



T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ULUSLARARASI TİCARET VE FİNANSMAN ANABİLİM DALI

**ALGILANAN GELECEKTEKİ İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK, YAŞAM
DOYUMU VE ÖZ YETERLİLİK İLİŞKİSİ: MUHASEBE VE BANKACILIK
ÖN LİSANS BÖLÜMLERİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE
KARŞILAŞTIRMALI İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Osman ÖZTÜRK

DANIŞMAN
Doç. Dr. Eymen GÜREL

2023-Muğla

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ULUSLARARASI TİCARET VE FİNANSMAN ANABİLİM DALI

**ALGILANAN GELECEKTEKİ İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK, YAŞAM
DOYUMU VE ÖZ YETERLİLİK İLİŞKİSİ: MUHASEBE VE BANKACILIK
ÖN LİSANS BÖLÜMLERİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE
KARŞILAŞTIRMALI İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Osman ÖZTÜRK

DANIŞMAN
Doç. Dr. Eymen GÜREL

2023-Muğla

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ULUSLARARASI TİCARET VE FİNANSMAN ANABİLİM DALI

**ALGILANAN GELECEKTEKİ İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK, YAŞAM
DOYUMU VE ÖZ YETERLİLİK İLİŞKİSİ: MUHASEBE VE BANKACILIK
ÖN LİSANS BÖLÜMLERİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE
KARŞILAŞTIRMALI İNCELENMESİ**

Osman ÖZTÜRK
2041019603

Sosyal Bilimler Enstitüsünce
Tezli Yüksek Lisans
Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tez.

Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 21/07/2023
Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 21/08/2023

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Eymen GÜREL
Jüri Üyesi: Doç. Dr. Yusuf TEPELİ
Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Çağdaş GÜNDÜZ

Enstitü Müdürü: Prof. Dr. Hatice Hicret ÖZKOÇ

2023-Muğla

TUTANAK

Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 30.12.2022 tarih ve 1080-9 sayılı Yönetim Kurulu kararı ile tez jürisi olarak atandığımız, Uluslararası Ticaret ve Finansman Anabilim Dalı **Tezli Yüksek Lisans Programı** öğrencisi Osman ÖZTÜRK'ün "Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik, Yaşam Doyumu ve Öz Yeterlilik İlişkisi: Muhasebe ve Bankacılık Ön Lisans Bölümleri Öğrencileri Üzerinde Karşılaştırmalı İncelenmesi" adlı tezi incelemiş ve aday 21/07/2023 tarihinde saat 14:00'da tez savunma sınavına alınmıştır.

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 24. maddesi doğrultusunda yapılan tez savunma sınavı sonucunda tezin **kabul** edilmesine oy birliği ile karar verilmiştir.

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Eymen GÜREL

Üye
Doç. Dr. Yusuf TEPELİ

Üye
Dr. Öğr. Üyes, Çağdaş GÜNDÜZ

YEMİN

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik, Yaşam Doyumu ve Öz Yeterlilik İlişkisi: Muhasebe ve Bankacılık Ön Lisans Bölümleri Öğrencileri Üzerinde Karşılaştırmalı İncelenmesi” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

21/07/2023
Osman ÖZTÜRK

**ALGILANAN GELECEKTEKİ İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK, YAŞAM
DOYUMU VE ÖZ YETERLİLİK İLİŞKİSİ: MUHASEBE VE BANKACILIK
ÖN LİSANS BÖLÜMLERİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE
KARŞILAŞTIRMALI İNCELENMESİ**

ÖZET

Bu araştırma, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, yaşam doyumu ve öz yeterlilik ilişkisinin muhasebe ve bankacılık ön lisans öğrencileri üzerinde karşılaştırmalı olarak incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 328 (220 Muhasebe bölümü ve 108 bankacılık bölümü öğrencisi) öğrenci araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma için gerekli verilerin toplanması için nicel veri toplama tekniklerinden anket yönteminden faydalanılmıştır. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde katılımcıları tanımlayıcı demografik yedi soru (cinsiyet, yaş, bölüm, sınıf, sertifika sahipliği, iş tecrübesi, sosyo-ekonomik düzey) ikinci bölümde Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği, üçüncü bölümde Yaşam Doyumu Ölçeği ve son bölümde ise Genel Öz yeterlilik Ölçeğine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Verilerin analizinde SPSS v22 paket programından yararlanılmıştır. Veri setinin çözümlenmesinde frekans, yüzde analizleri kullanılmıştır. Ölçme araçlarının güvenirlik analizleri yapılarak araştırma için uygunluğu Cronbach Alpha katsayısına göre test edilmiştir. Veri setine uygulanan normallik analizi sonuçlarına göre parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılıklarının incelenmesinde ikili grupların karşılaştırılmasında t-testinden; çoklu grupların karşılaştırılmasında ise ANOVA testinden yararlanılmıştır. ANOVA testinde tespit edilen gruplar arasındaki farklılıkların kaynağının incelenmesinde ise TUKEY testinden yararlanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi incelenmek için pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırma bulgularının yorumlanmasında anlamlılık değeri 0,01 ve 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırma sonucunda; Muhasebe bölümünde yaşam doyumu ile algılanan gelecekteki iletişim ağı, algılanan gelecekteki deneyimler, algılanan gelecekteki kişisel özellikler, algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi ve algılanan gelecekteki

beceriler arasında pozitif yönlü; bankacılık bölümünde ise yaşam doyumu ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin bütün boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yaşam doyumu ile özyeterliliğin yılmama ve sürdürme çabası-ısrar arasında pozitif yönlü ilişki ise her iki bölüm öğrencilerinde de görülmüştür. Muhasebe bölümü öğrencilerinden elde edilen cevapların korelasyon analizi sonuçlarına göre; özyeterliliğin başlama boyutu ile eğitim kurumunun beklenen itibarı arasında negatif yönlü; yılmama ve sürdürme çabası-ısrar ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin bütün boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bankacılık bölümü öğrencilerinden elde edilen cevapların korelasyon analizi sonuçlarına göre ise; başlama boyutu ile algılanan gelecekteki deneyimler, algılanan gelecekteki kişisel özellikler, algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi ve algılanan gelecekteki beceriler arasında pozitif yönlü; yılmama ve sürdürme çabası-ısrar boyutları ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin bütün boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, yaşam doyumu, öz yeterlilik

**THE RELATIONSHIP OF PERCEIVED FUTURE EMPLOYABILITY, LIFE
SATISFACTION AND SELF EFFICACY: A COMPARATIVE
INVESTIGATION ON ACCOUNTING AND BANKING ASSOCIATE
DEGREE STUDENTS**

ABSTRACT

This research was carried out to comparatively examine the relationship between perceived future employability, life satisfaction and self-efficacy on accounting and banking associate degree students. The research was carried out with the relational screening model. The sample of the study consists of 328 students (220 students from the accounting department and 108 from the banking department) reached by the convenience sampling method. Questionnaire method, one of the quantitative data collection techniques, was used to collect the necessary data for the research. The questionnaire form consists of four parts. In the first part of the questionnaire, seven demographic questions describing the participants (gender, age, department, class, certificate ownership, work experience, socio-economic level) are related to the Perceived Future Employability Scale in the second section, Life Satisfaction Scale in the third section and General Self-efficacy Scale in the last section. expressions are included. SPSS v22 package program was used in the analysis of the data. Frequency and percentage analyzes were used in the analysis of the data set. The reliability analyzes of the measurement tools were made and their suitability for the research was tested according to the Cronbach Alpha coefficient. According to the results of the normality analysis applied to the data set, it was decided to use parametric tests. In the analysis of the differences of the variables according to the demographic characteristics, in the comparison of the paired groups, from the t-test; ANOVA test was used to compare multiple groups. The TUKEY test was used to examine the source of the differences between the groups detected in the ANOVA test. Pearson correlation analysis was used to examine the relationship between variables. The significance values were accepted as 0.01 and 0.05 in the interpretation of the research findings.

As a result of the research; In the accounting department, there is a positive relationship between life satisfaction and perceived future communication network,

perceived future experiences, perceived future personal characteristics, perceived future labor market knowledge and perceived future skills; In the banking section, it has been determined that there is a positive and significant relationship between life satisfaction and all dimensions of perceived future employability. On the other hand, a positive relationship between life satisfaction and self-efficacy, the effort of not giving up and maintaining it- persistence was seen in the students of both departments. According to the results of the correlation analysis of the answers obtained from the students of the accounting department; negative direction between the initial dimension of self-efficacy and the expected reputation of the educational institution; It has been determined that there is a positive relationship between persistence and persistence and all dimensions of perceived future employability. According to the results of the correlation analysis of the answers obtained from the students of the banking department; positive direction between the initiation dimension and perceived future experiences, perceived future personal characteristics, perceived future labor market knowledge and perceived future skills; It has been determined that there is a positive and significant relationship between the dimensions of persistence and persistence and all dimensions of perceived future employability.

Keywords: perceived future employability, life satisfaction, self-efficacy

Ođlum

Göktuđ ÖZTÜRK'e

ÖNSÖZ

Bu tez çalışması süresi boyunca bilgi ve tecrübesiyle her türlü desteği sağlayan danışmanım Sayın Doç. Dr. Eymen GÜREL hocama teşekkür ederim. Tez çalışmasının kalitesinin artarak son halini almasında değerli katkıları için Doç. Dr. Yusuf TEPELİ ve Dr. Öğr. Üyesi Çağdaş GÜNDÜZ hocalarıma da ayrıca teşekkürlerimi sunarım.

Tüm eğitim-öğretim hayatım boyunca hiçbir desteği esirgemeyen annem Sonay ÖZTÜRK ve babam Muharrem ÖZTÜRK'e, kardeşim Oğuzhan ÖZTÜRK'e teşekkür ederim. Özellikle bu tez çalışması sürecinde beni motive eden kıymetli eşim Buse ÖZTÜRK'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca veri toplama sürecinde yardımcı olan ve tezimi bitirme konusunda sürekli beni motive eden değerli arkadaşım Emin KUZKAYA'ya teşekkürü borç bilirim.

21/07/2023
Osman ÖZTÜRK

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	I
İÇİNDEKİLER	II
TABLolar DİZİNİ	VII
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	IX
KISALTMALAR	X
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

MESLEK YÜKSEKOKULLARI VE GENÇ İSTİHDAMI

1.1. Meslek ve Meslek Seçimi	3
1.2. Bireyde Mesleki Gelişim.....	4
1.3. Eğitim ve Mesleki Eğitim	5
1.4. Eğitimde Meslek Yüksekokullarının Önemi.....	6
1.5. Genç ve Genç İşsizliği Kavramı	7
1.6. Genç İstihdamının Önemi	8
1.7. Türkiye’de Genç İşsizliği.....	9
1.8. Genç Nüfusun İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri.....	13
1.9. Genç İşsizliğin Sonuçları	14
1.9.1. Ekonomik Sonuçlar.....	14
1.9.2. Toplumsal Sonuçlar	15
1.9.3. Psikolojik Sonuçlar	15

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Algılama Kavramı	18
2.2. İstihdam Kavramı	19
2.3. İstihdam Edilebilirlik Kavramı	19
2.4. İstihdam Edilebilirliğin Önemi	21
2.5. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik.....	21
2.6. Algılanan İstihdam Edilebilirliği Etkileyen Faktörler.....	22
2.6.1. Bireysel Faktörler.....	22
2.6.2. İşgücü Piyasası	23
2.6.3. İnsan Kaynakları Politikaları	23
2.7. Yaşam Doyumu Kavramı.....	24
2.8. Yaşam Doyumunun Önemi	25
2.9. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	26
2.9.1. Demografik Faktörler.....	26
2.9.2. İşle İlgili Faktörler	26
2.9.3. Toplumsal Faktörler	27
2.9.4. Çevresel Faktörler	27
2.9.5. Ekonomik Faktörler	28
2.10. Yaşam Doyumu Kuramları	28
2.10.1. Aşağıdan Yukarıya- Yukarıdan Aşağıya Kuramı	28
2.10.2. Belli Bir Noktaya Erişmek (Telic) Kuramı	29
2.10.3. Etkinlik Kuramı	29
2.10.4. Yargı Kuramı	29
2.10.5. Bağ Kuramı	30

2.10.6. Sabit Nokta Kuramı	30
2.10.7. Çok Yönlü Uyuşmazlık Kuramı	30
2.11. Özyeterlilik Kavramı.....	31
2.12. Öz Yeterliliğin Önemi	33
2.13. Özyeterliliğin Kaynakları.....	34
2.13.1. Doğrudan Yaşantılar	34
2.13.2. Dolaylı Yaşantılar	35
2.13.3. Sözel İkna.....	35
2.13.4. Fizyolojik ve Duygusal Durumlar	36
2.14. Öz Yeterlilik Tipleri.....	36
2.14.1. Göreve Özel Yeterlilik.....	36
2.14.2. Alana Özel Yeterlilik	37
2.14.3. Genel Öz Yeterlilik	37
2.15. Özyeterliliğin Süreçleri	37
2.15.1. Bilişsel Süreçler	37
2.15.2. Motivasyonel (Güdüsel) Süreçler	38
2.15.3. Duyuşsal Süreçler	38
2.15.4. Seçimsel Süreçler.....	39
2.15. Özyeterliliğin Boyutları	39
2.16. Öz Yeterliliği Etkileyen Faktörler.....	40
2.17. Öz-Yeterliliğin Etkileri	41
2.17.1. Gayret.....	41
2.17.2. Özgüven	41
2.17.3. Girişkenlik.....	42
2.17.4. Strese Etkisi	43

2.18. Yüksek ve Düşük Öz Yeterlilik	43
2.19. Literatür Taraması	44
2.19.1. İstihdam Edilebilirlik İle İlgili Yapılan Çalışmalar	44
2.19.2. Yaşam Doyumu İle İlgili Araştırmalar	45
2.19.3. Öz Yeterlilik İle İlgili Araştırmalar	47

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ALGILANAN GELECEKTEKİ İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK, YAŞAM DOYUMU VE ÖZ YETERLİLİK İLİŞKİSİ: MUHASEBE VE BANKACILIK ÖN LİSANS BÖLÜMLERİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE KARŞILAŞTIRMALI İNCELENMESİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	51
3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	51
3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	53
3.4. Araştırmanın Sınırlılık ve Varsayımları	53
3.5. Veri Toplama Araçları	53
3.5.1. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği	54
3.5.2. Genel Özyeterlilik Ölçeği	54
3.5.3. Yaşam Doyumu Ölçeği	54
3.6. Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik ve Normallik Analizi	55
3.7. Verilerin Analizi	56
3.8. Bulgular	57
3.8.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular	57
3.8.2. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik İle İlgili Bulgular	59
3.8.3. Yaşam Doyumu İle İlgili Bulgular	65
3.8.4. Genel Özyeterlilikle İle İlgili Bulgular	68

3.8.5. Korelasyon Analizi Sonuçları	72
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	75
4.1. Sonuç ve Tartışma.....	75
4.2. Öneriler	83
KAYNAKÇA.....	85
EKLER.....	108

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Türkiye’de Cinsiyete Göre Genç İşsizlik ve İstihdam Oranları (2021- 2022)	10
Tablo 2. Türkiye’de Genç İşsizlik Oranları (2011- 2022)	11
Tablo 3. Türkiye’de Yaş Grubu, Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Göre Genç İşsizlik (2010 ve 2020)(%)	12
Tablo 4. Genç Nüfusun İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (%)	13
Tablo 5. İşsizlik ve Öncesi Temel Değişimler	16
Tablo 6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	55
Tablo 7. Araştırmada Kullanılan Normallik Analizi Sonuçları	56
Tablo 8. Muhasebe Bölümü Öğrencilerinin Demografik Bilgilerinin Dağılımı	57
Tablo 9. Bankacılık Bölümü Öğrencilerinin Demografik Bilgilerinin Dağılımı	58
Tablo 10. Katılımcıların Bölüm Dağılımı	58
Tablo 11. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirliğin Cinsiyete Göre Analizi ...	59
Tablo 12. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirliğin Yaşa Göre Analizi	60
Tablo 13. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirliğin Sınıf Düzeyine Göre Analizi	61
Tablo 14. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirliğin Okunan Bölümle İlgili Sertifika Sahibi Olma Durumuna Göre Analizi	62
Tablo 15. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirliğin Okunan Bölümle İlgili İş Tecrübesi Olma Durumuna Göre Analizi	63
Tablo 16. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirliğin Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Analizi	64
Tablo 17. Yaşam Doyumunun Cinsiyete Göre Analizi	65
Tablo 18. Yaşam Doyumunun Yaşa Göre Analizi	65
Tablo 19. Yaşam Doyumunun Sınıf Düzeyine Göre Analizi	66

Tablo 20. Yaşam Doyumunun Okunan Bölümle İlgili Sertifika Sahibi Olma Durumuna Göre Analizi	66
Tablo 21. Yaşam Doyumunun Okunan Bölümle İlgili İş Tecrübesi Olma Durumuna Göre Analizi	67
Tablo 22. Yaşam Doyumunun Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Analizi.....	67
Tablo 23. Öz Yeterliliğin Cinsiyete Göre Analizi	68
Tablo 24. Öz Yeterliliğin Yaşa Göre Analizi.....	68
Tablo 25. Öz Yeterliliğin Sınıf Düzeyine Göre Analizi	69
Tablo 26. Öz Yeterliliğin Okunan Bölümle İlgili Sertifika Sahibi Olma Durumuna Göre Analizi	70
Tablo 27. Öz Yeterliliğin Okunan Bölümle İlgili İş Tecrübesi Olma Durumuna Göre Analizi	70
Tablo 28. Öz Yeterliliğin Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Analizi	71
Tablo 29. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik ve Yaşam Doyumu İlişkisi	72
Tablo 30. Öz Yeterlilik ve Yaşam Doyumu İlişkisi.....	72
Tablo 31. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik ve Öz Yeterlilik İlişkisi.....	73

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. 2014- 2019 Yılları Arası Dönemde Türkiye’de Genç İşsizlik ve İstihdam Oranları	11
Şekil 2. Araştırma Modeli	52

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
AGİE	Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik
BM	Birleşmiş Milletler
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
ISCED	Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması
KK	Korelasyon Katsayısı
MYO	Meslek Yüksekokulu
TDK	Türk Dil Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
YAY-KUR	Yaygın Öğretim Kurumu

GİRİŞ

Küreselleşme ile beraberinde gelen rekabet baskısı ve teknoloji kullanımının yoğun biçimde artış göstermesi insanlardaki güçlü taraflar ile psikolojik kapasitenin pozitif bir yönelim ile ele alınmasını doğurmuştur. Burada öz yeterlilik, kişinin belirlenen neticelere ulaşmasında kendi beceri ve yetkinliklerine olan olan inancı için kullanılan bir kavramdır. Kişilerin öz yeterlilik inançları eylemlerin belirlenmesinde ana özellik niteği taşımaktadır. Bunun yanı sıra bilişsel açıdan düzenleyici göreve sahip bir mekanizma rolünü üstlenirken, kişinin yetkinliklerinin üretilmesi açısından anahtar bir işlevdedir.

Akkermans ve Tims (2017), günümüz iş yaşantısında bireylerin tüm yönleriyle kendisini geliştirmeye yönelik birtakım yatırımların ve bireysel kariyer yönetimi anlayışının arttığını, farklı bir deyiş ile kişilerin istihdam edilebilirliğe verdiği öneme vurgu yapmaktadır. Gunawan vd., (2018) istihdam edilebilirliği, bireysel nitelikler, bireyin kendisini ve yeteneklerini öğrenebilme ve geliştirmeye alakalı kapasiteyi ifade ettiğini ayrıca öz yeterlik, beklenti, üst bilişsel yeterlikler, problem çözme, duygusal zeka gibi esneklik gösteren bağlayıcı özellikleri içerdiğini belirtmişlerdir. Dolayısıyla işgücü piyasasında çok talep gören kişiler istihdam edilebilirliği yüksek olanlardır.

İstihdam, kişilerin hayatlarını anlamlandırmakta ve yapı kazandırması yönüyle psikolojik açıdan sağlığın korunmasına yardımcı olmaktadır. Gheaus ve Herzog (2016)'a göre istihdam dört işlev ile kişilerin yaşamlarını anlamlaştırmaktadır. Bunlar; Yeteneklerin gösterilebilmesi, topluluğa ait olunması, sosyal kimlik ve sosyal katkıdır.

İstihdamın iyilik durumuna negatif etkisinin bulunduğu çalışmaların sayısı da oldukça fazladır. Bu noktada kişinin gündelik hayattaki etkinlikleri, yaşam anlamı, sorumlulukları, hedeflerine erişimi, olumlu bir ego barındırması, kendisine ilişkin değerlerin varlığı ve iyimserlik gibi nitelikleriyle bağlantısı olan yaşam doyumunu ortaya çıkarmaktadır.

Bu bağlamda çalışmada, algılanan istihdam edilebilirlik, yaşam doyumu ve öz yeterlilik ilişkisi incelenecektir. İşletmeler ve özellikle finans sektörü için önemli olan muhasebe ve bankacılık bölümü öğrencileri araştırma için örneklem olarak tercih edilmiştir.

Araştırmanın birinci bölümünde meslek ve meslek seçimi, bireyde mesleki gelişim, mesleki eğitim, genç ve genç işsizliği, Türkiye’de genç işsizliği ve genç işsizliğin sonuçları teorik olarak açıklanmıştır. İkinci bölümde ise algılama, istihdam, istihdam edilebilirlik ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik kavramları, yaşam doyumu kavramı, önemi, yaşam doyumunu etkileyen faktörler, yaşam doyumu kuramları, öz yeterlilik kavramı, kaynakları, süreçleri, boyutları üzerinde durulmuştur. Araştırmanın üçüncü bölümünde ise araştırmanın amacı, önemi, modeli ve hipotezleri, evren ve örnekleme, sınırlıkları, varsayımları, veri toplama araçları, güvenilirlik analizleri, verilerin analizi ve bulgular yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

MESLEK YÜKSEKOKULLARI VE GENÇ İSTİHDAMI

1.1. Meslek ve Meslek Seçimi

Meslek kavramı, Yanikkerem vd., (2004: 61) tarafından, “Toplumu oluşturan kişilerin yaşamlarını sürdürebilmeleri, yaşamlarını kazanmaları amacıyla toplumca belirlenen kurallar çerçevesinde eğitim ile kazanılan bilgi ve yeteneklerin tümü” olarak ifade edilmiştir. Bir başka tanımda Kuzgun (2009: 3), kuralların toplumca belirlendiği etkinliklerin bütünü, olarak ifade etmiştir. Dilimize Arapçadan geçen, uğraş ve öğreti anlamlarını taşıyan meslek TDK’da, insanlar için fayda sağlayacak ürünlerin üretilmesi, hizmet edebilmek amacıyla belirlenen kurallar çerçevesinde sistematik bilgi ve beceriyle para kazanma amaçlı işler, olarak ifade edilmiştir (TDK, 2023).

İş ve meslek birbirleri ile karıştırılan kavramlardır. İş, değer yaratılması, bir neticeye varabilmek amacıyla gerçekleştirilen etkinlikler, çalışma, üretim anlamlarını taşımaktadır. Meslek ise, beceri ve kabiliyetlerin birleşmesidir. İş bu noktada var olan kabiliyetlerin uygulanmasını ifade etmektedir. Bireyin bir işi olmasa dahi bir mesleği olabilmektedir. Tam tersi durumda ise birey bir işe sahip ise kesinlikle bir mesleğe de sahiptir (Kuzgun, 2009: 4). İki kavram arasındaki farkı, mesleğin eğitimler aracılığıyla edinilen becerilerin tümü, işin ise uygulandığı alan şeklinde ifade etmek mümkündür.

İş ve meslek kavramlarından sonra çalışma ise, bu iki kavrama kıyasla çok daha geniş bir anlamdadır. Eski çağlarda çalışmayı genel olarak kölelik olarak görmekteyiz. Günümüz koşullarında çalışma daha modern bir yapıya büründü ve yaşantımızın merkezinde yer aldı. Çalışma ile bireyler tanınırlıklarını arttırdı (Bozkurt, 2005).

Modern toplumlar için kişisel gelişim konusunda meslek seçimi bir ödevdir. Birey bir konu seçiminde, konuya dair doğru ya da kabul edilebilir cevaplar

verebilmek için barındırdığı durumlara yorum yapabilmelidir. Bu durumlar karşısında bilinçli olan kişi, farklı alternatifleri değerlendirerek bir seçim yapabilmektedir (Kuzgun, 2007).

Kişinin tercihi olarak düşünülen bir mesleğe karar kılınması ve bu meslek doğrultusunda verdiği emeklerin tümü meslek seçimi olarak ifade edilmektedir (Kuzgun, 2003).

Gençler, mesleğini seçerken kendi özelliklerini karşılayan bir ortam ve bu çalışmanın ortamının getirdiği yaşamı standartlarını da seçmiş olmaktadır. Bu yolda başarılı olabilmek amacıyla çaba sarf etmekte ve kendisini çevresindekilere karşı ispatlamayı hedeflemektedir. Dolayısıyla, meslek seçimi bireyin başarısında mutluluğunda ve yaşamındaki verimde belirleyici olmaktadır. Bu noktada başarısız bir seçimin yapılması, olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Gençler meslek seçimlerini, kişisel nitelikleriyle uyan bir şekilde ileride katlanabileceği maliyetleri göz önünde bulundurarak gerçekleştirmelidir (Gencin Meslek Seçimini Etkiyen Faktörler, 2007).

Meslek seçimi her ne kadar bireysel olarak algılsa da, toplum üzerine de etki etmektedir. Kişi seçtiği meslekte başarı sağlaması halinde bulunduğu çevreye ve üretmiş olduğu ürün üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır. Karaca (2013:15), bireyin doğru seçimlerinin topluma katkı sağladığı, toplumun ihtiyaç duyduğu emeğin boş yere gitmediğini belirtmiştir. Çünkü insanlar yaşamlarının çok büyük bir kısmını iş ile geçirmektedir. İşteki olumsuzluk ya da olumlu durumlar işten arta kalan zamanlara da etki edebilmektedir. Bireyin mutlu olması, toplumda ekonomik açıdan verimlilik ve manevi açıdan huzur vermektedir (Vurucu, 2010: 12).

1.2. Bireyde Mesleki Gelişim

Çocukluk döneminde oluşan meslek edinme düşüncesinden kişinin büyüdüğü ve yetişkin olarak nitelendirildiği dönemde iş sahibi olduğu süreçte geçen evreler mesleki gelişim süreci olarak ifade edilmektedir. Bu evrelerde etkili olan bazı etmenler bulunmaktadır. Bunlar, bireyin ailesi, ilişki içinde olduğu diğer kişiler, okul öncesi ve okul dönemindeki eğitimleri, birey ihtiyaçları, ilgi alanları, yetenekleri, bulunduğu çevreye dair özellikler olarak sıralanabilmektedir (Vurucu, 2010: 14).

Holland (1997), yetenekleri ve ilgili alanları konusunda bilinçli olan bireylerin kariyer yönetiminde daha aktif yapıda olacaklarını ifade etmiştir. Bireyin davranışları,

kişilik özellikleri ve çevresinde bulunanların nitelikleri arasındaki etkileşim bireyin meslek tercihlerinde rol oynamaktadır. Bireyin barındırdığı kişilik tipi, mesleğin seçilmesinde çok büyük etkiye sahiptir. Barındırdığı davranış, duygular ve düşünceler hedefledikleri meslek üzerinde etkilidir (Pilavcı, 2007: 32- 33).

18-21 yaş aralığı tartışma ve tercihlerin gerçekliklerinin denendiği dönem, 20-25 yaşları arasındaki meslek seçimlerine gerçekçi dönem, 22-24 yaş aralığının gerçeğin çok daha fazla dikkatle incelendiği dönemler olarak görülmektedir (Kıyak, 2006: 54- 57). Buradan hareketle kişilerin yükseköğrenimlerini devam ettirdiği dönemler olan 20’li yaşlarda mesleklerine dair kariyer adımlarında önemli ve belirleyici nitelik taşıyan kararlar, aldığı gözlemlenmektedir.

1.3. Eğitim ve Mesleki Eğitim

İçerisinde bulunduğumuz çağ, var olan değerleri hem sosyal hem de kültürel olarak yeniden değerlendirme yapmamızı zorunlu hale getirmiştir. Toplumlar sanayi çağı sonrasında bilgi çağında geçiş süreci içerisinde pek çok değişim ve gelişim ile karşı karşıya kalmıştır. Bu değişimler ve gelişimlere uyum sağlamak yoğun emek gerektirmektedir. Bu emeğin olumlu olması amacıyla her anlamda donanımlı kişilerin yetiştirilmesi gereklidir. Bu durumda kaçınılmaz olan eğitimidir (Arı, 2014: 3).

Alanyazında eğitime ilişkin pek çok tanım mevcuttur. Eğitim genel anlamıyla, toplumun beklentileri çerçevesinde kişinin tutumlarında beklenen değişimlerin meydana geldiği süreçtir. TDK eğitimi, “Çocuk ve gençlerin toplumsal yaşamdaki yerini alabilmesi için gereken bilgiye, beceriye ve anlayışa sahip olmaları, kişilik gelişimine okullarda ya da okul dışarısında direkt olarak ya da dolaylı olarak yardımda bulunma süreci” şeklinde ifade etmektedir (TDK, 2023).

Bireyin iş yaşamında belirli mesleğe ilişkin gereken bilginin, becerinin ve işe dair alışkanlıkların kazandırıldığı ve kişinin kabiliyetlerini farklı yönler ile geliştirmesine katkı sağlayan süreç işe mesleki eğitimidir. Teknik eğitim, yüksek fen ve matematik bilgisiyle uygulamalı olarak kabiliyet isteyen, mesleki hiyerarşide orta ve yüksek kademeler için gereken bilgiyi, beceriyi ve iş alışkanlıklarını sağlayan üst düzey eğitimidir. Mesleki ve teknik eğitime genel olarak bakacak olursak Alkan vd. (2001: 3-5) “Kişisel ve toplumsal hayatta zorunluluk olan bir meseleğe ait gereken

bilgiyi, beceriyi ve uygulanma kabiliyetlerini sağlayarak, kişinin duygusal, zihinsel ve sosyo-ekonomik yönleri ile dengelendiği süreç” olarak ifade edilmiştir.

Kişiler mesleki eğitimle, daha çok iş güvencesi, gelir artışı, yüksek mevki, girişimcilik imkanı, özgüvenli yapı ve yoksulluk ile başa çıkabilme gibi faydalar yakalamaktadır (Altuncu vd, 2008: 315).

Mesleki ve teknik eğitim için verilen öneme sosyal boyutlarından baktığımızda, bu önem kişinin sosyal aktivitelere katılım gösterme içgüdüsünün veya insanın sosyal varlık oluşundan kaynaklanmaktadır. Bireyin ya da grupların mesleki anlamda kabiliyetlerini geliştirmek için meslek, alınacak eğitimlerde bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır (Özsoy, 2007: 111).

Mesleki ve teknik eğitime ekonomik boyutlarından baktığımızda işgücü piyasasına dair ihtiyaçları karşılamak, üretimdeki verimliliği artırmak, kaliteyi artırmak, işsizlik oranlarının düşmesi, hem iç hem de dış piyasadaki rekabet gücünü artırmak, sağlıklı ekonomik kalkınmayı sağlamak gibi hususlarda önemli olduğu görülmektedir (Aykaç, 2002: 155-156).

1.4. Eğitimde Meslek Yüksekokullarının Önemi

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 3/c maddesinde meslek yüksekokulu (MYO), belirli mesleklere dönük ara insan gücünün yetiştirilmesi amaçlayan, iki yıl (dört yarıyıl) eğitim-öğretim veren bir yükseköğretim kurumu olarak ifade edilmiştir (Nartgün ve Yüksel, 2009: 1-18).

2547 sayılı kanunda meslek yüksekokulları “Belirli mesleklere yönelik ara insangücü yetiştirmeyi amaçlayan dört yarıyıllık eğitim-öğretim sürdüren yükseköğretim kurumu” olarak tanımlanmış, orta öğretime dayalı, en az dört yarıyıllık bir programı kapsayan ara insangücü yetiştirmeyi amaçlayan ve lisans öğretiminin ilk kademesini teşkil eden bu kademeye önlisans ismi verilmektedir

Mesleki eğitimde genel amaç, sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerinde istihdam edilebilecek nitelikte işgücünün eğitilmesi, yetiştirilmesi ve mesleklerinin devamı olan yükseköğretim kurumlarına geçişinde gereken temel eğitimin verilmesidir (Eşme, 2007). Meslek yüksekokullarında mesleki eğitimle kişilerin belirli bir meslek alanına ilişkin bilgiyi ve beceriyi geliştirilmektedir (Sezgin, 2000). Bu okullar sanayinin

ihtiyacı olan nitelikli ara insan gücünü yetiştiren temel kaynak olmanın yanı sıra verilen eğitimle işletmelerdeki farklı pozisyonlar için ara elemana duyulan istihdamı karşılamaktadır (Balcı vd., 2013: 517).

Türkiye’de 2 ve 3 yıllık ön lisans okullarının uygulanması 1974’te başlamıştır. Bu alanda ilk uygulamalar, Ege Üniversitesi’ne bağlı Balıkesir ve Denizli Ön Lisans Okulları olmuştur. Milli Eğitim Bakanlığı da 1975-1976 öğretim yılında kendi bünyesinde oluşturduğu “Yaygın Öğretim Kurumu” (YAY-KUR) ile geniş çaplı ön lisans uygulaması başlatmıştır. Meslek yüksekokulları ismiyle başlayan bu uygulama ile, eğitim-öğretim süresi iki yıl olarak belirlenmiştir. MYO’lar 1982’ye kadar YAY-KUR bünyesinde faaliyet gösterirken, 41 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname’yle 1982’de üniversitelere bağlanmıştır. Günümüzde, meslek yüksekokullarının bazıları fakültelere, bazıları da rektörlüklere bağlı olarak faaliyetlerine devam etmektedir (Örs, 2003: 2).

Meslek yüksekokullarında eğitim öğretim politikaları için dayanak bilim ve teknoloji olmalıdır ve bunun yanı sıra yenilikçi ve üretken olması gereklidir. Mesleki eğitim ve iş dünyası arasındaki istihdam bakımından bağ kurulmamasıyla sektör kalifiye ara işgören bulamazken yeni mezunlarda işsiz kalacaktır (Yıldırım, 2019: 42).

1.5. Genç ve Genç İşsizliği Kavramı

Gençliğe dair, gençlik başlangıcı ve gençliğin bitişini kapsayan pek çok tanım bulunmaktadır. Gençler kendine özgü tarzlarından dolayı toplumda büyük bir güç kaynağı olarak görülmektedir (Murat ve Şahin 2011: 4).

