



THE EFFECT OF AMBITION, INTERNAL LOCUS OF CONTROL AND INNOVATIVENESS ON SELF-PERCEIVED EMPLOYABILITY

Meryem Aybas¹, Merve Kirbaslar²

¹Istanbul University. aybasm@istanbul.edu.tr

²Istanbul University. merve.kirbaslar@istanbul.edu.tr

Keywords

Self-perceived employability, internal locus of control, ambition, innovativeness.

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the effect of ambition, internal locus of control and innovativeness on self-perceived employability. In order to test hypothesis, survey method and questionnaire technique were used to apply in this study. The study sample consists of 335 university students of School of Business, Health Sciences Faculty and Education Faculty at Istanbul University. In order to analyze the data, one-way ANOVA, independent T-Test have been conducted to monitor the scores taken from the scales in terms of socio-demographic varieties. This study argues that self-perceived employability represents a second order construct that consists of four dimensions- university brand, the state of the external labour market, the demand for the perceived academic success and general self-belief. According to hierarchical regression analysis results there is a significant effect of ambition and internal locus of control on the self-perceived employability. Also, there is a significant effect of ambition, internal locus of control and innovativeness on general self-belief dimension of perceived employability. Besides it was determined that there is a significant difference between female and male students in terms of perceived self-employability.

JEL Classification

M51, J21

HIRS, İÇ KONTROL ODAKLILIK VE YENİLİKÇİLİĞİN İŞ GÜCÜ PIYASASI ADAYLARININ İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK ALGILARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Anahtar Kelimeler

Algılanan öz istihdam edilebilirlik, içsel kontrol odağı, hırs, yenilikçilik

ÖZET

Bu çalışma, iş gücü piyasasının potansiyel adayları olan üniversite öğrencilerinin kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algıları üzerinde etkili olabilecek bazı kişilik özelliklerinden olan hırslı olmak, iç kontrol odaklılık ve yenilikçi kişiliği incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma kapsamında incelenen hipotezleri test etmek için survey yöntemi ve anket tekniği kullanılmıştır. Bu çalışmanın örneklemini toplam 335 işletme, Sağlık Bilimleri ve Eğitim Fakültesi öğrencisi oluşturmaktadır. Sosyo-demografik verilerin analizinde, t-test, tek yönlü-ANOVA'dan yararlanılmıştır. Bu çalışmada istihdam edilebilirlik üniversite itibarı, akademik başarı, dış iş gücü piyasasının durumu ve kendine olan inançtan oluşmak üzere dört boyutlu bir üst yapı olarak incelenmiştir.Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre, hırs ve iç kontrol odaklılık istihdam edilebilirlik üzerinde olumlu yönde etkili iken yenilikçiliğin anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Yine istihdam edilebilirlik bileşenlerinden biri olan kendi kendine olan inanç diğer boyutlara göre bu değişkenlerden daha fazla etkilenmektedir.

JEL Sınıflandırması

M51, J21

1. GİRİŞ

Hızla değişen günümüz çevre koşullarında faaliyet gösteren örgütler için, rekabet avantajının en değerli kaynağı olarak kabul edilen bilgiye dayalı varlıklara yatırım yapmak, sürdürülebilirlik ve yaşayabilirlik adına en temel mücadele alanı haline gelmiştir. Bu mücadele alanı örgütler için doğru insan kaynağına sahip olmak çabasında vücut bulurken, yükseköğretim ve eğitim kurumlarında ise doğru insan kaynağını yetiştirebilmek halini almıştır. Burada dış çevrenin ötesinde rekabetin temel objesi olan insan unsuru da kendini daha “değerli” bir başka deyişle “istihdam edilebilir” kılmak zorundadır. Eğitim ve öğretim imkanlarının yaygınlaşması, bilgiye erişimin hiç olmadığı kadar kolaylaşması birbirine benzer nitelikte pek çok bireyin her yıl istihdam piyasasına dahil olmasıyla sonuçlanmaktadır. Bu durum eskiye oranla istihdam piyasası adayları arasında rekabeti daha da arttırmaktadır. Bir üniversite diplomasına sahip olmak artık kendi başına bir iş sahibi olmaya yetmemektedir. Günümüz istihdam piyasası adayları bir üniversite diplomasına sahip olmanın yanı sıra, istihdam edilebilir olduğuna inanmak ve de istihdam edilmeyi hedeflediği kesimi inandırmak gibi bir problemle karşı karşıyadır.

İstihdam edilebilirliği etkileyen faktörleri öncülleri tanımlamak, istihdam edilebilirliği arttırabilmek, geliştirebilmek açısından önem taşımaktadır. Makro açıdan arz-talep sorunsalı ayrı bir tartışmanın konusu kabul edilirse, istihdam edilebilirlik bir öz yönetim sorunu olarak da ele alınabilir. Bu anlamda yazında bir boşluk olduğu görülmüştür. Özellikle istihdam edilebilirliğin kişilikle ilgili boyutlarının çok fazla çalışılmadığı ve ihmal edildiği gözlemlenmektedir (Kirves vd., 2013).

