

# İnsan Sermayesi Türleri ve İstihdam Edilebilirlik Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Vakıf Meslek Yüksekokulu Örneği

## An Examination of the Relationship between Human Capital Types and Employability Perceptions: A Sample of a Foundation Vocational School

Mehmet Hilmi Koç<sup>1</sup> , Tuncer Fidan<sup>2</sup> , Türker Kurt<sup>3</sup> 

<sup>1</sup>İstanbul Büyükşehir Belediyesi, İç Denetim Birimi, İstanbul

<sup>2</sup>Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İç Denetim Birimi, Burdur

<sup>3</sup>Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Ankara

### Özet

Bu çalışmada bir vakıf meslek yüksekokulu öğrencilerinin görüşlerine dayalı olarak insan sermayesi türleri ve istihdam edilebilirlik algıları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışma yordama (*prediction*) deseninin kullanıldığı bir ilişkisel tarama araştırmasıdır. Çalışmanın hedef evrenini 2018–2019 akademik yılında İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir vakıf üniversitesinin sağlık meslek yüksekokulu öğrencileri oluşturmaktadır. Seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenen araştırma örnekleminde 450 öğrenci yer almaktadır. Veri analizinde Pearson korelasyon katsayısı, *t* testi, tek yönlü varyans analizi ve çoklu regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları, sahip olunan insan sermayesi türleri ile istihdam edilebilirlik algısı arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Sosyal sermaye, iş gücü piyasasına hazırlık düzeyi ve psikolojik sermaye istihdam edilebilirlik algısının anlamlı yordayıcılarıdır. Öğrencilerin insan sermayesine ilişkin algıları sınıf düzeyine göre farklılaşmamakta iken istihdam edilebilirlik algısı sınıf düzeyine göre farklılaşmaktadır. Bir işte çalışan öğrencilerin psikolojik sermaye algıları ile istihdam edilebilirlik algıları çalışmayan öğrencilere göre daha yüksek çıkmaktadır. Ayrıca, katılımcıların ailelerinin mevcut gelir düzeyleri yükseldikçe iş gücüne katıldıklarında elde edebilecekleri gelir düzeyine ilişkin beklentileri de yükselmektedir. Sonuç olarak bu araştırma, insan sermayesi ile istihdam edilebilirlik arasında ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, bulgular meslek yüksekokulu eğitiminin öğrencilerde beklenen düzeyde insan sermayesi oluşturmadığını ve öğrencilerin istihdam edilebilirlik algılarının aile geliri ve bir işte çalışıyor olma gibi eğitim dışı değişkenlerden etkilendiğini göstermektedir.

**Anahtar sözcükler:** Eğitim ve iş uyumu, insan sermayesi, istihdam edilebilirlik, kariyer oluşumu.

### Abstract

As a correlational survey study using prediction design, this study focuses on the relationship between human capital types and employability perceptions based on the opinions of foundation vocational school students. The target population of the study consists of the students of the health vocational school of a foundation university operating in Istanbul in the 2018–2019 academic year. The sample consisted of 450 students. Pearson correlation coefficient, *t*-test, ANOVA, and multiple regression analysis techniques were conducted for the data analysis. The findings revealed that there were moderate level significant relationships between human capital types and employability self-perceptions of students. Social capital, labor market readiness and psychological capital are significant predictors of employability. While perceptions of students about human capital did not differ by class level, their perceptions of employability did. The psychological capital perceptions and employability perceptions of students who were working were found to be higher than those who were not. Furthermore, as students' family income levels rose, their expectations about the prospective income when participating in labor force were found to increase correspondingly. As a result, this study revealed a relationship between human capital and employability. However, vocational school education was not found to sufficiently create the expected level of human capital among students, and students' perceptions of employability were found to be influenced by non-educational variables, such as family income and being currently employed.