Gençlik, pek çok etmene bağlı olarak değişiklikler göstermektedir. Bunlardan bazıları sosyo-kültürel, kurumsal ve siyasal etmenler olarak sayılabilmektedir. Gençliğe ilişkin olarak belirli yaş aralığında tanımlama yapılma gayreti vardır. Genel olarak gençliğe ilişkin tanımlarda beş buçuk yaş sınırı zorunlu olan eğitim ile başlangıç göstermektedir (Gündoğan 1999: 65).

Her ülkenin farklı yaş sınırlamaları uygulaması, gençler adına uygulanan politikalara da etki etmektedir. Birleşmiş Milletler (BM), Avrupa Birliği (AB) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) vb. önde gelen kuruluşlar gençlerin yaş aralığını 15-24 olarak ifade etmektedir.

Ülkemizde genç işsizlik, 15-24 yaş aralığında bulunan gençlere ait işsizlik olarak belirtilmektedir. Bu noktada Türkiye’de 18 yaşından ufaklar çocuk olarak nitelendirilse de, asgari ücret ile çalışabilme yaşının 15 olarak belirlenmesi, bu kişilerin bu grupta yer almasına neden olmaktadır. Bu yaş grubunun altında kalanlar ise çocuk işgücü olarak belirtilmekte ve ülkemiz uluslararası standartlara göre hareket etmektedir (Şişman, 2003).

Genç işsizlik kavramına ilişkin net bir tanımlama bulunmamaktadır. ILO yaptığı tanımda üç kriteri öne çıkarmıştır. Birinci kriter kişinin bir işinin bulunmaması, ikinci kriter aktif bir iş arayışı içinde olunması ve son olarak üçüncüsü ise işe başlayabilir konumda olmasıdır. Işığışık (2018: 128-129)’a göre genç işsizlik, “çalışma isteğinin olması, asgari düzeyde belirli süredeki iş arayışı ve işin bulunamaması durumu” olarak ifade edilmiştir. Kelleci ve Türk (2016: 13)’e göre genç işsiz, “15-24 yaş grubunda iş bulamamasının kendi iradesi dışında oluşan durum”dur.

1.6. Genç İstihdamının Önemi

Yaşadığımız yüzyılda, genç nüfus geçmiş yüzyıllara kıyasla daha eğitilidir. Fakat bu noktada istihdam sağlama ve devamlılık konusunda pek çok problem karşılarına çıkmaktadır. Bunlardan biri yaşadıkları ülkenin ekonomik durumudur. Gençlerin istihdam edilebilmesinde bir diğer etmen ise genç iş arayanların kabiliyetleri ve o dönemde istihdam edeceklerin gereksinimleridir. İşgücü piyasındaki ihtiyaç ve gençlerin nitelikleri arasında oluşan uyumsuzluk, gençleri daha düşük vasıf gerektiren işlere yönettiren bazılarında ise uzun dönemli iş arayışı oluşturmaktadır. Bu uyumsuzluklar gençlerde ve toplum için ekonomik anlamda olumsuzluklar doğurmaktadır (ILO, 2019: 91).

İş dünyasına kattıkları enerjileri ve yaratıcılıkları ile güncel beceri sahibi olan gençler, bulundukları kurumun büyümesine ve yenilik yaratmalarına olanak sağlamaktadır. Fakat günümüz koşullarında gençler ciddi zorluklar ile karşılaşmaktadır. Genç işsizlerin yetişkinlere kıyasla oranı 2-3 katına çıkmaktadır. Bu sebeple gençler, daha az gelir ile daha uzun süren mesailerle sosyal hakları kısıtlı olan iş güvencesi düşük olan işlere yönelmek zorunda kalmaktadır (ILO, 2019: 136).

Kişinin mesleğe sahip olması, kişide özgüveni artırarak özgürlük ve yeterlik hissi yaratacaktır. Dolayısıyla işsizlik sorunuyla karşılaşan gençlerin yalnızca

ekonomik etkilerinin olmadığı bunun yanı sıra toplumsal olumsuzluklar da doğurduğu görülmektedir (Karataş, 1996).

Gençlerde işsizlik, onların kabiliyetlerinden yeterince faydalanılamadığından ekonomik girdilerde büyük sorunlar yaratmaktadır. Çünkü gençler, yetişkinler ile kıyaslandığında daha diridir ve genel olarak daha eğitilidir. Yaşadıkları ülkede uygun koşulları bulamayan gençler, göç etme seçeneğine yönelmektedir (Coenjaerts vd., 2009: 120).

Yaşamın erken dönemlerinde karşılaşılan işsizlik sorununu sonraki yıllarda ücret düzeylerinde negatif etki ettiğine dair analizler (Freeman ve Wise, 1982: 4) yaşam boyunca ortalama gelir ve refah seviyesinin genç işsizliği ile bağlantılı olduğu görülmektedir.

1.7. Türkiye’de Genç İşsizliği

Günümüzde, genç işsizlik problemi hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler için ciddi sorunları bünyesinde barındırmaktadır. Genç nüfusun iş dünyasında karşılaştığı bir takım problemler piyasaya girişlerini sınırlandırmaktadır. Örneğin eğitim düzeyinin yıllar içinde artması karşısında eğitim seviyesine yönelik düzenlemelerin işlevsiz olması, amaç ile kariyer kavramları arasındaki uyumun sağlanamaması ve yeteneklerin yanlış yönlendirilmesi gibi sebepler sıralanabilir. Bu durumlarla karşılaşan genç nüfusun ise en etkin ve dinamik olduğu dönemde iş aramak için cesaretlerinin azalmasına ve toplumda genç işsiz olarak konumlandırılmalarına neden olmaktadır. Özellikle ilk defa iş piyasasına yönelen genç nüfusun istediği koşullar altında çalışamaması, belirli bir dönemden sonra asgari ücret seviyesinde ve uygun olmayan çalışma saatleri dahilinde bir işi kabul etmesi ya da tamamen işsiz kalmaları şeklinde sonuçlanabilmektedir (Şentürk, 2018: 16).

Genç işsizliğinin bir diğer nedeni de genç nüfusun hızla yükselmesidir. OECD ülkelerinde yapılan bir çalışmaya göre, genç nüfus oranında %10’luk bir artışın, genç işsizliği % 5 oranında arttıracak ileri sürülmüştür. Bu duruma örnek verilecek olursa, genç işsizlik oranı %20 iken genç nüfusundaki % 10’luk bir artış genç işsizlik oranını %1 artırarak %21’e yükseltecektir. 2. Dünya Savaşından sonra özellikle doğum oranlarında yaşanan artışlar, genç nüfusun işgücü arzının talebe göre daha hızlı yükselmesi durumuyla sonuçlanmıştır. Bu duruma ilaveten, genç işgücüne bir seçenek

olarak görülen düşük ücretle istihdama katılan ev kadınlarının iş gücü piyasalarında aktif rol oynamalarıyla birlikte genç işgücüne duyulan talep de azalmıştır. Bu durumun asıl sebebi işverenler açısından kadın istihdamının genç istihdamına göre belirgin avantajlarının bulunmasındandır. Kadın iş gücünün maliyeti genç nüfusun işgücüne kıyasla daha düşüktür ve daha az disiplin problemi içermektedir. Çoğunlukla kadın istihdamının ciddi oranlarda artması genç nüfusun işsizliği ile sonuçlanmaktadır (Gündoğan, 1999: 70).

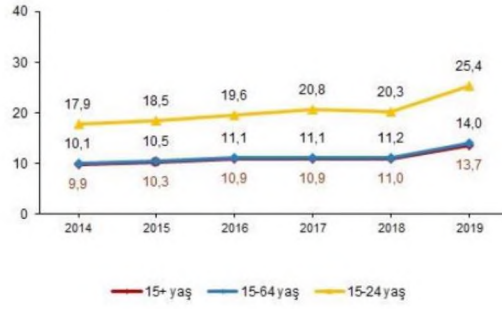
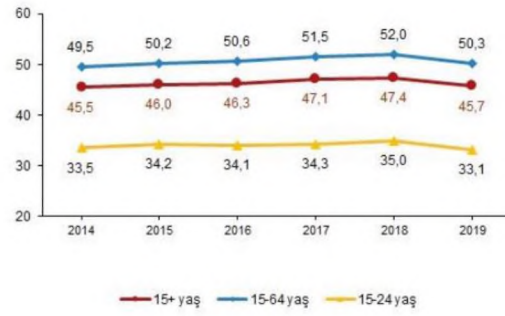
Türkiye ve Avrupa Birliği ekonomilerinde genç işsizlik problemi 2008 yılında yaşanan küresel kriz ve sonrasında dikkatleri üzerine toplayan problemler arasında yerini almıştır. Avrupa Birliği ve Türkiye ekonomisinde genç işsizlik probleminin giderek arttığı ve yüksek düzeylerde seyrettiğini ileri sürecektir olursak bu durumun uzun bir dönem devamlılığını koruyacağı da belirtilmelidir (Soylu ve Aydın, 2020: 354).

Tablo 1. Türkiye’de Cinsiyete Göre Genç İşsizlik ve İstihdam Oranları (2021-2022)

	2022			2021		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
İşgücüne katılma oranı	43,8	56,2	31,0	41,7	53,1	29,7
İstihdam oranı	35,3	46,9	23,2	32,2	42,8	21,2
İşsizlik oranı	19,4	16,4	25,2	22,6	19,4	28,7

Kaynak: TÜİK (2022)

Ülkemizde genç işsizliğe ilişkin oranların elde edilmesinde yetkili devlet kurumu olan TÜİK’ten faydalanılmıştır. İşsizlik oranının 2022 yılında 2021 yılına kıyasla 3,2 puanlık azalış gösterdiği, istihdam oranının ise 3,1 oranında artış gösterdiği görülmektedir. Genç erkeklerin istihdam ve işgücüne katılım oranının kadınlara göre daha yüksek olması da dikkat çekmektedir. Kadınlardaki istihdamın daha düşük, işsizlik oranının daha yüksek olduğu ve genç kadınların işsizliği üzerinde durulması gerekmektedir (Tablo 1).

İşsizlik oranı (%), 2014-2019**İstihdam oranı (%), 2014-2019****Şekil 1. 2014- 2019 Yılları Arası Dönemde Türkiye’de Genç İşsizlik ve İstihdam Oranları**

Kaynak: TÜİK (2019)

2014 – 2019 yılları arasında işgücü istatistiklerinde (TÜİK, 2019), 15 -24 yaş grubuna dair altı yıllık dönemde genç işsizliği oranlarının 2014’ten 2019’a kadar artış eğrisi üzerinde bulunduğu, istihdam verilerinde ise en alt seviyede gençler yer aldığı görülmektedir (Şekil 1). Bulgulara göre, 15-24 yaş grubunu kapsayan genç nüfusta işsizlik oranı 2018’e kıyasla 5,1 puanlık artış göstererek %25,4, istihdam oranı ise 1,9 puan azalış göstererek %33,1 olmuştur. TÜİK grafik paylaşımını 2019 yılından itibaren genel işsizlik oranları şeklinde vermeye başlamış ve yaş aralığı yerine kadın-erkek işsizlik oranları üzerinde durmuştur. Bu nedenle çalışmada 2014-2019 aralığındaki yayınlanan son şekil kullanılmıştır.

Tablo 2. Türkiye’de Genç İşsizlik Oranları (2011- 2022)

Yıllar	Türkiye %
2011	16,7
2012	15,7
2013	16,9
2014	17,8
2015	18,5
2016	19,5
2017	20,5
2018	20,3
2019	25,4
2020	25,1
2021	22,6
2022	19,4

Kaynak: TÜİK (2022)

Ülkemizdeki genç işsizliğe dair temel sebeplerden biri eğitimidir. Ülkemizde işgücü piyasaları çerçevesinde sağlanmayan eğitim sistemi gençlerin işsiz kalmasına yol açmaktadır. Bir ülkedeki eğitim sistemi, nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması ve bilgi ve teknoloji üretimi için son derece önemlidir. Dolayısıyla eğitimde yapılan iyileştirmeler ülkenin büyümesine hız kazandıracak ve verimliliğin artmasına sebep olacaktır. İşgücü piyasalarıyla iyi adapte edilen eğitim sistemi işsiz kalmayı düşürerek kazançların da atmasına sebep olacaktır (Çalışkan vd., 2013).

Eğitim seviyesi ve işsizlik arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Bir ülkenin eğitim seviyesinde ve kalitesindeki artışın işsizlik oranlarını düşürmesi gerekmektedir. Fakat ülkemizde bu teorik yaklaşım doğruyu yansıtmamaktadır. Ülkemizde okuryazar olmayan kesimde daha düşük işsizlik oranları mevcuttur (Altınsoy, 2020).

Tablo 3. Türkiye’de Yaş Grubu, Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Göre Genç İşsizlik (2010 ve 2020)(%)

Eğitim seviyesi	2010						2020					
	15-19		20-24		25-29		15-19		20-24		25-29	
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
0-2 seviye	13	16,5	12,2	19,6	11,5	12,8	16,5	18,7	22,3	22,2	16,8	1828,6
3-4 seviye	28,6	22,5	27,2	20,2	21,7	11,4	36,5	24,7	29,8	22,5	23,5	14,8
5-8 seviye	-	-	33,2	25,1	16,6	12,7	-	-	39,2	29,7	20,7	16,4

Kaynak: Eurostat (Erişim Tarihi: 01.01.2022)

Tablo 3’te ülkemizin genç işsizlik ve eğitim arasındaki ilişki görülmektedir. Eğitim seviyeleri ISCED kriterleri dikkate alınarak hazırlanmıştır. 0-2 seviye ilköğretim, ilköğretim ve orta öğretimden daha az, 3-4 seviye lise ve lise sonrası yükseköğrenim dışı ve 5-8 seviye yükseköğretimi içermektedir.

20-24 yaş grubu ülkemizin en çok işsiz kalan yaş grubu olarak dikkat çekmektedir. Eğitim düzeyindeki artışın işsizliği arttırdığı görülmektedir.

25-29 yaş grubunda ise, eğitim seviyesinin cinsiyete göre değişiklik gösterdiği görülmektedir. 2010 ve 2020 yıllarında kadınlardaki en yüksek işsizliğin lise mezunlarında olduğu ve kadınlarda yükseköğretim mezunlarının daha az işsiz

kaldıkları görülmektedir. Erkeklerde, en az işsizliğin lise dengi mezunlarında en fazla işsizliğin yükseköğretim mezunlarında olduğu görülmektedir.

Ülkemizde lise ve dengi mezunları, ilkokul ve orta öğretim mezunlarına kıyasla daha çok işsizlik yaşamaktadır. Burada önemli olan, eğitim seviyesinin yükseköğrenime ulaştığında kadınlarda işsizlik oranlarındaki düşüştür. Erkeklerin eğitim seviyesinin yükselmesi işsizlikte artışa yol açmıştır. Ülkemizde eğitim seviyesi arttığında işsizlikte azalma görülmemektedir. Dolayısıyla kaliteli eğitimin önemine bir kez daha vurgu yapmak gerekmektedir.

1.8. Genç Nüfusun İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri

Gençlerin işgücüne katılım sağlamama sebeplerine bakacak olursak, öğrencilik sebebiyle işgücüne katılamamanın ilk sırada olduğu görülmektedir. İşgücüne dâhil olmayan yaklaşık 7 milyon gençten yaklaşık 5 milyonu bu sebeple işgücüne katılmamaktadır. Ayrıca işgücüne katılmayan öğrenci oranı 2014’ye %61,8 iken, 2021 yılında %67’ye yükselmiştir. Ev işleriyle meşgul olma oranı 2014 yılında %20,2’lik bir paya sahipken 2021 yılında bu oran %11,8’e kadar düşerek ikinci sırada yer almaktadır. Ayrıca dikkat çeken bir husus da 2014 yılında iş bulma ümidi olmayanların oranı %2,6 iken 2021 yılında bu oran 5,1’e yükselmiştir.

Tablo 4. Genç Nüfusun İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (%)

Yıllar	İş bulma ümidi yok	İş aramayıp hazır	Mevsimlik çalışıyor	Ev işleri ile meşgul	Eğitim ve öğretime	Engelli, yaşı veya hasta	Ailevi ve kişisel	Diğer	Toplam Kişi (Bin)
2014	2,6	6,8	0,2	20,2	61,8	2,7	4,4	4,3	6.936
2015	2,8	6,2	0,2	19,1	63,3	2,8	4,4	1,3	6.844
2016	2,8	6,5	0,2	17,6	64,2	3,0	4,6	1,2	6.822
2017	2,5	5,8	0,2	17,6	64,4	3,1	5,2	1,3	6.729
2018	2,1	5,6	0,3	17,4	65,3	3,0	5,0	1,4	6.602
2019	2,5	5,7	0,3	16,2	65,2	3,0	5,1	2,0	6.484
2020	4,5	10,6	0,3	12,9	60,9	2,6	5,3	3,0	7.136
2021	5,1	6,0	0,4	11,8	67,0	2,8	6,6	0,2	6.973

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2021)

Tablo 4’de görüldüğü gibi genç nüfusun yaklaşık %67,0’si eğitime devam ettikleri için işgücüne katılamayan öğrencilerden oluşmaktadır. Genç nüfusun yaklaşık %33’ünün, yani 2 milyon 391 bin 90 gencin ise işgücüne dâhil olmama sebepleri; İş bulma ümidinin olmaması, çalışmaya hazır olmasına rağmen iş aramama, mevsimlik çalışıyor olma, ev işleri ile meşgul olma, engelli, olma, ailevi ve kişisel nedenler ve diğer nedenlerden oluşmaktadır.

1.9. Genç İşsizliğin Sonuçları

İşsizlik gençler üzerindeki etkisini üç farklı açıdan göstermektedir. Temelde ekonomik kayıp yaşanmasıyla başlayan sorunlar zaman geçtikçe birikimli olarak toplumsal ve psikolojik sorunları beraberinde getirmektedir. İşsizlik süresi artmaya devam ettikçe bu sorunlar birbirlerini çok yönlü olarak etkileyerek sorunun boyutunun artmasına sebep olmaktadır (Yılmaz, Fidan ve Karataş, 2004: 169- 170).

1.9.1. Ekonomik Sonuçlar

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerini gösteren bir etmen de işsizlik oranlarıdır. Genç işgücü ise potansiyel bir üretim gücünü temsil etmektedir. Bu potansiyel üretim gücü emek piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda olduğunda ise ülke ekonomisi açısından avantaj yaratan bir değeri oluşturmaktadır (Karabıyık, 2009: 294). Oluşan bu avantaj değerinin kullanılmaması gerek ülke ekonomisi gerekse birey ekonomisi üzerinde olumsuz sonuçlara neden olmaktadır.

Ülke ekonomisi tarafından bakılacak olursa; eksik istihdam nedeniyle kaybedilen üretim kaybının yanında işsizlik sigortasının yaygın olarak kullanıldığı ülkelerde mali olarak önemli bir yük getirecektir (Darıcı ve Taşcı, 2019: 140). Devletin gider kalemlerinde yaşanan bu artışın yanında, özellikle genç işsizliğin yaygın olduğu ülkelerde devletin gelir kalemi olan vergilerde de azalma meydana gelmektedir. Çalışmaları karşılığında elde edilen kazançtan alınan kesinti olan vergilerin, azalması kamu maliyesini olumsuz yönde etkileyecektir. Alım gücü azalan tüketici (bunların içinde genç işsizlerde vardır) üretici tüketici dengesini bozarak gelir dağılımının bozulmasına neden olacaktır. Alım gücü azalan genç işsizler işsiz kalma tehlikesini yaşamak yerine kayıt dışı sektörlere yönelerek iş güvencesinden yoksun olarak çalışmaya başlayabilmektedir. Kayıt dışı istihdamın ülke ekonomisinde sosyal güvenlik gelirlerini azaltmasına ve dolayısıyla sağlık harcamalarının artmasına neden

olmaktadır. Gençlerin eğitimi için harcanan gider kalemleri genç işgücünün istihdam edilemedikleri takdirde sarf harcanmış olacaktır. Genç işsizlik ülke ekonomisinde, tamir edilmesi güç tahribatlara neden olmaktadır.

1.9.2. Toplumsal Sonuçlar

İşsizliğin yarattığı sosyal sorunlar toplumun karşı karşıya kaldığı yeni bir gelişme değildir. Bununla birlikte genç nüfusun işgücüne katılımını arttıran demografik yapı, hızlı teknolojik değişim, mevcut üretim yapısının istihdam yaratma kapasitesinin azalması gibi nedenlerle genç işsizliği önemli bir sosyal sorun olarak ortaya koymaktadır (Özer ve Topal 2017: 72).

Genç işsizliğin diğer toplumsal sonuçların biri de bireyin toplumsal işbölümü içinde bulunamaması ve toplumsal dayanışmadan mahrum kalmasıdır. Bireyin toplumda yer edinmesi için en önemli bağ olan ‘iş’ yaşanılan bu durumda ortadan kalkmıştır (Bilen, 2014: 61).

Fransa’da yapılan bir araştırma genç işsizliği ile suç arasında güçlü bir bağ olduğunu ortaya koymaktadır (Fougère vd., 2009). Genç ve yetişkin işsizliğinin hırsızlık, dolandırıcılık, sahtekârlık ve toplam suç oranları açısından önemli ve pozitif yönde etkili olduğunu göstermektedir. Bu gelişmeler toplumdaki suç oranlarını artırmakta ve doğal olarak sosyal rahatsızlık yaratma potansiyeline de sahip olmaktadır. Bununla birlikte; Baron (2008) tarafından yapılan araştırma sonuçları göre işsizliğin suç işlemeye yönelik etkisinin diğer faktörlere bağlı olduğunu ve başka değişkenler tarafından yönlendirildiğini ve yönetildiğini öne sürmektedir. Buna göre işsizlik, birey üzerinde öfkeye neden olmakta kızgınlık yaratmakta ve sonuç olarak suç oluşturan dışsal geçici güdülerle işlevsel hale gelmekte ve suça yönlendirmektedir.

1.9.3. Psikolojik Sonuçlar

Çalışma hayatı, kişilerin kendi yaşamlarını ve ailelerinin yaşamlarını düzenlemesini sağlayan, boş vakitlerini bu doğrultuda şekillendirdiği, yeni insanlarla tanışıp, yeni arkadaşlıklar edindiği ve sosyal çevre kurduğu yerdir. Kişiler çalıştıkları yerle özdeşleşip, aidiyet duygusu hissedebilir (Dursun, 2012: 51). Bir işte istihdam edilmek, hayatın yarattığı zorluklara karşı insanların ruhsal sağlıklarını koruma açısından da yardımcıdır (Yüksel, 2003: 22). Çalışma hayatında yer alan bireylerin

yaşamlarının daha düzenli ve daha sağlıklı bir şekilde olması işsiz bireylere göre daha olasıdır. Çalışma, aynı zamanda insanlara verilmiş en büyük haklardan biridir.

Gençlerin iş hayatına atamış oldukları statü, saygınlık, aidiyet ve bağımsızlık gibi yüksek değerler, iş bulamama ya da işsiz kalma durumunda ekonomik ve sosyal sonuçlar dışında bir dizi psikolojik rahatsızlıklar doğurmaktadır. Kaygı, depresyon, kendine güvensizlik, umutsuzluk ve korku gibi ortaya çıkan bu psikolojik sonuçlar temelde iki ayrı nedenden kaynaklanmaktadır. Bir yandan iş kaybı düzenli gelirin ortadan kalkmasına neden olarak ek geliri ya da serveti olmayan, bireyler için yaşam standardında bozulma, finansal sıkıntı ve yoksulluğa bağlı olarak kaygı, üzüntü ve endişeye neden olurken, diğer yandan günlük çalışma rutininin değişmesi ve sosyal çevreyle olan ilişkilerin bozulması, bunalımlara neden olabilmektedir (Yüksel, 2003: 22-23). İşsizliğin psikolojik sonuçları üzerine yapılan çalışmalar; özgüven kaybı, algılanan yeterlilik ve öz yeterlilikte azalma, yaşamdan alınan tatmin duygusunda azalma, depresif duygularda artış, stres düzeyinde yükselme, sağlık problemlerinde artış, umutsuzluk, çaresizlik, içine kapanma, yalnız hissetme ve kendine olan saygının zedelenmesinin en çok karşılaşılan psikolojik zararlar olduğunu göstermektedir (Güler, 2006: 377). İşsizliğin psikolojik sonuçları bireylerin fiziksel sağlıklarına doğrudan etki edebildiği için diğer sonuçlardan daha önemli olarak görülmektedir.

Tablo 5. İşsizlik ve Öncesi Temel Değişimler

İşsizlik Öncesi	İşsizlik Dönemi
Gelirin Varlığı	Gelirin Yokluğu
İş Kimliği ve Statü	Statü Kaybı
Gelişmiş Sosyal İlişkiler	Yetersiz Sosyal İlişki
Kolektif çaba ve amacın bir parçası olma	Belirsizlik ve tekil amaç (iş bulma)
Ekonomik ve sosyal nitelikli aktivitelere katılım	Sosyal aktivitelerden kaçış
Düzenli bir yaşam	Düzensiz ve plansız bir yaşam
Psikolojik ve fiziksel sağlık	Psikolojik ve fiziksel değişimler
Yaşam sevincinin varlığı	Yaşam sevincinin yitirilmesi

Kaynak: Yılmaz vd .,2004: 169

Tablo 5’de görüldüğü gibi işsiz kalan bireyler; yoksullaşma, sosyal hayatlarından ve ilişkilerinden uzaklaşma, tek bir amaç doğrultusunda yani iş bulma

ya da gelir elde etmek uğruna yaşamlarını sürdürmekte, iş hayatının sonlanması ile birlikte herhangi bir planı olmadan düzensiz bir hayat içerisinde yaşamlarına devam etmeye çalışmaktadır. Bu sıkıntılar sonucunda çoğu birey psikolojik ve fiziksel olarak sorunlar yaşamaktadır ve yaşama sevinçleri giderek azalmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Algılama Kavramı

The Critique of Pure Reason kitabında ünlü filozof Kant, “Dış dünyanın gerçek objektif; algısal dünyanın ise subjektif olduğunu” ifade etmektedir. Koç (2008:68)’a göre bu ifade “Dünyanın direkt olarak algılanmadığını ve beş duyu organımızın yardımıyla endirekt algılandığını göstermektedir.

Gerçek kavramı, bireylerin barındırdığı bilgi birikimi ve tecrübeleri neticesinde şekillenmekte olduğunu ve bunların duyu organlarımızla bir zihinsel süzgeçten geçirerek yorumlandığını söylemek mümkündür. Bakan ve Kefe (2012: 23), kişilerin elde ettikleri yeni tecrübelerin bir olay karşısında ya da durum için bakışlarının farklılaşabilmesine de yol açtığını belirtmişlerdir.

Algılamayı her açıdan öznel bir durum olarak nitelendirebiliriz. Bunun sebebi bireyin tecrübeleri, inancı, kültürü, gereksinim ve değerlerinin değişebilir olmasından kaynaklanmaktadır. Algılar gereksinimler, güdüler ve davranışları etkileyebileceği gibi, gereksinimler, güdü ve davranışlar da algılanmayı etkilemektedir. Dolayısıyla algılama iki yönlü bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır (Tutar, 2008: 93-94).

Algılama yalnızca beş duyu organımızla gerçekleştirilen bir durum değildir. Bunun sebebi kişinin, duyu organlarıyla uyarıyı yorumlayıp üstüne ekleme veya çıkartmalar yapmasıdır. Ya da tamamen görmezlikten gelebilmektedir. Bu şekilde bir anlamlandırma gerçekleştirerek dış dünyanın anlaşılması amaçlanmaktadır. Burada asıl olan duyulan gerçek dünya yerine duyu organlarınca yorumlanan ve bunun neticesinde algılanmış olduklarıdır (Koç, 2011: 75). Baysal ve Tekarslan (1996: 46)’a

göre algılama, fiziksel bir obje veya bir olaya ait dışsal ya da işsel dürtünün daha önce kazanılan deneyim ve davranışların dikkate alınıp kavranmasıdır.

2.2. İstihdam Kavramı

İstihdamın sözlükteki anlamı “Bir işte kullanılması, bir vazifede çalıştırılma, hizmet alımıdır”. Ekonomik olarak, “Gelirin elde edilmesi için üretimdeki faktörlerin çalışması ya da çalıştırılmasıdır”. Uygulanma açısından istihdam genel olarak üretim faktörlerinden biri olan emeğe karşılık gelmektedir. İnsanların gereksinimlerinin karşılanması amacıyla müteşebbislerin ortaya koydukları mallar ve hizmetlerin üretilmesinde emek bir üretim faktörü olarak karşımıza çıkmaktadır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 7).

İstihdam, Unay (2001: 342), “hizmete hazır emek faktörünün üretimde kullanılması”, Karakayalı (2005: 344; 1991: 177)’ya göre ise, “Bir ekonomideki belirli bir zaman dilimindeki üretim unsurlarının eldeki teknolojik seviyeye ne kadar kullanıldığı” olarak ifade edilmektedir.

Grişimcilik açısından istihdam, üretim faktöründe emek kavramının bir araç olarak nitelendirirken, emek olarak bakıldığında, bireyin temel gereksinimlerinin karşılanarak, hayatına devam edebilmesini sağlayarak zihin ve fizik olarak niteliklerini kullanarak gelir elde edilmesidir. Farklı tanımlar olmasına rağmen gelişmekte olan ekonomilerde istihdamın üretimi, geliri ve sosyal statüyü yansıttığı söylenebilmektedir (Varıcı, 2019: 4).

Gelişmiş ya da gelişmekte olan ekonomiler için istihdam oldukça büyük bir problemdir. Ekonomik ve sosyal amaçlarıyla istihdam iki ana amaca sahiptir. Ekonomik olarak, üretim sürecinin düzenlenmesi ve üretim seviyesinin yükseltilmesidir. Sosyal olarak ise, emeğin arz ve talepleri arasındaki uyumun sağlanması verimliliğin artırılması ve çalışma barışını sağlamaya amaçlamaktadır. Ekonomik amaç yerine getirilmesinde istihdam ana unsurdur ve sosyal amaç önceliklidir (Murat, 2007: 193).

2.3. İstihdam Edilebilirlik Kavramı

İstihdam edilebilirliği Erdut (2002: 81) hayatı sürdürebilmek amacıyla bir iş bulma ve mevcut işini koruyarak, geliştirmesi, iş değişikliği talep ettiğinde ya da işten

çıkartıldığında, başka bir iş bulması, hayatın farklı dönemlerinde çalışabilir olması olarak ifade etmektedir.

Bir başka tanımda Hillage ve Pollard (1998) ise istihdam edilebilirliğin ilk işe girebilme becerisiyle alakalı bir kavram olduğunu belirtmektedir. Bu noktada önemli olan; gereken yeteneklerin kazanılması ve iş yaşamına dair yeteri kadar bilgi sahipliğidir. Dolayısıyla istihdam edilebilirliğin fazla yetkinlik gerektirmesinden dolayı kesin ve net bir tanımın yapılmasını zorlaştırmaktadır.

İstihdam edilebilirlik, UNESCO tarafından 2012 senesinde yapılan tanımda, iş arayışındaki adayın istihdam edilmesi ve işgücü piyasasındaki devamlılığını sürdürmesini amaçlayan tüm yetenek ve rekabet gücünün kapsandığı kavram olarak ifade edilmektedir.

Makro açıdan toplumların ya da devletlerin kapsamı açısından istihdam edilebilirlik, tam istihdamın sağlanmasında bir göstergedir. Örgütler ya da işverenlerce bakıldığında istihdam edilebilirliğin, işgücü arzı ile taleplerinin eşleşmesini ifade ettiği söylenebilmektedir. İstihdam edilebilirliğe mikro açıdan baktığımızda kişinin arzu ettiği bir işte çalışma ihtimalidir (Forrier ve Sels, 2003: 104).

İstihdam edilebilirliğe kişi tarafından bakıldığında, işgörenlerin kariyer gelişimini yönetebilmesi ve iş güvencelerinin korunması açısından kendisini geliştirmeleri gerekliliği ağır basmaktadır. Bireysel açıdan istihdam edilebilirlik, sorumlulukların örgütte olmayıp kişiye yüklenmesi yönüyle geleneksel istihdam anlayışından farklılaşmaktadır (Berntson vd., 2006: 224). İstihdam edilebilirlik için kişiler için görevler olduğu gibi işveren açısından da görevler mevcuttur. İşverenin gereksinim olan nitelikleri değerlendirilmek ve geliştirilmek amacıyla işgörenler için gereken bilgi, zaman, kaynak ve fırsatları sunması gerekmektedir. İşveren bunun yanı sıra, işgörenlerine işletme içerisinde işler için hareketlilik olanakları sunup, var olan veya başka bir işletmedeki işgörenlerin ilerideki işleri için eğitimleri ve gelişim olanaklarını sağlaması gerekmektedir (Thijsen vd., 2008: 171).

İşveren açısından istihdam edilebilirliği arz ve talebin eşitlenmesi açısından bir fırsat olarak görmek mümkündür. Bireysel açıdan iç ve dış işgücü ortamında tatminkar ve iş sahibi olmak ve iş yerindeki devamlılığın sağlanması anlamlarını taşır. Bu noktada işgörenin kişisel nitelikleri, barındırdığı bilgi ve kabiliyetleri öne çıkmaktadır.

Forrier ve Sels (2003:104), işgören ve işveren perspektifinden istihdam edilebilirliği işgücünün arz ve talebiyle beraber analizinin gerektiğini ifade etmektedir.

2.4. İstihdam Edilebilirliğin Önemi

Ülkemizde önlisans ve lisan eğitimlerini tamamlamış ve eğitimini aldığı alan yerine farklı bir işte çalışmak zaruretinde bulunan insan sayısı oldukça fazladır. Türkiye’deki 6755 kişi üzerinde gerçekleştirilen bir anket çalışması neticesinde kariyer.net veritabanında yer alan üniversite mezunlarının bir ile altı ay arasında değişen süreler ile işe başladıkları görülmektedir. Araştırmadan elde edilen bir başka sonuç ise bu kişilerin %68’lik bir kısmının kendi eğitimini aldığı alanda iş bulmak istediğini fakat %48’lik bir dilimin eğitim aldığı alanda çalıştığıdır (kariyer.net, 2018).

İstihdam edilme gençlerin özgüven artışı, işe olan motivasyon artışı, sosyo-ekonomik seviyelerinde artış gibi sebeplerden dolayı son derece önemlidir ve ülkelerin gençlere gerçekleştirdiği yatırımların geri dönüşünü göstermektedir. Okulunun tamamlayan mezunlar, istihdam edilemediklerinde mutsuzluk ve umutsuzluk yaşamakta ve geleceğe karşı kaygıyla bakmaktadırlar. Bu durum, gençlerin ülkenin hedefleri, milli güç, adalet, eşitlik vb. toplumsal değerlerinin yitirmesine sebep olabilmektedir. Dolayısıyla kavram bir ulus için işgücünü ve toplumsal açıdan refahı temsil edeceği için son derece önemlidir (Yıldırım, 2019: 16).