Genel anlamda, iç ve dış piyasada istihdam edilebilir nitelikte ve karakterde olmayı ifade eden istihdam edilebilirlik kavramı (Wittekind vd., 2010) oldukça geniş kapsamlı, çok boyutlu ve birbirinden çok farklı yaklaşımlarla incelenmesi nedeniyle bu çalışmada hırs, iç kontrol odaklılık ve yenilikçilik olmak üzere üç kişilik değişkeniyle ilişkisi bağlamında sınırlandırılmış ve istihdam edilebilirliğin operasyonelleştirilmesinde bireysel mikro odaklı bir yaklaşım (Fugate vd., 2004) takip edilmiştir.

Hem makro hem de mikro anlamda çok geniş bir çerçevede ele alınan istihdam edilebilirlik kavramı bu çalışma kapsamında bu üç kişilik özelliği ve mezun olunan yüksek öğretim kurumuna ilişkin algılama bağlamında, ikinci kısımda kuramsal açıdan üçüncü kısımda ise tasarlanan araştırma kapsamında incelenmeye çalışılmıştır. Son kısımda ise araştırma kapsamında elde edilen bulgular tartışılarak çalışma sonlandırılmıştır.

2. KAVRAMSAL KAPSAM

İstihdam edilebilirlik kavramı, bireylerin iş güvencesizliği ile baş edebilmeleri açısından son derece önemli bir kavramdır (Wittekind vd. 2009). Özellikle yüksek eğitimin yaygınlaşmasıyla birlikte her öğrencinin piyasa şartlarında aynı düzeyde istihdam edilebilme şansına sahip olmadığı (Tomlinson, 2008) ve istihdam sisteminden gelen belirsizlikler ve değişen çevre koşullarında, öğrencilere genel yetkinlikler, sosyal beceriler ve kişilik geliştirme gibi niteliklerin kazandırılması gerektiği yazında ileri sürülmektedir (Seçer, 2007).

İstihdam piyasasının en yeni ve potansiyel elemanları hiç kuşkusuz mezun olmak üzere olan üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. İstihdam piyasasının potansiyel adayları olan üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algısı, bu kişilerin niteliklerine uygun sürekli istihdam elde edebileceklerine ilişkin algılanan yetenekleri olarak tanımlanmıştır. Bu üniversite öğrencilerinin kendi yeteneklerine ilişkin algıları kadar, mezun oldukları üniversitenin niteliği, mezun olacakları bölümün sosyal alandaki prestiji, iş gücü piyasasında genel durumu algılayışları da istihdam edilebilirlik algılarının belirlenmesinde etkili olacaktır (Rotwell vd., 2008).

Yeni mezun öğrencilerin istihdam edilebilirliklerinde birbirleriyle ilişkili geniş kapsamlı bazı bağlamsal faktörler aşağıdaki gibi ifade edilmiştir (Rotwell vd., 2008; Lowden vd., 2011);

- Öğrencinin akademik performansı ve kendi alanına olan bağlılığı
- Öğrencinin kendi beceri ve yeteneklerine olan inancı
- Öğrencinin hırsı
- Öğrencinin eğitim almakta olduğu üniversitesinin marka değerinin güçlü olduğuna ilişkin algısı
- Öğrencinin okuduğu üniversitenin kendi bölümü ile ilgili sahip olduğu itibar
- Öğrencinin alanının sosyal statü ve kredibilitesi
- Öğrencinin dış iş gücü piyasa fırsatlarından haberdar olma derecesi
- Öğrencinin dış iş gücü piyasasının durumunu algılaması
- Dış iş gücü piyasasının öğrencinin alanıyla ilgili kişileri talep edebilirliği algısı

Öğrenciler için hem kendi kariyerlerini yönetmelerinde hem de yüksek öğretim kurumlarının kariyer yönetim becerilerinin kazandırılmasıyla ilgili alacağı önlemlerde yukarıda sıralanan faktörlerin dikkate alınması yarar sağlayacaktır. Potansiyel iş gücü piyasası adaylarının, girecekleri endüstri ile ilgili olarak oyunun kurallarını bilmeleri, endüstrinin yapısı, endüstriye ilişkin inanç, norm, değerler, endüstrideki işsizlik oranları ortalama ücret değerlerini bilmeleri, kendi açılarından en iyi fırsatı tanımlayabilmeleri, işverenlere sahip oldukları bilgi ve becerileri çekici gösterebilmeleri kariyer yönetimi ve istihdam edilebilirlik için üzerinde durulması gerekli konulardır (Bridgstock, 2009).

Yeni mezun olan üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirliğinde ne önemlidir sorusuna yanı arayan Andrews ve Higson (2008) mezunlar ve işverenler üzerinde yaptıkları araştırmada üç önemli sonuca ulaşmışlardır. Bunlar, işle ilgili spesifik bilgi yani mezun olunan bölüm, mezunların kişiler arası iletişim yetenekleri ve staj gibi mezuniyet öncesi iş deneyimi olmuştur. Çalışmayı istediği alanla ilgili olarak bir eğitim derecesine sahip olmak en önemli faktör olarak dile getirilirken, mezun olunan eğitim programının içeriğine de dikkat çekilmiştir. Okudukları bölümün pratikte iş yaşamında faydalı olduğuna olan inancın artması kendilerini daha istihdam edilebilir olarak algılamalarına yol açmıştır. Bu araştırma sonucunda bazı yeni mezunlar okudukları bölümde aldıkları eğitimi işlerine daha rahatlıkla transfer edebildiklerini ifade ederken, bazıları ise uygulama ile arada büyük bir boşluğun olduğunu, bazı gerekli niteliklerin kazandırılmadığını ifade etmişlerdir.