**Keywords:** Career construction, education and job match, employability, human capital.

Üniversitelerde verilen eğitimin niteliği, insan sermayesi açısından son derece önemlidir. Üniversite eğitiminin sağladığı nitelikler ile iş gücü piyasasının ta-

lep ettiği nitelikler arasında uyumun yakalanabilmesi gerekmektedir. Yükseköğretim mezunlarının iş piyasası tarafından önemli görülen insan sermayesi niteliklerine sahip olmaları,

### İletişim / Correspondence:

Dr. Mehmet Hilmi Koç  
 İstanbul Büyükşehir Belediyesi, İç Denetim  
 Birimi, Hacıahmet Mah., Muhsin  
 Yazıcıoğlu Cad., No: 1, Beyoğlu, İstanbul  
 e-posta: hilmikoc1976@hotmail.com

Yükseköğretim Dergisi / TÜBA Higher Education Research/Review (TÜBA-HER), 12(2), 227–244. © 2022 TÜBA

Geliş tarihi / Received: Nisan / April 8, 2020; Kabul tarihi / Accepted: Ekim / October 15, 2020

Bu makalenin atfı künyesi / How to cite this article: Koç, M. H., Fidan, T., & Kurt, T. (2022). İnsan sermayesi türleri ve istihdam edilebilirlik algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir vakıf meslek yüksekokulu örneği. *Yükseköğretim Dergisi*, 12(2), 227–244. doi:10.2399/yod.20.716284

Bu çalışmanın özeti 4. Uluslararası Yükseköğretim Çalışmaları Konferansında (10–12 Ekim 2019, Çanakkale) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

ORCID ID: M. H. Koç 0000-0001-6259-173X; T. Fidan 0000-0002-9954-1004; T. Kurt 0000-0001-9372-1736

hem piyasanın üniversitelerden beklentilerinin gerçekleştirilmesi açısından hem mezunların nitelikli işler bulmalarının sağlanması açısından önemlidir. Üniversite eğitiminin amacı uzun yıllardır tartışılmaktadır. Yükseköğretimin amacına ilişkin tartışmaların sonucunda, üniversitenin misyonu olarak sıralanabilecek belirli alanların ön plana çıktığı söylenebilir. Bu alanlar meslek eğitimi, kültür eğitimi, araştırma ve topluma hizmet şeklinde ifade edilebilir (Barnett, 2005; Scott, 2006). Mesleki eğitim, bu roller içinde en önemli ve temel rollerden biridir (Gasset, 1998). Ancak üniversiteler arası başarı sıralaması, ticari kaygılar ve öğretim elemanlarının akademik performans hedeflerine ulaşma kaygıları gibi etkenler üniversitelerde araştırma, proje ve yayın faaliyetlerinin giderek daha ön plana çıkmasına yol açmaktadır. Bu husus özellikle lisans ve ön lisans düzeyindeki mesleki eğitimin göz ardı edilmesine yol açabilmektedir. Bu durum bazı yazarlar tarafından yükseköğretimin asıl misyonundan sapması olarak nitelendirilmektedir (Arum ve Roksa, 2011; Deresiewicz, 2015; Durnalı ve Ayyıldız, 2019; Taylor, 2010). Üniversitelerdeki eğitim-öğretim kalitesinin giderek düşmesi, toplumun ve iş dünyasının beklentilerini karşılayabilecek nitelikte mezun yetiştirilememesine yol açmaktadır (Arum ve Roksa, 2011; Hacker ve Dreifus, 2010). Yükseköğretim düzeyinde verilen eğitim ile piyasa ortamında yapılan iş arasındaki uyumun sağlanması bu anlamda üzerinde en çok durulan konuların başında gelmektedir (Robst, 2007).