2.5. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik

Algılanan istihdam edilebilirlik Berntson, Sverke ve Marklund (2006)’a göre kişinin yeni bir işi elde edebilme olasılığı için barındırdığı düşüncelerin tümü olarak ifade edilmektedir.

Algılanan istihdam edilebilirlik tanımlarında kişinin bir işi olsun ya da olmasın istediğinde bir iş bulabileceği düşüncesine değinilmektedir ve olumsuz bir duygu hissedilmesini yok etmektedir (Orçanlı ve ark., 2019: 40). Kavram, işgörenlerin çalışma alanlarındaki iş fırsatlarıyla alakalı kişisel değerlendirmelerini ifade eder. Algılanan istihdam edilebilirliğin iş güvencesiyle karıştırılmaması gerekmektedir. İstihdam edilebilirlik algısının yüksek olan bireyler kendini güven içinde hissetmekle birlikte çevrenin yarattığı şartlar karşısında bağımsız olarak hareket edebilirler (Özçelik Bozkurt, 2018: 33)

İstihdam edilebilirlik algısı nicelik (var olan seçeneklerin sayısı) ve nitelik (var olan seçeneklerin türü) bakımından farklılık göstermektedir. Nicel olarak çoğunlukla mevcut seçeneklerin vurgusu yapılırken; nitelik olarak ise işgörenin var olan işine benzer veya var olan işindeki şartlardan daha iyi bir işin istihdamı ifade edilir (Berntson, Näswall ve Sverke, 2008).

Gelecekteki istihdam edilebilirlik algısı, ilerideki istihdam edilebilirlik durumlarıyla hayal edilen hedef için yaşanan gelişmeler arasında bir tutarsızlık belirlediğinde kişi tutarsızlığını azaltarak davranışlarını değiştirir veya algılarını bilişsel olarak ayarlar, bir başka seçenek olarak tutum ve beklentilerini aynı anda değiştirecektir. Lord, Diefendorff, Schmidt & Hall (2010), kişinin, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik seviyesine ulaşmaya ne düzeyde yaklaştığını, davranış ve uygulanan stratejilerinin başarısına yani ne kadar iyi öz düzenleme yaptıklarına dayandığını ifade etmiştir.

2.6. Algılanan İstihdam Edilebilirliği Etkileyen Faktörler

2.6.1. Bireysel Faktörler

İstihdam edilebilirliğin öncülleri arasında bireyin, kabiliyetler, nitelikleri, tutum ve eylemleri yer almaktadır. Kişinin devam eden bir işi için kişisel gelişim sağlaması kişi işin yüksek fayda sağlayacaktır (Wittekind, Raeder ve Grote, 2010: 578). Yüksek istihdam algısı için belirleyecilerden biri beşeri sermayedir. Bunların başında ise eğitim ve yetenek gelişimi gelmektedir (Berntson, Sverke ve Marklund, 2006: 236).

Yüksek istihdam edilebilirlik algısı O'Connell, McNeely ve Hall (2008: 250)'e göre, kişinin sosyal adaptasyon yeteneğini geliştirebilme niteliğini barındırır. Böylece algılanan istihdam edilebilirlikle olumlu kişisel nitelikler arasında pozitif yönde bir ilişki mevcuttur.

Yüksek istihdam algısına sahip bireylerde kariyer tatminlerinin de yüksek olduğu görülmektedir. Bu tarz işgörenler, kendisi için ortaya çıkabilecek kariyer fırsatlarının yakalanmasında ve keşfedilmesinde kahraman görevindedir. Kariyer hedeflerine ulaşma süresinin uzun olması ise örgütsel bağlılığın düşük olduğu hallerde geçerlidir (Dries vd., 2014: 568). Bunun yanı sıra işgörenin duygularını kontrol edebilme yeteneği artış gösterdikçe istihdam edilebilirlik algısında da artış görülmektedir. Dolayısıyla profesyonel bir yaklaşım ve istihdam algısının arasında

pozitif yönde bir ilişki olduğu ifade edilebilmektedir (Praskova, Creed ve Hood, 2015: 95).

2.6.2. İşgücü Piyasası

İstihdam edilebilirlik günümüzde karmaşık yapı halini almış ve işverenlerin etkisi dışında kalan bir yapıya bürünmüştür (Hall, 2002: 5). İşgörenlerin istihdam edilebilirliği koruyabilmesi amacıyla dinamik bir yapıda olması gereklidir. İçeride ve dışardaki işgücünün değişkenlik göstermesi bunun en büyük sebebidir. İstihdam edilebilirliğin 1980'lerdeki belirleyicileri ile günümüz belirleyecilerinin işgücü piyasasında arza ve talebe göre şekillendiği gözlemlenmektedir (Fugate, Kinicki, Ashforth, 2004: 22).

Baruch (2004: 59), işgörenlerin kariyerlerini tek bir işletmede sürdüremeyeceği hususunu işgücü piyasasında yer alan esnekliklerinin ortaya çıkmasına bağlamaktadır. Dolayısıyla işgörenler, kariyerlerini yönetirken sahip oldukları yükümlülükler sebebiyle diğer rakipler ile rekabet edebilmek için sürekli olarak kendilerini geliştirmelidir. Bu durum istihdam edilebilme ve var olan işte/işyerinde kalmaya devamlılık sağlayabilme açısından son derece önemlidir (Forrier ve Sels, 2003: 104).

2.6.3. İnsan Kaynakları Politikaları

Örgütlerin sorumluluğunda bulunan insan kaynakları politikaları, kişilerin kabullenmesi beklenen yönergeler olarak ifade edilmektedir. Bunlar işgörenlerin iş yaşantısındaki davranışların şekli, örgütün felsefesi ve kurumsal değerlerini kapsar. İnsan kaynakları uygulamalarına ilişkin hallerde yöneticilerin tutumları bu politikalarca belirlenmektedir. Uygulamalar, işgörenlerin işe ilişkin hususlarda, yöneticilere örgüt felsefesiyle bağlantılı bir yaklaşımı benimsenmesinde yol gösterir (Armstrong, 2006: 147). Uygulamaların, işgören bağlılığını arttırması, esneklik getirilmesi ve iş yaşam seviyesinin yükseltilmesinde fayda sağlaması beklenmektedir. İnsan kaynakları uygulamaları işgörenlerin kişisel çıkarların ve işletmenin kurumsal amaçlarının gerçekleştirilmesini hedefler (Öktem Özgür, 2014:172).

Örgütlerin işgörenlerine yaptığı yatırımların geri dönüşünü beklediği gibi işgörenler de aynı doğrultuda gösterdikleri performanslara karşılık işletmeden bir dönüş beklemektedir. İşgörenler, bu dönüşü ekonomik ya da farklı şekillerde (iş güvencesi) ödüllendirilmesini arzu etmektedir (De Cuyper, Makikangas, Kinnunen

vd., 2012: 772). Tersi durumda yüksek istihdam edilebilirliğe sahip işgörenler yeni bir iş bulma arayışı içerisine girebilmektedir. Bu noktada işverenin kendisine bir borcu olduğu düşüncesi olan istihdam edilebilirliği yüksek işgörelere rast gelmek mümkündür ve böyle işgörelere farklı fırsatlar beklemektedir. Dolayısıyla bu işgörelere kendilerini diğer işgörelere farklı ve yararlı görebilmektedir (Dries vd., 2014: 568)

2.7. Yaşam Doyumu Kavramı

Neugarten ve diğerleri 1961’de yaşam doymu kavramını ilk kez ele almışlardır. Bu kavram, bireyin hayattan istedikleri ve elde ettiklerinin kıyaslanmasıyla ortaya çıkan durum olarak ifade edilmiştir (Altıntaş, 2020: 21). 1969 yılına gelindiğinde Bradburn tarafından duygu denge ölçeği geliştirilmiş ve ilk kez olumlu duyguların ölçümü gerçekleştirilmiştir. 1970’lere gelindiğinde ise “Ne kadar mutluyuz?”, “Yaşamdan ne ölçüde doym sağlamaktayız?” soruların literatürde yerini aldığı görülmektedir. 1973’te Psychological Abstracts dergisinde öznel iyi oluş ile ilgili yayımdan sonra çalışmalar çok daha hız kazanmıştır (Dal, 2015: 23).

Zhao vd (2011: 48) yaşam doymunu, bireyin tüm yaşantısına ilişkin genel iyi olma durumunun ölçümü olduğunu ifade etmektedir. Bir başka tanımda Pavot ve Diener (2008: 138), bireyin kendi yaşamına değer biçmesi olarak açıklamaktadır.

Sirgy vd. (2001: 241) çalışma yaşamı, aile yaşamı, boş zamanlardaki etkinlik, ekonomik koşullar vb. yaşam doymunu etkileyen faktörlerden olduğunu belirtmiştir. İşteki pozitif tecrübelerin, soyut hayat alanlarında direkt olarak yayılım göstererek yaşam doymu ve mutluluğun seviyelerine etki etmektedir. Başta, iş hayatındaki somut duyuşsal tecrübeler, bir doym hiyerarşisinde daha soyut tecrübeler ile farklı ifadeyle genel yaşam doymu ve mutlulukla ilişkili olma eğilimi göstermektedir. Böylece, iş yaşantısında pozitif faktörler direkt olarak genel yaşantımızdaki duygulara etki gösterecektir.

Kavramı ilk olarak ele alan Neugarten vd., (1961), yaşam doymu oluşabilmesi için beş kıstasın oluşması gerektiğini ifade etmiştir. Bunlar:

- Gündelik hayattan zevk alma,
- Hayatın bireylere anlamlı görünmesi,

- Kişinin hayatındaki hedeflere ulaştığına inanması,
- Kişinin pozitif benlik duygusuna sahip olması,
- Kişinin hayata karşı mutlu ve iyimser bir tavır içinde olması olarak ifade edilmektedir.

Belirtilen beş kıstas yaşam doyumunun; beş kıstasın beğendiği ya da beğenmediği taraflarını belirlediği yaşamına ilişkin genel değerlendirmenin bir özeti olduğunu göstermektedir (Shen ve Huang, 2012: 1285). Farklı bir deyişle yaşam doyumu, hayata dair pozitif algıların ve tutumların bir aynasıdır (Şantaş, Işık ve Çilhoroz, 2018: 67).

Kavrama ilişkin çalışmalarda kişide doyumun nasıl oluştuğu araştırma konusu haline gelmiştir. Alanyazında yaşam doyumu kavramı bilişsel, duyuşsal ve bağlamsal olarak üç yaklaşımla tanımlanılmaya çalışılmıştır (Galinha ve Pais-Ribeiro, 2011: 38). Bireyin amaçladığı ve var olan hayatı kıyaslaması, yaşam doyumunun bilişsel yaklaşımını oluşturur. Bu değerlendirme sonrası yaşam doyumun düzeyi, bireyin kendisini amaçladığı hayata uygun görmesi, kendini kuvvetli ve iyi hissetmesi derecesine göre belirlenir (Cummins ve Nistico, 2002: 43). Kişinin kendisini psikolojik açıdan iyi ve mutlu hissedebilmesi, moral düzeyinin yüksek olması gibi kişisel tutumlar da yaşam doyumunun davranışsal yaklaşımını oluşturur (Sung, 2003: 1094). Bağlamsal yaklaşım, yaşam doyumu, bireyin sahip olduğu genel hayat koşullarına ve sosyo-demografik niteliklerine göre sağlanmaktadır (Galinha ve Pais-Ribeiro, 2011: 38).

2.8. Yaşam Doyumunun Önemi

Yaşam doyumu pozitif olguların (olumlu psikolojik, toplumsal, ekonomik getiri) göstergesidir. Bununla beraber bireyin mutlu olma tutumu ve hayat düzeyinin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Bireyin sahip olduğu yaşamını olumlu yönde değerlemesiyle ortaya çıkabilecek olumsuz hislerde de azalma görülmektedir (Kırcı Çevik ve Korkmaz 2014: 130).

Yaşam doyumu farklı kuramların ilgi alanlarına girmektedir. Bunlardan biri de özbelirlleme kuramıdır. Kurama göre kişilerin nelerden motive olduğuyla ilgilenmenin yanında, kişilerin gelişiminde nelerin olduğuyla da ilgilenirken yaşam doyumunu iyi oluşa ilişkin mutlu hissetme ve tam işlevselliği vurgulamaktadır (Deci ve Ryan, 2008;

2011). Bireylerin hayatlarından daha çok doyum aldıklarında olumlu duygularında da artış gözlemlenmektedir. Bireylerin olumlu duygulara sahip olmaları onları hedeflere ulaşmada, zorluklar ile karşılaştığında baş edebilmeyi ve gündelik hayatlarında tam işlevsel olmalarına imkan vermektedir (Karahana vd., 2007; Canbay, 2010). Dolayısıyla kişinin yüksek seviyede yaşam doyumunu algısı olduğunda yaşantısında daha çok mutlu ve başarı yakalamaları muhtemeldir.

Kanten ve Kanten (2015: 60) kişilerin yaşam doyumuna sahip olmalarının aile, akraba, arkadaş ve iş ortamındaki olumlu davranışların sergilenmesine zemin hazırladığını ifade etmişlerdir. Yaşam doyumunu kavramına örgüt açısından bakıldığında, örgütün bir üyesi olarak ya da örgüte yeni katıldıktan sonra örgütten maddi ve manevi beklentilerini karşılarken oluşan duygusal doyum olarak tanımlanır. Örgütsel açıdan doyum sağlayan bazı etmenler;

- Ekonomik etmenler (maaş, ücret, ikramiye vb.)
- Takdir görme,
- Yapılan işlerin beğeni görmesi,
- Terfi
- İşin niteliği
- Örgüte bağlılık şeklinde sayılabilir (Göksu, 2007: 191).

2.9. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler

2.9.1. Demografik Faktörler

Demografik faktörler, kişilerin olay ya da durumlar karşısında olumlu/olumsuz yaklaşımlarını, işe yönelik değerleri ve işten beklentilerini içermektedir. Bireydeki kişiliği oluşturan özellikler yaşam doyumunu algılarına da etki edecektir. Baştemur (2006: 74), kişinin yetiştiği ortam, edindiği ya da edinemediği kültür gibi bazı özellikleri yaşam doyumuna yönelik algısı üzerinde farklı etkiler oluşturacağını ifade etmiştir. Kişinin yaşam doyumunu etkileyen bireysel ve demografik faktörleri arasında yaş, cinsiyet, gelir durumu vb. yer almaktadır.

2.9.2. İşle İlgili Faktörler

Yaşam doyumunu işten bağımsız olarak değerlendirmek mümkün değildir. İş yaşamı, kişinin büyük bir zaman dilimini kaplamaktadır. Dolayısıyla iki kavram

arasındaki etkileşim kaçınılmazdır. Otonomi, yüklenilen iş, iş güvenliği, rol belirsizliği, işin rutinlik derecesi, çalışma ortamının işgören üstünde yarattığı etki, ücret ve ödüllendirme işle ilgili etmenler olarak sıralanabilmektedir. Pek çok araştırmada gelir ve yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Gelir seviyesi yüksek olan kişilerin hayat kalitelerinin yüksek olduğu ve dolayısıyla yaşam doyumlarının pozitif etkilendiği görülmektedir (Keser, 2003: 200).

2.9.3. Toplumsal Faktörler

Toplumsal faktörler yaşam doyumunu etkileyen bir başka unsurdur. Aile, eş, akraba, arkadaş ve komşular ile yaşadığımız sosyal ilişkiler, bulunulan çevreye ilişkin kültürel değerler toplumsal faktörler olarak sayılabilmektedir.

Bireyin yaşadığı toplumda gerçekleştirdiği sosyal ilişkiler kişinin, direkt ve dolaylı biçimde etkilenmesini sağlar. Bazı çalışmalar kişinin sosyal ilişkileriyle yaşam doyumu arasında bir ilişkinin söz konusu olduğunu doğrulamaktadır. Anafarta ve Aslangiray (2016) yaşam memnuniyetinin etkilendiği faktörleri TÜİK (2013) verilerini kullanarak araştırmışlardır. Çalışma neticesinde arkadaş ve akrabalar ile ilişkilerinden memnuniyet duyan bireylerin yaşam memnuniyetinin olumlu yönde etkilendiği görülmektedir.

Bireylerin bahçe işleri, ibadet, yardımlaşması, ikili ilişkileri ve spor yapmaları da yaşam doyum seviyelerinde artışa sebep olduğunu kanıtlayan çalışmalarda yer almaktadır. Amerika’da gerçekleştirilen çalışmada haftanın Pazar günleri düzenli olarak kiliseye giden, yardım işlerinde gönüllülük esasıyla çalışan ve zaman zaman eğlencelere katılan kişilerin yaşam doyumları daha yüksek seviyelerde görülmektedir (Vara, 1999: 20).

2.9.4. Çevresel Faktörler

Bireyin yaşamını sürdürdüğü ülkede, ülkenin yaşam şartları, faiz oranı, enflasyon, gelir seviyesi de yaşam doyumu üzerinde etkilidir. Donovan ve Halpern (2002: 23) enflasyon oranının yaşam doyumuna etki eden önemli çevresel faktörden biri olduğundan bahsetmiştir. Yüksek enflasyon yaşayan ülkelerdeki yerel para birimlerinin satın alma gücü günden güne azaldığından, bu ülkedeki bireylerin yaşam doyumlarında göreceli bir düşüş gözlemlendiği belirtilmektedir.

Toplumsal olaylar olarak nitelendirilen dernekler, kulüplere katılımı, aile evine uzakta yaşama, ailenin yaşam tarzı, iş harici yükümlülüklerin bulunması, akrabalıklar, bireyin görevleri kişinin yaşam doyumuna etki etmektedir. Aile, yakın akraba ve tümüyle çevresindekilere sorumlulukları düşük olanların yaşam doyumları sorumluluğu fazla olanlar arasındaki kıyaslandığında fark bulunmaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 695).

2.9.5. Ekonomik Faktörler

Ekonomik durum kişilerde yaşam doyumuna etki eden önemli unsurlardan birisidir. Maddi açıdan düşük seviyede bir gelire sahip bireyin yaşam doyumunun düşük olması da bu durumu açıklamaktadır. Bu noktada yaşanan ülkedeki ekonomik durum son derece belirleyicidir. Bireylerde yaşam doyumuna etki eden ekonomik faktörler, eşitsizlik, ekonomik güvenlik, refah, yeterlik, krizler, bireye ait mal varlığı, tasarruflar ve yatırım olarak sıralanabilmektedir. (Recepoğlu ve Tümlü, 2015: 1857).

2.10. Yaşam Doyumu Kuramları

2.10.1. Aşağıdan Yukarıya- Yukarıdan Aşağıya Kuramı

Aşağıdan Yukarıya-Yukarıdan Aşağıya Kuramı, yaşam doyumunun belirlenmesinde birbirlerinden farklı öge ve nitelikteki iki ana modelden yararlanır (Brief ve diğerleri, 1993).

Aşağıdan Yukarıya Modeli yaşam doyumu aile, sosyal yaşamı, medeni ve maddi durumu ve iş tatmini gibi sosyo-demografik özellik gösteren birbirinden farklı etmenlerde elde edilen doyumdur. Modelde yaşam doyumuna ulaşan kişilerin işlerini istekli bir şekilde yaptığı, mesleklerinden memnun, gelir düzeylerinin ise giderleri karşılamada yetecek düzeyde olduğu görülmektedir (Schimmack ve diğerleri, 2002).

Yukarıdan Aşağıya Model’inde kişilerin farklılıklarının yaşam doyumu üzerinde rolü vardır (Heller ve diğerleri, 2002:816). Modelde, yaşam doyumu kişisel bir özellik olarak görülmektedir. Ayrıca ünvan, aile ve sosyal yaşam gibi çeşitlilik gösteren doyum parçalarının birleşmesi ile oluşmaktadır. Yukarıdan aşağıya modelinde yaşam doyumunun kişisel bir özellik olarak var olduğu ve diğer alanlardan elde edilen tüm doyumların yaşam doyumu üzerindeki etkileri belirleyecidir (Kanten ve Kanten, 2015: 39-72).

2.10.2. Belli Bir Noktaya Erişmek (Telic) Kuramı

Wilson tarafından 1960 yılında ortaya atılan Telic kuramı, kişilerin hedeflemiş olduğu ya da gereksinim duyduğu noktaya ulaşması ile mutluluğun kazanılacağını ifade etmektedir. Farklı bir ifadeyle, kişilerin arzu ve beklentilerinin karşılanıyor olması mutluluk ve doyuma ulaşılma noktasında katkı sağlar iken, bunların giderilmemesi doyumsuzluk ve mutsuzluğu beraberinde getirmektedir (Wilson, 1967: 302). Eric kuramı için üç temel eleştiri yer almaktadır. En çok tartışılan konu ise, hedeflenen son noktanın neye göre belirlenip değerlendirme yapıldığıdır (Diener ve Ryan, 2018: 2624). İkinci eleştiri, amaç ve beklentilerin bireyden bireye ve kültürel etkilere göre farklılaşmasına getirilmiştir. Son eleştirisi ise, bireysel iyi oluş ve doyum değişkenlerine baktığımızda, yaşama dönük herhangi bir hedefe veya amaca sahip olmayan kişilerin mutlu ve doyumlu olması ihtimali olmadığıdır (Diener, 1984: 552).

2.10.3. Etkinlik Kuramı

Etkinlik kuramlarında mutluluğun insan davranışlarının bir yan yapıtı olduğu savunulmaktadır. Örneğin, bir dağa tırmanış etkinliğinde doruk noktasına ulaşmaktan daha büyük mutluluk getirebilir. Bu kuramın en eski ve en önemli etkinlik kuramı savunucularının başında Aristoteles gelmekte ve mutluluğun erdemli etkinlikten, yani iyi yapılan etkinlikten kaynaklandığını iddia eder. Aristoteles'in kuramına göre, kişiler bazı yeteneklere sahiptir ve bunlar mükemmel biçimde gerçekleşirse mutluluk elde edilir. Buna karşın, modern yaşlılık hastalıkları bilimi etkinliği daha genel anlamda tanımlamaktadır. Örneğin, bu bilime göre, hobiler, sosyal etkileşim ve egzersizlerin tamamı bir etkinliktir (Diener, 1984: 564).

2.10.4. Yargı Kuramı

Doyumun bazı standart ve gerçek şartlar arasında yapılan kıyaslamadan meydana geldiğini kabul eden pekçok kuram yer almaktadır. Gerçek şartların standartları aştığı hallerde doyum meydana gelecektir. Böyle kıyaslamaların bilinçli olabilmesi için doyumun sağlanabilmesi gerekmektedir. Böylece duygusal bir durumda standartlar ile kıyaslama bilinçsizce gerçekleştirilmektedir. Yargı kuramları genel olarak hangi olayların olumlu ya da olumsuz olacağını tahmin edemese de, olayların sebep olacağı duygunun önemini tahmin etmede destek olmaktadır (Diener, 1984: 566).

Doyum için önemli olan kişinin değerlendirmeleri ve kavramalarıdır. Doyum için önemli olan değişkenlerin arasında sağlık, gelir düzeyi ve refah olmasına bakmayarak bireyler bunu başka değerlerle tanımlayabilir. Bu kurama yapılan eleştiri, hangi tür kıyaslamaların, ne zaman ve ne biçimde ve hangi mekanizmayla hazırlandığına ilişkin bilgilerdeki yetersizliklerdir (Mamur, 2014: 20).

2.10.5. Bağ Kuramı

Bağ kuramı bilişsel ilkelere dayanır (Diener, 1984: 566). Bu kurama göre; kişilerin olay ve olgular için yüklediği anlamlar çok önemlidir. Kişi sahip olduğu içsel faktörlerle olayı pozitif olarak değerlendirdiğinde, durumun kişiye daha fazla mutluluk getirdiği görülmektedir. Ayrıca psikologlar kişilerin belleklerindeki kişisel ağlarıyla mutluluğun yakın bağa sahip olduğunu belirtmektedir (Köker, 1991: 18). Bellek ağları ve mutluluk üzerine yapılan araştırmalarda, hayatlarından doyum alan kişilerin zengin bir bilişsel ağları olduğunu hayatlarından doyum alamayan kişilerinse, zayıf bilişsel ağlarının olduğunu belirtmektedir (Bozbaş, 2019: 10). Bu bağlamda, kişinin sahip olduğu bilişsel ağ durumunun, kişinin yaşam doyumunu etkilediği söylenebilmektedir (Deveci, 2020: 79).

2.10.6. Sabit Nokta Kuramı

Sabit nokta kuramına göre, mutluluğun belli bir düzeyi olduğu ve insanın bu sınıra ulaşmasının doyum noktası olduğu varsayılmaktadır. Sebebi uzun dönemde bireylerin mutluluk seviyelerinin kararlılık ortaya koymasıdır. Kişi hayatında kendi için normal ya da olağanüstü bir yaşantıyı tecrübe edebilir. Bu noktada normal bir olayda zaten kişinin mutluluğunda değişim olmazken, olağanüstü bir durumda kişinin mutluluğunda sapmaların görülmesi muhtemeldir fakat uzun dönemde kişinin mutluluk seviyesinin dengeye geleceği ve sabitleneceği belirtilmektedir (Emmons ve McCullough, 2003: 382).

2.10.7. Çok Yönlü Uyuşmazlık Kuramı

Michalos (1985; 1991: 48) tarafından geliştirilen kuram, yargı kuramları arasındadır. Michalos, uyumsuzluk kuramını, var olan benliği ve bireyin barındırdıkları ve arzu ettikleri; iletişimde olduğu kişilerin sahip olduğu, bireyin eskiden var olan en iyi imkan seviyesi; bireyin kısa geçmişte umut ettiği gelecekte ne beklediği; bireyin diğerlerinin hak ettikleri ve ihtiyaç duyduklarını vb. kıyaslamalar yaparak edindiği

algılamalar şeklinde ifade etmektedir. Saris vd., (1996) Michaelus'un standartlarını 5 temel kıyaslama ölçütüyle bir araya getirmiştir. Bu ölçütler, kişinin "istekleri", hayatındaki eski dönemlerde "sahip oldukları", esekiden neye sahip olmayı "ummuş olduğu", "diğerlerinin" neye sahip oldukları ve neyi "hak ettiği" dir.

Bireyin gereksinim ve hedefledikleri, mevcut şartlar, geçmişte içinde bulunduğu şartlar ve ideal doyum beklentileri vb. etmenler de bu standartlardandır. Kurama göre bireyin elde edeceği doyum, kendi benliği ve standartları arasındaki farklılıklar çerçevesinde şekillenmektedir. Bu doğrultuda Jiang vd., (2012: 358)'e göre, doyum seviyesinin belirlenmesinde uyumsuzlığa ait şiddet ve yön yardımcı işlev üstlenmektedir. Higgins (1987), kişilerin var olan ideal ve olması gereken benlikler arasındaki uyumsuzluk çeşitlerindeki hem göreceli büyüklüğün hem de erişilebilirlik farklılıkların yaşanabileceklerini rahatsızlık türlerinde yer alan farklılıklar ile ilişkili olduğunu ifade etmiştir.

2.11. Öz Yeterlilik Kavramı

Öz, benlik kavramının altında psikolog ve felsefecilerce irdelenmiştir. Kavram ilk olarak Aristo'nun insanların davranışlarını incelemesine dayanır (Cevher ve Buluş, 2007: 52). Mead'e (1967) göre öz, "İnsanın doğumuyla kazanmadığı fakat zaman geçtikçe var olan bir nitelik" olarak ifade edilmektedir. Kişilerin diğer kişiler ile etkileşimlerinin neticesinde meydana gelen sosyal yaşam, tecrübe ve davranışlar şeklinde ifade edilebilir.

Yeterlilik kavramına ilişkin farklı tanımlar yer almaktadır. Bandura (1994: 73) "Kişilerin ulaşmayı hedeflediği neticeler için kendi performansını planlayarak, planlama neticesinde başarılı biçimde sonuca ulaşacağına dair kendine olan inancıdır" Diğer bir tanımda Cantekin (2009: 32) "Bir işin başarılı olarak tamamlanabilmesi için öngörülen bilgi, beceri, deneyim, tutum ve davranış şeklinde ifade etmiştir". Yapılan tanımlamalar ışığında, yeterlilik, mesleki açıdan kişilerin gösterdiği performans şeklinde ortak bir tanımlama yapılabilmektedir.

Öz yeterlilik Sosyal Bilişsel Teoriye dayandırılırken, kişilerin belirlenen performans çeşitlerini elde edebilmek amacıyla gereken eylem planlarının organize edilmesi ve yürütülmesi kabiliyetlerine ilişkin yargılardır (Bandura, 1986). Öz yeterlilik inançları, bireyin hangi eylemi seçeceği, harcamış olduğu çaba miktarı,

engeller karşısındaki dayanaklılık seviyesi, düşünce kalıpları, stres seviyesi ve ulaşılan başarı seviyesini etkilemektedir (Baldwin, Baldwin ve Ewald, 2006: 16).

Alanyazında yer alan bazı tanımlamalar şu şekildedir;

- Kişinin belirlenen davranışlar karşısında kendi performansına olan güveni (Açıkgöz, 2005),
- Bireyin kabiliyetlerini düzenleyebilmesi ve ortaya çıkan farklı durumlarda yeterlilik geliştirebileceğine olan inancı (Hoy ve Woolfolk, 1993)
- Bireylerin farklı durumlara ilişkin bir davranışı gerçekleştirebilmeye yönelik kendi kapasitesi hakkındaki yargısı (Meger ve Allen, 1997) şeklinde de tanımlamıştır.

Yukarıda verilen tanımlar çerçevesinde öz yeterlik kavramını bireyin kendine ve yapabileceklerine için olan inancı, neleri yapabileceğini, neleri başarabileceği konusundaki farkındalığı olarak belirtebiliriz. Başka bir ifade ile öz yeterlik kavramı, bireyin kendisi ve kabiliyetlerinin farkında olup, kendisinden beklenen performans ve bu durum sonucunda da potansiyelini kıyaslayarak aksiyon alabilmesini ifade eder. Farklı bir deyişle kişinin karşı karşıya kaldığı engellerde nasıl bir başarı kazanacağı konusunda kendinde duyduğu inançtır (Korkmaz, 2002: 209).

Kavrama dair psikoloji alanyazınında gerçekleştirilen çalışmalarda genel olarak sosyal beceri, acıya dayanma, akademik başarı, sporcu başarısı, korku duyulan olaylar ile mücadele etme ve kalp krizinin atlatılması tarzı gibi çeşitli durumlar görülmektedir. Bandura vd., (2001)'e göre öz yeterlilik inançlarının, kişinin dünyasında yeri oldukça büyüktür. İlgili durum dikkate alındığında öz-yeterlilik inançları (Kiremit, 2006);

- Kişinin olumlu veya olumsuz düşünmesini,
- Engellere ne doğrultuda çaba harcayacağını,
- Çabaların karşılığında nasıl olacağını,
- Yaşantısında ne tür amaçlar belirleyeceğini,
- Nasıl bir hayat anlayışı olacağını,
- Genel manada ne kadar stresli olduğunu etkilemektedir.

Öz yeterlilik algısı, genel olarak yeterliliğe dair inanç ile ilgilidir. Bandura (1995), bireylerin herhangi bir konu hakkındaki doğru olduğuna inanılana daha çok dayandıklarını ifade etmektedir. Kişilerin en etkin biçimde kapasitelerini kullanmalarına olanak sağlayan faktörlerin başında inanç gelmektedir. Yüksek inanca sahip olmak, bireyin performansını olumlu etkilemekle birlikte kişinin, sahip olduğundan daha düşük bir kapasitesi olduğuna inanırsa, olumsuz olarak etkilenmektedir (Kurbanoglu, 2004).

Öz yeterlilik özünde kişinin yeteneklerine odaklanmaktan ziyade önemli olan kişinin barındırdığı yetkinliklerine olan inancıdır. Başarılması gereken bir durumla karşılaşıldığında, pekçok yeteneğe sahip olan fakat öz yeterlilik algısı düşük olan kişinin kabiliyetlerini tamamen etkin kullanması beklenmez. Düşük öz yeterlilik algısına sahip kişilerin davranışları neticesinde başarısız olmayı öngördükleri; yüksek öz yeterlilik algısına sahip kişilerinse başarılı olmayı öngördükleri düşünülmektedir (Yıldırım ve İlhan, 2010). Kişilerin karşılaştıkları problemleri çözüme kavuşturmalarında ve kendisine verilen sorumlulukları yerine getirebilmelerinde öz yeterlilik algısı durumlarının belirleyici olacağı ifade edilmektedir (Kotaman, 2008). Bu sebeple bireylerin tutum ve davranışlarını net olarak görmemizde önemli olan öz yeterlilik algısı psikoloji, işletme, eğitim ve uluslararası ilişkiler gibi pek çok bilimde daima öne çıkacaktır (Kurbanoglu, 2004).

2.12. Öz Yeterliğin Önemi

Öz yeterlik inancı kavramı ile ilgili literatürde birçok çalışmaya rastlamak mümkündür. Davranış bilimleri araştırmacıları öz yeterlik inancına yönelik son yıllarda birçok araştırma ve çalışmalar yapmışlardır. İnsanların karşılaştıkları bazı durumlar karşısında bu sorunlarla baş edip etmeyecekleri konusundaki araştırmalar öz yeterlik kavramı alanına girmektedir. Öz yeterlik kavramı psikoloji ve sosyoloji gibi bilimlerin yanı sıra eğitim bilimleri alanında da ilgi gören ve araştırmalara konu olan bir kavramdır (Özdemir, 2008: 279). Yapılan çalışmalar göstermiştir ki öz yeterlik; eğitim, sağlık, psikoloji, işletme gibi birçok alanı kapsayan ve geniş etkilere sahip önemli olan bir kavramdır (Altun, 2019: 7).

Öz yeterliğin yeni bir becerinin kazanılmasında, yeni bir öğrenmenin gerçekleşmesinde ve bu yeni becerinin veya öğrenimin uygulanmasında önemli bir

işlevi vardır. Bu bağlamda bireylerin öz yeterlilikleri yani onların yeterlilik beklentilerine ilişkin algıları, kişilerin harekete geçmelerini ve sorunlarla mücadeledeki azimlerini etkilemektedir (Barutçuoğlu, 2019: 40).

Kişi beceri ve yeteneklerinin karşı karşıya kaldığı olayda yeterli olduğunu düşünürse daha fazla çaba gösterecek ve çözüme odaklanacaktır. Sonuç olarak kişinin kendi etkililiğine olan inancı bu kişinin nasıl bir davranış sergileyeceğini belirler. Öz yeterlik kişinin ne kadar çaba göstereceğinde ve hangi aktivitelere dâhil olacağında etkilidir (Gerçek, 2018: 4). Bu bakımdan öz yeterlik, örgütlerin etkili biçimde varlıklarını sürdürebilmeleri ve ayrıca örgüt çalışanlarının işlerini çalıştıkları örgüt amaçlarına uygun biçimde yapabilmeleri için gerekli görülmektedir (Üstüner, vd, 2009: 2).

Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramına göre her bireyin davranış, düşünce ve duygularını meydana getiren kendilerine ait bilişsel bir sistemi vardır. Bu sistem her bireyi diğer bireylerden farklı kılarak kendi geleceğini meydana getiren, aktif olan ve öz denetime sahip bir organizma yapmaktadır. Bireyler bu bilişsel sistem sayesinde kendilerini kontrol etme ya da değerlendirme imkânını bulurlar. Bu kontrol sonucunda yapılan davranışın getirileri (sonuçları) ve çıkarımları devamında gelecek olan davranışa etki etmektedir (Altun, 2019: 6). Bundan dolayı yüksek düzeydeki öz yeterlik inancı, kişinin alışılmış davranışların veya alışkanlıkların üzerine kurulmaması gerekir (Sahraç, 2007: 88).

2.13. Öz Yeterliliğin Kaynakları

2.13.1. Doğrudan Yaşantılar

Kişilerdeki öz yeterlilik inancı yalnızca kendisinin tecrübelerine dayanarak gelişmemektedir. Kendi tecrübelerinin yanında dolaylı tecrübeler de öz yeterliliğe kaynaklık eder (Saticı, 2013). Öz yeterlilik inancını oluşturan diğer kaynaklardan dolaylı yaşantılar; gözlem yapmak, bir başkasının davranışlarını, tecrübeleri, yetenek ve başarılarının kıyaslanması ve gözlemlenmesini ifade eden dolaylı tecrübelerdir (McCabe, 2003). Dolaylı deneyimler başkalarının deneyimlerinin gözlenmesi ve olumlu/olumsuz çıkarımlar ile anlamlandırılması sürecidir. Gerçekleştirilen araştırmalarda benzer cerrahi girişim uygulanan hastaların olumlu deneyimlerini öğrenme, hastalık sürecine ait öz yeterlilik inancı artmakta ve cerrahi girişim sonrası

iyileşme sürecine dair olumlu tutum sergilenmektedir (Brown ve diğerleri, 2013). Diğerlerinin başarılı olan tecrübelerini gözlemlemenin olumlu, başarısız deneyimleri gözlemlemenin ise olumsuz etkide bulunduğu “dolaylı deneyimler” ya da “başkalarının deneyimleri”dir. Bandura (1997) tarafından, kişinin gözlemde bulunduğu bireyin kendinden farklı olduğunu düşündüğünde, gözlenen bireyin başarılı ve başarısız tecrübelerinin kişi üstünde etkisinin çok fazla olmayabileceği belirtilmiştir.

İnanç, kaynağını farklı insanlarca kurulmuş olan ilişkiden almaktadır. Bireyler yeteneklerine güven duymadıklarında veya sınırlı sayıda tecrübeye sahip olduğunda daha duyar düzeyi artmakta bir başka kişiyle kıyaslanmayı öngörür (Say, 2005).

2.13.2. Dolaylı Yaşantılar

İnsanlar, yenilikçi, öğrenmeye hevesli, motivasyonu yüksek, işbirliği yapan, güvenilirlik gibi pekçok kişisel yetkinliklerine ilişkin düşüncelerini dolaylı yaşantılarından kazanmaktadır. Bireyler genel olarak kendisiyle benzerlik taşıyan bireylerin niteliklerini ve performanslarını kendilerine örnek görürler (Bandura, 1994).

Bireyler, kendilerine benzerliklerini örnek olarak gördüğü bireyin başarılı/ başarısızlığını kendisinin başarı/ başarısızlığına ilişkin ikna edici bir unsur oluşturmaktadır (Durdukoca, 2010). Bireyler, çevresinde meydana gelen olaylardan ya da çevresindeki kişilerin yapmış oldukları eylemleri gözlemleyerek öz yeterlilik algısını geliştirebilmekte fakat bu bireyin kendi başarılarıyla edindiği yetkinlikleri kadar güçlü olmamaktadır (Toy, 2016).

2.13.3. Sözel İkna

Sözel ikna, kişiye çevresinin verdiği olumlu ve olumsuz sözel tepkileri barındırmaktadır (Satıcı, 2013). Sosyal ikna, başarabilme kabiliyetine sahip olan bireylerin öz yeterlilik inançlarının güçlendirilmesinde önemli bir araçtır. Bir zorlukla karşı karşıya gelindiğinde çevredeki insanlar bireyin yeteneğine olan güvenlerini ifade ediyorlar ise bu durumda öz yeterlilik inancının sürdürülmesi, kişilerin bireyin kabiliyetinde şüphe ettiklerini ifade etmesinden daha iyidir. Verilmiş bir işin başarılabilmesi için gereken yeteneğe sahip olduğu konusunda ikna edilen bireyler zorluklar ile karşı karşıya geldiklerinde onun üstesinden gelmek için çaba gösterirler. Kişi kendi yapabilirliğine yönelik olumlu bir dönüş aldığı anda öz-yeterliliği güçlenir iken, olumsuz bir dönüş aldığı anda ise öz-yeterliliği zayıflama gösterir (Bandura, 1997).

Cesaretlendirici bir mesajın iletildiği birey olaylara dönük inançlarını olumlu algılamakta ve zor bir iş ile karşılaştığında bile işi başarılı biçimde yapabilmek amacıyla çaba göstermektedir. Öte yandan, çevresindekilerin sürekli olarak kötümser mesaj gönderdiği kişinin olay anında kendi yapabilirliğine olan inanç olmamakta dolayısıyla başarısız neticelenmektedir (Satıcı, 2013).

2.13.4. Fizyolojik ve Duygusal Durumlar

Öz yeterlilik inancını güçlendirmenin farklı yollarından biri de, fiziksel durumun iyileştirilmesi, olumsuz duygusal eğilimlerin düşürülmesi ve bedensel bilgi kaynakları hakkında yanlış yorumların düzeltilmesidir. Mühim nokta fiziksel ve duygusal tepkilerin yoğunluğu yerine alıngınlık durumu ve yorumlanmasıdır. Yüksek yeterlilik duygusuna sahip bireyler, duygusal uyarılma durumlarını performansın enerji verici bir kolaylaştırıcısı şeklinde görmekteyken, kendinden şüphe duyanlar, uyarılmalarını zayıflatıcı olarak görmektedirler (Bandura, 1994: 3).

Çalışma ortamında stres düzeyinin yüksek olması performansları düşürmesi muhtemel olduğundan, işgörenler duygusal ajitasyonla meşgul olmadıklarında başarılı performans için kendilerini yeterli hissetme eğilimindedir. Böylelikle işgörenler duygusal dikkat dağınıklıklarından etkilenme eğilimlerindedir. Örneğin, birey aynı etkinliğe katılma durumunu arttırdıkça o kadar az odaklanmakta ve rahatsız edici stresli dikkat dağıtıcı şeyleri fark edebilmektedir. Tam tersi durumda göreve yönelik dikkatten ziyade kendi kendine yönlendirilen dikkat, psikolojik ajitasyona neden olur (Stajkovic ve Luthans, 1998: 8).

2.14. Öz Yeterlilik Tipleri

2.14.1. Göreve Özel Yeterlilik

Bandura'ya göre (1986) yeterlilik inançları bir kişilik özelliği ve karakter değildir. Yani öz-yeterlilik inancı ancak, belirli bir görevle ilişkilendirilerek ortaya çıkarılabilir. Örneğin, topluluk karşısında sunum yapacak bir kişinin, sözel ifade ve becerisinin değerlendirilmesi gerekir. İnançların görevler özelinde incelenmesinde “Mikro Analitik yaklaşım” kullanılmaktadır (Algan, 2006).

2.14.2. Alana Özel Yeterlilik

Öz-yeterlilik inancı ancak birbirine benzerlik gösteren görevlere, alanlara genellenebilmektedir. Bu doğrultuda alana özel yeterlilikten bahsetmek mümkün olabilmekte ve bireyin gündelik, akademik ya da profesyonel yaşamındaki farklı faaliyet alanlarıyla ilişkili inançları incelenebilmektedir (Bandura, 1986, Aktaran: Algan, 2006). Örneğin, öğretmenlerin genel olarak eğitim ve öğretim işlevlerini yerine getirebilmek açısından yetkinliklerine olan inançları alana özel yeterlilik kapsamında değerlendirilmektedir (Algan, 2006).

2.14.3. Genel Öz Yeterlilik

Genel öz yeterlilik değişken koşullara karşı daha dirençlidir. Genel öz yeterlilik olumlu ve olumsuz geçmiş deneyimleri temel alarak yükselir. Hedef belirleme ve performans üzerinde olumlu etkisi vardır (Uyaniker, 2014). Genel öz yeterlilik belirli bir alana ilişkin davranışlarla ilişkili değildir ve öz yeterlilikle güçlü bir korelasyon göstermez. Genel öz yeterliliğin yüksek olması etkili başa çıkma stratejilerinin seçimi ile ilgilidir (Aypay, 2010).

Birçok alanda edinilen öz yeterlilik algılarının bir bileşkesi olan “genel öz yeterlilik”; “duruma özel öz yeterliliğe” göre geçici etkilere karşı daha dirençlidir. Genel öz yeterliliğin temel önceliği; çeşitli görev alanlarındaki başarı ve başarısızlıkları da içine alan geçmiş yaşam tecrübelerinin birikimidir. Genel öz yeterliliğin, duruma özel öz yeterliliğin faaliyet alanında olan "deneyimleri kapsamı sebebiyle, bu iki öz yeterlilik türünün de “hedef belirleme” ve “performans” üzerinde olumlu etkiler oluşturduğu ifade edilmektedir (Doğruöz, 2008).

2.15. Öz Yeterliliğin Süreçleri

2.15.1. Bilişsel Süreçler

Öz yeterlik algısının bilişsel süreçlere olan etkisi çeşitlilik göstermektedir (Bandura, 1994: 2). Öz yeterlik algısı, kişilerin düşünce şekillerine etki ederek gerekli olan davranışın oluşturulmasında kolaylaştırıcı ya da güçleştirici bir role sahiptir (Bandura, 1997: 191). Kişi hedeflerini planlayarak performansının yönlendirmektedir. Farklı bir ifadeyle eyleme geçmeden önce neyi nasıl yapacağını planını yapar. Böylelikle kişilerin kendi kabiliyetlerini yorumlaması kişisel hedeflerin

belirlenmesinde etkili olur. Bu bağlamda güçlü öz yeterliğe sahip kişilerin kendilerince belirlediği amaçlar güçleşmekte ve hedeflere olan bağlılıkları aynı oranda yükseliş göstermektedir (Bandura, 1994: 194).

Pekçok davranış öncelikle düşüncede biçimlenir ve öz yeterlik algısı, zihinde oluşan ve prova edilen davranış senaryolarına yön vermektedir. Öz yeterliği yüksek bireyler, davranışları için destek sağlayacak pozitif senaryolar meydana getirirken, öz yeterliği düşük olanlar başarısızlık senaryoları oluşturarak negatif durumlar üzerine yoğunluk gösterir (Bandura, 1993: 118).

2.15.2. Motivasyonel (Güdüsel) Süreçler

Öz-yeterlilik inancı motivasyonun öz düzenlemesinde anahtar rolündedir. Kişiler davranışlarını kendilerini motive edecek şekilde yönlendirir. Gelecekle ilişkili bu davranışların neticeleriyle alakalı tahminlerde bulunarak kendileri için hedef belirler ve davranış sergilemektedir (Schunk ve DiBenedetto, 2020: 3).

Farklı teorilere dayanan üç bilişsel motivasyon türü bulunmaktadır. Bunlar nedensel atıflar, sonuç beklentileri ve bilişsel hedeflerdir ve karşılık gelen teoriler ise atıf teorisi, beklenti teorisi ve amaç teorisidir (Bandura, 1995: 7). Atıf teorisinde kişi başarılı ya da başarısız olduğunda bunu farklı unsurlara yönlendirir. Teori kişinin tutumlarının nedenlerini neye dayandığını açıklamaya çalışır (Weiner, 1972). Vroom'un beklenti teorisine göre (1964) belirli bir davranışı gösterme eğilimi, davranışla elde edilebilecek neticelerin çekiciliğine ve neticelere dönük beklentilerdeki güce bağlıdır. Olumlu sonuç beklentileri kişinin yüksek düzeyde çaba göstermesine yöneltecektir. Locke (1969) kişinin bir hedef doğrultusunda çalışmasının motivasyon için kaynak olduğunu belirtmektedir. Kişiler, amaçlar zorlaştığında motivasyonunu artırır bunun sebebi zorlu hedeflerin odaklanmayı arttırması ve yoğunlaşma sağlamasıdır. Dolayısıyla kişinin enerjisini de artırır. Kişi hedeflere meydan okuyarak kendi kendini motive ederken ve zorlu hedefleri yerine getirebilme hususunda çaba gösterir (Bandura, 1993: 130).

2.15.3. Duyuşsal Süreçler

Bireylerin öz yeterlilik inanç düzeyleri olaylara bakışı etkilemektedir (Bandura, 1995). Öz yeterlilikleri yeteri kadar gelişme göstermemiş bireyler çevrede pekçok tehlikenin varlığını düşünmektedir. Karşılaştığı olaylarda kontrol edilemeyen bir

durum sezerler. Bu kimseler yeterli öz yeterliliğe sahip değildirler. Genelde bu bireyler eksik hissettikleri noktalara odaklarını vermektedirler. Fakat öz yeterlilikleri güçlü kişiler daha fazla meydana gelebilecek olumsuz durumları kontrol edebileceğine inanç gösterirler. Karşılaşılan olaylara daha sakin ve soğukkanlı davranış gösterebilirler ve karşılaşılabileceği tüm problemler için kontrollü davranırlar. Kavramı bu bağlamda değerlendirdiğimizde duyusallığın öz düzenlemesinde temel oluşturur. Sonuç olarak insanlar olumlu düşünür ise kendini motive eder olumsuz düşünürse bu motiveyi gerçekleştiremez. (Öcel, 2002).

2.15.4. Seçimsel Süreçler

Öz yeterlik, kişilerin seçim ve bu seçimleri yaşantısında uygulayabilme potansiyelleri için merkezdir (Benight ve Bandura, 2004: 1134). Farklı bir ifadeyle olumlu ya da olumsuz öz yeterlik algısı, kişilerin hangi etkinliklere katılmayı seçeceklerinde rol sahibidir (Nasta, 2007: 5). Kişiler kendi öz yeterlik düzeyleri kapsamında olumlu ya da olumsuz bakışla belirli senaryolar üretmekte ve davranışlarını bu senaryolar bağlamında şekillendirmektedir. (Bandura, 1982: 6). Yüksek öz yeterliğe sahip bireyler daha zorlu görevleri yapmayı seçer, hedeflerini yüksek tutar (Bandura, 1977: 194).

2.15. Öz Yeterliliğin Boyutları

Bandura (1977) göre öz yeterlilik inancını, üç alt boyut ile ele almaktadır. Bunlar; büyüklük (seviye) boyutu, güç (kuvvet/dayanıklılık) boyutu ve genellenebilirlik boyutudur.

- **Büyüklük (Seviye) Boyutu:** Başarı elde edileceğine inanç gösterilen görevlerin zorluk derecelerine ait seviyeyi gösterir (Stajkovic ve Luthans, 1998).
- **Güç (kuvvet/dayanıklılık) Boyutu:** Başarılması hedeflenen görevlerde, kişilerin öz yeterlilik inançlarının düşük ya da yüksek olmasını ifade eden etmektedir. Bireylerin hedeflerinin gerçekleştirilmesindeki inançların kuvvetin fazla olması gösterecekleri performansı da artacaktır (Bandura, 1977).
- **Genellenebilirlik Boyutu:** Bireyin belirlenen durumlardaki öz yeterlilik inancının, karşılaşılan diğer durumlar geçerliliğini yansıtan

boyuttur. Öz yeterlilik inancı becerilerin ifade edildiği yöntemlere (davranışsal, bilişsel), içinde bulunulan koşullara ve karşı tarafın eylemlerine göre değişiklik gösterebilir (Holladay ve Quinones, 2003).

2.16. Öz Yeterliliği Etkileyen Faktörler

Öz yeterliliği etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bunlar kişilik algısı, aile etkisi, arkadaş çevresi etkisi, okul etkisi ve deneyimlerin etkisidir (Bandura, 1994 akt: Dural, 2018: 28).

Kişilik Algısı: İnsanlar dünyaya geldiklerinde kendilik kavramına sahip değillerdir. Çevrelerindeki uyarıcılara karşı bazı tepkiler geliştirirler. Anne-baba tutumu bu tepkilerin gelişiminde etkilidir. Örneğin, bebek acıktığında ağlar ve kendisine bakım verenler tarafından süt verilir. Bu süreci öğrenen bebek ağladığında ve süt verilmediğinde çeşitli yollara başvurur. Çevreyi istekleri yönünde yönlendirmede başarılı olan bebekler yetişkin yaşamlarında öz kavramını oluşturabilmede daha başarılı olurlar (Dural, 2018: 28).

Aile Etkisi: Birey ailenin yardımı ile fiziksel, sosyal ve dil gelişimi yönünden daha sağlıklı bir gelişim sergileyebilir. Bu durum bireyin öz-yeterlilik gelişiminde de önemli rol oynar. Böylelikle ailenin bireye yardım ve olanaklar sunması öz-yeterliliğin gelişiminde çok önemlidir (Singh ve Udainiya, 2009: 230).

Arkadaş Çevresi Etkisi: Bireylerin yapabilecekleri için uygulama alanı açılması ve çevrenin genişlemesi gerekir. Sosyal öğrenmenin en önemli yollarından biri de arkadaş çevresidir. Bireyler bulundukları ortamda önemli görülme amacındadırlar. Nitekim arkadaş çevresinin geniş olması bireyin istediği önemi kazanmasını sağlayacak ve öz yeterlilik inancını da olumlu etkileyecektir (Dural, 2018: 29).

Okul Etkisi: Okul dönemi bireyin sosyalleşme sürecini etkileyen en etkili çağdır. Aynı zamanda bireylerin bilgi akışının sağlandığı, bilişsel becerilerini geliştirdikleri ve toplumda daha uyumlu yaşayabilmeleri için gerek olan kişilik donanımının elde edildiği yerdir. Bu yararların dışında, okul bireyin gerekli görülen özellikleri kazanıp kazanmadığının ortaya çıktığı yerdir (Schunk ve Meece 2006).

Deneyimlerin Etkisi: Her deneyim bireyin yeterlilik algısını gelişmesine yol açmaktadır. Bireylerin gelişim dönemlerini sağlıklı ve uyumlu geçirebilmeleri için, tüm evrelerdeki görevleri, becerileri ve sorumlulukları yerine getirmeleri gerekmektedir. Bireylerin karşılaştıkları sorunlarla baş etme yollarını öğrenmesi öz-yeterlilik inançlarını arttırmaktadırlar (Dural, 2018: 29).

2.17. Öz-Yeterliliğin Etkileri

2.17.1. Gayret

Başarılar, bireylerin kişisel yeterlikleri hakkında güçlü bir inanç oluştururken öz-yeterlilik algıları sağlam bir şekilde oturmadan meydana gelen başarısızlıklar ise bireylerin kişisel yeterliklerine olan inançlarını olumsuz etkiler. Bazen insanların başarısız olmaları, daha sağlam amaçlar doğrultusunda çalışmalarını konusunda onları kamçılar ve başarılı olma duygusu yeterlik duygusunu güçlendirebilir. Birey, başarılı olmak için ne yapması gerektiğinin farkına vardıldıktan sonra, güçlüklerle göğüs germeye devam eder ve gerileme, ilerleme ile sonuçlanır (Fırat Durdukoca, 2010: 70).

Öz-yeterlilik düzeyi yüksek insanlar, daha zengin bilişsel kaynaklara, daha fazla stratejik esnekliğe sahiptirler ve çevrelerini idare etmek konusunda daha etkindirler. Ayrıca bu insanlar, kafalarında kendilerine yönelik engelleri belirler ve performanslarını olumlu yönde etkileyecek başarı senaryoları kurgular. Kendi öz-yeterliliğinden şüphe duyan insanlar ise, kötüye gidebilecek şeyler üzerine yoğunlaşarak, performanslarını olumsuz şekilde etkileyecek başarısızlık senaryoları kurgular. Kendi yeterliliğinden kuşku duymayan insanlar durumları değerlendirirken, riskler üzerinde durmak yerine, peşine düşülmesi gereken fırsatlara odaklanır. Bu kişiler yaşamlarını yapılandırırken, geleceğe yönelik bir bakış açısını temel alır (Bandura, 1999: 48).

2.17.2. Özgüven

Öz-yeterlilik inançları kişinin özgüven sahibi olmalarında çok önemli bir role sahiptir. Kişiler kendilerini hedeflerine ulaşmak adına alıştırma yaparak motive eder, kendilerine ait özgüvenlerini artırır. Ne yapabilecekleri hakkında inançlar edinirler. Hedefler belirler ve hedeflere ulaşmak için plan yaparlar. Bu hedeflere ulaşmak için üç değişik yapısal motive ediciler bulunmaktadır. Bunlar; sıradan girişimler, dış beklentiler ve oluşturulan hedeflerin ulaşılabilirliğidir. Öz-yeterlilik inancı bunların

her birini ayrı ayrı etkilemektedir. Kişiler bir girişimde bulunduklarında yüksek öz-yeterlilik inancına sahiplerse girişimleri uygularken yüksek bir özgüvene sahip olmaktadır. Beklentilerin karşılanmasına yönelik duyulan öz-yeterlilik inancı beklentilerin karşılanmasındaki özgüveninin güçlü olmasını beraberinde getirmektedir. Oluşturulan amaçlara ulaşma motivasyonunu sahip olunan öz-yeterlilik ihtiyacı doğrudan etkilemektedir (Mengi, 2011: 24). Bandura (1995), insanlar davranışta bulunmadan önce neleri yapabileceklerine dair kararlar vererek, kendilerini bu kararların gerçekleştirmek üzere güdülediklerini belirtmektedir. Kişinin öz-yeterlilik inancı onun başarma beklentisi ve güdülenme düzeyini belirleyerek, onun zorluklar karşısında ne kadar çaba harcayacağına dair bilgi verir. Güçlü bir yeterlik inancı olan bireyler başarı çabalarında daha ısrarlı olurken, düşük yeterlik inancı olan bireyler ise zorluklar karşısında çabalarını azaltırlar ya da çaba harcamaktan vazgeçerler (Bandura ve Cervone, 1983: 1017-1028)

2.17.3. Girişkenlik

Kişiler öz-yeterliliklerine olan inançları güçlendikçe, daha fazla kariyer imkanlarının mümkün olacağını düşünürler. Bu sebeple kendilerini farklı mesleki nitelikleri kazanmak için eğitimsel açıdan hazırlarlar. Düşük öz yeterliliğe sahip olan kişiler ise genelde kariyer imkanlarını sınırlı tutmaktadırlar. Çünkü bu kişiler gerekli olan niteliklere gerçekte sahip olsalar da olmadıklarına inanmaktadırlar. Bu kendini kişisel olarak kısıtlama daha çok kişisel şüpheyne yol açmaktadır (Wood, Bandura, 1989: 364).

İnsanların kendi yetenekleri ile ilgili inançları, motivasyon düzeyleri kadar zorlu ve tehdit içerikli durumlarla karşılaşıldığındaki stres ve depresyon duygularını da etkilemektedir. Algılanan öz-yeterlilikte kaygı, stres yaratan etkenlerin kontrolünde önemli bir rol oynamaktadır. Tehditleri yönetemeyeceğine inanan kişiler yüksek kaygıya sahiptirler ve çevrelerini tehlikelerle dolu bir bakış açısıyla gözlemlerler. Muhtemel tehditlerin şiddetini abartırlar ve nadiren olan şeyler hakkında endişelenirler. Pek çok olumsuz düşünce sebebiyle kendileri hakkında endişe duyarlar ve fonksiyonelliklerini zayıflatırlar. Öz-yeterliliğin en güçlü duyusuna sahip olan cesur insanlar, olaylar sırasında tehditlerle karşı karşıya gelir ancak sabırlıdırlar. Strese ve depresyona sebep olan düşünceleri düzenlerken onları kontrol edebilmek öz-yeterlilik

kapsamında açıklanan anahtar bir faktördür. Öz yeterlilik duygusu ile yeterliliği kontrol eden düşünceler birlikte, kaygı ve endişeyi en aza indirmektedir (Algan, 2006: 17).

2.17.4. Strese Etkisi

Öz yeterlik algısının stres üzerinde de önemli etkileri bulunmaktadır. Öz yeterlik, stresi denetim altına alarak kaygının meydana gelmesini en aza indirmeye konusunda önemli etkiye sahiptir. Öz yeterlik inancı ve kendine güven ne kadar yüksek olursa, bireylerin güç işlerle karşılaştıklarında risk almaları da aynı oranda yüksek olur (Bandura, 1994). Bununla beraber bu konuya yönelik yapılan çalışmalar neticesinde, öz yeterlik inancı yüksek olan bireylerin stres düzeyi de düşme eğilimi göstermiştir. Ayrıca öz yeterlik inancı düşük olmayan bireyler kendi yeterliklerinin farkındadırlar ve bu durumlarını bildikleri için güç işleri tehdit olarak görmek yerine, bu işleri yapmak için risk almaktan kaçınmazlar ve görevi uygun şekilde yerine getirmek için gereken çabayı gösterirler. İşleri tamamlamak için yaptıkları her çalışmada kendilerine olan güvenleri tam olduğu için de stres seviyeleri yüksek değildir (Bandura, 1994).

2.18. Yüksek ve Düşük Öz Yeterlilik

Yüksek öz yeterlilik algısına sahip kişiler, zor görevlerle karşı karşıya geldiklerinde pes etmeyerek, zor görevlerin üstesinden gelmeye çabalamaktadır. Öz yeterlilik algısı görev performansı için olumlu yönde katkı sağlarken, öz yeterliliği yüksek kişilerin performansları da paralellik göstermektedir. Yüksek öz yeterlilik algısındakiler gerçekleştirdiği davranışlar neticesinde olumlu dönüşler beklemektedir ve bu sayede yeniliğe ve riske yönelik girişimcidirler (Meydan, 2011).

Öz yeterlilik derecesi yüksek bireylerin, düşük olanlar ile kıyaslandığında daha dayanıklı olmak ile beraber görevler için yoğun çaba harcamaktadır. Yüksek öz yeterlilikteki kişiler zorlu görevler karşısında daha istekli yapıdadır (Ercan, 2014).

Düşük öz yeterlilik seviyesindeki kişiler, kişisel başarı ve gelişimlerine dair düşüncelerinde de kötümserliğe sahiptir. Tam aksine öz yeterlilik seviyesi yüksek kişiler çevresel faktörler ile savaşıma konusunda kendisine daha çok inanç gösterir ve bir hedefe ulaşabilme amacıyla kendilerini daha iyi motive etmektedir (Uyaniker, 2014).

Öz yeterliliği düşük kişiler sorun çözme kalitesini düşüren düzensiz analitik düşünceler doğurabilmektedir. Öz yeterliliği düşük olan kişiler, işlerin doğru gitmediğinde içindeki durumu veya bir başkasını suçlayabilirler. Kötü performanstaki sorumluluğun kabul edilmemesi, kişinin ileride daha etkin biçimde nasıl performans göstereceğini öğrenmesine engel koyar (Heslin ve Klehe, 2006).

Kişiler hevesli oldukları olaylar için yönetimi sağlayamadığında veya son derece değerli olan şeylerin elde edilememesinde endişeli ya da depresif davranma eğilimindedir. Bu sebeple öz yeterlilik aynı zamanda stres ve tükenmişlikle bağlantılıdır. Özellikle öz yeterliliğin düşük olması, kişinin işin zorluklarıyla etkin bir şekilde nasıl baş edeceğini öğrenebilmesi hususunda çaresizlik ve umutsuzluk duygusuna yol açabilmektedir. (Heslin ve Klehe, 2006).

2.19. Literatür Taraması

2.19.1. İstihdam Edilebilirlik İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Mc Quaid ve Lindsay (2005) gerçekleştirdikleri çalışmada, istihdam edilebilirliği meydana getiren faktörleri daha bütüncül olarak üç temel unsurda ele alarak “bireysel faktörler”, ”kişisel durumlar” ve “dışsal faktörler” şeklinde sınıflandırmıştır. Çalışmada günümüz iş biçimlerindeki ve iş güvencesine ait nitelik söz konusu olduğunda, işgörenlerin kişisel faktörler hususunda kendilerini geliştirmeleri gerekliliğini, bahsedilen üç boyutta da birbirle ile sürekli etkileşimde olduğuna vurgu yapmışlardır.

Öktem Özgür (2014) “Kariyer değerleri ve algılanan istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkinin incelenmesi” isimli yüksek lisans tez çalışmasında, kişilerin sahip oldukları kariyer değerine göre, işgücü piyasasında bir iş bulabileceklerine yönelik algılarının düzeyini belirlenmeyi amaçlamıştır. Çalışma neticesinde, istihdam edilebilirlik algısıyla teknik-fonksiyonel, otonomi, hizmet, kimlik, yönetim becerisi, çeşitlilik ve girişimci kariyer değerleri arasında pozitif bir ilişki saptamıştır. Regresyon analizi neticesinde, güvence ve istikrar kariyer değeri dışındaki diğer kariyer değerlerinin istihdam edilebilirlik algısı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır.

Clarke (2017), araştırmasında istihdam edilebilirlik ile ilgili alan yazından yola çıkarak, mezun istihdam edilebilirliği kavramını açıklamaya yardımcı olan ve bireysel davranışlar, beşeri sermaye, bireysel özellikler, sosyal sermaye, işgücü piyasası

faktörleri ve algılanan istihdam edilebilirlik olmak üzere altı anahtar boyuta sahip, bütünlüşmüş bir model geliştirmiştir.

Özçelik Bozkurt ve Özkoç (2019) araştırmasında algılanan istihdam edilebilirliği öznel iyi olma halinin alt boyutlarından olumsuz duyguyu negatif, olumlu duyguyu ve yaşam doyumunu pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Orçanlı, Bekmezci ve Görmən (2021) “Yetkinlik Geliştirmenin Kariyer Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Algılanan İstihdam Edilebilirliğin Aracılık Rolü” isimli çalışmanın neticesinde, yetkinlik geliştirmenin iş performansının artmasında önemli olduğu, fakat kariyer tatmininin artmasında ise etkili olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, algılanan istihdam edilebilirliğin yetkinlik geliştirmeye kariyer tatmini arasındaki ilişkide aracılık rolünün bulunmadığı ve yetkinlik geliştirmeye iş performansı arasındaki ilişkide ise kısmi aracılık rolünün olduğuna ulaşmışlardır.

2.19.2. Yaşam Doyumu İle İlgili Araştırmalar

Tuzgöl Dost (2007) tarafından yapılan çalışmada yaşam doyumunu düzeyleri cinsiyet, algılanan ekonomik durum, algılanan akademik başarı, gelecekte beklenen, algılanan anne-baba tutumu, dini inanç ve yalnızlık değişkenlerini ele almıştır. Araştırmadan elde edilen neticede, cinsiyet, algılanan ekonomik durum, algılanan akademik başarı, gelecekte beklenen, algılanan anne-baba tutumu, dini inanç ve yalnızlık değişkenlerine göre üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunu düzeylerinde farklılaşma görülmektedir.

Çivitçi (2012) yapmış olduğu çalışmada üniversite öğrencilerinin cinsiyetleri doğrultusunda yaşam doyumunu düzeyleri ve psikolojik ihtiyaçlarındaki değişimi incelemiştir. Çalışma Pamukkale Üniversitesi öğrencisi olan 376 kişi üzerinden gerçekleştirilmiştir. Yaşam Doyumu Ölçeği ve Yeni Psikolojik İhtiyaç Değerlendirme Ölçeği kullanılarak çift yönlü varyans analizi ile veri analizi gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya göre yaşam doyumunu yüksek olanlar ve düşük olanlar arasındaki başarı ihtiyacı oranı değişim göstermektedir. Yaşam doyumunu yüksek olanlarda başarı ihtiyacı daha yüksektir. Buna karşın başatlık ve özerklik ihtiyaçlarının yaşam doyumuna oranına göre bir değişim göstermediği saptanmıştır. Cinsiyete göre değerlendirme yapıldığında erkeklerde başatlık ve özerklik ihtiyaçlarının kızlara oranla daha yüksek seviyede olduğu; başarı ihtiyacında ise cinsiyetler arasında anlamlı bir fark olmadığı

görülmüştür. Yaşam doyumu yüksek oranda olan kızlarda başatlık ihtiyacının daha yüksek olduğu, yaşam doyumu düşük oranda olan erkeklerin ise özerklik ihtiyacının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yaşam doyumu ve cinsiyet arasındaki etkileşimin başatlık ve özerklik ihtiyacı üzerindeki etkisi anlamlı, başarı ihtiyacı üzerindeki etkisi anlamsız bulunmuştur.

Azizli vd., (2015) gerçekleştirdikleri çalışmasında genel öz yeterlik, geleceği planlama eğilimi ve yaşam doyumu düzeyi arasında ilişkileri belirlenmek amaçlanmıştır. Gerçekleştirilen analizler neticesinde genel öz-yeterlik, yaşam doyumu ve geleceği planlama eğilimi arasında anlamlı düzeyde ilişkiler elde edilmiştir. Genel öz-yeterliğin en yüksek düzeyde yaşam doyumuyla ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Soydan (2015) gerçekleştirdiği çalışmasında Haliç Üniversitesi'ndeki 209 erkek, 184 kız toplamda 393 öğrenci katılmıştır. Çalışmada hedef, yükseköğretim öğrencilerinin internet bağımlılığı ile yaşam doyumu ve depresyon düzeyleri arasındaki farklılaşmanın tespittir. Çalışmadan elde edilen neticelere göre. internet bağımlılığı ile yaşam doyumu arasında negatif yönlü anlamlı farklılaşma belirlenmiştir.