Özellikle son sınıfta verilen staj imkanının ise öğrendiklerini uygulama ile eşleştirebilme ve iş çevresini tanıyabilme bağlamında istihdam edilebilirliklerinde oldukça faydalı olduğunu beyan etmişlerdir. Görüldüğü gibi yeni mezun olan veya olacak bir öğrencinin elindeki en büyük sermayesi büyük bir çoğunlukla diplomasıdır. Diplomasının ve aldığı eğitimin değerli olduğuna olan inancı daha rahatlıkla istihdam edilebilirlik inancında etkili olmaktadır.

Bireylerin dış ve iç işgücü piyasasında istihdam edilmeleri konusunda kendi yetenek, bilgi, beceri, ilişki ağı vb.ve ilişkin algılarını içeren istihdam edilebilirlik, içerisinde subjektif ve objektif unsurları barındıran psiko-sosyal bir yapı olarak kabul edilmektedir (Fugate vd., 2004; De Vos vd., 2011). Van Der Heijde ve Van Der Heijden (2006), önerdikleri istihdam edilebilirlik modelinde kişilik, tutumlar, motivasyon ve yetenek gibi kişisel unsurları da içerisinde barındırdığını ifade etmişlerdir.

Öğrencilerin mezun oldukları okulun (Knight ve Yorke, 2008) iç kontrol odaklılıkları ve sahip oldukları öz saygının (Martin vd., 2008) istihdam edilebilirliklerinde belirleyici olduklarına ilişkin çalışmalar bulunmaktadır. Yazında iç kontrol odaklılığın istihdam edilebilirliği olumlu yönde etkilediğine ilişkin kanıtlar (Fugate vd., 2004; Fugate ve Kinicki, 2008) bulunmasına karşılık hırs ve yenilikçilik kavramlarıyla doğrudan ilişkisine dair yeterince kanıtla rastlanamamıştır. Ancak algılanan istihdam edilebilirliğin belirleyici unsurlarını inceleyen Wittekind ve çalışma arkadaşları (2009) değişime açıklık kavramının önemli olduğunu belirtmişlerdir. Değişime açıklık ise bu çalışmalarında yeni iş, görev ve eğitime katılmak ve yeni yetenekler geliştirmek olarak ifade edilmiştir. Özellikle yeni fikirlere açık olmak ve yenilikçi kişilik özelliğinin buradan hareketle benzerlik kurularak aynı şekilde kişinin istihdam edilebilirlik algısını etkileyebileceği çıkarımında bulunulabilir. Yine risk alma da yenilikçi kişilik özelliğiyle benzer bağlamlarda değerlendirilen bir kavramdır. Proaktiflik ve risk alma kavramlarının bireylerin istihdam edilebilirlik algılamalarını olumlu yönde etkilediğine dair yazında kanıtlar bulunmaktadır (Fugate vd. 2004; Rothwell vd., 2004, Fugate ve Kinicki, 2008). Bridgstock (2009), kariyer yönetim becerilerini içeren mezunların istihdam edilebilirliğine ilişkin kavramsal modelinde; deneyime açıklık, içsel kariyer motivasyonu ve kariyer öz yeterliliği gibi kişilik özelliklerinin istihdam edilebilirlikte belirleyici etkenlerden olduğunu ifade etmiştir. Bridgstock (2009)'un aktarımına göre; araştırmalar, yüksek düzeyde içsel motivasyona ve kariyer öz yeterliliğine sahip olan öğrencilerin eğitimde daha başarılı sonuçlar elde ettikleri, deneyimlerini okuldan işe daha kolay tranfer ettikleri ve genellikle yaptıkları işten diğerlerine göre daha memnun oldukları bulgulanmıştır. Bundan dolayı her ne kadar bazı kişilik özellikleri yüksek öğrenim esnasında kazandırılmaz görüşleri olsa da kariyer yönetim becerilerinin aktarılmasıyla potansiyelin açığa çıkarılması önem taşımaktadır.

Andrew ve Higson (2008), istihdam edilebilirliğin oldukça belirsiz bir kavram olduğunu belirttikten sonra istihdam edilebilirlik için yazında bulunan transfer edilebilir bazı beceri ve yetkinliklerden bahsetmiştir. Bunları, profesyonellik, güvenilirlik, belirsizlikle mücadele yeteneği, baskı altında çalışabilme yeteneği, stratejik olarak düşünme ve plan yapabilme yeteneği, diğerleriyle iletişim ve bir ağ kurabilme (network oluşturabilme) yeteneği, yazılı ve sözlü iletişim becerilerine sahip olma, yaratıcılık ve öz güven, öz yönetim ve zaman yönetimi becerileri ve öğrenme ve sorumluluk almaya isteklilik olarak sıralamıştır.