20. yüzyılın son yıllarından itibaren iş gücü piyasasında yaşanan değişimler üniversitelerin istihdam edilebilirlik kavramına yoğunlaşmalarına yol açmıştır. Öğrenciler çoğunlukla üniversiteden mezun olduklarında istihdam edilebilir niteliklere sahip olmayı beklemektedir; fakat iş gücü piyasasındaki kısıtlı sayıda bulunan nitelikli konumlara erişmek için üniversite bitirmek tek başına yeterli olmayabilmektedir. Yükseköğretim kurumları mezunlarının istihdam edilebilirliklerini artırmak için öğrencilerine; işi sürdürme ve geliştirebilmenin önemini fark etme, iş arama becerilerini geliştirme, öğrenmeyi sevme ve sürekli öğrenme ihtiyacı hissetme gibi becerilerini geliştirecek birtakım olanaklar sunmalıdır. Ayrıca öğrencilerin gelecekteki iş dünyasına uyum sağlayabilmeleri için yeteneklerinin farkında olmaları da gerekmektedir (Harvey, 2001).

Büyüyen bazı iş kollarında yükseköğretim mezunları yüksek ücretli işler bulabilmelerine rağmen mezun sayısının fazlalığı, kitlesel işsizlik, kamu sektörünün küçülmesi ve bilgi teknolojilerine dayalı yeni iş sektörleri yükseköğretim diplomasını giderek daha riskli bir yatırım haline getirmiştir (Kivinen ve Ahola, 1999). Türkiye’de yükseköğretim mezunları arasındaki işsizlik oranları giderek yükselmektedir. Otomasyon nedeniyle bazı mesleklerin ortadan kalkması ve küreselleşme ile birlikte üretim kapasitesinin istihdam maliyetlerinin daha ucuz olduğu ülkelere kayması eğitim ve istihdam arasındaki ilişkiyi zayıflatmaktadır. Üniversitelerin fakülte ve yükseköğretim

programlarındaki ders içerikleri ile piyasa talepleri arasında farklılıklar bulunması nedeniyle yükseköğretimin insan sermayesi üretme işlevi hakkında eleştiriler artmaktadır. Her geçen yıl tercih yapabileceği halde yapmayan aday sayısı ve üniversitelerdeki boş kontenjan oranı artmaktadır (Apaydın, 2019). Belirtilen nedenlerden dolayı, üniversitelerin yetiştirdikleri öğrencilerin tam istihdam edilebilir olmalarını sağlayacak eğitimleri vermeleri gerekmektedir. Bu çalışma ile yükseköğretim öğrencilerinin sahip oldukları insan sermayesi algılarının ortaya konulması ve istihdama katılım sürecinde yükseköğretim kurumlarının ne gibi katkılar yaptığının betimlenmesi amaçlanmaktadır. Bunun yanında bu çalışma ile eğitim ekonomisinin ana konularından biri olan insan sermayesine sadece iktisat bilimi açısından değil, daha geniş bir çerçeveden yaklaşılarak katkı sağlanması hedeflenmektedir. Çalışmanın bulgularından elde edilecek sonuçlar ile yükseköğretim kurumlarının gelecekteki program tasarımlarının yeniden şekillenmesini ve iş gücü piyasası taleplerine daha hızlı tepki vermelerini sağlayacak öneriler geliştirilebilecektir.

### Kuramsal Temeller: İnsan Sermayesi Kuramı ve İstihdam Edilebilirlik

İnsan sermayesi kuramı son elli yılda yükseköğretim politikalarının şekillenmesinde en etkili kuramlar arasında yer almaktadır. İnsan sermayesi kavramından ilk bahseden bilim insanlarının Petty, Farr, Smith, List, Mill, Engell, Walrass ve Fisher olduğu söylenebilir. Bu bilim insanları emeğe yapılan yatırımın üretim sürecinde verimliliği artırdığını ortaya koymuşlar; böylece insanı ve niteliklerini sermaye kategorisine dâhil etmişlerdir (Kiker, 1971; Nesterova ve Sabirianova, 1998). İlerleyen süreçte neo-klasik büyüme kuramcılarında Schultz (1961), Becker (1993) ve Mincer (1958) gibi iktisatçılar insan sermayesi kuramını ortaya çıkarmışlardır. Neo-klasik yaklaşımda, ekonomik büyümenin gerçekleşebilmesinde fiziki sermaye kadar insani sermayenin de önemli olduğu vurgulanmıştır (Hornbeck ve Salamon, 1991). Neo-klasik iktisatçılara göre insan sermayesi; ülkenin ekonomik açıdan ihtiyaç duyduğu insan gücünü yetiştirmek için yaptığı yatırımlar sonucunda veya bireylerin üretken yapısı sayesinde elde edilen faydalı bilgi, tecrübe ve yetenekler stokudur (Schultz, 1968; Thurow, 1970). İnsan sermayesi kuramının ilk başlarda ekonomik bir bakış açısıyla ve gelir artışına yol açan bir yatırım şeklinde ele alındığı görülmektedir.