Cabras ve Mondo (2017) gerçekleştirdiği çalışmasında lisans öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide gelecek yöneliminin aracılık rolünün olup olmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmaya İtalyan ve İspanyol 373 öğrenci katılmıştır. Araştırmanın neticesinde öğrencilerdeki gelecek yöneliminin, yaşam doyumu ve kariyer uyum yeteneği ilişkisinde aracılık rolündedir. Kariyer uyum yeteneği yüksek olan ve kendine güvenen öğrencilerin geleceğe dair beklentileri hakkında kararlı olmalarından yaşam doyumu düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Alibekiroğlu vd., (2018)'nin gerçekleştirdikleri çalışmada öğrencilerinin yaşam doyumu ve psikolojik sağlamlık arasındaki ilişkide öz anlayışın aracılık etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda, yaşam doyumu-psikolojik sağlamlık-öz anlayış değişkenleri arasında pozitif yönlü, ilişkilerin olduğu görülmüştür. Ayrıca öz anlayışın yaşam doyumu ile psikolojik sağlamlık arasında kısmi aracılık rolü bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Karaköse (2019), üniversite öğrencilerindeki akıllı telefon bağımlılığının yaşam doyumu ve depresyon açısından incelenmesini amaçladığı araştırmasında

yaşam doyumu ve alt boyutları ile depresyon arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yaşam doyumu ile telefon bağımlılığının alt boyutları arasında negatif korelasyon sonucuna ulaşılmıştır.

Ozer ve Schwartz'ın (2020) 377 üniversite öğrencisinde yaşam doyumu, psikolojik iyi oluş ve algılanan strese ilişkin olarak akademik motivasyon, beliren yetişkinliğin özellikleri ve psikolojik adaptasyon arasındaki etkileşimi incelemeyi hedeflemiştir. Araştırma neticesinde özerk motivasyon ile hem yaşam doyumu hem de psikolojik iyi oluş arasında anlamlı düzeyde pozitif ilişki bulunmuştur.

Nam (2020) gerçekleştirdiği çalışmada 203'ü erkek, 351'i kız 554 üniversite öğrencisinin katılımı ile lisans öğrencilerinin yaşam doyumları ile yılmazlık düzeyleri, kişilik özellikleri ve bilinçli farkındalıkları arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemeyi hedeflemişlerdir. Araştırma neticesinde yaşam doyumu ile nevrozizm kişilik özelliği ve yılmazlık değişkenleri ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

Demir vd., (2021) eğitim fakültesinde farklı bölümlerde öğrenim gören 377 öğretmen adayı üzerine gerçekleştirdiği çalışmada öğretmen adaylarının yaşam kalitesi ile yaşam doyumu ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemeyi hedeflemiştir. Araştırma neticesinde öğrencilerin yaşam doyumu psikolojik iyi oluş ve yaşam kalitesinin bölüm memnuniyetine göre anlamlı farklılık gösterdiği, yaşam doyumu ile yaşam kalitesi ve yaşam doyumu ile psikolojik iyi oluş arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki görülmüştür. Bunun yanı sıra yaşam doyumu ve psikolojik iyi oluşun yaşam kalitesini yordadığına ulaşılmıştır.

2.19.3. Öz Yeterlilik İle İlgili Araştırmalar

Randhawa (2004), performans başarılarında öz-etkinliğin rolünün vurgulanması için öz yeterlilik ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bunun için de veriler Ulusal Süt Araştırma Enstitüsü'nden 150, Karnal ve Haryana'daki Tarım Uzantısı merkezlerinden 150 olmak üzere toplam 300 bilim insanından toplanmıştır. Araştırmanın neticesinde işe özgü öz yeterlilik ve iş performansı arasında anlamlı ve pozitif yönlü korelasyon elde edilmiştir. Bu sonuç işgörenlerde yüksek iş öz yeterliliğinin, yüksek iş performansı sergileyeceklerini göstermektedir. Araştırmaya katılan iki grup bilim insanı arasında farkların ölçülmesi için karşılaştırmalı analiz

sonucuna göre ise, iki grubun öz yeterlilik ve iş performansının önemli ölçüde farklı olmadığını ortaya konmuştur.

Türkmen (2009), yapmış olduğu yüksek lisans çalışmasında iş karakteristikleri ve algılanan örgütsel destek kavramının öz yeterlilik inancıyla ilişkisi ve öz yeterlilik inancının işgören performansı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul'da faaliyet gösteren bir denizcilik şirketinin çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre öz yeterlilik ve örgütsel destek arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Öz yeterlilik ve performans üzerindeki etkisine bakıldığında ise teoride belirtilenin aksine, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki elde edilememiştir.

Şahin ve Gürbüz'ün (2012)" Kültürel Zekâ ve Öz-Yeterliliğin Görev Performansı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Etkisi: Çokuluslu Örgüt Üzerinde Bir Uygulama" adlı çalışmada yapılan" analizler sonucunda, kültürel zekâ ile öz-yeterliliğin gerek görev performansını gerekse örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediği tespit etmişlerdir. Araştırma neticesinde, görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde kültürel zekâ ile öz-yeterliliğin ortak (etkileşimsel) etkisinin varlığı bulunmuştur.

Uysal, (2013), yaptığı araştırmada, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde görev yapan akademisyenlerin genel öz yeterlilik inançlarını cinsiyete, unvana ve bölüm değişkenlerine göre incelemektedir. Bunun yanı sıra araştırmada akademisyenlerin genel öz yeterlilik inançlarının ne düzeyde olduğu sorusuna da cevap aranmıştır. Araştırmada nicel araştırma tekniklerinden anket yöntemi kullanılmış ve 80 akademisyene uygulanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre akademisyenlerin genel öz yeterlilik inancına bakıldığında cinsiyet, unvan ve bölüm değişkenlerine göre anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. Araştırmada akademisyenlerin genel öz yeterlilik puanlarının yüksek olduğu bulunmuştur.

Azizli vd., (2015) gerçekleştirdikleri çalışmada genel öz yeterlik, geleceği planlama eğilimi ve yaşam doyumu düzeyi arasındaki ilişkileri tespit etmek istemiştir. Çalışmada 16-31 yaş aralığındaki 242 üniversite öğrencisi katılmıştır. Gerçekleştirilen analizler neticesinde genel öz-yeterlik, yaşam doyumu ve geleceği planlama eğilimi

arasında anlamlı düzeyde ilişkiler görülmektedir. Genel öz-yeterliğin en yüksek düzeyde yaşam doyumu ile ilişkili olduğu belirtilmiştir.

Kaplantaş Gürbüz (2017)'ün “Pedagojik Formasyon Programı Öğrencilerinin Bilişsel Esneklik ve Öz Yeterlik Düzeyleri” adlı çalışmasında 2015-2016 eğitim öğretim yılında Abant İzzet Baysal Üniversitesinde, formasyon eğitimine devam edenlerin bilişsel esneklik düzeyleri ve öz yeterlilikleri arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Belirtilen amaç neticesinde, öğretmen adaylarının ölçeğin toplam puanında ve tüm alt boyutlarında bilişsel esneklik ve öz yeterlilikleri yüksek düzeydedir. Bilişsel esneklik ile öz yeterlilik düzeyine ilişkin düşünceleri arasında da pozitif yönde, orta seviyede ve manidar ilişki vardır. Ayrıca öz yeterlilik düzeyleri cinsiyet ve mezun oldukları/ olacakları bölüm değişkenlerine göre manidar farklılık gösterirken; yaş ve mezuniyet durumu değişkenleri anlamlı farklılık göstermediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Bahar ve Kağan'ın (2018) yaptığı “Öğretmen Adaylarında Öz-Yeterlik Algılarının Yordayıcısı Olarak Beş Faktör Kişilik Özellikleri” isimli çalışmadan elde edilen neticelere göre; duygusal dengesizlik, deneyime açıklık ve sorumluluk değişkenleri öğrenci katılımına yönelik öz-yeterlik algısının; dışa dönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk değişkenleri öğretim stratejilerine yönelik öz-yeterlik algısının pozitif yordayıcıları olduğu görülmektedir.

Laçın ve Yalçın (2018) tarafından yapılan üniversite öğrencilerinin öz yeterlilik ve başa çıkma metotlarının bilişsel esneklik ve aralarındaki ilişkide üniversite öğrencilerinin öz yeterlilik ve baş etme metotlarındaki kişinin kendisine güvenli yaklaşımı ve sosyal desteğin aralarında anlamlı bir ilişki olduğu ve bilişsel esnekliği pozitif yönde etkilediği bulunmuştur.

Bayer ve Bayram (2019), yaşam doyumunun öz yeterliliğe etkisini ve bu etkide yaşam yöneliminin aracı rolünü araştırmışlardır. Araştırmaya Ankara ilinde farklı hastanelerde çalışan 250 hemşire katılmıştır. Araştırmada yaşam doyumu ölçeği, yaşam yönelimi ölçeği ve genel öz yeterlilik ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda ulaşılan sonuçlar şu şekildedir: yaşam doyumunun öz yeterlilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır, yaşam doyumu ile yaşam yönelimi arasında da pozitif yönde

anlamli ilişki vardır, yaşam doyurunun öz yeterlilik üzerinde yaşam yöneliminin kısmi aracı etkisi vardır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

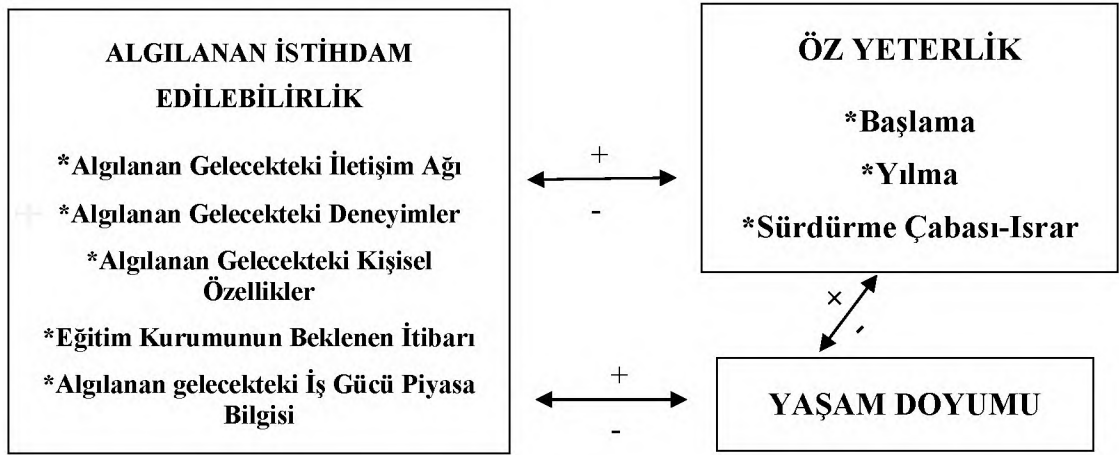
ALGILANAN GELECEKTEKİ İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK, YAŞAM DOYUMU VE ÖZ YETERLİLİK İLİŞKİSİ: MUHASEBE VE BANKACILIK ÖN LİSANS BÖLÜMLERİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE KARŞILAŞTIRMALI İNCELENMESİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, yaşam doyumu ve özyeterlilik ilişkisinin incelenmesidir. Yapılan alanyazını incelemesi sonucunda değişkenlerin (algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, yaşam doyumu ve öz yeterlik) farklı değişkenler ile ilişkilerinin incelendiği görülmektedir. Belirtilen üç değişkenin bir arada çok az çalışıldığı ve özellikle muhasebe ve bankacılık bölümü öğrencileri ile çalışmaların da sınırlı olduğu gözlenmiştir. Çalışmanın bu sebepten literatüre fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Bu model değişkenler arasındaki ilişkinin ve birbirlerine etki oranlarını incelemeye olanak sağlaması nedeniyle tercih edilmiştir. İlişkisel tarama modellerinde iki veya daha fazla değişkenin aralarındaki birlikte değişim durum ve etki oranları da incelenmektedir (Karasar, 2014). Çalışmada örnekleme kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi Karasar (2014)'a göre evrenin içinde kolay, hızlı ve daha az maliyetli şekilde verilerin toplanmasını sağlar. Araştırma için oluşturulan model aşağıdaki Şekil 2'de gösterilmektedir.



Şekil 2. Araştırma Modeli

Araştırma modeline uygun olarak araştırılmak istenen hipotezler aşağıda sunulmuştur.

H₁: Katılımcıların algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, yaşam doyumu ve öz yeterlilikleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterir.

H₂: Katılımcıların algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, yaşam doyumu ve öz yeterlilikleri yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterir.

H₃: Katılımcıların algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, yaşam doyumu ve öz yeterlilikleri sınıf düzeyine göre anlamlı farklılık gösterir.

H₄: Katılımcıların algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, yaşam doyumu ve öz yeterlilikleri okunan bölümle ilgili sertifika sahibi olma durumlarına göre anlamlı farklılık gösterir.

H₅: Katılımcıların algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, yaşam doyumu ve öz yeterlilikleri okunan bölümle ilgili iş tecrübesi olma durumlarına göre anlamlı farklılık gösterir.

H₆: Katılımcıların algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, yaşam doyumu ve öz yeterlilikleri sosyo-ekonomik düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterir.

H₇: Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₈: Öz yeterlilik ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₉: Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ve öz yeterlilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evreni için Muhasebe ve bankacılık öğrencileri tercih edilmiştir. Araştırma örneklemini Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Muhasebe ve bankacılık birinci ve ikinci sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Uygulama Ula Ali Koçman MYO, Muğla Merkez MYO, Dalaman MYO ve Fethiye Ali Sıtkı Mefharet Koçman MYO öğrencileriyle gerçekleştirilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 328 (220 Muhasebe bölümü ve 108 bankacılık bölümü öğrencisi) öğrenci araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Katılımcılara çalışma hakkında bilgi verilerek gönüllük esası uygulanmıştır.

3.4. Araştırmanın Sınırlılık ve Varsayımları

- Araştırma Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi muhasebe ve bankacılık önlisans bölümleri öğrencileri ile sınırlıdır.
- Araştırmanın uygulaması 2022-2023 yılı eğitim ve öğretim yılı ile sınırlandırılmıştır.
- Araştırma verilen değişkenler ile sınırlıdır.
- Katılımcıların ankette yer alan ifadelerle doğru yanıt verdiği varsayılmaktadır.

3.5. Veri Toplama Araçları

Araştırma için gerekli verilerin toplanması için nicel veri toplama tekniklerinden anket yönteminden faydalanılmıştır. Anket dört bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde katılımcıları tanımlayıcı demografik yedi soru (cinsiyet, yaş, bölüm, sınıf, sertifika sahipliği, iş tecrübesi, sosyo-ekonomik düzey) ikinci bölümde, Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği, üçüncü bölümde Yaşam Doyumu Ölçeği ve son bölümde ise Genel Öz Yeterlilik Ölçeğine ilişkin ifadeler yer almaktadır.

3.5.1. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği

Katılımcıların, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik algılarını ölçmek için, Gunawan vd., (2019) tarafından geliştirilen, Türkçe'ye uyarlaması Alkın vd., (2020) tarafından yapılan 24 maddeli ölçek kullanılmıştır. Ölçek 6'lı Likert olarak "Kesinlikle Katılmıyorum (1), "Kesinlikle Katılıyorum (6)" şeklinde puanlar cevaplandırılmaktadır. Her dört maddenin bir boyutu oluşturduğu, toplam altı boyuttan oluşan ölçeğin boyutları; "algılanan gelecekteki iletişim ağı", "algılanan gelecekteki deneyimler", "algılanan gelecekteki kişisel özellikler", "eğitim kurumunun beklenen itibarı", "algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi" ve "algılanan gelecekteki beceriler" şeklindedir. Ayrıca ölçeğin güvenilirlik katsayısı Alkın vd., (2020) çalışmasında ölçek geneli için 0,95 olarak hesaplanmıştır.

3.5.2. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği

Katılımcıların öz yeterlilik düzeylerini belirlemede ise Sherer ve arkadaşları (1982) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Yıldırım ve İlhan (2010) tarafından yapılan ölçek kullanılmıştır. Ölçek başlama, yılmama ve sürdürme çabası-ısrar olmak üzere üç boyut ve toplamda 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li likert tipinde doğrudan ve ters olmak üzere iki puanlama bulunmaktadır. Hiç: 1 puan, Çok az: 2 puan, Yeterince: 3 puan, İyi: 4 puan ve Çok iyi: 5 puan olarak hesaplanırken, ters puanlamada ise; Hiç: 5 puan, Çok az: 4 puan, Yeterince: 3 puan, İyi: 2 puan ve Çok iyi: 1 puan olarak hesaplanmaktadır. Ölçekte bulunan 1, 3, 8, 9, 13. ve 15. sorular doğrudan puanlanmaktadır. 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 14, 16 ve 17. maddeler ters olarak puanlanmaktadır. Katılımcıların aldıkları puanlar 17 ile 85 puan arasında değerler almaktadır. Puanın artması öz yeterlilik algısının arttığını ifade etmektedir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı ise Yıldırım ve İlhan (2010) tarafından yapılan çalışmada 0,80 olarak hesaplanmıştır.

3.5.3. Yaşam Doyumu Ölçeği

Katılımcıların yaşam doyumu düzeylerinin belirlenmesi için, Diener vd., (1985) tarafından geliştirilen Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan "Yaşam Doyumu Ölçeği" tercih edilmiştir. Ölçek tek boyutlu olup 5 ifade içermektedir. 5'li likert tipinde olan ölçek katılımcılar tarafından "1-hiç katılmıyorum-5-tamamen katılıyorum" aralığında cevaplandırılmaktadır. Ölçeğin Türkçe

uyarlamasında güvenilirlik katsayısı 0,88 ve test- tekrar test güvenilirliği ise 0,97 olarak hesaplanmıştır (Dağlı ve Baysal, 2016).

3.6. Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik ve Normallik Analizi

Tablo 6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Muhasebe		Bankacılık	
	Cronbach's Alpha	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha	İfade Sayısı
Yaşam Doyumu Ölçek Geneli	,844	5	,918	5
<i>Algılanan Gelecekteki İletişim Ağı</i>	,815	4	,952	4
<i>Algılanan Gelecekteki Deneyimler</i>	,865	4	,961	4
<i>Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler</i>	,865	4	,985	4
<i>Eğitim Kurumunun Beklenen İtibarı</i>	,912	4	,959	4
<i>Algılanan Gelecekteki İş Gücü Piyasası Bilgisi</i>	,851	4	,979	4
<i>Algılanan Gelecekteki Beceriler</i>	,866	4	,978	4
AGİE Ölçek Geneli	,962	24	,992	24
<i>Başlama</i>	,865	9	,918	9
<i>Yılmama</i>	,712	5	,798	5
<i>Sürdürme Çabası-İsrar</i>	,761	3	,792	3
Öz yeterlilik Ölçek Geneli	,822	17	,832	17

AGİE: Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik

Araştırma veri toplama formunda yer alan ölçeklerin güvenilirlik analizi için Cronbach Alpha katsayısından yararlanılmıştır. Bu değer 0-1 arasında bir değer almakta ve 1'e yaklaştıkça ölçek güvenilirliği artmaktadır. Analiz sonucu hesaplanan katsayının güvenilirlik için 0,60 üzerinde olması beklenmekte ve bu değer 0,80-1,00 arasında olması ise “yüksek güvenilir” anlamına gelmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Yapılan analiz sonucunda muhasebe bölümünde okuyan öğrencilerden elde edilen bulgulara göre; yaşam doyumu ölçeğinin güvenilirlik katsayısının 0,844; AGİE ölçek genelinin 0,962 ve alt boyutlarının ise ,815-,912 arasında; öz yeterlilik ölçek genelinin ,822 ve alt boyutlarının ise ,761-,865 arasında olduğu görülmektedir. Bankacılık bölümünde okuyan öğrencilerden elde edilen bulgulara göre ise; yaşam doyumu ölçeğinin güvenilirlik katsayısının 0,918; AGİE ölçek genelinin 0,962 ve alt boyutlarının ise ,952-,985 arasında; öz yeterlilik ölçek genelinin ,832 ve alt boyutlarının ise ,792-,918 arasında olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre

araştırmada kullanılan ölçeklerin geneli ve alt boyutlarının güvenilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7. Araştırmada Kullanılan Normallik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Muhasebe		Bankacılık	
	Skewness	Kurtosis	Skewness	Kurtosis
Yaşam Doyumu	-,144	-,475	-,170	-,811
<i>Algılanan Gelecekteki İletişim Ağı</i>	-1,059	1,340	-,973	-,336
<i>Algılanan Gelecekteki Deneyimler</i>	-1,596	2,327	-1,250	,414
<i>Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler</i>	-1,540	1,751	-1,314	,499
<i>Eğitim Kurumunun Beklenen İtibarı</i>	-,678	-,095	-,704	-,863
<i>Algılanan Gelecekteki İş Gücü Piyasası Bilgisi</i>	-,816	-,520	-1,166	,017
<i>Algılanan Gelecekteki Beceriler</i>	-1,212	,383	-1,191	,373
<i>Başlama</i>	-,605	,010	-1,035	,539
<i>Yılmama</i>	-,018	-,615	-,255	-1,096
<i>Sürdürme Çabası-İsrar</i>	-,216	-,578	-,505	-,222

Araştırma hipotezlerinin test edilmesinden önce yapılacak olan analizlerin tespiti için normallik testi yapılmıştır. Tabachnick & Fidell, (2013), normallik testinde elde edilen çarpıklık ve basıklık değerinin $\pm 1,5$ arasında; George ve Mallery'e (2010) ± 2 aralığında olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bazı yazarlara göre ise bu değerlerin ± 3 aralığında olması normallik şartını sağlamaktadır (Coakes ve Steed, 2003). Tablo incelendiğinde, ölçeklerin normal dağılım şartını sağladığı görülmüş ve analiz için parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

3.7. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS v22 paket programından yararlanılmıştır. Veri setinin çözümlenmesinde frekans, yüzde analizleri kullanılmıştır. Ölçme araçlarının güvenilirlik analizleri yapılarak araştırma için uygunluğu Cronbach Alpha katsayısına göre test edilmiştir. Veri setine uygulanan normallik analizi sonuçlarına göre parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılıklarının incelenmesinde ikili grupların karşılaştırılmasında t-testinden; çoklu grupların karşılaştırılmasında ise ANOVA testinden yararlanılmıştır. ANOVA testinde tespit edilen gruplar arasındaki farklılıkların kaynağının incelenmesinde ise TUKEY testinden yararlanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi

incelenmek için pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırma bulgularının yorumlanmasında anlamlılık değeri 0,01 ve 0,05 olarak kabul edilmiştir.

3.8. Bulgular

3.8.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular

Tablo 8. Muhasebe Bölümü Öğrencilerinin Demografik Bilgilerinin Dağılımı

		N	%			N	%
Cinsiyet	Erkek	99	45,0	Sınıf	1. Sınıf	144	65,5
	Kadın	121	55,0		2. Sınıf	76	34,5
Yaş Aralığı	18-20 Yaş Arası	146	66,4	Sosyo-Ekonomik Düzey	Düşük	41	18,6
	21-24 Yaş Arası	58	26,4		Orta	161	73,2
	25-28 Yaş Arası	8	3,6		Yüksek	18	8,2
	29 ve Üzeri	8	3,6		Evet	19	8,6
İş Tecrübesi	Evet	66	30,0	Sertifika	Hayır	201	91,4
	Hayır	154	70,0				
Toplam		220	100,0	Toplam		220	100,0

Tablo 8 incelendiğinde katılımcıların %55'i kadın %45'i ise erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların yaş aralığına baktığımızda %66,4'ünün 18-20 yaş arasında olduğu görülmektedir. Öğrencilerin %65,5'inin 1. sınıf ve %34,5'i ise 2. sınıfta öğrenim görmektedir. Öğrencilerin okudukları bölümle ilgili herhangi bir iş tecrübesi olup olmadığına ilişkin soruya %70,0'i hayır ve %30'u ise evet cevabını vermiştir. Sosyo-ekonomik düzeyle ilgili soruya ise katılımcıların %73,2'sinin orta şeklinde cevap verdiği görülmektedir. Son olarak ise katılımcıların okuduğu bölümle ilgili sertifika programına katılma durumuna ise %91,4'ü hayır derken ve %8,6'sı ise evet cevabını vermiştir.

Tablo 9. Bankacılık Bölümü Öğrencilerinin Demografik Bilgilerinin Dağılımı

		N	%			N	%
Cinsiyet	Erkek	34	31,5	Sınıf	1. Sınıf	43	39,8
	Kadın	74	68,5		2. Sınıf	65	60,2
Yaş Aralığı	18-20 Yaş Arası	69	63,9	Sosyo-Ekonomik Düzey	Düşük	22	20,4
	21-24 Yaş Arası	30	27,8		Orta	82	75,9
	25-28 Yaş Arası	4	3,7		Yüksek	4	3,7
	29 ve Üzeri	5	4,6		Evet	12	11,1
				Sertifika	Hayır	96	88,9
İş Tecrübesi	Evet	42	38,9				
	Hayır	66	61,1	Toplam		108	100,0
Toplam		108	100,0	Toplam		108	100,0

Tablo 9 incelendiğinde katılımcıların %68,5'i kadın %31,5'i ise erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların yaş aralığına baktığımızda %63,9'unun 18-20 yaş arasında olduğu görülmektedir. Öğrencilerin %39,8'i 1. sınıf ve %60,2'si 2. sınıfta öğrenim görmektedir. Öğrencilerin okudukları bölümle ilgili herhangi bir iş tecrübesi olup olmadığına ilişkin soruya %61,1'i hayır ve %38,9'u ise evet cevabını vermiştir. Sosyo-ekonomik düzeyle ilgili soruya ise katılımcıların %75,9'unun orta şeklinde cevap verdiği görülmektedir. Son olarak ise katılımcıların okuduğu bölümle ilgili sertifika programına katılma durumuna ise %88,9'u hayır derken ve %11,1'i ise evet cevabını vermiştir.

Tablo 10. Katılımcıların Bölüm Dağılımı

Bölüm	N	%
Muhasebe	220	79
Bankacılık	108	21
Toplam	328	100,0

Tablo 10 incelendiğinde katılımcıların 79'u muhasebe ve %21'i ise bankacılık bölümünde öğrenim görmektedir. Muhasebe bölümünde okuyanların bankacılık bölümüne göre fazla olduğu görülmektedir.

3.8.2. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik İle İlgili Bulgular

Tablo 11. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirliğin Cinsiyete Göre Analizi

Boyutlar	Bölüm	Cinsiyet	n	Ort.	SS	SD	t	p
Algılanan Gelecekteki İletişim Ağı	Muhasebe	Erkek	99	3,99	0,91	218	-1,490	0,138
		Kadın	121	4,15	0,72			
	Bankacılık	Erkek	34	3,51	1,31	106	-2,801	0,006
		Kadın	74	4,19	1,09			
Algılanan Gelecekteki Deneyimler	Muhasebe	Erkek	99	4,17	0,96	218	-1,862	0,064
		Kadın	121	4,39	0,77			
	Bankacılık	Erkek	34	3,81	1,26	106	-2,172	0,034
		Kadın	74	4,34	0,99			
Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler	Muhasebe	Erkek	99	4,25	0,83	218	-1,118	0,265
		Kadın	121	4,37	0,82			
	Bankacılık	Erkek	34	3,80	1,34	106	-1,735	0,086
		Kadın	74	4,25	1,19			
Eğitim Kurumunun Beklenen İtibarı	Muhasebe	Erkek	99	3,54	1,16	218	-1,595	0,112
		Kadın	121	3,75	0,92			
	Bankacılık	Erkek	34	3,18	1,14	106	-3,339	0,001
		Kadın	74	3,76	0,93			
Algılanan Gelecekteki İş Gücü Piyasası Bilgisi	Muhasebe	Erkek	99	4,01	0,91	218	-2,728	0,007
		Kadın	121	4,32	0,75			
	Bankacılık	Erkek	34	3,66	1,32	106	-2,567	0,012
		Kadın	74	4,30	1,14			
Algılanan Gelecekteki Beceriler	Muhasebe	Erkek	99	4,23	0,91	218	-1,316	0,189
		Kadın	121	4,38	0,79			
	Bankacılık	Erkek	34	3,71	1,28	106	-2,722	0,008
		Kadın	74	4,34	1,02			

Tablo incelendiğinde, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin cinsiyet değişkenine göre, muhasebe bölümü öğrencilerinde yalnızca “Algılanan Gelecekteki İş Gücü Piyasası Bilgisi” ($t_{(218)} = -2,728$; $p < 0,05$) boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bankacılık bölümü öğrencilerinde ise algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin cinsiyet değişkenine göre, “Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler” hariç diğer bütün boyutlarda anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Her iki bölüm öğrencilerinin de algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin alt boyutlarını değerlendirmelerinde kadınların ortalamasının erkeklerle göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 12. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirliğin Yaşa Göre Analizi

Boyutlar	Bölüm	Yaş	n	Ort.	SS	SD	F	p	Fark
Algılanan Gelecekteki İletişim Ağı	Muhasebe	(1) 18-20	146	4,10	0,82	3,216	,975	0,405	-
		(2) 21-24	58	3,99	0,79				
		(3) 25-28	8	4,50	0,46				
		(4) 29 ve üzeri	8	4,09	1,19				
	Bankacılık	(1) 18-20	69	4,11	1,00	3,104	2,544	0,060	-
		(2) 21-24	30	3,71	1,46				
		(3) 25-28	4	4,81	0,24				
		(4) 29 ve üzeri	5	3,05	1,81				
Algılanan Gelecekteki Deneyimler	Muhasebe	(1) 18-20	146	4,22	0,95	3,216	1,541	0,205	-
		(2) 21-24	58	4,42	0,65				
		(3) 25-28	8	4,75	0,46				
		(4) 29 ve üzeri	8	4,19	1,00				
	Bankacılık	(1) 18-20	69	4,32	0,84	3,104	2,764	0,046	3-1,2
		(2) 21-24	30	3,85	1,47				
		(3) 25-28	4	4,94	0,13				
		(4) 29 ve üzeri	5	3,45	1,55				
Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler	Muhasebe	(1) 18-20	146	4,27	0,82	3,216	1,886	0,133	-
		(2) 21-24	58	4,44	0,79				
		(3) 25-28	8	4,78	0,21				
		(4) 29 ve üzeri	8	4,00	1,41				
	Bankacılık	(1) 18-20	69	4,26	1,06	3,104	2,637	0,054	-
		(2) 21-24	30	3,81	1,47				
		(3) 25-28	4	4,88	0,25				
		(4) 29 ve üzeri	5	3,10	1,94				
Eğitim Kurumunun Beklenen İtibarı	Muhasebe	(1) 18-20	146	3,50	1,04	3,216	2,458	0,067	-
		(2) 21-24	58	3,97	0,84				
		(3) 25-28	8	3,94	1,52				
		(4) 29 ve üzeri	8	4,06	1,27				
	Bankacılık	(1) 18-20	69	3,86	1,06	3,104	2,614	0,055	-
		(2) 21-24	30	3,53	1,60				
		(3) 25-28	4	4,94	0,13				
		(4) 29 ve üzeri	5	2,80	1,82				
Algılanan Gelecekteki İş Gücü Piyasası Bilgisi	Muhasebe	(1) 18-20	146	4,16	0,83	3,216	1,547	0,203	-
		(2) 21-24	58	4,16	0,83				
		(3) 25-28	8	4,81	0,35				
		(4) 29 ve üzeri	8	4,19	1,28				
	Bankacılık	(1) 18-20	69	4,25	1,03	3,104	2,512	0,063	-
		(2) 21-24	30	3,78	1,50				
		(3) 25-28	4	4,94	0,13				
		(4) 29 ve üzeri	5	3,25	1,82				
Algılanan Gelecekteki Beceriler	Muhasebe	(1) 18-20	146	4,23	0,86	3,216	2,373	0,071	-
		(2) 21-24	58	4,45	0,82				
		(3) 25-28	8	4,91	0,13				
		(4) 29 ve üzeri	8	4,44	1,05				
	Bankacılık	(1) 18-20	69	4,30	0,88	3,104	2,862	0,040	3-1,2
		(2) 21-24	30	3,80	1,48				
		(3) 25-28	4	4,88	0,25				
		(4) 29 ve üzeri	5	3,35	1,71				

Katılımcıların algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliklerinin yaşlarına göre farklılık durumunun tespit edilmesi için ANOVA testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre katılımcıların yaşlarına göre muhasebe bölümü öğrencilerinin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliklerinde hiçbir boyutta anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0,05$). Bankacılık bölümü öğrencilerinin yaşlarına göre ise algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin “Algılanan Gelecekteki Deneyimler” ($F_{(3,104)}= 2,764$; $p<0,05$) ve “Algılanan Gelecekteki Beceriler” ($F_{(3,104)}= 2,862$; $p<0,05$) boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Boyutlardaki anlamlı farklılığın tespit edilmesi için TUKEY testi kullanılmış ve test sonucunda her iki boyuttaki anlamlı farklılığın 25-28 yaş arasındakiler ile 18-20 yaş ve 21-24 yaş arasındaki ortalama farkından kaynaklandığı tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 13. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirliğin Sınıf Düzeyine Göre Analizi

Boyutlar	Bölüm	Sınıf	n	Ort.	SS	SD	t	p
Algılanan Gelecekteki İletişim Ağı	Muhasebe	1. Sınıf	144	4,02	0,75	218	-1,556	0,121
		2. Sınıf	76	4,20	0,92			
	Bankacılık	1. Sınıf	43	4,34	0,81	106	2,874	0,005
		2. Sınıf	65	3,74	1,35			
Algılanan Gelecekteki Deneyimler	Muhasebe	1. Sınıf	144	4,24	0,87	218	-2,391	0,071
		2. Sınıf	76	4,47	0,83			
	Bankacılık	1. Sınıf	43	4,61	0,66	106	3,952	0,000
		2. Sınıf	65	3,88	1,24			
Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler	Muhasebe	1. Sınıf	144	4,22	0,83	218	-2,385	0,018
		2. Sınıf	76	4,47	0,80			
	Bankacılık	1. Sınıf	43	4,65	0,68	106	4,459	0,000
		2. Sınıf	65	3,75	1,41			
Eğitim Kurumunun Beklenen İtibarı	Muhasebe	1. Sınıf	144	3,50	1,02	218	-2,921	0,004
		2. Sınıf	76	3,95	0,95			
	Bankacılık	1. Sınıf	43	4,19	0,94	106	3,215	0,002
		2. Sınıf	65	3,47	1,40			
Algılanan Gelecekteki İş Gücü Piyasası Bilgisi	Muhasebe	1. Sınıf	144	4,11	0,80	218	-1,707	0,089
		2. Sınıf	76	4,31	0,89			
	Bankacılık	1. Sınıf	43	4,53	0,84	106	3,407	0,001
		2. Sınıf	65	3,81	1,37			
Algılanan Gelecekteki Beceriler	Muhasebe	1. Sınıf	144	4,18	0,85	218	-2,717	0,007
		2. Sınıf	76	4,52	0,82			
	Bankacılık	1. Sınıf	43	4,62	0,65	106	4,272	0,000
		2. Sınıf	65	3,82	1,28			

Tablo incelendiğinde, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin sınıf düzeyi değişkenine göre, muhasebe bölümü öğrencilerinde “Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler” ($t_{(218)} = -2,131$; $p < 0,05$), “Eğitim Kurumunun Beklenen İtibarı” ($t_{(218)} = -2,152$; $p < 0,05$) ve “Algılanan Gelecekteki Beceriler” ($t_{(218)} = -2,022$; $p < 0,05$) boyutlarında anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bankacılık bölümü öğrencilerinde ise algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin sınıf düzeyi değişkenine göre bütün boyutlarda anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p < 0,05$).