Hırs kavramı bu çalışmada, çeşitli araştırmacılarla sıralanan istihdam edilebilirlik için gerekli niteliklerle yakın ilişkili olduğu gözlemlenen, net hedeflere sahip olup bu hedeflere sadık olma azim ve kararlılığı olarak tanımlanmıştır (Rothwell vd., 2004). Hırs kavramı öğrenciler yani henüz istihdam edilmemiş potansiyel istihdam piyasası adayları incelendiği için, kariyer ve gelecek başarısının yaklaşık tahminleyicisi olabileceği açısından incelenmesine karar verilmiştir.

3. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma, hırslı olmak, iç kontrol odaklılık ve yenilikçi kişiliğin iş gücü piyasasının potansiyel adayları olan üniversite öğrencilerinin kendi yeteneklerine, mezun oldukları üniversiteyle bölümün saygınlığı ve iş gücü piyasasına ilişkin algılarının şekillendirdiği istihdam edilebilirlik algıları üzerinde ne gibi bir etkiye yol açtığı konusunu incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma kapsamında, iç kontrol odaklılık, yenilikçilik ve hırs kişilik özelliklerinin algılanan istihdam edilebilirlikle ilişkili olduğu ve algılanan istihdam edilebilirliği etkiledikleri temel hipotezinin yani sıra, cinsiyet, fakülte, gelecekte yapacağı işe karar vermiş olma ve aileye ilişkin çeşitli demografik değişkenlerin de öğrencilerin istihdam edilebilirlik algısı üzerinde farklılık oluşturup oluşturmadığı sorularına yanıt aranmaktadır. Türk yönetim ve İKY yazını incelendiğinde bu kavramlara sık sık yer verilmesine karşılık ampirik desteğin yeterli olmadığı tespit edilmiştir. Özellikle istihdam edilebilirlik algısının lisans eğitimi düzeyinde üniversite merkez alınarak ölçüldüğü bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma ilgili yazına bu anlamda da katkı sunmayı hedeflemektedir. Çalışma istihdam sorununa mikro açıdan yaklaşmakla beraber daha istihdam edilebilir iş gücünün oluşturulması açısından uygulayıcılar ve politika yapıcılar açısından önemli veriler sunması beklenmektedir.

3.2. Kapsam

Araştırmanın kapsamını İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, Eğitim Fakültesi ve Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde öğrenimlerini sürdüren 335 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmada, maliyet ve zaman kısıtları göz önüne alınarak tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

3.3.Yöntem ve Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. İç kontrol odaklılık, Muller ve Thomas (2000)'ın , Rotter (1966)'dan geliştirerek iş yaşamında uyarladığı 10 maddeli "Kontrol Odağı Ölçeği"; yenilikçilik, Muller ve Thomas (2000)'ın Jackson (1994)'ın geliştirdiği kişilik envanterinden uyarladığı 8 maddeden oluşan "Yenilikçilik Ölçeği" ile ölçülmüştür. Hırs ve istihdam edilebilirlik algısı ise Rothwell ve çalışma arkadaşlarının (2008) geliştirmiş oldukları 6 maddeli "Hırs Ölçeği" ve 16 maddeden oluşan "İstihdam Edilebilirlik Ölçeği" ile ölçülmüştür. Araştırmada kullanılan anket, bu ölçeklerin yanı sıra fakülte, cinsiyet ve aileye ilişkin demografik özelliklerin yer aldığı bölümü içermektedir.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliliklerinin ve güvenilirliklerinin test edilmesinde güvenilirlik analizi ve faktör analizinden yararlanılmıştır.

Güvenilirlik analizleri sonucunda, Cronbach Alpha değerleri İstihdam Edilebilirlik Ölçeği için 0,825; Hırs Ölçeği için 0.674; İç Kontrol Odağı için 0,624 ve Yenilikçilik Ölçeği için 0,734 olarak belirlenmiştir. Ölçek güvenilirlikleri ile ilgili olarak Yapılan keşfedici faktör analizlerinde İstihdam Edilebilirlik Ölçeği literatüre uygun şekilde 4 faktör altında toplanmıştır (KMO= 0,81; $p<0.01$). Bu faktörler, *akademik başarı, üniversitenin itibarı, dış iş gücü piyasasının durumuna ilişkin algılaması ve kişinin kendine ilişkin inancı* olarak ifade edilmiştir. Kontrol Odağı Ölçeği ise literatüre uygun olarak dış kontrol odaklılık ve iç kontrol odaklılık olmak üzere 2 boyut altında toplanmıştır (KMO= 0.746; $p<0.01$).

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

H1: *İş gücü piyasası adaylarının kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamaları eğitim aldıkları fakülteye göre farklılık göstermektedir.*

H2: *İş gücü piyasası adaylarının kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamaları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.*

H3: *İş gücü piyasası adaylarının kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamaları annelerinin çalışıp çalışmıyor oluşuna göre farklılık göstermektedir.*

H4: *İş gücü piyasası adaylarının kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamaları annelerinin eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.*

H5: *İş gücü piyasası adaylarının kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamaları babalarının eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.*

H6: *İş gücü piyasası adaylarının kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamaları gelecekte yapmak istedikleri işe karar vermiş olmalarına göre farklılık göstermektedir.*

H7: *İş gücü piyasası adaylarının kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamaları çalışmak istedikleri sektörün türüne göre farklılık göstermektedir.*

H8: *Hırs, iç kontrol odaklılık ve yenilikçilik; iş gücü piyasası adaylarının istihdam edilebilirlik algılarını genel ve alt boyutlarında olumlu yönde etkilemektedir.*