1980’li yıllardan itibaren içsel büyüme kuramcıları insan sermayesi kuramının kapsamını genişletmişlerdir. Teknolojik gelişmelerin etkisi ile ortaya çıkan içsel büyüme kuramları, insanın kendisinden ziyade niteliklerinin önemi üzerinde durmuşlardır. Uzun vadeli büyüme açısından en önemli üretim faktörünün insan sermayesi olduğu ve fiziki sermayeden daha



çok insan sermayesine önem verilmesi gerektiği içsel kuramcılar tarafından ifade edilmiştir (Nesterova ve Sabirianova, 1998). Lucas (1988) gibi içsel büyüme kuramcıları insan sermayesine yapılan yatırımları eğitimde harcanan zamanın fırsat maliyeti olarak tanımlamışlar ve insan sermayesinin genellikle eğitim yoluyla ortaya çıkabileceğini ifade etmişlerdir. Eğitimin öneminden bahseden Nobel ödüllü iktisatçı Becker (1993) okullaşma, işbaşı eğitimler, tıbbi bakım ve göç yatırımlarının bireylerin beceri, bilgi ve sağlık durumu gibi insani sermayelerinin iyileşmesini sağlayacağını belirtmiştir.

İnsan sermayesinin değerini artıran en önemli faktör eğitime, özellikle yükseköğretime yapılan yatırımlardır (Lucas, 1988). Zira yükseköğretim yatırımları hem toplumsal hem de bireysel faydalara yol açmaktadır. Toplumsal fayda, milli hâsıla düzeyinde olumlu yönde değişmeye yol açan yüksek düzeyde becerikli ve esnek iş gücü şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bireysel fayda ise bireylerin iş gücü piyasasına girdikten sonra elde ettikleri görece daha yüksek gelir ve daha hızlı kariyer ilerlemesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, yükseköğretim giderek artan bir şekilde hem devletin hem de bireylerin ekonomik büyüme ve bireysel faydayı yükseltme amaçlı giriştikleri ortak bir yatırım olarak görülmektedir. Görüldüğü üzere yükseköğretimin hem toplumsal hem de bireysel düzeyde faydaları bulunmaktadır. Bu nedenle, ekonomik perspektife ek olarak, yükseköğretim kurumlarının insan sermayesi üretme işlevinin toplumsal, kültürel ve psikolojik açılardan da incelenmesi gerektiğini söylemek mümkündür (Tomlinson, 2008).

### İnsan Sermayesi

Son yıllarda gerçekleştirilen araştırmalar ile insan sermayesi kuramının çağdaş versiyonu ortaya çıkmıştır (Baptiste, 2001). Bu yeni yaklaşım doğrudan veya dolaylı olarak bireylerin üretkenliğine katkı sağlayabilen sosyal, kültürel, psikolojik ve ahlaki gelişimlerini dikkate alan, aynı zamanda insan sermayesi kuramının merkezinde yer alan ekonomik bakış açısını koruyabilen, daha geniş kapsamlı bir insan sermayesi kavramlaştırmasını hedeflemektedir (Tomer, 2016). Bu noktada, Tomer (2016, s. 8) “zaman içinde geliştirilen ve insanların kapasitelerine katkı sağlayan devredilemez nitelikteki zihinsel, sosyal ve fiziksel özellikler” şeklinde yeni bir insan sermayesi kavramlaştırması önermektedir. Baruch, Bell ve Gray (2005), Useem ve Karabel (1986) tarafından önerilen “sosyal sermaye”, “kültürel sermaye” ve “öğretimsel sermaye” şeklindeki insan sermayesi kuramının alt boyutlarını “psikolojik sermaye” ve “piyasa değeri sermayesini” de kapsayacak şekilde genişletmiştir. Bu şekilde Tomer (2016) tarafından belirtildiği gibi bir taraftan insan sermayesi kuramının merkezindeki ekonomik perspektif korunurken, diğer taraftan da psikolojik, sosyal ve kültürel özellikleri kapsayan kavramsal bir çerçeve çizilmiştir. Daha fazla sosyal,