Tablo 14. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirliğin Okunan Bölümle İlgili Sertifika Sahibi Olma Durumuna Göre Analizi

Boyutlar	Bölüm	Değişken	n	Ort.	SS	SD	t	p
Algılanan Gelecekteki İletişim Ağı	Muhasebe	Evet	19	4,10	0,67	218	,124	0,901
		Hayır	201	4,08	0,83			
	Bankacılık	Evet	12	5,00	0,00	106	9,301	0,000
		Hayır	96	3,85	1,21			
Algılanan Gelecekteki Deneyimler	Muhasebe	Evet	19	3,71	1,28	218	-3,100	0,002
		Hayır	201	4,34	0,80			
	Bankacılık	Evet	12	4,94	0,11	106	7,143	0,000
		Hayır	96	4,08	1,13			
Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler	Muhasebe	Evet	19	4,39	0,52	218	,401	0,689
		Hayır	201	4,31	0,85			
	Bankacılık	Evet	12	4,81	0,34	106	4,830	0,000
		Hayır	96	4,02	1,29			
Eğitim Kurumunun Beklenen İtibarı	Muhasebe	Evet	19	3,65	1,25	218	-,025	0,980
		Hayır	201	3,66	1,02			
	Bankacılık	Evet	12	4,77	0,23	106	7,707	0,000
		Hayır	96	3,63	1,30			
Algılanan Gelecekteki İş Gücü Piyasası Bilgisi	Muhasebe	Evet	19	4,01	0,85	218	-,938	0,349
		Hayır	201	4,20	0,84			
	Bankacılık	Evet	12	4,94	0,11	106	7,060	0,000
		Hayır	96	3,99	1,27			
Algılanan Gelecekteki Beceriler	Muhasebe	Evet	19	4,40	0,63	218	,480	0,632
		Hayır	201	4,30	0,87			
	Bankacılık	Evet	12	4,88	0,23	106	6,043	0,000
		Hayır	96	4,05	1,18			

Tablo incelendiğinde, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin okunan bölümle ilgili sertifika sahibi olma değişkenine göre, muhasebe bölümü öğrencilerinde öğrencilerinde “Algılanan Gelecekteki Deneyimler” ($t_{(218)} = -3,100$; $p < 0,05$) hariç diğer boyutlarda anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$). Bankacılık

bölümü öğrencilerinde ise algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin okunan bölümle ilgili sertifika sahibi olma değişkenine göre bütün boyutlarda anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 15. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirliğin Okunan Bölümle İlgili İş Tecrübesi Olma Durumuna Göre Analizi

Boyutlar	Bölüm	Değişken	n	Ort.	SS	SD	t	p
Algılanan Gelecekteki İletişim Ağı	Muhasebe	Evet	66	4,25	0,73	218	2,115	0,036
		Hayır	154	4,01	0,84			
	Bankacılık	Evet	42	3,79	1,28	106	-1,250	0,215
		Hayır	66	4,09	1,14			
Algılanan Gelecekteki Deneyimler	Muhasebe	Evet	66	4,34	1,01	218	,543	0,588
		Hayır	154	4,29	0,81			
	Bankacılık	Evet	42	4,00	1,18	106	-1,272	0,207
		Hayır	66	4,28	1,04			
Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler	Muhasebe	Evet	66	4,45	0,74	218	1,517	0,131
		Hayır	154	4,25	0,86			
	Bankacılık	Evet	42	3,94	1,44	106	-1,041	0,301
		Hayır	66	4,21	1,11			
Eğitim Kurumunun Beklenen İtibarı	Muhasebe	Evet	66	3,85	1,08	218	1,806	0,072
		Hayır	154	3,58	1,02			
	Bankacılık	Evet	42	3,87	1,31	106	,718	0,475
		Hayır	66	3,69	1,27			
Algılanan Gelecekteki İş Gücü Piyasası Bilgisi	Muhasebe	Evet	66	4,28	0,89	218	1,084	0,279
		Hayır	154	4,12	0,80			
	Bankacılık	Evet	42	3,99	1,35	106	-,748	0,456
		Hayır	66	4,17	1,16			
Algılanan Gelecekteki Beceriler	Muhasebe	Evet	66	4,50	0,79	218	2,091	0,58
		Hayır	154	4,34	0,86			
	Bankacılık	Evet	42	4,08	1,19	106	-,462	0,645
		Hayır	66	4,18	1,12			

Tablo incelendiğinde, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin okunan bölümle ilgili iş tecrübesi olma değişkenine göre, muhasebe bölümü öğrencilerinde yalnızca “Algılanan Gelecekteki İletişim Ağı” ($t_{(218)}= 2,015$; $p<0,05$) boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bankacılık bölümü öğrencilerinde ise hiçbir boyutta okunan bölümle ilgili iş tecrübesi olma değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 16. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirliğin Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Analizi

Boyutlar	Bölüm	Değişken	n	Ort.	SS	SD	F	p	Fark
Algılanan Gelecekteki İletişim Ağı	Muhasebe	(1) Düşük	41	4,02	0,90	2,217	2,269	,106	-
		(2) Orta	161	4,05	0,82				
		(3) Yüksek	18	4,47	0,44				
	Bankacılık	(1) Düşük	22	3,77	1,25	2,105	,639	0,530	-
		(2) Orta	82	4,01	1,21				
		(3) Yüksek	4	4,44	0,52				
Algılanan Gelecekteki Deneyimler	Muhasebe	(1) Düşük	41	4,48	0,74	2,217	5,385	,005	2-3
		(2) Orta	161	4,19	0,92				
		(3) Yüksek	18	4,81	0,29				
	Bankacılık	(1) Düşük	22	4,02	1,30	2,105	1,335	0,267	-
		(2) Orta	82	4,17	1,06				
		(3) Yüksek	4	5,00	-				
Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler	Muhasebe	(1) Düşük	41	4,36	0,91	2,217	4,106	,018	2-3
		(2) Orta	161	4,25	0,83				
		(3) Yüksek	18	4,83	0,19				
	Bankacılık	(1) Düşük	22	4,01	1,32	2,105	1,096	0,338	-
		(2) Orta	82	4,09	1,25				
		(3) Yüksek	4	5,00	-				
Eğitim Kurumunun Beklenen İtibarı	Muhasebe	(1) Düşük	41	3,81	1,03	2,217	,516	,598	-
		(2) Orta	161	3,63	1,09				
		(3) Yüksek	18	3,67	0,53				
	Bankacılık	(1) Düşük	22	3,30	1,30	2,105	1,866	0,160	-
		(2) Orta	82	3,87	1,29				
		(3) Yüksek	4	4,06	0,13				
Algılanan Gelecekteki İş Gücü Piyasası Bilgisi	Muhasebe	(1) Düşük	41	4,29	0,77	2,217	2,566	,079	-
		(2) Orta	161	4,12	0,88				
		(3) Yüksek	18	4,56	0,42				
	Bankacılık	(1) Düşük	22	3,82	1,39	2,105	1,295	0,278	-
		(2) Orta	82	4,14	1,21				
		(3) Yüksek	4	4,81	0,38				
Algılanan Gelecekteki Beceriler	Muhasebe	(1) Düşük	41	4,34	0,81	2,217	1,881	,155	-
		(2) Orta	161	4,27	0,88				
		(3) Yüksek	18	4,68	0,51				
	Bankacılık	(1) Düşük	22	3,93	1,24	2,105	,962	0,385	-
		(2) Orta	82	4,17	1,13				
		(3) Yüksek	4	4,75	0,50				

Katılımcıların algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliklerinin sosyo-ekonomik durumlarına göre farklılık durumunun tespit edilmesi için ANOVA testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre katılımcıların sosyo-ekonomik durumlarına göre muhasebe bölümü öğrencilerinin “ Algılanan Gelecekteki Deneyimler” ($F_{(2,217)}= 5,385$; $p<0,05$) ve “ Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler” ($F_{(2,217)}= 4,106$; $p<0,05$) boyutlarını değerlendirmelerinde anlamlı bir farklılık bulunurken; bankacılık bölümlerinde okuyan öğrencilerin algılanan gelecekteki

istihdam edilebilirliklerinde hiçbir boyutta anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0,05$). Muhasebe bölümü öğrencilerinin boyutları değerlendirmelerindeki anlamlı farklılığın tespit edilmesi için yapılan TUKEY testi sonucunda; her iki boyuttaki anlamlı farklılığın yüksek ile orta sosyo-ekonomik düzeydekilerin arasındaki farklılıktan kaynaklandığı tespit edilmiştir.

3.8.3. Yaşam Doyumu İle İlgili Bulgular

Tablo 17. Yaşam Doyumunun Cinsiyete Göre Analizi

Boyutlar	Bölüm	Cinsiyet	n	Ort.	SS	SD	t	p
Yaşam Doyumu	Muhasebe	Erkek	99	3,28	1,01	218	,038	0,970
		Kadın	121	3,27	0,85			
	Bankacılık	Erkek	34	2,77	1,15	106	-2,773	0,007
		Kadın	74	3,39	1,04			

Tablo incelendiğinde, yaşam doyumunun cinsiyet değişkenine göre, muhasebe bölümü öğrencilerinde anlamlı bir farklılık olmadığı; bankacılık bölümü öğrencilerinde ise anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Muhasebe bölümünde okuyan öğrencilerde erkeklerin, bankacılık bölümünde okuyan öğrencilerde ise kadınların yaşam doyumu ortalamasının yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 18. Yaşam Doyumunun Yaşa Göre Analizi

Boyutlar	Bölüm	Yaş	n	Ort.	SS	SD	F	p	Fark
Yaşam Doyumu	Muhasebe	(1) 18-20	146	3,25	0,91	3,216	6,436	0,000	3-1,2,4
		(2) 21-24	58	3,20	0,92				
		(3) 25-28	8	4,63	0,52				
		(4) 29 ve üzeri	8	3,08	0,47				
	Bankacılık	(1) 18-20	69	3,24	0,97	3,104	2,322	0,079	-
		(2) 21-24	30	3,11	1,38				
		(3) 25-28	4	4,25	0,47				
		(4) 29 ve üzeri	5	2,36	0,93				

Katılımcıların yaşam doyumu düzeylerinin yaşlarına göre farklılık durumunun tespit edilmesi için ANOVA testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre muhasebe bölümünde okuyan öğrencilerin yaşam doyumunda yaşa göre anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılığın 25-28 yaş arasındakiler ile diğer yaş grupları arasındaki ortalama farkından kaynaklandığı tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Bankacılık bölümü öğrencilerinin yaşam doyumu düzeylerinde ise yaşa göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0,05$). Araştırma önlisans bölümü öğrencilerine uygulandığı ve yaş aralığının genellikle 18-24 yaş arasında olduğundan diğer yaş gruplarının sayısı ve ortalamaları farklı çıkmış olabilir. 18-20 yaş ve 21-24 yaş arası grupların yaşam doyumu ortalamaları her iki bölümde de birbirlerine yakinken farklılık 24 yaş üstündeki katılımcıların az olmasından da kaynaklanmış diyebiliriz.

Tablo 19. Yaşam Doyumunun Sınıf Düzeyine Göre Analizi

Boyutlar	Bölüm	Sınıf	n	Ort.	SS	SD	t	p
Yaşam Doyumu	Muhasebe	1. Sınıf	144	3,24	0,95	218	-,714	0,476
		2. Sınıf	76	3,33	0,87			
	Bankacılık	1. Sınıf	43	3,23	0,98	106	,247	0,805
		2. Sınıf	65	3,17	1,19			

Tablo incelendiğinde, yaşam doyumunun sınıf düzeyi değişkenine göre, muhasebe ve bankacılık bölümü öğrencilerinde anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Muhasebe bölümünde okuyan öğrencilerde 2. sınıfların, bankacılık bölümünde okuyan öğrencilerde ise 1. sınıfların yaşam doyumu ortalamasının yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 20. Yaşam Doyumunun Okunan Bölümle İlgili Sertifika Sahibi Olma Durumuna Göre Analizi

Boyutlar	Bölüm	Değişken	n	Ort.	SS	SD	t	p
Yaşam Doyumu	Muhasebe	Evet	19	3,17	1,10	218	-,489	0,626
		Hayır	201	3,28	0,90			
	Bankacılık	Evet	12	3,50	1,51	106	,751	0,467
		Hayır	96	3,16	1,05			

Tablo incelendiğinde, yaşam doyumunun okunan bölümle ilgili sertifika sahibi olma değişkenine göre, muhasebe ve bankacılık bölümlerinde okuyan öğrencilerde anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 21. Yaşam Doyumunun Okunan Bölümle İlgili İş Tecrübesi Olma Durumuna Göre Analizi

Boyutlar	Bölüm	Değişken	n	Ort.	SS	SD	t	p
Yaşam Doyumu	Muhasebe	Evet	66	3,32	0,86	218	,324	0,746
		Hayır	154	3,26	0,94			
	Bankacılık	Evet	42	3,50	1,06	106	2,325	0,022
		Hayır	66	3,00	1,10			

Tablo incelendiğinde, yaşam doyumunun okunan bölümle ilgili iş tecrübesi olma değişkenine göre, muhasebe bölümü öğrencilerinde anlamlı bir farklılık olmadığı; bankacılık bölümü öğrencilerinde ise anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Her iki bölüm öğrencilerinde de evet diyenlerin ortalamasının hayır diyenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 22. Yaşam Doyumunun Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Analizi

Boyutlar	Bölüm	Değişken	n	Ort.	SS	SD	F	p	Fark
Yaşam Doyumu	Muhasebe	(1) Düşük	41	2,99	,95	2,217	6,780	0,001	1-3
		(2) Orta	161	3,37	0,90				
		(3) Yüksek	18	3,93	0,72				
	Bankacılık	(1) Düşük	22	2,37	1,07	2,105	8,890	0,000	1-3
		(2) Orta	82	3,40	1,04				
		(3) Yüksek	4	3,60	0,33				

Katılımcıların yaşam doyumu düzeylerinin sosyo-ekonomik düzeylerine göre farklılık durumunun tespit edilmesi için ANOVA testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre muhasebe ve bankacılık bölümlerinde okuyan öğrencilerin yaşam doyumunda sosyo-ekonomik düzeylerine göre anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılığın düşük ve yüksek gelir grupları arasındaki ortalama farkından kaynaklandığı tespit edilmiştir ($p<0,05$). TUKEY testi sonucuna göre ise her iki bölümdeki anlamlı farklılığın düşük ile yüksek sosyo-ekonomik durumu olanların arasındaki ortalama farklılığından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

3.8.4. Genel Öz Yeterlilikle İle İlgili Bulgular

Tablo 23. Öz Yeterliliğin Cinsiyete Göre Analizi

Boyutlar	Bölüm	Cinsiyet	n	Ort.	SS	SD	t	p
Başlama	Muhasebe	Erkek	99	3,70	0,90	218	,802	0,423
		Kadın	121	3,60	0,92			
	Bankacılık	Erkek	34	4,05	0,57	106	,838	0,404
		Kadın	74	3,91	1,14			
Yılmama	Muhasebe	Erkek	99	3,82	0,70	218	1,430	0,154
		Kadın	121	3,69	0,65			
	Bankacılık	Erkek	34	3,78	0,72	106	-1,418	0,159
		Kadın	74	4,00	0,79			
Sürdürme Çabası-İsrar	Muhasebe	Erkek	99	3,83	0,87	218	3,187	0,002
		Kadın	121	3,46	0,84			
	Bankacılık	Erkek	34	3,07	1,08	106	-3,750	0,000
		Kadın	74	3,80	0,87			

Tablo incelendiğinde, öz yeterliliğin cinsiyet değişkenine göre, muhasebe ve bankacılık bölümleri öğrencilerinde yalnızca “Sürdürme Çabası-İsrar” boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). “Sürdürme Çabası-İsrar” boyutuna ilişkin ortalamaya bakıldığında muhasebe bölümünde okuyanlarda erkeklerin, bankacılık bölümünde okuyanlarda ise kadınların ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 24. Öz Yeterliliğin Yaşa Göre Analizi

Boyutlar	Bölüm	Yaş	n	Ort.	SS	SD	F	p	Fark
Başlama	Muhasebe	(1) 18-20	146	3,68	0,86	3,216	,964	0,410	-
		(2) 21-24	58	3,50	1,02				
		(3) 25-28	8	3,91	0,91				
		(4) 29 ve üzeri	8	3,87	0,94				
	Bankacılık	(1) 18-20	69	3,91	0,94	3,104	,357	0,784	-
		(2) 21-24	30	3,98	1,18				
		(3) 25-28	4	4,11	0,80				
		(4) 29 ve üzeri	5	4,36	0,81				
Yılmama	Muhasebe	(1) 18-20	146	3,75	0,63	3,216	1,573	0,197	-
		(2) 21-24	58	3,66	0,74				
		(3) 25-28	8	4,20	0,74				
		(4) 29 ve üzeri	8	3,74	0,56				
	Bankacılık	(1) 18-20	69	3,99	0,71	3,104	1,205	0,312	-
		(2) 21-24	30	3,83	0,91				
		(3) 25-28	4	4,25	0,50				
		(4) 29 ve üzeri	5	3,44	0,83				
Sürdürme Çabası-İsrar	Muhasebe	(1) 18-20	146	3,57	0,86	3,216	1,126	0,340	-
		(2) 21-24	58	3,76	0,91				
		(3) 25-28	8	3,95	1,10				

	(4) 29 ve üzeri	8	3,45	0,50				
	(1) 18-20	146	3,66	0,90	3,104	,854	0,467	-
	(2) 21-24	58	3,46	1,15				
Bankacılık	(3) 25-28	8	3,58	0,83				
	(4) 29 ve üzeri	8	3,00	1,35				

Katılımcıların öz yeterliliklerinin yaşlarına göre farklılık durumunun tespit edilmesi için ANOVA testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre katılımcıların yaşlarına göre muhasebe ve bankacılık bölümlerinde okuyan öğrencilerin öz yeterliliklerinde hiçbir boyutta anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0,05$).

Tablo 25. Öz Yeterliliğin Sınıf Düzeyine Göre Analizi

Boyutlar	Bölüm	Sınıf	n	Ort.	SS	SD	t	p
Başlama	Muhasebe	1. Sınıf	144	3,75	0,85	218	2,312	0,022
		2. Sınıf	76	3,45	0,99			
	Bankacılık	1. Sınıf	43	4,18	0,63	106	2,177	0,032
		2. Sınıf	65	3,81	1,15			
Yılmama	Muhasebe	1. Sınıf	144	3,69	0,67	218	-1,762	0,079
		2. Sınıf	76	3,85	0,64			
	Bankacılık	1. Sınıf	43	4,09	0,69	106	1,786	0,077
		2. Sınıf	65	3,83	0,81			
Sürdürme Çabası-Israr	Muhasebe	1. Sınıf	144	3,54	0,93	218	-2,469	0,014
		2. Sınıf	76	3,83	0,74			
	Bankacılık	1. Sınıf	43	3,53	1,02	106	-,280	0,780
		2. Sınıf	65	3,59	0,98			

Tablo incelendiğinde, öz yeterliliğin sınıf düzeyi değişkenine göre, muhasebe bölümü öğrencilerinde “Başlama” ve “Sürdürme Çabası-Israr” boyutlarında; bankacılık bölümü öğrencilerinde ise yalnızca “Başlama” boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 26. Öz Yeterliliğin Okunan Bölümle İlgili Sertifika Sahibi Olma Durumuna Göre Analizi

Boyutlar	Bölüm	Değişken	n	Ort.	SS	SD	t	p
Başlama	Muhasebe	Evet	19	3,67	1,25	218	,087	0,931
		Hayır	201	3,67	0,89			
	Bankacılık	Evet	12	3,89	1,44	106	-,242	0,809
		Hayır	96	3,96	0,93			
Yılmama	Muhasebe	Evet	19	3,85	0,75	218	,705	0,481
		Hayır	201	3,74	0,66			
	Bankacılık	Evet	12	4,05	0,60	106	,561	0,576
		Hayır	96	3,92	0,79			
Sürdürme Çabası-Israr	Muhasebe	Evet	19	3,65	0,83	218	,172	0,863
		Hayır	201	3,63	0,88			
	Bankacılık	Evet	12	4,06	0,49	106	3,123	0,004
		Hayır	96	3,51	1,02			

Tablo incelendiğinde, öz yeterliliğin okunan bölümle ilgili sertifika sahibi olma değişkenine göre, muhasebe bölümü öğrencilerinde hiçbir boyutunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı; bankacılık bölümü öğrencilerinde ise yalnızca “Sürdürme Çabası-Israr” boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 27. Öz Yeterliliğin Okunan Bölümle İlgili İş Tecrübesi Olma Durumuna Göre Analizi

Boyutlar	Bölüm	Değişken	n	Ort.	SS	SD	t	p
Başlama	Muhasebe	Evet	66	3,83	1,03	218	1,952	0,172
		Hayır	154	3,57	0,85			
	Bankacılık	Evet	42	3,91	1,18	106	-,368	0,714
		Hayır	66	3,98	0,87			
Yılmama	Muhasebe	Evet	66	4,10	0,62	218	5,469	0,000
		Hayır	154	3,60	0,63			
	Bankacılık	Evet	42	4,01	0,85	106	,853	0,396
		Hayır	66	3,88	0,72			
Sürdürme Çabası-Israr	Muhasebe	Evet	66	3,90	0,76	218	3,039	0,003
		Hayır	154	3,52	0,91			
	Bankacılık	Evet	42	3,87	0,84	106	2,542	0,012
		Hayır	66	3,38	1,04			

Tablo incelendiğinde, öz yeterliliğin okunan bölümle ilgili iş tecrübesi olma değişkenine göre, muhasebe bölümü öğrencilerinde “Yılmama” ve “Sürdürme Çabası-Israr” boyutunda; bankacılık bölümü öğrencilerinde ise yalnızca “Sürdürme Çabası-Israr” boyutunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 28. Öz Yeterliliğin Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Analizi

Boyutlar	Bölüm	Değişken	n	Ort.	SS	SD	F	p	Fark
Başlama	Muhasebe	(1) Düşük	41	3,12	1,09	2,217	8,901	0,000	1-2,3
		(2) Orta	161	3,76	0,80				
		(3) Yüksek	18	3,81	1,05				
	Bankacılık	(1) Düşük	22	4,13	0,66	2,105	,895	0,412	-
		(2) Orta	82	3,89	1,08				
		(3) Yüksek	4	4,39	0,49				
Yılmama	Muhasebe	(1) Düşük	41	3,57	0,77	2,217	1,243	0,061	-
		(2) Orta	161	3,77	0,65				
		(3) Yüksek	18	4,00	0,44				
	Bankacılık	(1) Düşük	22	3,79	0,70	2,105	3,681	0,029	3-1,2
		(2) Orta	82	3,92	0,78				
		(3) Yüksek	4	4,90	0,12				
Sürdürme Çabası-Israr	Muhasebe	(1) Düşük	41	3,44	1,09	2,217	3,961	0,020	1-3
		(2) Orta	161	3,63	0,84				
		(3) Yüksek	18	4,13	0,50				
	Bankacılık	(1) Düşük	22	3,27	0,98	2,105	1,232	0,296	-
		(2) Orta	82	3,65	0,99				
		(3) Yüksek	4	3,58	0,96				

Katılımcıların öz yeterliliklerinin sosyo-ekonomik düzeylerine göre farklılık durumunun tespit edilmesi için ANOVA testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre katılımcıların sosyo-ekonomik düzeylerine göre muhasebe bölümü öğrencilerinde öz yeterliliğin “Başlama” ($F_{(2,217)}= 8,901$; $p<0,05$) ve “Sürdürme Çabası-Israr” ($F_{(2,217)}= 3,961$; $p<0,05$) boyutlarında; Bankacılık bölümü öğrencilerinde ise yalnızca “Yılmama” ($F_{(2,105)}= 3,681$; $p<0,05$) anlamlı bir farklılık görülmüştür. Boyutlardaki anlamlı farklılığın tespit edilmesi için TUKEY testi kullanılmıştır. Test sonucuna göre başlama boyutundaki anlamlı farklılığın düşük olarak cevap verenlerin diğer cevaplar ile arasındaki; yılmama boyutundaki anlamlı farklılığın ise yüksek olarak cevap verenlerin diğer cevaplar ile arasındaki; sürdürme çabası ve ısrar boyutundaki farklılığın ise düşük ve yüksek gelirliiler arasındaki ortalama farkından kaynaklandığı tespit edilmiştir ($p<0,05$).

3.8.5. Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 29. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik ve Yaşam Doyumu İlişkisi

Muhasebe			Bankacılık	
	N: 220	Yaşam Doyumu	N: 108	Yaşam Doyumu
Algılanan Gelecekteki İletişim Ağı	r	,268**	KK	,534**
	p	,000	p	,000
Algılanan Gelecekteki Deneyimler	r	,229**	KK	,588**
	p	,001	p	,000
Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler	r	,288**	KK	,588**
	p	,000	p	,000
Eğitim Kurumunun Beklenen İtibarı	r	,105	KK	,613**
	p	,120	p	,000
Algılanan Gelecekteki İş Gücü Piyasası Bilgisi	r	,199**	KK	,581**
	p	,003	p	,000
Algılanan Gelecekteki Beceriler	r	,250**	KK	,588**
	p	,000	p	,000

*p <0,05; **p <0,01; r: Korelasyon Katsayısı

Muhasebe bölümü öğrencilerinden elde edilen cevapların korelasyon analizi sonuçlarına göre; yaşam doyumu ile algılanan gelecekteki iletişim ağı, algılanan gelecekteki deneyimler, algılanan gelecekteki kişisel özellikler, algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi ve algılanan gelecekteki beceriler arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (p<0,05). Bankacılık bölümü öğrencilerinden elde edilen cevapların korelasyon analizi sonuçlarına göre ise; yaşam doyumu ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin bütün boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (p<0,05). Muhasebe bölümü öğrencilerinde yaşam doyumu-algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ilişkisi zayıf düzeydeyken; bankacılık bölümü öğrencilerinde bu ilişkinin orta düzeyde ve daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 30. Öz Yeterlilik ve Yaşam Doyumu İlişkisi

Muhasebe			Bankacılık	
	N: 220	Yaşam Doyumu	N: 108	Yaşam Doyumu
Başlama	r	,020	KK	,074
	p	,771	p	,449
Yılmama	r	,294**	KK	,451**
	p	,000	p	,000
Sürdürme Çabası-İsrar	r	,255**	KK	,423**
	p	,000	p	,000

**p <0,01; r: Korelasyon Katsayısı

Muhasebe bölümü öğrencilerinden elde edilen cevapların korelasyon analizi sonuçlarına göre; yaşam doyumu ile yılmama ve sürdürme çabası-ısrar arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Bankacılık bölümü öğrencilerinden elde edilen cevapların korelasyon analizi sonuçlarına göre ise; yaşam doyumu ile yılmama ve sürdürme çabası-ısrar arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Muhasebe bölümü öğrencilerinde yaşam doyumu-öz yeterlilik ilişkisi zayıf düzeydeyken; bankacılık bölümü öğrencilerinde bu ilişkinin orta düzeyde ve daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 31. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik ve Öz Yeterlilik İlişkisi

	Muhasebe					Bankacılık			
	N: 220	Başlama	Yılmama	Sürdürme Çabası- İsrar	N: 108	Başlama	Yılmama	Sürdürme Çabası- İsrar	
Algılanan Gelecekteki İletişim Ağı	r	-,030	,157*	,280**	KK	,160	,598**	,407**	
	p	,289	,020	,000	p	,098	,000	,000	
Algılanan Gelecekteki Deneyimler	r	-,077	,167*	,253**	KK	,201*	,629**	,429**	
	p	,257	,013	,000	p	,037	,000	,000	
Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler	r	,015	,307**	,354**	KK	,251**	,658**	,459**	
	p	,822	,000	,000	p	,009	,000	,000	
Eğitim Kurumunun Beklenen İtibarı	r	-,154*	,230**	,323**	KK	,185	,540**	,426**	
	p	,022	,001	,000	p	,055	,000	,000	
Algılanan Gelecekteki İş Gücü Piyasası Bilgisi	r	,070	,320**	,360**	KK	,230*	,608**	,401**	
	p	,301	,000	,000	p	,017	,000	,000	
Algılanan Gelecekteki Beceriler	r	,064	,342**	,396**	KK	,232*	,635**	,434**	
	p	,348	,000	,000	p	,016	,000	,000	

* $p<0,05$; ** $p<0,01$; r: Korelasyon Katsayısı

Muhasebe bölümü öğrencilerinden elde edilen cevapların korelasyon analizi sonuçlarına göre; başlama boyutu ile eğitim kurumunun beklenen itibarı arasında negatif yönlü; yılmama ve sürdürme çabası-ısrar boyutları ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin bütün boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Bankacılık bölümü öğrencilerinden elde edilen cevapların korelasyon analizi sonuçlarına göre ise; başlama boyutu ile algılanan gelecekteki deneyimler, algılanan gelecekteki kişisel özellikler, algılanan gelecekteki iş gücü

piyasası bilgisi ve algılanan gelecekteki beceriler arasında pozitif yönlü; yılmama ve sürdürme çabası-ısrar boyutları ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin bütün boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Muhasebe bölümü öğrencilerinde öz yeterlilik-algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ilişkisi zayıf düzeydeyken; bankacılık bölümü öğrencilerinde bu ilişkinin orta düzeyde ve daha yüksek olduğu görülmektedir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

4.1. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışma, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, yaşam doyumu ve öz yeterlilik ilişkisinin muhasebe ve bankacılık önlisans bölümleri öğrencilerinde karşılaştırmalı olarak incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya gönüllülük esasına göre 220 muhasebe bölümü ve 108 bankacılık bölümü öğrencisi olmak üzere toplam 328 öğrenci katılmıştır. Muhasebe bölümü öğrencilerinin %55'inin kadın %45,0'inin ise erkeklerden oluştuğu; %66,4'ünün 18-20 yaş arasında olduğu; %65,5'inin 1. sınıf ve %34,5'inin ise 2. sınıfta öğrenim gördüğü tespit edilmiştir. Muhasebe bölümünde okuyan öğrencilerin %70,0'inin okudukları bölümle ilgili herhangi bir iş tecrübesi olmadığı ve %91,4'ünün okuduğu bölümle ilgili sertifika programına katılmadığı tespit edilmiştir. Son olarak ise sosyo-ekonomik düzeyle ilgili soruya ise %73,2'sinin orta şeklinde verdiği tespit edilmiştir. Bankacılık bölümü öğrencilerinin ise %68,5'i kadın %31,5'i ise erkeklerden oluştuğu; %63,9'unun 18-20 yaş arasında olduğu tespi edilmiştir. Öğrencilerin %39,8'i 1. sınıf ve %60,2'si 2. sınıfta öğrenim görmektedir. Bankacılık bölümü öğrencilerinin %61,1'inin okudukları bölümle ilgili herhangi bir iş tecrübesi olmadığı ve %88,9'unun ise okuduğu bölümle ilgili sertifika programına katılmadığı tespit edilmiştir. Son olarak sosyo-ekonomik düzeyle ilgili soruya ise %75,9'unun orta şeklinde cevap verdiği görülmüştür.

Araştırma sonuçlarına göre; Muhasebe bölümü öğrencilerin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin; cinsiyete göre yalnızca “Algılanan Gelecekteki İş Gücü Piyasası Bilgisi” boyutunda; sınıf düzeyine göre “Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler”, “Eğitim Kurumunun Beklenen İtibarı” ve “Algılanan Gelecekteki Beceriler” boyutlarında; okunan bölümle ilgili sertifika sahibi olma değişkenine göre “Algılanan Gelecekteki Deneyimler”boyutunda; okunan bölümle ilgili iş tecrübesi olma değişkenine göre, yalnızca “Algılanan Gelecekteki İletişim Ağı” boyutunda; sosyo ekonomik düzeylerine göre “Algılanan Gelecekteki Deneyimler” ve “Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler” boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın muhasebe bölümü öğrencilerinin yaşlarına göre algılanan

gelecekteki istihdam edilebilirliklerinde hiçbir boyutta anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Bankacılık bölümü öğrencilerin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin; cinsiyet değişkenine göre, “Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler” hariç diğer bütün boyutlarda; yaşlarına göre ise algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin “Algılanan Gelecekteki Deneyimler” ve “Algılanan Gelecekteki Beceriler” boyutlarında; sınıf düzeyi ve okunan bölümle ilgili sertifika sahibi olma durumu değişkenine göre bütün boyutlarda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın bankacılık bölümü öğrencilerinin okunan bölümle ilgili iş tecrübesi olma değişkeni ve sosyo-ekonomik düzey değişkenlerine göre ise algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin hiçbir boyuta göre anlamlı bir farklılığı olmadığı tespit edilmiştir.

Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlikle ilgili farklılık sonuçlarına baktığımızda muhasebe bölümünde cinsiyet, sınıf düzeyi ve okunan bölümle ilgili iş tecrübesi olma değişkenine göre; bankacılık bölümünde ise cinsiyet, yaş, sınıf düzeyi ve okunan bölümle ilgili sertifika sahibi olma durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Benzer bir çalışma olarak Özçelik Bozkurt (2018) çalışmasında algılanan istihdam edilebilirliğin cinsiyet, eğitim düzeyi ve sektör ve işletmede çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini tespit ettiği görülmüştür. Araştırma sonuçları cinsiyet değişkeni açısından benzerlik göstermektedir.

Muhasebe bölümü öğrencileri, özellikle ortaöğretim eğitim sürecinde bankacılık bölümü öğrencilerine göre daha yoğun bir mesleki staj gördüklerinden aralarında böyle bir farklılık çıkmış olabilir. Muhasebe bölümü kendi işini yapma olanağı sağlayan bir meslek olması nedeniyle de yaş olarak farklı yaş gruplarının tercih ettiği bir bölümken; bankacılık bölümü kurumsal bir şirkette çalışma amacıyla tercih edilen bir bölüm olduğundan daha çok 18-24 yaş aralığındaki kişilerin tercih ettiği bir konumdur. Yaş açısından görüş farkının bu nedenle kaynaklandığı söylenebilir. Cinsiyet ve sınıf düzeyi değişkenleri açısından ise iki bölümde de farklılıklar olduğu görülmektedir. Son olarak ise muhasebe bölümü öğrencilerinde iş tecrübesi açısından farklılık olması bu alanda deneyimin önemli olduğunu gösterirken; bankacılık bölümü

öğrencilerde bölümle ilgili sertifika sahibi olunması bu alanla ilgili daha çok eğitim ve kişisel gelişimin önemli olduğu açısından yorumlanabilir. Bir başka açıdan ise pandemi sürecini eğitim sürecinde izleyen muhasebe bölümü öğrencilerinin bölümlerinin işletmelerle çalışılacak bir sektör olmasından dolayı kişisel görüş farklılıklarına neden olmuş olabilir. Muhasebe öğrencileri her alanda etkisi hissedilen pandeminin mesleklerine de etki edeceğini ve bunun istihdam algılarında olumsuzluklara neden olacağını düşünmüş olabilirler.