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan 335 öğrencinin, %13,4'ü Sağlık Bilimleri Fakültesi, %44,5'i İşletme Fakültesi ve %42,1'i Eğitim Fakültesi'nde öğrenim görmekte; %59,7'i kız ve %38,8'i erkektir. Öğrencilerin annelerinin eğitim durumu incelendiğinde, ilköğretim %58,2, lise %27,5, önlisans %3,9, lisans %8,1 ve en düşük payın %0,6 ile yüksek lisans ve üzeri düzeyde olduğu görülmektedir. Öğrencilerin annelerinin %85,1'i çalışmıyor iken yalnızca %14,9'u çalışmaktadır. Baba eğitim durumuna bakıldığında, ilköğretim %38,5, lise %31, önlisans %4,8, lisans %20,9 ve en düşük payın %3,6 ile yüksek lisans ve üzeri düzeyde olduğu görülmektedir. Öğrencilerin %75,82'i gelecekte yapacakları işe karar verdiğini, %0,6'sı ise kararsız olduklarını belirtmiştir. Öğrencilerin %50,5'i kamu, %47,4'ü se özel sektörde çalışmayı düşündüklerini belirtmiştir. Tablo 1'de araştırmaya katılmayı kabul eden öğrencilere ilişkin tanımlayıcı istatistikler sunulmuştur.

Tablo1: Araştırmaya Katılan Öğrencilere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kız	200	59,7
	Erkek	130	38,8
	Yanıt vermeyen	5	1,5
Anne Eğitimi	İlk Öğretim	195	58,2
	Lise	92	27,5
	Ön lisans	13	3,9
	Lisans	27	8,1
	Lisansüstü	2	,6
	Yanıt vermeyen	6	1,8
Baba Eğitimi	İlk Öğretim	129	38,5
	Lise	104	31,0
	Ön lisans	16	4,8
	Lisans	70	20,9
	Lisansüstü	12	3,6
	Yanıt vermeyen	4	1,2
Fakülte	İşletme	149	44,5
	Sağlık bilimleri	45	13,4
	Eğitim	141	42,1
Anne çalışma durumu	Evet	50	14,9
	Hayır	285	85,1
Gelecekteki işe karar verme durumu	Evet	254	75,8
	Hayır	75	22,4
Sektör Tercihi	Kamu	167	49,9
	Özel	157	46,9
	Kararsız ve yanıt vermeyen	11	3,2

4.2. Hipotez Testleri

Araştırma kapsamında incelenen hipotezlerin test edilmesinde t-test, ANOVA, korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

Değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri ve aradaki korelasyon değerleri Tablo 2’de ifade edilmiştir. Tablo 2’den de görüleceği gibi istihdam edilebilirlik ve hırs ($.415 p<0,01$), istihdam edilebilirlik ve iç kontrol odaklılık ($.209 p<0,000$), iç kontrol odaklılık ve hırs ($.422 p<0,000$), yenilikçilik ve hırs ($-.198 p<0,01$) arasında olumlu yönde ve anlamlı, dış kontrol odaklılık ve hırslılık arasında ($-.238 p<0,01$) ve dış kontrol odaklılık ve iç kontrol odaklılık arasında ($-.21 p<0,01$), yenilikçilik ve dış kontrol odaklılık arasında ($-.12 p<0,05$) olumsuz yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Tablo 2: Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Ortamama	Standart Sapma	İstihdam Edilebilirlik	Hırs	İç Kontrol Odaklılık	Dış Kontrol Odaklılık	Yenilikçilik
İstihdam Edilebilirlik	3,41	,53	1				
Hırs	3,78	,62	.415**	1			
İç Kontrol Odaklılık	3,65	,63	.209**	.422**	1		
Dış Kontrol Odaklılık	2,63	,70	-.083	-.238**	-.211**	1	
Yenilikçilik	3,29	,58	.029	.198**	.016	-.12*	1

**p<.01, *p<.05

Öğrencilerin kendilerine ilişkin hırslı olmak algısı 3,78, iç kontrol odaklılık 3,65, dış kontrol odaklılık 2,63, yenilikçilik 3,29 ortalamaya sahiptir. Öğrencilerin istihdam edilebilirlik algılamalarının genel olarak 3,41 olurken alt boyutlar açısından bu ortalamanın değiştiği testpit edilmiştir. Buna göre; akademik başarı boyutunda 3,38; üniversite itibarı boyutunda 3,61; dış işgücü piyasasına ilişkin algılamalarında 3,08 ve kendi kendilerine olan inanç boyutunda 3,79 ortalamaya sahip olduğu görülmüştür.

Araştırma kapsamında yapılan analizler sonucu test edilen hipotezlere ilişkin sonuçlar ise aşağıdaki gibidir:

İş gücü piyasası adayı olan öğrencilerin kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamalarının eğitim gördükleri fakülteye göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi için bağımsız t-testinden yararlanılmıştır. Yapılan bağımsız t test analizi sonucunda, iş gücü piyasası adaylarının kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamaları **genel olarak ve üniversitenin itibarı boyutunda**, eğitim aldıkları fakülteye göre göre farklılık gösterdiği bulunmuştur (p=0,000). Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algılamaları (4,09) İşletme (3,37) ve Eğitim Fakültesi (3,71) öğrencilerine kıyasla anlamlı şekilde daha yüksektir. Bu durumda, **H1** hipotezi kabul edilmektedir.