kültürel, öğretimsel, psikolojik ve piyasa değeri sermayeleri olan öğrencilerin daha fazla istihdam edilebilir olduklarını ifade etmek mümkündür (Donald, Ashleigh ve Baruch, 2018; Donald, Baruch ve Ashleigh, 2019). Baruch ve diğerleri (2005) tarafından önerilen yükseköğretimin bireylere kazandırabildiği insan sermayesi türleri şu şekilde açıklanabilir:

### Sosyal Sermaye

Bir grubun üyeleri arasında paylaşılan, iş birliğine izin veren bir dizi informal değer veya normun varlığına “sosyal sermaye” denir. Sosyal sermaye kapsamına anne-baba, ailenin diğer fertleri, okul arkadaşları, üniversite arkadaşları, üyelikler veya bağlantılar ve sosyal iletişim ağları girmektedir (Baruch vd., 2005; Donald vd., 2019; Steinfield, Ellison ve Lampe, 2008).

### Kültürel Sermaye

Nesillerden nesillere aktarılan, aileler ve fertler tarafından sahiplenilen kültürel sermaye, bireylerin eğitim başarısına katkıda bulunan önemli bir kaynaktır. Kültürel sermaye, özellikle eğitim yoluyla elde edilen becerilerin toplamıdır (Bourdieu, 1977, 1986; Bourdieu ve Passeron, 1990). Üniversite öğrencileri açısından kültürel sermaye, üniversitenin itibarı, müfredat dışı etkinlikler, ekstra zevkine yapılan okumalar, giyilen kıyafetler, gezmek, kültürel sergileri ziyaret etmek, ikinci bir dil konuşmak, sosyal medyayı kullanmak ve spor salonuna gitmek gibi gönüllülüğe dayalı etkinlikleri ve aile etkisini içerir (Donald, vd., 2019; Ertl, Carasso ve Holmes, 2013; Jaeger, 2011).

### Öğretimsel Sermaye

Örgün eğitim sonucunda oluşan değerler bütünü “öğretimsel sermaye” olarak adlandırılabilir. Üniversite öncesi alınan eğitimler ile üniversite eğitimi sonucunda alınan okul notlarının birey tarafından algılanan değeri, mezuniyet derecesi ve üniversite diplomasının istihdam edilebilirliğe etkisi öğretimsel sermayenin ilgi alanını oluşturmaktadır (Donald vd., 2019).

### Psikolojik Sermaye

Psikolojik sermaye yüksek bir öz farkındalık hissi, benlik saygısı, öz yeterlilik ve güven duygusu olarak tanımlanmaktadır (Donald vd., 2019). Psikolojik sermaye bireylerin, psikolojik kapasitelerini pozitif yönde hareket ettirebilmesi ile ilgilidir (Luthans, 2002).

### Piyasa Değeri Sermayesi

İş gücü piyasası ile ilgili olarak kazanılan uygulamaya dönük beceriler ile iş gücü piyasasında elde edilmesi beklenen yıllık gelir düzeyi piyasa değeri sermayesini oluşturur (Baruch vd., 2005). Öğrenciler piyasa değeri sermayesini genellikle uygula-

malı dersler ve staj gibi iş yeri uygulamaları yardımıyla kazanmaktadır (Donald vd., 2019).