Muhasebe bölümü öğrencilerinde yaşam doyumunun; yalnızca yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterdiği; cinsiyet, sınıf düzeyi, okunan bölümle ilgili sertifika sahibi olma, okunan bölümle ilgili iş tecrübesi olma değişkenleri ve sosyo-ekonomik düzeylerine ise anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Bankacılık bölümü öğrencilerin yaşam doyumlarının cinsiyet, okunan bölümle ilgili iş tecrübesi olma ve sosyo-ekonomik düzeylerine göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilirken; yaşa, sınıf düzeyine ve okunan bölümle ilgili sertifika sahibi olma değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Muhasebe bölümü öğrencilerinde yaşam doyumunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık yokken bankacılık bölümü öğrencilerinde ise olduğu görülmüştür. Literatürdeki çalışmalarda yaşam doyumunun kadınlarda daha yüksek olduğunu gösteren çalışmaların (Clark, 1997; Tuzgöl Dost, 2007; Recepoğlu, 2013; İşleyen, 2021) olduğu ve bu sonucun bankacılık bölümü öğrencilerden elde edilen sonuçlarla örtüştüğü görülmüştür. Farklı olarak ise cinsiyet değişkenine göre yaşam doyumunda anlamlı bir farklılığın olmadığı araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Bibi, Chaudhry ve Awan, 2015; Chui ve Wang, 2016; Karaköse, 2019; Akdeniz ve ark., 2021; Temel, 2022).

Yaşam doyumu ile ilgili sonuçlar yaş açısından değerlendirildiğinde bankacılık bölümü öğrencilerinde anlamlı bir farklılık yokken muhasebe bölümü öğrencilerinde olduğu görülmüştür. Yine literatürde (Al-Attayah ve Nasser, 2013; Eryılmaz, 2012) bazı çalışmalarda yaşın yaşam doyumunun farklılaşmasında anlamlı etkisinin olmadığı görülmüştür. Farklı olarak literatürde yaşam doyumunun yaşa göre farklılaştığını bulan çalışmalar da mevcuttur (Özgür, Babacan Gümüş, Durdu, 2010; Bibi, Chaudhry ve Awan, 2015). Araştırma önlisans bölümü öğrencilerine uygulandığı

ve yaş aralığının genellikle 18-24 yaş arasında olduğundan diğer yaş gruplarının sayısı ve ortalamaları farklı çıkmış olabilir. 18-20 yaş ve 21-24 yaş arası grupların yaşam doyumu ortalamaları her iki bölümde de birbirlerine yakinken farklılık 24 yaş üstündeki katılımcıların az olmasından da kaynaklanmış diyebiliriz. Bölümler açısından baktığımızda ise muhasebe bölümündeki öğrencilerin sayısının bankacılık bölümüne göre daha fazla olmasından sonuçlar farklılık gösterebilir. İki bölümde de 18-20 ve 21-24 yaş arasındaki öğrencilerin yaşam doyumlarının aslında birbirine yakın olduğu da dikkat çekmektedir.

Katılımcıların sınıf düzeyi açısından yaşam doyumu değerlendirmelerindeki farklılıklarda her iki bölümde de anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Yıldız (2016) çalışmasında sınıf düzeyine öğrencilerin yaşam doyumlarında anlamlı farklılık olmadığını tespit etmiştir. Deniz ve Yılmaz (2004) ise çalışmasında yaşam doyumunda anlamlı bir farklılık olduğu ve bununda 1. ve son sınıf öğrencilerin ortalama farklılığından kaynaklandığını tespit etmiştir. Yine literatürde sınıf düzeyine yaşam doyumunun farklılaşmadığını tespit eden çalışmalar bulunmaktadır (Gürsoy, 2009; Özgen, 2012; Yelpaze ve Yakar, 2019).

Katılımcıların sosyo-ekonomik düzeyi açısından yaşam doyumu değerlendirmelerinde ise muhasebe bölümü öğrencilerinde anlamlı bir farklılık bulunmazken; bankacılık bölümü öğrencilerinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Cenkseven (2004) çalışmasında gelir durumunun yaşam doyumu üzerinde etkili olduğunu söylerken; literatürde gelir durumunun yaşam doyumunda anlamlı bir farklılığa neden olduğunu tespit eden çalışmalar olduğu görülmektedir (Matheny vd.,2002; Sam,2001; Pınar vd. 2015).

Araştırma sonuçlarına göre; Muhasebe bölümü öğrencilerinde öz yeterliliğin; cinsiyet değişkenine göre, yalnızca “Sürdürme Çabası-Israr” boyutunda; sınıf düzeyine göre “Başlama” ve “Sürdürme Çabası-Israr” boyutlarında; okunan bölümle ilgili iş tecrübesi olma değişkenine göre “Yılmama” ve “Sürdürme Çabası-Israr” boyutunda; sosyo-ekonomik düzeylerine göre “Başlama” ve “Sürdürme Çabası-Israr” boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın muhasebe bölümü öğrencilerinin yaş ve okunan bölümle ilgili sertifika sahibi olma değişkenine göre hiçbir boyutta anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Bankacılık bölümü öğrencilerinde öz yeterliliğin; cinsiyet, okunan bölümle ilgili sertifika sahibi olma ve okunan bölümle ilgili iş tecrübesi olma değişkenlerine göre, yalnızca “Sürdürme Çabası-Israr” boyutunda; sınıf düzeyi değişkenine göre yalnızca “Başlama” boyutunda; sosyo-ekonomik düzeylerine göre yalnızca “Yılmama” boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bankacılık bölümü öğrencilerinin yaşlarına göre ise öz yeterliliğin hiçbir boyutta anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür.

Öz yeterlilik ile ilgili sonuçlar cinsiyet açısından değerlendirildiğinde her iki bölüm öğrencilerinde de cinsiyete göre anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Gerek ülkemizde gerekse farklı ülkelerde kadının toplumsal olarak iş hayatındaki rolünün değişimi uzun yıllar almıştır. Özellikle teknoloji çağının gelişimiyle geçmiş hakkında bilgi sahibi olma olanağı yüksek olan Z kuşağının bu bilgiler ile öz yeterliliklerinde farklılığa neden olduğunu söylebiliriz. Muhasebe bölümündeki öğrencilerde erkeklerin daha yüksek öz yeterliliğe sahip olduğuna karşın bankacılık bölümü öğrencilerde kadınlar yılmama ve sürdürme çabası-ısrar boyutlarında daha yüksek öz yeterliliğe sahiptir diyebiliriz. Romi ve Leyser (2006) çalışmasında benzer olarak öz yeterliliğin cinsiyete göre farklılaştığını ve kadınların ortalamasının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Aydın (2011)’in üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdiği çalışmada cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olduğu ve erkeklerin ortalamasının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Durdukoca (2010), Morgil, Seçken ve Yücel (2004) ve Dönmez (2010) ise yine erkekler lehine öz yeterliliğin anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Farklı olarak literatürde öz yeterliliğin cinsiyete göre farklılaşmadığını tespit eden çalışmalarda bulunmaktadır (Açık ve diğerleri, 2007; Koparan, Öztürk ve Korkmaz, 2011; Yokuş ve Yürüdü, 2015; Yakut, 2018; Doğaner, Görmüş ve Kılıç, 2020).

Katılımcıların yaşlarına göre ise her iki bölüm öğrencilerin de öz yeterlilik değerlendirmelerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu sonuç literatürdeki benzer çalışmalar ile örtüşmektedir (Kıvılcım, 2014; Özcan, 2017; Yakut, 2018; Şen, 2019). Buna karşın Aypay (2010), genel öz yeterlik ölçeğini Türkçe’ye uyarlamak amacıyla 693 üniversite öğrencisi ile yaptığı araştırma sonucunda yaş değişkenine göre anlamlı farklılık olduğunu tespit etmiştir. Kanat (2018), ise öz yeterliliğin yaş arttıkça arttığını ve gruplar arasında anlamlı farklılıkların olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Buna karşın Turan vd. (2016) ise çalışmasında katılımcıların yaşları düştükçe öz yeterlilik ortalamalarının arttığını tespit etmiştir. Yine literatürde özyeterliliğin yaşa göre farklılaştığını tespit eden farklı çalışmalar da bulunmaktadır (Zakir, 2018; Aydın, 2018; Kılıçdağı, 2020).

Katılımcıların sınıf düzeyi açısından öz yeterlilik değerlendirmelerine baktığımızda muhasebe bölümü öğrencilerinde anlamlı bir farklılık yokken; bankacılık bölümü öğrencilerinde ise yalnızca “Başlama” boyutunda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Şanlı (2014), polis akademisi öğrencilerinin öz yeterlik inançlarını incelediği çalışmada da benzer olarak sınıf düzeyine göre anlamlı farklılık olduğunu tespit etmiştir. Kanat (2018) ise üç farklı üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdiği çalışma sonucunda genel öz yeterliliğin sınıf düzeyine göre farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Literatürdeki sonuçların örtüştüğü görülmektedir.

Katılımcıların sosyo-ekonomik düzeyi açısından öz yeterlilik değerlendirmelerinde ise muhasebe bölümü öğrencilerinde yalnızca “Başlama”; bankacılık bölümü öğrencilerinde ise “Yılmama” boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Vardarlı (2004) ve Aktürk ve Aylaz (2013) çalışmalarında benzer olarak öğrencilerin öz-yeterlilikleri gelir durumuna göre farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Farklı olarak Şen (2019), Yakut (2018), Yazıcı (2015) ve Ceylan (2013) araştırmalarında öz yeterliliğin gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir.

Muhasebe bölümü öğrencilerinden elde edilen cevapların korelasyon analizi sonuçlarına göre; yaşam doyumu ile algılanan gelecekteki iletişim ağı, algılanan gelecekteki deneyimler, algılanan gelecekteki kişisel özellikler, algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi ve algılanan gelecekteki beceriler arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Bankacılık bölümü öğrencilerinden elde edilen cevapların korelasyon analizi sonuçlarına göre ise; yaşam doyumu ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin bütün boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Muhasebe bölümü öğrencilerinde yaşam doyumu-algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ilişkisi zayıf düzeydeyken; bankacılık bölümü öğrencilerinde bu ilişkinin orta düzeyde ve daha yüksek olduğu görülmektedir.

Özellikle z kuşağı olarak tabir ettiğimiz günümüz gençlerinin şahit oldukları küresel sorunlar yaşam doyumları üzerinde olumsuz etkiler yaratmışlardır. Ekonomik, sosyal ve sağlık açısından büyük sonuçlar doğuran sorunlar gençlerin yaşam doyumları ve gelecekle ilgili düşüncelerini olumsuz etkilemektedir. Bu süreç sonrasındaki yapılan ve etkileri devam eden sorunlar nedeniyle öğrencilerin gelecekle ilgili karamsar olmaları ve sonuçlara yansımaları normal karşılanabilir. Farklı bir açıdan baktığımızda insanların yaşam doyumları birçok araştırmada işle ilgili faktörlerden etkilenmektedir. Genellikle yapılan iş ruhsal olduğu kadar yaşam kalitesini de etkileyen bir unsurdur. İnsanların iş arama veya işsiz kalma düşünceleri yaşam doyumları üzerinde oldukça etkili olacaktır. İşsiz kalan veya iş bulamayacağını düşünen insanların günlük hayatların da da aksamalar olacaktır. İnsanlar beklentiler içerisine giren, hayal kuran ve istediğini elde ettiğinde mutlu olan varlıklardır. Bu nedenle de değişkenler arasındaki pozitif ilişki bunun göstergesidir.

Tayfun ve Korkmaz (2016), üniversite öğrencilerinin işsizlik kaygısının bir gelecek kaygısına yol açtığını ve bu durumda yaşam doyumu olumsuz olarak etkilediğini ifade etmiştir. Tekeli (2022) ise üniversite öğrencilerinin gelecek kaygısının yaşam doyumuna etkisini incelediği araştırma sonucunda benzer olarak gelecek kaygısının yaşam doyumundaki değişimin %26,9'unu açıkladığını tespit etmiştir. Araştırma sonuçları algılanan gelecekteki istihdam algısının gelecekteki bir duruma ilişkin algı olması ve üniversite öğrencilerini kapsamı açısından benzerlik göstermektedir. Azizli, Atkinson, Baughman ve Giammarco (2015) ise çalışmasında geleceği planlama eğilimi ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Cabras ve Mondo (2017) ise kariyer uyum yeteneği ve yaşam doyumu ilişkisini incelediği çalışmada değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğunu; geleceğe yönelik beklentileri olan öğrencilerin yaşam doyumlarının daha da yüksek olduğunu tespit etmiştir. Alkın ve Öksüz (2020) ve Tilki, Girgin, ve Kuzkaya (2022) turizm öğrencilerinin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlikleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırma sonucunda değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. De Cuyper ve diğerleri (2008), Wanberg (2012) ve Praskova, Creed ve Hood (2015) tarafından yapılan çalışma sonuçları da araştırma ile örtüşmektedir.

Muhasebe bölümü öğrencilerinden elde edilen cevapların korelasyon analizi sonuçlarına göre; yaşam doyumu ile yılmama ve sürdürme çabası-ısrar arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Bankacılık bölümü öğrencilerinden elde edilen cevapların korelasyon analizi sonuçlarına göre ise; yaşam doyumu ile yılmama ve sürdürme çabası-ısrar arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Muhasebe bölümü öğrencilerinde yaşam doyumu-öz yeterlilik ilişkisi zayıf düzeydeyken; bankacılık bölümü öğrencilerinde bu ilişkinin orta düzeyde ve daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bayer ve Bayram (2019), araştırmasında benzer olarak yaşam doyumunun öz yeterlilik üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Azizli, Atkinson, Baughman ve Giammarco (2015) ise yine üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdiği araştırma sonucunda genel öz yeterlilik ile yaşam doyumunun ilişkili olduğunu tespit etmiştir.

Muhasebe bölümü öğrencilerinden elde edilen cevapların korelasyon analizi sonuçlarına göre; başlama boyutu ile eğitim kurumunun beklenen itibarı arasında negatif yönlü; yılmama ve sürdürme çabası-ısrar boyutları ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin bütün boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Bankacılık bölümü öğrencilerinden elde edilen cevapların korelasyon analizi sonuçlarına göre ise; başlama boyutu ile algılanan gelecekteki deneyimler, algılanan gelecekteki kişisel özellikler, algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi ve algılanan gelecekteki beceriler arasında pozitif yönlü; yılmama ve sürdürme çabası-ısrar boyutları ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin bütün boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Muhasebe bölümü öğrencilerinde öz yeterlilik-algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ilişkisi zayıf düzeydeyken; bankacılık bölümü öğrencilerinde bu ilişkinin orta düzeyde ve daha yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırmada yılmama, sürdürme çabası-ısrar boyutları ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin tüm boyutları arasındaki pozitif ilişkiyi değerlendirdiğimizde; insanların istihdam konusundaki bütün olumlu algılarının öz yeterlilikleri arttırdığı ve bununla bağlantılı olarakta sürekli bir çaba göstereceği söylenebilir. Bankacılık bölümü öğrencilerinin muhasebe bölümü öğrencilerine göre iş imkanlarının daha çok

olmasından bu farkın olduğu söylenebilir. Bankacılık bölümü öğrencileri özel sektörde herhangi bir staj süreci geçirmeden bankaların çeşitli kademelerinde çalışmaya başlayabilirken, muhasebe bölümü öğrencileri için bu durum biraz daha zor geçiyor olabilir. Öğrencilerin bu düşünceleri muhasebe mesleğini staj ve sınavlar ile devam eden bir süreç olarak görmesinden de kaynaklanıyor olabilir. Bankacılık bölümü öğrencileri mülakat veya başvuru yoluyla işe alınıyorken, muhasebe mezunları mesleğini ön muhasebeci olarak yapmak yerine yeminli mali müşavir olma yolunda geçirmek istediklerinde sürecin uzun olacağını da düşünebilirler. Bir banka çalışanın yükselmesi için lisans mezunu olması yeterli olabileceken, muhasebe bölümü öğrencisinin yükselmesi için lisans eğitimi sonra 3 yıllık bir eğitim ve sınav sürecini daha geçmesi gerekmektedir. Bu gibi nedenlerle ilişkilerdeki farklar oluşmuş olabilir. Bir başka neden olarakta gençlerin özellikle son dönemde dünya genelinde şahit oldukları ekonomik krizler yüzünden de istihdam algıları etkilenmiş olabilir.

Tetik (2021) üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdiği çalışmasında öz yeterlilik ile mesleki kaygı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Tayfun ve ark. (2021) ise öğrencilerin gelecek kaygıları ile öz yeterlilik algıları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışma sonucunda değişkenler arasında bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bernston, Naswall ve Sverke, (2008) ise öz yeterlilik ile algılanan istihdam edilebilirlik kavramlarının birbirinden ayrı çok ilgili iki kavram olduğunu ifade etmektedir.

4.2. Öneriler

Bu çalışma algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, yaşam doyumu ve öz yeterlilik ilişkisinin muhasebe ve bankacılık ön lisans bölümü öğrencileri üzerinde karşılaştırmalı olarak incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bir sonraki çalışmalarda aynı bölüm öğrencilerinin lise düzeyinde öğrenim gören öğrenciler de çalışmalaya dahil edilerek bir örneklem oluşturulup karşılaştırmalı incelemeler yapılabilir.

Çalışmada bankacılık bölümü öğrencilerinin istihdam algısının daha yüksek olduğu ve bankacılık bölümü öğrencilerindeki ilişkilerin daha kuvvetli olduğu görülmüştür. Muhasebe bölümü öğrencilerinin iş imkanları konusunda daha bilinçlendirilmesi sağlanarak istihdam algıları yükseltilebilir.

Çalışma zaman kısıtı nedeniyle Muğla İlinde gerçekleştirilmiştir. Farklı çalışmalarda diğer illerdeki bankacılık ve muhasebe bölümlerinin öğrencileri de çalışmaya dahil edilerek daha geniş bir örnekleme ulaşılabilir.

Bir sonraki çalışmalarda algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlikle ilgili öznel iyi oluş, psikolojik sağlamlık gibi değişkenlerin ilişkisi incelenebilir. Yine bir sonraki çalışmalarda istihdam algısı ile girişimcilik eğilimi arasındaki ilişkiler incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Açık, Y., Sevindik, T., Sevindik F. ve Yeşil, G. (2007). Üniversite öğrencilerinde benlik saygısı ile öz etkililik yeterlik arasındaki ilişki. *e-Journal of new world sciences academy*, 2(2): 13-21.
- Açıkgöz, K. Ü. (2005). *Etkili öğrenme ve öğretme*. İzmir: Eğitim Dünyası Yayınları
- Akdeniz, H., Savtekin, G., ve Köylü, K. (2021). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumlarının, psikolojik sağlamlık düzeylerine etkisinin incelenmesi. *Spor ve Rekreasyon Araştırmaları Dergisi*, 3(1): 36-52.
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Schaufeli, W. B. & Blonk, R. W. B. (2015). It's all about Careerskills: Effectiveness of a Career Development Intervention for Young Employees. *Human Resource Management*, 54 (4), 533-551.
- Aktürk, Ü. ve Aylaz, R. (2013). Bir ilköğretim okulundaki öğrencilerin öz yeterlilik düzeyleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 6(4):177-183.
- Al-Attayah, A. & Nasser, R. (2013). Gender and age differences in life satisfaction within a sex –segregated society: sampling youth in qatar. *Journal of personality assesment*. s.84-95.
- Algan, C. E. (2006). *Özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin eğitimde bilgi teknolojileri kullanımı öz-yeterlilikleri ve derslerinde bilgi teknolojilerinden yararlanma durumları*, (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Alibekiroğlu, P., Akbaş, T., Bulut Ateş, F. ve Kırdök, O. (2018). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumunu ile psikolojik sağlamlık arasındaki ilişkide öz anlayışın aracı etkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 27(2), 1-17.
- Alkan, C., Doğan, H. ve Sezgin S. İ. (2001). *Mesleki ve teknik eğitimin esasları*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Alkın, S. ve Öksüz, Y. (2020). Üniversite öğrencilerinin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 211-219.
- Alkın, S., Korkmaz, O. ve Balcı Çelik, S. (2020). Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ölçeğinin türkçeye uyarlanması. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1), 33-47.
- Altınsoy, H. (2020). Türkiye’de genç işsizliğinin boyutları ve çözümüne ilişkin öneriler. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 11(1), 69-89.
- Altıntaş, A. (2020). *Lise öğrencilerinde problemlili internet kullanımının duygusal zeka ve yaşam doyumu açısından incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), T.C Maltepe Üniversitesi S.B.E. İstanbul.
- Altun, M. (2019). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulunda öğrenim gören öğrenciler ile diğer fakültelerde öğrenim gören öğrencilerin genel öz-yeterliklerinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi), Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bartın.
- Altuncı, Y. T., Salman, C. ve Doğan, Z. M. (2022). Mesleki Eğitim Sorunları ve Yeni Model Arayışları, <http://www.ekutuphane.imo.org.tr/pdf/16547.pdf> adresinden 12 Kasım 2022 tarihinde alınmıştır.
- Anafarta, A., ve Aslangiray, A. (2016). *Fert yaşam memnuniyetini etkileyen faktörlerin lojistik regresyon analizi ile belirlenmesi*. IMUCO 2016, 241.
- Arı, E. (2014). *Temel Kavramlar*. S. Büyükalın Filiz içinde, *Öğrenme Öğretme Kuram ve Yaklaşımları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Armstrong, M. (2006). *Armstrongs Handbook of Human Resource Management Practice*. 10th ed. Koganpage Publishing.
- Aydın, F. (2018). *Ankara ilindeki profesyonel kadın ve erkek futbol takımlarının öz yeterlik ve sargınlık algıları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydiner, B. B. (2011). *Üniversite öğrencilerinin yaşam amaçlarının alt boyutlarının genel öz-yeterlik yaşam doyumu ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

- Aykaç, N. (2002). Türkiye’de ve Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Mesleki Teknik Eğitim (Almanya, Fransa, İsviçre, İspanya, Yunanistan Örneği), *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı no: 155-156.
- Aypay, A. (2010). Genel Öz Yeterlik Ölçeği’nin (GÖYÖ) Türkçe’ye Uyarlama Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (2), 113-131.
- Azizli, N., Atkinson, B.E., Baughman, H.M. & Giammarco, E.A. (2015). Relationships between general self-efficacy, planning for the future, and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 82, 58-60.
- B Berntson, E., Sverke, M. & Marklund, S. (2006) Predicting Perceived Employability: Human Capital Or Labour Market Opportunities? *Economic and Industrial Democracy* 27: 223–244
- Bahar, H. H. ve Kağan, M. (2018). Öğretmen adaylarında öz-yeterlik algılarının yordayıcısı olarak beş faktör kişilik özellikleri. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20 (3), 676-686.
- Bakan, İ. ve Güler, B. (2017). Duygusal zekânın, yaşam doyumu ve akademik başarıya etkileri ve demografik özellikler bağlamında algı farklılıkları. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(33), 1-11.
- Bakan, İ., ve Kefe, İ. (2012). Kurumsal Açıdan Algı ve Algı Yönetimi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-34.
- Baldwin, K. M., Baldwin, J. R., & Ewald, T. (2006). The relationship among shame, guilt, and selfefficacy. *American Journal of Psychotherapy*, 60(1), 1-21.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.84.2.191>
- Bandura, A. (1993). Perceived self efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28 (2), 117-148.
- Bandura, A. (1995). Exercise of Personal and Collective Efficacy In Changing Societies. *Self-efficacy in changing societies*, 15, 334.

- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise Of Control*, W.H. Freeman And Company, New York.
- Bandura, A. & Cervone, D. (1983). Self-Evaluative and Self-Efficacy Mechanisms Governing The Motivational Effects Of Goal Systems, *Journal of Personality and Social Psychology*, Sayı 45, s.1017-1028, 1983.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V. & Pastorelli, C. (2001). Self- efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72(1): 187-206.
- Baron, S. W. (2008). Street youth unemployment and crime: Is it that simple? Using general strain theory to untangle the relationship, *Canadian Journal of Criminology and Criminal Justice*, 50(4): 399-434
- Baruch Y (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths Organizational and individual perspectives. *Career Development International* 9(1): 58-73.
- Barutçuoğlu, M. S. (2019). *Hayat boyu öğrenme merkezi (HBOM) öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri ile genel öz yeterlikleri arasındaki ilişki (İSMEK örneği)*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baştemur, Y. (2006). *İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğünde bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Bayer, N. ve Bayram, A. (2019). Yaşam doyumunun öz yeterliliğe etkisinde yaşam yöneliminin aracı rolü. *İş 'te Davranış Dergisi*, 4(2): 78-87.
- Baysal, A. ve Tekarslan, E. (1996). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Avcıol Basım yayım.
- Benight, C.C. ve Bandura, A. (2004). Social cognitive theory of posttraumatic recovery: the role of perceived self-efficacy. *Behaviour Research and Therapy*, 42: 1129- 1148.

- Bernston, E., Näswall, K. & Sverke, M. (2008). Investigating the Relationship between Employability and Eelf-Efficacy: A Cross-Lagged Analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(4): 413-425.
- Bibi, F., Chaudhry, A.G. & Awan, E.A. (2015). Impact of gender, age and culture on life satisfaction. *Pakistan Association of Anthropology*, 27(2): 1649-1652.
- Bilen, H. T. (2014). Avrupa Birliği ve Türkiye'de genç işsizliği sorunu ve çözüm önerileri. *Hak-iş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 50-69.
- Bozkurt, V. (2005). *Değişen Dünyada Sosyoloji*. Bursa: Alfa Yayınları.
- Brief, A. P., Butcher, A. H. , George, J. M. & Link, K. E. (1993). Integrating Bottom-Up and Top-Down Theories of Subjective Weil-Being: The Case of Health. *Journal of Personality and Social Psychology*. 64(4): 646-653.
- Brown, L. J., Malouff, J. M. & Schutte, N. S. (2013). *Self-Efficacy Theory* (Chapter). Erişim Adresi: <http://samples.jbpub.com/9781449689742/Chapter2.pdf>.
- Cabras, C. & Mondo, M. (2017). Futureorientation as a mediatorbetweencareeradaptabilityand life satisfaction in universitystudents. *Journal of Career Development*, 45(6), s.597-609. <https://doi.org/10.1177/0894845317727616>
- Cantekin, Ö. F. (2009). *Genel liselerde görev yapan İngilizce Öğretmenlerinin mesleki ve iletişimsel yeterlilikleri*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Cenkseven F. (2004). *Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Cevher, F. N. ve Buluş, M. (2007). Benlik Kavramı ve Benlik Saygısı: Önemi ve Geliştirilmesi. *Akademik Dizayn Dergisi*, 2, 32-64.
- Chui, W. H. & Wong, M. H. Y. (2016). Gender differences in happiness and life satisfaction among adolescents in Hong Kong: Relationships and self- 99 concept. *Social Indicators Research*, 125(3): 1035-1051.

- Clark, A. E. (1997). Job Satisfaction And Gender: Why Are Women So Happy A Work. *Labour Economics*, 4: 341-372.
- Clarke, M. (2017). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11): 1923-1937.
- Coakes, S.J. & Steed, L.G. (2003). *SPSS: Analysis Without Anguish: Version 11.0 for Windows*. Brisbane: Jacaranda Wiley.
- Cummins, R. A. & Nistico, H. (2002). Maintaining life satisfaction: The role of positive cognitive bias. *Journal of Happiness Studies*, 3,37-69.
- Çalışkan, Ş., Karabacak, M. ve Meçik, O. (2013). Türkiye’de eğitim-ekonomik büyüme ilişkisi: 1923-2011 (Kantitatif Bir Yaklaşım). *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11 (21): 29-48.
- Çivitçi, D. D. A. (2012). Üniversite öğrencilerinde genel yaşam doyumu ve psikolojik ihtiyaçlar arasındaki ilişkiler. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2), 321-336.
- Dal, E. (2015). *Kadınlardaki duygusal zeka düzeyi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi S.B.E. İstanbul.
- Darıcı, B. ve Taşçı, M. (2009). Türkiye’de işsizliğin mikro veri ile farklı tanımlar altında, cinsiyet ayrımına göre analizi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28): 121-140.
- De Cuyper, N., Makikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S., & De Witte, H. (2012), Cross- lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6): 770-788.
- De Cuyper, N., Van der Heijden, B. I. J. M., & De Witte, H. (2011). Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: a matter of psychological contracts?, *The International Journal of Human Resource Management*, 22(07): 1486- 1503.

- Deci, Edward L. & Ryan, Richard M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(1): 14-34.
- Demir, R., Tanhan, A., Çiçek, İ., Yerlikaya, İ., Kurt, S. Ç. ve Ünverdi, B. (2021). Yaşam kalitesinin yordayıcıları olarak psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumu. *Yaşadıkça Eğitim*, 35(1): 192-206.
- Demirbulat, Ö. G. ve Bozok, D. (2015). Presenteeism (işte var olamama) ile yaşam doyumu, fiziksel ve ruhsal iyilik halinin etkileşimine yönelik seyahat acentası işgörenleri üzerinde bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2015(1): 7-13.
- Deniz, M.E. ve Yılmaz, E. (2006). Üniversite öğrencilerinin duygusal zeka ve stresle başa çıkma stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(25), 17-26.
- Deveci, B. (2020). *Beş faktör kişilik özelliklerinin iş doyumu ve yaşam doyumuna etkisi: Turist rehberleri üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış doktora tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Diener, E., & Ryan, K. (2018). Öznel iyi oluş: Genel bir bakış. çev. Nevzat Gencer, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3): 2621-2638.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3): 542- 575.
- Doğaner, S., Görmüş, M. ve Kılıç, M. Ö. (2020). Sporcu kimliği ile öz yeterlik arasındaki ilişkinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Journal of International Social Research*, 69(1), 1465-1480.
- Doğruöz, İ. (2008). *Planning of Time Management on Goal Setting. An Application For Managers in Different Sectors*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Donovan, N. & Halpern, D. (2002). *Life Satisfaction: The State of Knowledge and Implications*. London: Prime Minister's Strategy Unit.
- Dönmez K. (2010). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin (1., 2., 3., 4. Sınıf) Sosyal Öz-Yeterlikleri ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki*

İlişkinin İncelenmesi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara

- Dries, N., Forrier, A., De Vos, A. & Pepermans, R. (2014). Self-perceived employability, organization-rated potential, and the psychological contract. *Journal of Managerial Psychology*. 29(5), 565-581.
- Dural, Z.F. (2018). *25-45 yaş arası yetişkinliklerde psikolojik dayanıklılığın öz yeterlilik üzerindeki etkisi.* (Yüksek lisans tezi). Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Durdukoca, Ş.F. (2010). Sınıf Öğretmen Adaylarının Akademik Öyeterlik Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi*, 10(1), 70-77.
- Emmons, R. A. & Mccullough, M. E. (2003). Counting Blessings Versus Burdens: An Experimental Investigation of Gratitude and Subjective Well-Being in Daily Life, *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 377–389.
- Ercan A. (2014). *Sessizleşen örgütlerde öz yeterlilik algısının rolü: Alanya'daki konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma.* Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, Yüksek Lisans Tezi.
- Erdut, T. (2002). İstihdam ve İstihdam Edilebilirlik. *MESS Mercek Dergisi*. 80-91.
- Erntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4, 413–425.
- Eryılmaz, S. (2012). *Üniversite öğrencilerinde psikolojik sağlamlığı yordamada, yaşam doyumu, benlik saygısı, iyimserlik ve kontrol odağının incelenmesi.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Muğla Üniversitesi.
- Forrier, A. & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resource Development and Management*, 3: 103-124.
- Galinha, I. & Pais-Ribeiro, J. L. (2011). Cognitive, affective and contextual predictors of subjective wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(1), 34–53.

- Gencin Meslek Seçimini Etkiyen Faktörler (2007). Erişim adresi: [http://www.ekipnormarazon.com/MeslekSeçimi/Bir Gencin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler](http://www.ekipnormarazon.com/MeslekSeçimi/Bir_Gencin_Meslek_Seçimini_Etkileyen_Faktörler).
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 Update* (10. Basım). Boston: Pearson.
- Gerçek, A. (2018). *Genel öz yeterlik ve çatışma yönetim tarzı ilişkisi: Özel sektör çalışanları üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Göksu, T. (2007). *Örgütsel Davranış. (Ed. Salih Güney)*. Yönetim ve Organizasyon. Ankara: Nobel Yayıncılık, 181-232
- Gunawan, W., Creed, P. A. & Glendon, A. I. (2018). Development and Initial Validation of a Perceived Future Employability Scale for Young Adults. *Journal of Career Assessment*, 27 (4), 610-627.
- Gunawan, W., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2019). Development and initial validation of a Perceived Future Employability Scale for young adults. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 610–627.
- Güler B. K. (2006). İşsizlik ve yarattığı psiko-sosyal sonuçların öğrenilmiş çaresizlik bağlamında incelenmesi, *İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası (Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan Özel Sayısı)*, C.55, S.1, İstanbul, İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayını, 2006, ss. 373-394.
- Gündoğan, N. (1999). Genç işsizliği ve Avrupa Birliğine üye ülkelerde uygulanan genç istihdam politikaları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 54(01), 64-79.
- Gürbüz, S. ve F. Şahin (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürsoy, Ü. (2009). *Üniversite öğrencilerinin Gestalt temas biçimleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Hall, D.T. (2002) *Careers In And Out Of Organizations*. America: Sage Publication Series.