İş gücü piyasası adayı olan öğrencilerin kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamalarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi için bağımsız t-testinden yararlanılmıştır. Yapılan bağımsız t test analizi sonucunda, iş gücü piyasası adaylarının kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamaları, **kişinin kendine ilişkin inancı boyutunda**, cinsiyete göre farklılık göstermektedir (p=0,028). Erkek öğrencilerin 3,89 ortalama ile kız öğrencilere göre (3,72) kendilerine olan inanç algılamaları daha yüksektir. **H2** hipotezi kabul edilmiştir.

İş gücü piyasası adayı olan öğrencilerin kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamalarının annelerinin çalışıp çalışmıyor oluşuna göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi için bağımsız t-testinden yararlanılmıştır.

Buna göre, iş gücü piyasası adaylarının kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamaları annelerinin çalışıp çalışmıyor oluşuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiş ve **H3** hipotezi reddedilmiştir.

İş gücü piyasası adayı olan öğrencilerin kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamalarının annelerinin ve babalarının eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi için tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. Yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonucunda iş gücü piyasası adaylarının kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamaları annelerinin ve babalarının eğitim durumuna göre farklılık göstermediği görülmüştür. Bu durumda **H4** ve **H5** hipotezleri reddedilmiştir.

İş gücü piyasası adaylarının kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamalarının genel olarak, akademik başarı ve kişinin kendine olan inancı boyutlarında, gelecekte yapmak istedikleri işe karar vermiş olmalarına göre farklılık gösterdiği ($p=0.03$), karar vermiş öğrencilerin (3,44), karar vermemiş öğrencilere (3,29) göre algılamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür ve **H6** hipotezi kabul edilmiştir. Burada ortalamalar arasındaki en büyük anlamlı farklılık akademik başarı boyutunda (karar vermiş 3,47- karar vermemiş 3,08) gerçekleştiği görülürken, dış iş gücü piyasasının algılanması açısından ($p=.521$) herhangi anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

İş gücü piyasası adayı olan öğrencilerin kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamalarının çalışmak istedikleri sektörün türüne göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi için bağımsız t-testi analizinden yararlanılmıştır. Yapılan bağımsız örneklem t-testi analizi sonucunda, iş gücü piyasası adaylarının kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamaları çalışmak istedikleri sektörün türüne göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ($p=0.03$) tespit edilmiştir. Gelecekte özel sektörde çalışmak isteyen öğrencilerin istihdam edilebilirlik algıları (3,50), kamuda çalışmak isteyen öğrencilere (3,32) göre daha yüksek olduğu görülmüş ve **H7** hipotezi kabul edilmiştir.

Hırs, iç kontrol odaklılık ve yenilikçilik; iş gücü piyasası adaylarının istihdam edilebilirlik algılarını genel ve alt boyutlarında olumlu yönde etkileyip etkilemediğini incelemek üzere hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Kontrol değişkenleri olarak, cinsiyet, fakülte, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, annenin çalışma durumu, **gelecekte çalışmak istenilen sektör ve gelecekte yapacağı işe karar vermiş olma durumu** ile hırs, iç kontrol odağı ve yenilikçilik bağımsız değişkenler olarak modele katılmıştır. İstihdam edilebilirlik algısının genel olarak bakıldığında regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir ($R^2=0,226$, $F=9,449$, $p=0,000$). Bununla birlikte iç kontrol odaklılık ($p=0,387$) ve yenilikçiliğin ($p=0,856$) istihdam edilebilirlik algısı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı tespit edilmiştir. İstihdam edilebilirliğin bir alt boyutu olan **akademik başarı** için oluşturulan regresyon modelinin anlamlı olduğu ($R^2=0,236$, $F=9,449$, $p=0,000$), iç kontrol odaklılık ($p=0,053$) ve yenilikçiliğin ($p=0,425$) anlamlı bir etkisi bulunmadığı belirlenmiştir. **Üniversitenin itibarı** alt boyutu için oluşturulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($R^2=0,105$, $F=3,788$, $p=0,000$); iç kontrol odaklılık ($p=0,256$) ve yenilikçiliğin (0,748) anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Öğrencilerin kendilerini **dış iş gücü piyasasının durumuna** ilişkin algılaması boyutuna ilişkin oluşturulan regresyon modelinin anlamlı olduğu ($R^2=0,122$, $F=4,500$, $p=0,000$) ve iç kontrol odaklılığın anlamlı bir etkisinin bulunmadığı ($p=0,280$) tespit edilmiştir.

Öğrencilerin **kendi kendilerine olan inancı** boyutu için oluşturulan regresyon modeli anlamlıdır ($R^2=0,358$, $F=3,788$, $p=0,000$). Hırs ($p=0,000$), iç kontrol odaklılık ($p=0,006$) ve yenilikçiliğin ($p=0,000$) öğrencilerin kendi kendilerine olan inancı üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu durumda **H8** hipotezi kısmen kabul edilmektedir. Genel olarak istihdam edilebilirlik ve alt boyutları olan Akademik başarı, üniversite itibarı, dış iş gücü piyasasının durumu, kendine olan inanç açısından yapılan seri hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te özetlenmiştir.