### **İstihdam Edilebilirlik**

Küreselleşme olgusu ile birlikte üretimin istihdam maliyetinin daha düşük olduğu ülkelere kayması, artan otomasyon nedeniyle özellikle sanayi sektöründe azalan iş gücü talebi ve istihdam yükünün esnek çalışma ilişkilerinin egemen olduğu hizmet sektörüne kayması iş güvencesi kavramını zayıflatmıştır. Bu gelişmeler ayrıca kariyer yönetimi ve mesleki gelişim yükümlülüğünü ağırlıklı olarak çalışanlara yüklemiştir (Sullivan, 1999). İş gücü piyasasında ve örgüt-çalışan ilişkilerinde yaşanan değişimler, çalışanların teknolojik yeniliklere uyum sağlamalarını, istihdam piyasasının taleplerine cevap verebilmelerini ve sürekli öğrenme içinde olmalarını zorunlu hale getirmiştir. Değişimler, çalışma hayatında sıradan iş gücünün rekabet şansını ortadan kaldırmış ve değişen şartlara uyum gösterebilme kapasitesine sahip iş gücünün gerekliliğini ortaya koymuştur. Başka bir ifadeyle, yaşam boyu standart bir istihdam, yerini geçici nitelikte bir istihdama bırakmaktadır. İş güvencesi kavramının yerini istihdam edilebilirlik kavramı almaya başlamış ve bu durum çalışanın değişim karşısında sürekli kendini yenilemesi zorunluluğunu doğurmuştur (Forrier ve Sels, 2003).

İstihdam edilebilirlik, belirli bir grup için belirli bir zamanda iş bulma veya işten çıkarılma olasılığıdır. Bireyin iş bulabilmesi, bulunduğu işte tutunabilmesi ve gerektiğinde iş ve/veya sektörler arası geçiş yapabilmek için sahip olduğu yetenek “istihdam edilebilirlik” olarak adlandırılmaktadır (Clarke ve Patricksen, 2008). İstihdam edilebilirlik, bireyin öngörülemeyen, istikrarsız ve esnek iş ilişkileri ile baş edebilmesini sağlayan bir süreçtir. İstihdam edilebilir olmak, bireyin çalkantılı bir iş gücü piyasasıyla başa çıkmak için hazırlık yapmasını ifade etmektedir (Berntson, Sverke ve Marklund, 2006).

İstihdam edilebilirlik kavramı ile daha çok bireylerin kapasiteleri ve yetenekleri ifade edilmektedir. İstihdam edilebilirlik, bireyin yeni, eşit veya daha iyi bir işe geçme olasılıkları hakkındaki algısını ifade eder. Bireyin istihdam edilebilir olması sahip olduğu insan sermayesini iş gücü piyasasındaki değişimlere ne ölçüde uyarladığı ile ilgilidir (Fugate, Kinicki ve Ashforth, 2004). İstihdam edilebilirlik öğrenme ile ilgilidir ve “istihdam” kelimesinden ziyade “beceri” kelimesi yerine kullanılmaktadır (Harvey, 2001). Beceriler istihdam edilebilirlik açısından insan sermayesinin en önde gelen unsurlarından biri haline gelmiştir (Jackson ve Chapman, 2012).

Bu gelişmeler üniversiteler üzerinde istihdam edilebilir niteliklere sahip mezun yetiştirme baskısı oluşturmuştur. Yükseköğretimin kitleselleşmesi, ihtiyaç duyulandan daha fazla yükseköğretim mezununun iş gücü piyasasına giriş yapmasına yol

açarak mevcut işler için olan rekabeti kızıştırmış ve öğrencilerin istihdam edilebilir düzeyde insan sermayesi edinme taleplerini daha fazla güçlendirmiştir. Üniversitelerin bu baskılara yönelik verdikleri ilk tepki mevcut ders içeriklerinin iş gücü piyasasından gelen dönütlere göre değiştirilmesi, yeni derslerin açılması ve öğretim yöntemlerin uygulanması ile uygulama ve staj gibi iş deneyimi kazandırmaya yönelik uygulamaların artırılması olmuştur. Bunun yanında doğrudan iş gücü piyasasının taleplerini karşılamaya yönelik önlisans ve lisans düzeyindeki program sayısında büyük artışlar gözlenmiştir (Mason, Williams ve Cranmer, 2009).