- Harvey, L. (1994). *Employability: Developing The Relationship Between Higher*. Fifth Quality in Higher Education 24-Hour Seminar.
- Heller, D., Judge, T. A. & Watson, D. (2002). The Confounding Role of Personality and Trait Affectivity in the Relationship Between Job and Life Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*. 23(7), 815-835.
- Heslin, P.A. & Klehe, U.C. (2006). Self-efficacy. *Encyclopedia of Industrial/Organizational Psychology*, 2, 705-708.
- Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy: a theory relating self and affect. *Psychological Review*, 94(3), 319.
- Hillage, J. & Pollard, E. (1998). Employability: Developing a Framework for Policy Analysis. *Institute for Employment Studies Department for Education and Employment*, Brief Research Sayı:85, 1998,
- Holladay, Courtney L., Quinones, & Miguel A. (2003). Practice Variability and Transfer of Training: The Role of Self-Efficacy Generality, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 6, 1094-1103.
- Hoy, W.K. & Woolfolk, A.E. (1993). Teachers sense of efficacy and the organizational health of schools. *The Elementary School Journal*, 93, 356-372
- İşığçok, Ö. (2018). *Temel sosyal politika sorunları*, (Ed. Aysen Tokol ve Yusuf Alper), Sosyal Politika, Dora Yayıncılık, Bursa, s. (128–129).
- İşleyen, H.M. (2021). *Üniversite öğrencilerinde duygusal zekâ, belirsizliğe tahammülsüzlük ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Jiang, J.J., Klein, G., & Saunders, C. (2012). Discrepancy theory models of satisfaction in IS research. *In Information systems theory* (pp. 355-381). Springer, New York, NY.
- Kanat, S. (2018). Grafik tasarım eğitimi alan üniversite öğrencilerinin genel ve akademik öz yeterlik algıları. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1): 790-818.

- Kanten, P. ve Kanten, S. (2015). *İş Yaşamının Kalitesinin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü*. Selen Doğan (Ed.), Yaşam Doyumu içinde (s. 39-72). Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Kaptanbaş Gürbüz, E. (2017). *Pedagojik Formasyon Programı Öğrencilerinin Bilişsel Esneklik ve Öz Yeterlik Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Karabıyık, İ. (2009). Avantaj ve Dezavantajları ile Genç İşsizliğinin Değerlendirilmesi, *Atatürk Üniversitesi Erzurum Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.1, S.2, ss.294-295
- Karaca, O. (2013). *Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü Öğrencilerinin Mesleki Karar Verme Zorluklarının Farklı Değişkenlerce İncelenmesi (Dokuz Eylül ve Ege Üniversiteleri Örneği)*, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Karahan, A., Gürpınar, K. ve Özyürek, P. (2007). Hizmet Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları: Afyon İl Merkezindeki Hastanelerde Çalışan Cerrahi Hemşirelerinin Stres Kaynaklarının Belirlenmesi. *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 27-44.
- Karakayalı, H. (1991). *Makroekonomi*. İzmir: Bilgehan Basımevi.
- Karaköse, H. B. (2019). *Üniversite öğrencilerindeki akıllı telefon bağımlılığının yaşam doyumu ve depresyon açısından incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Karataş, K. (1996). *Genç işsizliği: ekonomik, toplumsal ve ruhsal sonuçları*, Ankara, Sosyal Hizmetler Uzmanları Derneği Genel Merkezi, Yayın No. 2.
- Kariyer.net, (2018). 1 Kasım 2022 tarihinde <https://www.kariyer.net/website/BasinOdasi/BasinBultenDetay.aspx?bultenID=235> adresinden erişildi.
- Kelleci, S. Ü. ve Türk, Z. (2016). Genç İşsizliğin İncelenmesi: Oecd Ülkeleri ve Türkiye Karşılaştırması. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(13), 10-25.

- Keser, A. (2003). *Çalışma Yaşamında Motivasyon ve Yaşam Tatmini*. Bursa: Alf Aktüel Yayını.
- Kılıçdağı, Y. (2020). *Serbest eczacıların duygusal emek davranışlarının ve genel öz yeterlik algılarının mesleki bağlılıklarına etkisinin araştırılması: Ankara ili örneği*. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kırcı Çevik, N. ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), 126-145.
- Kıvılcım, P. (2014). *Öğretmenlerde iş doyumu, öz yeterlik inancı ve yaşam doyumu ilişkisinin karşılaştırılması*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Kıyak, S. (2006). *Genel lise öğrencilerinin meslek seçimi yaparken temel aldığı kriterler*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kiremit, H. (2006). *Fen bilgisi öğretmenliği öğrencilerinin biyoloji ile ilgili özyeterlik inançlarının karşılaştırılması*. (Doktora Tezi). <https://tez.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Koç, E. (2008). *Tüketici Davranışı ve Pazarlama Stratejileri*. 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Koç, E. (2011). *Tüketici Davranışı ve Pazarlama Stratejileri Global ve Yerel Yaklaşım*. Seçkin Yayıncılık.
- Koparan, Ş., Öztürk, F. ve Korkmaz, N. H. (2011). Beden eğitimi öğretmenlerinin öz yeterlik ve beden eğitimi öğretmeni yeterliliğinin incelenmesi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8, 52-61.
- Korkmaz, İ. (2002). *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Kotaman, H. (2008). Öz-yeterlilik İnancı ve Öğrenme Performansının Geliştirilmesine İlişkin Yazın Taraması. *Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, XXI 1., 111-133.

- Köker, S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumu düzeyinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Kurbanoğlu, S.S. (2004). Öz-yeterlik inancı ve bilgi profesyonelleri için önemi. *Bilgi Dünyası*, 5(2), 137-152.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığa Giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek Rehberliği Ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Laçın, B. G. Y. ve Yalçın, İ. T. D. (2018). *Üniversite öğrencilerinde özyeterlilik ve stresle başa çıkma stratejilerinin bilişsel esnekliği yordama düzeyleri* (Doctoral dissertation, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler).
- Locke, E. A. (1969). What Is Job Satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Lord, R. G., Diefendorff, J. M., Schmidt, A. M. & Hall, R. J. (2010). Self-regulation at work. *Annual Review of Psychology*, 61, 43–568.
- Mahiroğulları, A. ve Korkmaz, A. (2013). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları*. Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Mamur, M. (2014). *Kamu Kuruluşlarında Yöneticilerin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma: İstanbul İli Sultangazi İlçesi*, Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Matheny, K.B., Curlette, W.L., Aysan, F. & Herrington, A. (2002). Coping resources, perceived stress and life satisfaction among Turkish and American university students. *Int J Stress Manag*, 9, 81-97.
- Mccabe, P. P. (2003). Enhancing Self Efficacy for High Stakes Reading Tests, *The Reading Teacher*, 57 (1), 12-20
- Meger, J.P. & Allen, N.J. (1997). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resources Management Review*. 1, 11

- Mengi, S. (2011). *Ortaöğretim 10. ve 11. Sınıf Öğrencilerinin Sosyal Destek ve Özyeterlik Düzeylerinin Okula Bağlılıkları İle İlişkisi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Meydan, C.H. (2011). İş tatmini ve öz yeterliliğin örgüt içi girişimciliğe etkisi: kamu sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 25-40.
- Michalos, A. C. (1991). *Global report on student well-being: Life satisfaction and happiness*. Springer-Verlag.
- Morgil, İ., Seçken, N. ve Yücel, S. (2004). Kimya öğretmen adaylarının özyeterlik inançlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6, 62-72.
- Murat, S. ve Şahin, L. (2011). Gençlerin istihdamı / işsizliği bakımından türk eğitim sisteminin değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (3), 93– 135.
- Murat, S. (2007). *Dünden bugüne İstanbul'un işgücü ve istihdam yapısı*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.
- Nam, A. (2020). *Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumu Beş faktör kişilik özellikleri, bilinçli farkındalık ve yılmazlığın rolü*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Nasta, K. A. (2007). *Influence of career self-efficacy beliefs on career exploration behaviors*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). New Paltz: The State University of New York, Science in Mental Health Counseling.
- O'Connell, D.J., McNeely, E. & Hall, D.T. (2008). Unpacking personal adaptability at work. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3), 248-259.
- Orçanlı, K. , Bekmezci, M. ve Görmən, M. (2020). Yetkinlik Geliştirmenin Kariyer Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Algılanan İstihdam Edilebilirliğin Aracılık Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (55), 35-76.

- Ozer, S., & Schwartz, S. J. (2020). Academic motivation, life exploration, and psychological well-being among emerging adults in Denmark. *Nordic Psychology*, 72(3), 199-221.
- Öcel, H. (2002). *Takım sporu yapan oyunculara kollektif yeterlik öz yeterlik ve sargınlık ile başarı algı ve beklentileri arasındaki ilişkiler* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Öktem Özgür, A. (2014). *Kariyer değerleri ve algılanan istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özcan, B. (2017). *Egzersiz yapan ve yapmayan obez kadınların yaşam doyumu ve öz yeterlik düzeyleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Özçelik Bozkurt, H. (2018). *Çalışanlarda Öznel İyi Olma Halinin Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Doktora Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Özçelik Bozkurt, H. ve Özkoç, A.G. (2019). Çalışanlarda Öznel İyi Olma Halinin Algılanan İstihdam Edilebilirlik ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies* 7/1 (2019), 265-285.
- Özçelik Bozkurt, H. (2018). *Çalışanlarda öznel iyi olma halinin algılanan istihdam edilebilirlik ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama*. (Doktora Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Özdemir, S. M. (2008). Sınıf öğretmeni adaylarının öğretim sürecine ilişkin öz-yeterlik inançlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(2), 277-306.
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 693-710. Afyon.

- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: iş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, Ocak-Haziran, 1-20.
- Özer, U. ve Topal, M.H. (2017). Türkiye’de Genç İşsizliğin Toplumsal Sonuçları: Bölgesel Düzeyde Panel Veri Analizi, s.s. 71-75, Antalya
- Özgen F. (2012). *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi*. Mezuniyet Tezi. Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Özgür, G., Babacan Gümüş, A. ve Durdu, B. (2010). Evde ve yurttan kalan üniversite öğrencilerinde yaşam doyumu. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 1(1), 25-32.
- Özsoy, C. (2007). *Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin iktisadi kalkınmadaki yeri ve önemi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, No. 1780.
- Pavot, W. and Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137-152.
- Pınar Ş, Bilgiç D, Demirel G, Akyüz MB, Karatepe C ve Sevim D. (2015). Sağlık alanlarında okuyan üniversite öğrencilerinin tükenmişlik ve yaşam doyumları arasındaki ilişki. *TAF Preventive Medicine Bulletin*. 14(4): 284-292.
- Pilavcı, D. (2007). *Bilgi çağında değişen kariyer anlayışı ve üniversite öğrencilerinin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler üzerine bir uygulama*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). Self-Regulatory Processes Mediating Between Career Calling and Perceived Employability and Life Satisfaction in Emerging Adults. *Journal of Career Development*, 42(2), 86–101. doi:10.1177/0894845314541517
- Randhawa, G. (2004). Self-Efficacy and Work Performance: an Empirical Study. *Indian Journal of Industrial Relations*, 39 (3), 336-34. Erişim adresi: <https://www.jstor.org/stable/27767910>

- Recepoğlu, E. ve Tümlü, G.Ü. (2015). Üniversite akademik personelinin mesleki ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23: 1851-1868.
- Recepoğlu, E. (2013). Öğretmen adaylarının yaşam doyumları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Özel sayı(1): 311-326.
- Romi, S. & Leyser, Y. (2006) Exploring Inclusion Preservice Training Needs: A Study of Variables Associated with Attitudes and Self-Efficacy Belief. *European Journal of Special Needs Education* 17 51-65.
- Rothwell, A. & Arnold, J. (2007). Self-Perceived Employability: Development and Validation of A Scale. *Personnel Review*, 36(1): 23-41.
- Sahranç, Ü. (2007). *Stres kontrolü, genel öz yeterlik, durumluk kaygı ve yaşam doyumuyla ilişkili bir akış modeli*. (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sam, D.L. (2001). Satisfaction with life among international students: An exploratory study. *Soc Indic Res*, 53:315-37.
- Saris, W.E., Veenhoven, R., Scherpenzeel, A.C. & Bunting B. (1996). *A comparative study of satisfaction with life in Europe*. Eötvös University Press.
- Satıcı, S.A. (2013). *Üniversite öğrencilerinin akademik öz-yeterliklerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Savcı, İ. (2007). Genç İşsizliği: Eğitim ve İstihdamda Sorunlar, Çözüm Arayışları, *TİSK Akademi*, Cilt: 2, Özel Sayı: 1, s. 93.
- Say, M. (2005). *Fen bilgisi öğretmenlerinin öz-yeterlilik inançları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Schimmack, U., Diener, E. & Oishi, S. (2002). Life- Satisfaction Is a Momentary Judgment and a Stable Personality Characteristic: The Use of Chronically Accessible and Stable Sources. *Journal of Personality*. 70(3): 345-384.

- Schunk, D. H. & Meece, J. L. (2006). Self-Efficacy Development in Adolescence. In F. Pajares, & T. Urdan (Eds.), *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents* (pp. 71-96). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Schunk, D. H. & DiBenedetto, M. K. (2020). Self-Efficacy and Human Motivation, *Advance in Motivation Science*, 1-28.
- Shen, H. ve Huang, C. (2012). Domestic Migrant Workers in China's Hotel İndustry: An Exploratory Study Of Their Life Satisfaction And Job Burnout'' *International Journal Of Hospitality Management*, 31(4), 1283-1291.
- Singh, B. & Udainiya, R. (2009). Self-efficacy and well-being of adolescents. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35(2), 227-232.
- Sirgy, M. J. Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D.-J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theory. *Social Indicators Research*, 55, 241-302.
- Soydan, Z.M. (2015). *Üniversite öğrencilerinin internet bağımlılığı ile depresyon ve yaşam doyumu arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans tezi). Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Soylu, Ö. B., ve Aydın, B. (2020). Genç İşsizliğin Gelişimi, Belirleyicileri ve İktisadi Politikalar: Avrupa Birliği-Türkiye Karşılaştırması. *EKEV Akademi Dergisi*, 24(82), 342, 354.
- Stajkovic, A.D. & Luthans, F. (1998). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches'', *Organizational Dynamics*, Vol. 26, No. 4, 1998, p. 62-74.
- Şahin,F., ve Gürbüz, S. (2012). Kültürel zekâ ve öz-yeterliliğin görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi: çokuluslu örgüt üzerinde bir uygulama. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(2):123-140.
- Şanlı, S. (2014). Polis akademisi öğrencilerinin genel öz yeterlik inançları ve sporda güdülenme kaynaklarının incelenmesi. *Hacettepe Spor Bilimleri Dergisi*, 25(4), 172 183.

- Şantaş, F., Oğuz, I. ve Çilhoroz, Y. (2018). Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi, İş Motivasyonu Ve Yaşam Tatmini Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 64-76.
- Şen, Ö. (2019). *Üsküdar kadın konukevinde kalmış ve kalmakta olan reşit yaşta ve reşit olmadan evlilik yapmış kadınlarda özyeterlik, benlik saygısı ve psikolojik sağlamlık düzeylerinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şentürk, D. (2018). *Türkiye’de 2000-2015 Dönemi Genç İşsizlik Sorunu: İŞKUR’un İstihdam Sorumunun Çözümüne İlişkin Rolü ve Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şişman, Y. (2003). Sosyal Politika Açısından Türkiye’de Çocuk ve Genç İşgücü. *Kamu İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 3 (2), 477-509.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2013). *B.G. Tabachnick, L.S. Fidell Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Pearson, Boston.
- Tayfun, A. N. T. ve Korkmaz, A. (2016). Üniversite Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma The Unemployment Anxiety Of University Students: A Research On Süleyman Demirel University Students. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, cilt 8, sayı 17, ss.534-558.
- Tayfun, A., Silik, C. E., Dülger, A. S., ve Margazieva, N. (2022). Üniversite Öğrencilerinin Özyeterlik Algıları ile Gelecek Kaygıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Türkiye-Kırgızistan Örneği. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 570–590.
- Tekeli, T. N. (2022). *Gelecek Kaygısının Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumu Ve Romantik İlişkilere Etkisinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Temel, İ. (2022). *Üniversite öğrencilerinde beş faktör kişilik özelliklerinin yaşam doyumu ve depresyon belirtileriyle arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Gedik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

- Tetik, A. (2021). *Öğretmen Adaylarının Özyeterlilik İnançları İle Mesleki Kaygıları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Tilki, İ., Girgin, G. ve Kuzkaya, E. (2022). *Turizm Öğrencilerinin Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. ASES Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Kongresi, 24-26 Haziran, Mersin.
- Toy, SN. (2016). Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilikleri ile kaynaştırma eğitimine ilişkin yeterlilik inançlarının karşılaştırılması. *Ege Eğitim Dergisi*, 17(1), 146-173.
- Turan, M. B., Karaoğlu, B., Kaynak, K. ve Pepe, O. (2016). Özel yetenek sınavlarına giren adayların genel öz yeterlilik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 17-26.
- Tutar, H. (2008). *Simetrik ve Asimetrik İletişim Bağlamında Örgütsel Algılama Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tuzgöl Dost, M. (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(22), 132-143.
- TÜİK (2019). İşgücü İstatistikleri, 2019. Erişim Adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Labour-Force-Statistics-2019-33784>
- TÜİK (2022). İşgücü İstatistikleri, 2022. Erişim Adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2022-49390#:~:text=15%2D24%20ya%C5%9F%20grubunu%20kapsayan,25%2C2%20olarak%20tahmin%20edildi.&text=%C4%B0stihdam%20edilenlerin%200%15%2C8',ise%20hizmet%20sekt%C3%B6r%C3%BCnde%20yer%20ald%C4%B1>
- Türkmen, E. (2009). *İş Karakteristikleri ve Algılanan Örgütsel Destek Kavramlarının Öz-Yeterlilik İnançları ile İlişkisi ve Öz-Yeterlilik İnançlarının Çalışan Performansı Üzerine Etkisi*. İstanbul Üniversitesi: İstanbul.
- Unay, C. (2001). *Makro Ekonomi*. Bursa: Vipaş Yayınları.

- Uyaniker, A. E. (2014). *Yönetici Hemşirelerin Genel Özyeterlilik İnancı ile Zaman Yönetimi Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi), Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Uysal, İ. (2013). Akademisyenlerin genel öz-yeterlilik inançları: AİBÜ eğitim fakültesi örneği. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2).
- Üstüner, M., Demirtaş, H., Cömert, M., ve Özer, N. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinin öz-yeterlilik algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(17), 1-16
- Vara, Ş. (1999). *Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Vardarlı, G. (2005). *İlköğretim II. Kademe Öğrencilerinin Genel Özyeterlilik Düzeylerinin Yordanması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Varıcı, M. (2019). *Teknolojik gelişmenin istihdam üzerindeki etkileri: Türkiye örneği*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*, New York: Wiley.
- Vurucu, F. (2010). *Meslek Lisesi Öğrencilerinin Meslek Seçimi Yeterliliği ve Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler*, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63, 369- 396.
- Weiner, B. (1972). Attribution Theory, Achievement Motivation, and The Educational. *Process, Review of Educational Research*, 42(2), 203-215.
- Wilson, W. R. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67(4): 294-306.
- Wittekind A, Raeder S. & Grote G (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4): 566- 586.

- Wood, R. & Bandura, A. (1989). Social Cognitive Theory Of Organizational Manegement, *Academiyy Of Manegement Review*, Cilt 14, Sayı 3, s. 361-384, 1989.
- Yanikkerem, E., Altınparmak, S., ve Karadeniz, G. (2004). Gençlerin meslek seçimini etkileyen faktörler ve benlik saygıları. *Nursing Forum Dergisi*, 61-62.
- Yazıcı, S. (2015). *Evli ve bekar yetişkinlerin genel öz yeterlik ve benlik saygılarının incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yelpaze, İ. ve Yakar, L. (2019). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumu ve bilişsel esnekliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 9(54), 913-935.
- Yıldırım, R. E. (2019). *Meslek Yüksek Okulu Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümü Öğrencilerinin Staj Uygulamalarının Verimliliği ve Muhasebe Eğitimine Katkısının İncelenmesi: Uludağ Üniversitesi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yıldırım, T. (2019). *Öğrencilerin istihdam edilebilirlik ve bilgi okuryazarlığı becerileri: hacettepe üniversitesi örneği*. (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıldız, M. (2016). Üniversite öğrencilerinde duygusal zekâ yaşam doyumu ve depresyonun cinsiyet ve sınıf seviyelerine göre etkileri. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 6(11), 451-474.
- Yılmaz, T., Fidan, F. ve Karataş, V. (2004). İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçları: Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Bireylerin Tutumları Bir Alan Araştırması, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S.48, 2004, ss.163-183.
- Yokuş, T. ve Yürüdür, F.E. (2015). Müzik öğretmeni adaylarının üst bilişsel farkındalık ve öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Turkish Journal of Arts and Social Sciences*, 1(1), s. 22-34.
- Yüksel İ. (2003). İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçlarının İncelenmesi (Ankara Örneği), *C.Ü İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2): 21-38.

Zakir, T. (2018). *Muş ili 112 acil sağlık hizmetleri personelinin afet hazırlığının genel öz yeterlilik inancı ile ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Bitlis Eren Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Bitlis.

Zhao, X.R., Qu, H. & Ghiselli, R. (2011). Examining the relationship of work-family conflict to job and life satisfaction: a case of hotel sales managers. *International Journal of Hospitality Management*, (30), 46-54.

EKLER

EK 1. Anket Formu

Onam Formu

Değerli Katılımcı,

“Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik, Yaşam Doyumu ve Öz Yeterlilik İlişkisi: Muhasebe Ve Bankacılık Ön Lisans Bölümleri Öğrencileri Üzerinde Karşılaştırmalı İncelenmesi” adlı çalışma OSMAN ÖZTÜRK tarafından gerçekleştirilecektir. Araştırma yüksek lisans tezi amacıyla planlanmıştır. Bu araştırmaya katılmak gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmayı kabul ettikten sonra veri toplama formunu doldurmaya başlamış olsanız bile istemediğiniz takdirde çalışmaya katılmaktan vazgeçebilirsiniz. Formu eksiksiz doldurup araştırmacıya vermiş olmanız/göndermeniz çalışmaya katılma konusunda gönüllü olduğunuz anlamına gelmektedir.

Sizden elde edilen tüm bu bilgiler bilimsel bir araştırmada kullanılacaktır. Araştırma sonuçları kimlik belirtecek herhangi bir isim ya da işaret içermeyecektir. Bu araştırmada sizinle ilgili tutulan tüm kayıtlar gizli kalacaktır. Bu nedenle soruların tümüne doğru ve eksiksiz yanıt vermeniz büyük önem taşımaktadır. Çalışma formu 4 bölüm/ sorudan oluşmaktadır. Anketi tamamlamak yaklaşık 20 dk. zamanınızı alacaktır. Çalışma ile ilgili herhangi bir sorunuz olduğunda aşağıda iletişim bilgileri yer alan sorumlu araştırmacı OSMAN ÖZTÜRK ile çekinmeden iletişim geçebilirsiniz.

Çalışmamız için zaman ayırarak bilim dünyasına verdiğiniz katkı için teşekkürler...

Sorumlu Araştırmacının

Unvanı, Adı Soyadı: Yüksek Lisans Öğrencisi Osman ÖZTÜRK

Telefon Numarası:

Mail:

Katılımınız için teşekkür ederiz.

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

- 1) Cinsiyetiniz? () Erkek () Kadın
2) Yaşınız? () 18-20 () 21-24 () 25-28 () 28 Üzeri
3) Okudunuz Bölüm? () Muhasebe () Bankacılık
4) Okudunuz Sınıf ? () 1. Sınıf () 2. Sınıf
5) Okuduğunuz Bölümle İlgili herhangi bir sertifika programına katıldınız mı?
() Evet () Hayır
6) Okuduğunuz Bölümle İlgili herhangi bir İş Tecrübeniz Oldu mu?
() Evet () Hayır
7) Sosyo-ekonomik düzeyinizi nasıl algılıyorsunuz?
() Düşük () Orta () Yüksek

ALGILANAN GELECEKTEKİ İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK ÖLÇEĞİ

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Kısmen Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	İşimde başarılı olmak için kurduğum ilişkilerden yararlanabileceğim.	1	2	3	4	5
2.	İşimi iyi yapmamı sağlayacak sosyal ilişkiler ağı kuracağım.	1	2	3	4	5
3.	Olası iş fırsatlarını belirlememe yardımcı olabilecek bir iletişim ağı kuracağım.	1	2	3	4	5
4.	Kariyer alanımda iş bulmama yardımcı olabilecek insanlarla nasıl iletişim kuracağımı bileceğim.	1	2	3	4	5
5.	Çalışmalarımın edindiğim bilgileri kullanarak amacıma uygun iş tecrübesine sahip olacağım.	1	2	3	4	5
6.	Gelecekteki işverenlerim, biriktirmiş olduğum iş deneyiminden etkilenecekler.	1	2	3	4	5
7.	Gelecekteki işverenlerim, kazandığım iş deneyimlerinden memnun olacaklar.	1	2	3	4	5
8.	Gelecekteki işverenlerime, istedikleri uygulama becerilerine ve akademik tecrübeye sahip olduğumu gösterebileceğim.	1	2	3	4	5
9.	Tecrübelerim, başa çıkma gücümün olduğunu ve kolayca pes etmediğimi gösterecek.	1	2	3	4	5
10.	Olası işverenlerim, iyi motive olduğumu başarılarımdan görebilecekler.	1	2	3	4	5
11.	Olası işverenlerim, kendim için net hedeflerim olduğunu görebilecekler.	1	2	3	4	5
12.	Sicilim(kayıtlarım), güçlü bir iş etiğine sahip olduğumu gösterecektir.	1	2	3	4	5
13.	Gelecekteki işverenlerim, işe alımlarda, diğer üniversitelerden ziyade benim üniversitemin mezunlarını tercih edeceklerinin avantajına sahip olacağım.	1	2	3	4	5
14.	Eğitim aldığım üniversitenin itibarı, iş ararken bana çok önemli bir kazanç sağlayacak.	1	2	3	4	5
15.	Eğitim aldığım üniversitenin çok sayıda olası işverenle güçlü ortakları olduğu için, bana açık pek çok iş fırsatı olacak.	1	2	3	4	5
16.	Üniversitemin mezunları yüksek talep gören çalışma pozisyonları konusunda iyi bir şekilde yetiştirildiği için, arınan biri olacağım.	1	2	3	4	5
17.	Benim için mevcut olan çeşitli iş fırsatlarına hakim olacağım.	1	2	3	4	5
18.	Kariyerimde iyi olmak için atmam gereken adımları öğreneceğim.	1	2	3	4	5
19.	Seçtiğim alandaki iş fırsatlarını keşfetme becerimi geliştireceğim.	1	2	3	4	5
20.	Seçtiğim alandaki mesleki eğilimler konusunda güncel kalacağım.	1	2	3	4	5

21.	İstedığım işi elde etmek için gereken bilgileri kazanacağım.	1	2	3	4	5
22.	Seçtiğim mesleğe uygun becerilere sahip olacağım.	1	2	3	4	5
23.	Gelecekteki işverenlerim, istedikleri bilgileri ve alana uygun özel/teknik becerileri öğrenmiş olacağımı görecekler.	1	2	3	4	5
24.	Gelecekteki işverenlerimin sıklıkla ihtiyaç duyacakları mantıklı düşünme ve problem çözme becerilerimi geliştirmiş olacağım.	1	2	3	4	5

YAŞAM DOYUMU ÖLÇEĞİ

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
Maddeler						
1	İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.	1	2	3	4	5
2	Yaşam koşullarım mükemmeldir.	1	2	3	4	5
3	Yaşamımdan memnunum.	1	2	3	4	5
4	Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.	1	2	3	4	5
5	Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim	1	2	3	4	5

GENEL ÖZYETERLİLİK ÖLÇEĞİ

Sizi ne kadar tanımlıyor?						
Hiç: 1, Çok az: 2, Yeterince: 3, İyi: 4 ve Çok iyi: 5						
		Hiç			Çok iyi	
1.	Planlar yaparken, onları hayata geçirebileceğimden eminimdir.	1	2	3	4	5
2.	Sorunlarımdan biri, bir işe zamanında başlayamamamdır.	1	2	3	4	5
3.	Eğer bir işi ilk denemede yapamazsam, başarıya kadar uğraşırım.	1	2	3	4	5
4.	Belirlediğim önemli hedeflere ulaşmada, pek başarılı olamam.	1	2	3	4	5
5.	Her şeyi yarım bırakırım.	1	2	3	4	5
6.	Zorluklarla yüz yüze gelmekten kaçınırım.	1	2	3	4	5
7.	Eğer bir iş çok karmaşık görünüyorsa onu denemeye bile girişmem.	1	2	3	4	5
8.	Hoşuma gitmeyen bir şey yapmak zorunda kaldığımda onu bitirinceye kadar kendimi zorlarım.	1	2	3	4	5
9.	Bir şey yapmaya karar verdiğimde hemen işe girişirim.	1	2	3	4	5
10.	Yeni bir şey denerken başlangıçta başarılı olamazsam çabucak vazgeçerim.	1	2	3	4	5
11.	Beklenmedik sorunlarla karşılaştığımda kolayca onların üstesinden gelemem.	1	2	3	4	5
12.	Bana zor görünen yeni şeyleri öğrenmeye çalışmaktan kaçınırım.	1	2	3	4	5
13.	Başarısızlık benim azmimi artırır.	1	2	3	4	5
14.	Yeteneklerime her zaman çok güvenmem.	1	2	3	4	5
15.	Kendine güvenen biriyim	1	2	3	4	5
16.	Kolayca pes ederim.	1	2	3	4	5
17.	Hayatta karşıma çıkacak sorunların çoğuyla başedebileceğimi sanmıyorum.	1	2	3	4	5

EK 2. Etik Kurul İzni

MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURUL KARARI

Protokol No : 210348

Karar No : 323

Araştırma Yürütücüsü	Yüksek Lisans Öğrencisi OSMAN ÖZTÜRK
Kurumu / Birimi	MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ / ULUSLARARASI TİCARET VE FİNANSMAN
Araştırmanın Başlığı	ALGILANAN GELECEKTEKİ İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK, YAŞAM DOYUMU VE ÖZ YETERLİLİK İLİŞKİSİ: MUHASEBE VE BANKACILIK BÖLÜMLERİ ÜZERİNDE KARŞILAŞTIRMALI İNCELENMESİ
Başvuru Formunun Etik Kurula Geldiği Tarih	13.07.2021
Başvuru Formunun Etik Kurulda İncelendiği Tarih	İlk İnceleme Tarihi : 25.07.2021 1. Düzeltme Tarihi : 28.07.2021
Karar Tarihi	02.09.2021

KARAR : UYGUNDUR

AÇIKLAMA :Beyan edilen veri formlarının dışına çıkılmaması şartıyla araştırmanın uygulanabilirliği konusunda bilimsel araştırmalar etiği açısından bir sakınca yoktur.

Prof.Dr. Ayşe Rezan ÇEÇEN EROĞUL
Başkan

Prof.Dr. Aylin Çiğdem KÖNE
Üye

Prof. Dr. Muammer TUNA
Üye

Doç.Dr. Burçak BOZ YAMAN
Üye

Doç.Dr. Emine ÇİL
Üye

Prof.Dr. Serap ÖZEN
Üye

Doç.Dr. Ali Gürel GÖKSEL
Üye

Doç.Dr. Aytekin FIRAT
Üye

Doç.Dr. Gülce COŞKUN ŞENTÜRK
Üye

Doç.Dr. İknur TÜRE
Üye

Doç.Dr. Perihan KORKUT
Üye

Doç.Dr. Raşit AVCI
Üye

Doç.Dr. Savaş ARTUĞER
Üye

Bu belge elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama adresi <https://etikkurulbasvuru.mu.edu.tr/dogrulama/VRHM6196>



EK 3. Ölçek Kullanım İzinleri

(konu yok)

Abidin DAĞLI
Alıcı: osman öztürk

10 Mart 2021 19:33

Sevgili Osman ÖZTÜRK,
Tarafımızdan Türkçeye uyarlanan Yaşam Doyumu Ölçeğini çalışmalarınızda kullanmanızda bir sakınca yoktur. İyi çalışmalar diliyorum. Sevgilerimle....
Doç. Dr. Abidin DAĞLI

Gönderen: osman öztürk
Gönderildi: 10 Mart 2021 Çarşamba 06:48:34
Kime: Abidin DAĞLI
Konu:

Hocam merhabalar,
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Uluslararası Ticaret ve Finansman Ana Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim.
YAŞAM DOYUMU ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE'YE UYARLANMASI:
GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI " isimli çalışmanızdaki ölçeği "ALGILANAN GELECEKTEKİ İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK, YAŞAM DOYUMU VE ÖZ YETERLİLİK İLİŞKİSİ: MUHASEBE VE BANKACILIK BÖLÜMLERİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE KARŞILAŞTIRMALI İNCELENMESİ" isimli tezimde kullanmak istiyorum onay verirsiniz. İyi çalışmalar.

osman öztürk
Alıcı: pd.

10 Mart 2021 17:51

Hocam merhabalar,
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Uluslararası Ticaret ve Finansman Ana Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim.
"Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması" isimli çalışmanızdaki ölçeği "ALGILANAN GELECEKTEKİ İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK, YAŞAM DOYUMU VE ÖZ YETERLİLİK İLİŞKİSİ: MUHASEBE VE BANKACILIK BÖLÜMLERİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE KARŞILAŞTIRMALI İNCELENMESİ" isimli tezimde kullanmak istiyorum onay verirsiniz. İyi çalışmalar.

Serdar Alkın
Alıcı: osman öztürk

10 Mart 2021 19:50

Merhaba Osman,
Ölçeğimizi elbette kullanabilirsin.
Çalışmada katkısı olabilecek, bu alandaki başka bir araştırmamı da ekte yolluyorum.
Başarılar dilerim.

osman öztürk < >, 10 Mar 2021 Çar, 17:51 tarihinde şunu yazdı:

Hocam merhabalar,
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Uluslararası Ticaret ve Finansman Ana Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim.
"Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması" isimli çalışmanızdaki ölçeği "ALGILANAN GELECEKTEKİ İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK, YAŞAM DOYUMU VE ÖZ YETERLİLİK İLİŞKİSİ: MUHASEBE VE BANKACILIK BÖLÜMLERİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE KARŞILAŞTIRMALI İNCELENMESİ" isimli tezimde kullanmak istiyorum onay verirsiniz. İyi çalışmalar.

osman öztürk
Alıcı:

11 Mart 2021 15:56

Hocam merhabalar,
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Uluslararası Ticaret ve
Finansman Ana Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim.
"Genel Özyeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun
Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması" isimli çalışmanızdaki ölçeği
"ALGILANAN GELECEKTEKİ İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK, YAŞAM
DOYUMU VE ÖZYETERLİLİK İLİŞKİSİ: MUHASEBE VE
BANKACILIK BÖLÜMLERİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE
KARŞILAŞTIRMALI İNCELENMESİ" isimli tezimde kullanmak
istiyorum onay verirseniz.
İyi çalışmalar.

inci ozgurilhan
Alıcı: osman öztürk

15 Mart 2021 09:54

Merhaba Osman Bey,

Genel Özyeterlilik Ölçeğini tüm çalışmalarınızda izne tabi olmadan kullanabilirsiniz.
Ölçek formunu ekte gönderiyorum.

Başarılar diliyorum.
Prof. Dr. İnci Özgür İlhan