Tablo3: İstihdam edilebilirlik, Hırs, İç kontrol Odaklılık, Yenilikçilik ve Demografik Değişkenlere İlişkin Regresyon Tablosu

Model	İstihdam Edilebilirlik	Akademik Başarı	Üniversitenin İtibarı	Dış iş gücü Piyasasının Durumu	Kendine olan İnanç
1 model ^a R ² Değişimi F Değişimi	0,066 3,275	0,086 4,353	0,046 2,230	0,069 3,451	0,067 3,340
2 model ^b R ² Değişimi F Değişimi	0,156 65,292	0,140 58,703	0,055 19,973	0,033 11,904	0,249 118,613
3 model R ² Değişimi F Değişimi	0,002 0,865	0,009 3,995	0,004 1,353	0,002 0,830	0,013 6,249
4 model R ² Değişimi F Değişimi	0,002 0,949	0,002 0,639	0,000 0,103	0,018 6,668	0,029 14,646
Tüm model R ² F	R ² =0,226*** F=9,449	R ² =0,236*** F=9,449	R ² =0,105*** F=3,788	R ² =0,122*** F=4,500	R ² =0,358*** F=3,788

*** $p<0,01$, (2 tail test)

a. Açıklayıcı (Sabit), Kontrol değişkenleri: cinsiyet, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, anne çalışma durumu, gelecekte çalışmak istenilen sektör ve gelecekte yapacağı işe karar vermiş olma durumu

b. Kontrol değişkenleri ve hırs

c. Kontrol değişkenleri, hırs, iç kontrol odaklılık

d. Kontrol değişkenleri, hırs, iç kontrol odaklılık ve yenilikçilik

5. SONUÇ

Hırslı olmak, iç kontrol odaklılık ve yenilikçi kişiliğin iş gücü piyasasının potansiyel adayları olan üniversite öğrencilerinin kendi yeteneklerine, mezun oldukları üniversiteyle bölümün saygınlığı ve iş gücü piyasasına ilişkin algılarının şekillendirdiği istihdam edilebilirlik algıları üzerinde ne gibi bir etkiye yol açtığı konusunu incelemeyi amaçlayan bu araştırmada hırslı olma özelliğinin istihdam edilebilirlik algısını genel olarak ve alt boyutlarında etkilediği görülmüştür. İç kontrol odaklılık ise dış işgücü piyasasına ilişkin algı ve öğrencilerin kendi kendine olan inançları üzerinde etkilidir. Bununla birlikte yenilikçilik özelliğinin, sadece öğrencilerin kendi kendine olan inançları üzerinde etkili olduğu görülmüştür. İç kontrol odaklılığın algılanan potansiyel iş gücü istihdam edilebilirliği üzerinde toplamda anlamlı bir etkisinin olmaması ve alt boyutlar bazında etkili olması, istihdam edilebilirlik algısının

üniversite itibarı, akademik başarı, kendine ilişkin inanç ve dış iş gücü piyasa algısı gibi farklı boyutlarda ölçülmesi sonucunda olabilir. Nitekim iç kontrol odaklılığın kişinin kendine ilişkin inanç boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Bir çalışan için yeni görevler, değişen iş içerikleri ve gelişim fırsatları onun istihdam edilebilir olma durumu için olumlu bir durum oluştururken (Van Dam, 2004) henüz istihdam edilmemiş potansiyel çalışanların yeniliklere açık olma eğiliminin onun istihdam edilebilir olma inancına olumlu yönde katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Ancak yenilikçi ve yaratıcı olma, risk alma gibi özelliklerin daha çok girişimcilik niteliğiyle ilgisi de gözlerden kaçmamış ve bu kişilerin işe giren değil de işe alan yahut kendi işini yönetme isteğinde olma gibi bir durumla, sonucu değiştirebileceği, etkiyi nötr hale getirebilme ihtimali söz konusudur. Nitekim bu çalışmanın sonucunda yenilikçiliğin istihdam edilebilirlik algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Öğrencilerin anne ve baba eğitim durumları incelendiğinde lisans ve üzeri eğitim düzeyinde olanların oldukça düşük bir paya sahip olduğu, öğrencilerinin annelerinin büyük çoğunluğunun çalışmadığı görülmektedir. Anne ve baba eğitim durumu ile annenin çalışıyor olup olmaması öğrencilerin kendilerini istihdam edilebilir olarak algılamalarında herhangi anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Bu durum, geçmişte çoğunlukla benimsenen, daha çok iyi eğitim almış ailenin çocuklarının iyi eğitim alacağı ve daha iyi istihdam fırsatlarıyla karşılaşacağı yargısıyla çelişiyor görünmektedir. Ancak günümüzde bilişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, yaygın ve örgün öğretimin yaygınlaşması ve sosyal sınıflar arasındaki farkın bu anlamda kapanması nedeniyle öğrencilerin kendi aralarında istihdam edilebilirlik açısından bir farklılık görmemelerine yol açmış olabilir.