### **Meslek Yükseköğretiminin İnsan Sermayesi Üretme İşlevi ve İstihdam Edilebilirlik İlişkisi**

Yükseköğretim düzeyinde mesleki eğitim söz konusu olduğunda öncelikle önlisans düzeyinde eğitim veren programlar akla gelmektedir. Geçmişte iş gücü piyasasına hazırlık daha çok ortaöğretimin ve yaşam boyu eğitimin konusu iken günümüzde özellikle nitelikli ara iş gücüne artan talep nedeni ile önlisans programları öne çıkmıştır. Bununla birlikte, önlisans programlarının başarısı ekonomik ve toplumsal hareketlerle yakından ilişkilidir. Bu nedenle önlisans programları kariyere hazırlık eğitimleri, ortaöğretim kurumları ile yakın iş birliği ve okul-sanayi iş birliği gibi etkenlerle birlikte ele alınmalıdır. Zira bu programlarda sunulan eğitimler muhasebe, otomotiv, bilişim sistemleri ve sağlık gibi uygulamalı alanlarda yoğunlaşmaktadır. Ör. dünyada sağlık sektörü çalışanlarının büyük çoğunluğu iki yıllık programlardan mezun olmuştur. Bunun yanında bu programlar teknolojik gelişmeler ve değişen istihdam piyasası taleplerine lisans ve lisansüstü programlara göre daha hızlı tepki verme yeteneğine sahiptir. Bu nedenle gelecekte biyoteknoloji, çevre teknolojileri ve bilgisayar oyunu tasarımı gibi yeni gelişen alanlarda önlisans programlarının yaygınlaşması beklenmektedir (Myran ve Ivery, 2013).

Dünya ile paralel şekilde, Türkiye’de nitelikli ara iş gücünün yetiştirilmesi için iki yıllık önlisans programları öne çıkmaktadır. Önlisans programları meslek yükseköğretimi bünyesinde sunulmaktadır. Bu programlar Türkiye’de sanayileşme hamlelerinin başladığı 1950’li yıllarda Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak yükseköğretim düzeyinde hizmet veren teknisyen okulları şeklinde örgütlenmişlerdir. Bu okulların amacı yalnızca ara iş gücünün yetiştirilmesi değil lisans programlarına geçiş için öğrencileri yeterli bilgi ve beceri ile donatmaktır. 1981 yılında 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile birlikte iki yıllık önlisans programları sunan meslek yükseköğretimi üniversitelere bağlanmıştır (Aypay, 2008). Özellikle 2000’li yıllarda yükseköğretimde yaşanan genişleme ve kitleselleşmeyle birlikte Yükseköğretim Kurulu Bilgi Yönetim Sistemi (YÖK-BYS) verile-





rine göre 1972 yılında 29 olan meslek yüksekokulu (MYO) sayısı, 2019 yılında 1011'e ulaşmıştır (YÖK-BYS, 2019). ■ Tablo 1'de 2019 yılında Türkiye'de önlisans, lisans ve lisansüstü programlara devam eden öğrenci sayıları ve oranları verilmiştir. Buradan anlaşılacağı üzere önlisans programları Türk yükseköğretim sisteminin önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Kayıtlı öğrenci sayısı açısından önlisans programları, lisans programlarının hemen ardından gelmektedir. Başka bir ifadeyle, bu programların Türkiye'de yükseköğretimin kitleselleşmesine önemli katkılarının olduğunu ifade etmek mümkündür. Öğrencilerin önlisans programlarını seçmelerindeki en önemli etkenlerden birinin iş gücü piyasasına daha hızlı geçiş yapmalarını sağlayacak ve belirli düzeyde mali kazanç getirebilecek insan sermayesi edinmek olduğu ileri sürülmektedir (ör. Dadgar ve Trimble, 2015).

