

HİRS, İÇ KONTROL ODAKLILIK VE YENİLİKÇİLİĞİN İŞ GÜCÜ PİYASASI ADAYLARININ İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK ALGILARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Meryem AYBAS, Arş. Grv.

aybasm@istanbul.edu.tr, İstanbul Üniversitesi

Merve KIRBAŞLAR, Arş. Grv.

merve.kirbaslar@istanbul.edu.tr, İstanbul Üniversitesi

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.

Anahtar Kelimeler: Algılanan İstihdam Edilebilirlik, İç Kontrol Odaklılık, Hırs, Yenilikçilik

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

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 are used to apply in this study. The study sample consists of 335 university students of Business School, Health Sciences Faculty and Education Faculty at Istanbul University. In order to analyse the data, one-way ANOVA, independent T-Test has 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 result 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.

Keywords: Self-perceived employability, internal locus of control, ambition, innovativeness

1. GİRİŞ

Bireylerin dış ve iç işgücü piyasasında istihdam edilmeleri konusunda kendi yetenek, bilgi, beceri, ilişki ağı vb.ye 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. 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 odaklı bir yaklaşım (Fugate vd., 2004) takip edilmiştir. İstihdam edilebilirliğin operasyonelleştirilmesinde bireysel mikro istihdam edilebilirliği arttırmak, geliştirebilmek açısından önem taşımaktadır. İstihdam edilebilirliğin kişilikle ilgili boyutlarının ise çok fazla çalışılmadığı ve ihmal edildiğini ifade edilebilir (Kirves vd., 2013). İstihdam piyasasının en yeni ve potansiyel elemanları hiç kuşkusuz mezun olmak üzere olan üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. 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). İstihdam piyasasının potansiyel adayları olan üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algısı, bu kişilerin niteliklerine uygun sürekli istihdam elde edebileceklerine ilişkin algılanan yetenekleri olarak tanımlanmıştır (Rothwell vd., 2008). 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). Öğrencilerin mezun oldukları okulun (Knight ve Yorke, 2008) iç kontrol odaklılıkları ve 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) 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 çalışmada 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 algılarını olumlu yönde etkilediğine dair yazında kanıtlar bulunmaktadır (Fugate vd. 2004; Rothwell vd., 2004). Hırs kavramı bu çalışmada öğrenciler yani henüz istihdam edilmemiş potansiyel istihdam piyasası adayları incelendiği için, kariyer ve gelecek başarısının yaklaşık tahminleyicisi (Rothwell vd., 2004) olabileceği açısından incelenmesine karar verilmiştir.

II. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

II.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 yanı 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 özellikle daha istihdam edilebilir iş gücünün oluşturulması açısından uygulayıcılar ve politika yapıcılar açısından önemli veriler sunması beklenmektedir.

II.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

II.2.1. 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.

II.2.2. Yöntem ve Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. İç kontrol odaklılık, Muller ve Thomas (2000)'in , Rotter (1966)'dan geliştirerek is yaşamında uyarladığı 10 maddeli "Kontrol Odağı Ölçeği"; yenilikçilik, Muller ve Thomas (2000)'in Jackson (1994)'in 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 analizi, hipotezlerin test edilmesinde ise t-test, ANOVA, korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

II.3. 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.

III. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

III.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 kadın 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. Öğrencilerin istihdam edilebilirlik algılamalarının genel olarak 3,41; 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 görülmektedir. 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. 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).

III.2. Hipotez Testleri

Araştırma kapsamında doğruluğu test edilen hipotezler ve ilgili sonuçlar aşağıdaki gibidir:

- 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 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.
- 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 kadın öğrencilere göre (3,72) kendilerine olan inanç algılamaları daha yüksektir. **H2** hipotezi kabul edilmiştir.
- Yapılan tek yönlü ANOVA analizi sonucunda, 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 adaylarının kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamaları annelerinin ve 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, karar vermiş öğrencilerin vermemiş öğrencilere göre algılamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür ve **H6** hipotezi kabul edilmiştir.
- Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, iş gücü piyasası adaylarının kendilerine ilişkin istihdam edilebilirlik algılamaları çalışmak istedikleri sektörün türüne göre farklılık göstermektedir. 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.

IV. TARTIŞMA VE 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 odaklılık kişinin kendine ilişkin inanç boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

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. 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 öğrenciler kamu sektörüne eğilim göstermektedir.

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.

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

- 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
- education credentials for graduate work and employability", *British Journal of Sociology of Education*, 29:1, 49-61
- Fugate M.; Kinicki, A. J.; Ashforth B. E. (2004); "Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications", *Journal of Vocational Behavior*, 65 (2004) 14-38
- Knight, p. T.; Yorke, M. (2003); "Employability and Good Learning in Higher Education", *Teaching in Higher Education*, Vol. 8, No. 1, 2003
- 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
- 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 (2010)
- 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, Pp. 449-476
- 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