Bunun yanı sıra kamu sektörünü tercih eden öğrencilerin kendilerine ilişkin ortalama istihdam edilebilirlik algılarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu durum özel sektörde kendini yeterli görmeyen öğrencilerin kamu sektörüne eğilim gösterdiğine işaret etmektedir. Her yıl kamu sektöründe yaşanan yığılmalar ve özel girişimlerin nakıs kalmasının önlenmesinde bu veri önemli olabilir. Öğrencilerin kendilerini daha istihdam edilebilir nitelikte donatmalarına ve öyle "hissetmelerine" yardımcı olacak kariyer yönetim becerilerinin geliştirilmesine yönelik programlar üniversitelerde uygulanabilir. Nitekim bölümler arasında istihdam edilebilirlik açısından yapılan değerlendirmede eğitim fakültesinin sağlık bilimleri fakültesinden daha düşük bir ortalamaya sahip olması, öğrencilerin istihdam geleceklerini çoğunlukla kamuyla ilişkilendirip KPSS gibi sınavlardan dolayı da kolaylıkla istihdam edilmeme korkusu taşıdıkları çıkarımı yapılabilir.

Çalışma açısından yazınla tutarlı olan bir diğer bulgu cinsiyet kavramının algılanan istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisidir. Kız öğrencilerin, kendilerini erkek öğrencilere göre daha az istihdam edilebilir bulmaları, toplumdaki ve iş hayatındaki cinsiyete bağlı olarak genel fırsat eşitsizliği algılamasından kaynaklanmış olabilir. Nitekim ortalama anne eğitim düzeyinin babaya göre çok daha düşük olması bu eşitsizliğin bir başka yansıması olabilir.

İstihdam edilebilirlik bireysel bağlamda bir öz yönetim sorunudur. Bu anlamda istihdam edilebilir nitelikte piyasa gerekliliklerine uygun mezunların yetiştirilmesi, gerekli bilgi ve becerilerin kazandırılması mezunların piyasada kendilerini daha fazla istihdam edilebilir bulmasını olumlu yönde etkileyecektir. İstihdam edilebilirlik konusu tek başına psiko-sosyal ya da örgütsel değişkenlerle ilişkilendirilebilmekten uzaktır. Üniversitede harcanan

zamanın alınan eğitimin, istihdam edilebilirliği olumlu yönde katkı sağlayıp sağlamadığı algısının yönetimi özellikle eğitimciler ve politika yapımcılar açısından önemli bir problemdir. Ulusal ve uluslararası bağlam, ekonomik şartlar, genel konjonktür gibi makro unsurların da sorunun çözümünde gözden uzak tutulmaması gerekli unsurlardır.

KAYNAKÇA

Andrews, J.; Higson, H. (2008); Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business Knowledge: A European Study, *Higher Education in Europe*, Vol.33, No.4, pp.411-422.

Bridgstock, R. (2009), The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills, *Higher Education Research & Development*, Vol. 28, No. 1, 31-44

De Vos, A.; De Hauw, S.; Van Der Heijden, B. I. J. M. (2011); Competency development and career success: The mediating role of employability, *Journal of Vocational Behavior*, 79, 438-447

Fugate M.; Kinicki, A. J.; Ashforth B. E. (2004); Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications, *Journal of Vocational Behavior*, 65, pp. 14-38.

Fugate, M.; Kinicki, A. J. (2008); A Dispositional Approach To Employability: Development of A Measure and Test of Implications for Employee Reactions to Organizational Change, *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2008), 81, 503-527

Kirves, K.; Kinnunen, U.; De Cuyper, N. (2013); Contract Type, Perceived Mobility and Optimism as Antecedents of Perceived Employability, *Economic and Industrial Democracy*, 0(0) 1 - 19.

Knight, p. T.; Yorke, M. (2003); Employability and Good Learning in Higher Education, *Teaching in Higher Education*, Vol. 8, No. 1, 20-28.

Lowden, K; Hall S.; Elliot, D.; Lewin J. (2011); Employers' Perceptions of The Employability Skills of New Graduates, Research commissioned by the Edge Foundation, University of Glasgow SCRE Centre and Edge Foundation.

Martin, L.; West, J.; Bill, K. (2008); Incorporating Problem-Based Learning Strategies to Develop Learner Autonomy and Employability Skills in Sports Science Undergraduates, *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, Vol. 7, No. 1. ISSN: 1473-8376

Mueller, S. L.; Thomas, A. S. (2000); Culture and Entrepreneurial Potential: A Nine Country Study of Locus of Control and Innovativeness, *Journal of Business Venturing*, 16, 51-75.

Rotwell, A.; Herbert, I.; Rotwell, F. (2008). Self-Perceived Employability: Construction and Initial Validation of a Scale for University Students, *Journal of Vocational Behavior*, 73, 1-12.

Tomlinson, M. (2008); The degree is not enough': students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability, *British Journal of Sociology of Education*, 29:1, 49-61.

Van Dam, K. (2004); Antecedents and consequences of employability orientation, *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 2004, 13 (1), 29-51.

Wittekind, A.; Raeder, S.; Grote, G. (2010); A longitudinal study of determinants of perceived employability, *Journal of Organizational Behavior*. 31, 566-586.

Van Der Heijde C. M.; Van Der Heijden, B. I. J. M. (2006); A Competence-Based And Multidimensional Operationalization And Measurement Of Employability, *Human Resource Management*, Fall 2006, Vol. 45, No. 3, 449-476.