Meslek yüksekokullarının istihdam edilebilir mezunlar yetiştirme görevini insan sermayesi kuramı perspektifinden tartışmak mümkündür. Meslek yüksekokulları öncelikle güçlü bir sosyal sermaye oluşturma alanları olarak görülebilir. Bireyler genellikle aile ve arkadaşlık bağları ile kısıtlı coğrafi alanlarda yer alan toplumsal gruplara üyedirler. Yükseköğretim kurumları ise bireylere daha uzak coğrafyalara dağılmış toplumsal gruplarla etkileşime girme, öğrenim alanlarıyla ilgili mesleki gruplara üye olma ve coğrafi sınırlamalardan bağımsız mesleki bağlantılar oluşturma olanağı tanımaktadır. Başka bir ifadeyle, bireyler yükseköğretim sayesinde farklı kültürler ve toplumlara üye olan benzer mesleki deneyim ve hedeflere sahip kişiler aracılığıyla profesyonel toplumsal ağlar oluşturma olanağına kavuşmaktadır. Bu şekilde bireyler iş gücü piyasasına girdiklerinde iş olanaklarından daha kısa sürede haberdar olmakta ve kısıtlı iş olanakları için uygun insan sermayesine sahip oldukları konusunda işverenleri daha kolay ikna edebilmektedir (Mok ve Han, 2016).

Sosyal sermaye oluşturma yanısıra, meslek yüksekokulları kültürel sermaye kazandırma aracı olarak da işlev gösterebilirler. Kültürel sermaye, belirli meslekler ve üst düzey toplumsal gruplara üye olabilmek için gerekli olan kültürel işaretlerdir. Başka bir ifadeyle tutumlar, seçimler, formal bilgi, davranışlar ve tüketim alışkanlıkları gibi kültürel öğeleri içermektedir. Ayrıca bu öğelerin kültürel sermaye sayılması için toplumun büyük çoğunluğu tarafından statü simgesi olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Bu noktada yükseköğretim kurumlarının, dezavantajlı toplumsal gruplara mensup öğrencilere kültürel sermaye kazandırarak yukarı yönlü sosyal hareketlilik oluşturabileceği ifade edilmektedir. Bu husus aynı zamanda işverenlerin üniversitelerden talep ettikleri mezun nitelikleriyle de yakından ilişkilidir. Zira işverenler yalnızca bir mesleğin gerektirdiği bilgi ve becerileri değil, ilgili meslek grubunun ait olduğu sosyo-

■ **Tablo 1.** Eğitim düzeyine göre yükseköğretim programlarına devam eden öğrenci sayısı ve oranı.

| Eğitim düzeyi | Öğrenci sayısı | Oranı (%) |
|---------------|----------------|-----------|
| Önlisans      | 2.829.430      | 36.6      |
| Lisans        | 4.420.699      | 57.1      |
| Yüksek lisans | 394.174        | 5.1       |
| Doktora       | 96.199         | 1.2       |
| Toplam        | 7.740.502      | 100       |

Kaynak: YÖK-BYS, 2019.

ekonomik grubun kültürel öğelerini de talep etmektedir (Kalfa ve Taksa, 2015). Kültürel sermayenin kültürel etkinliklere katılım ve aile etkisi olmak üzere iki temel kaynağı bulunmaktadır. Bourdieu (1977, 1986) kültürel sermayenin oluşumunda ailenin en önemli etken olduğunu ileri sürmektedir; fakat özellikle alt sosyoekonomik gruplara mensup öğrencilerin eğitim yaşamlarında katıldıkları kültürel etkinliklerin ailelerinden daha etkili bir kültürel sermaye üretme aracı olduğu sonucuna ulaşan araştırmacılar (ör. Contreras, 2005; DiMaggio, 1982) da bulunmaktadır.

Sosyal ve kültürel sermaye meslek yüksekokullarının program dışı etkinlikleriyle ilgili iken öğretimsel sermaye öğrencilerin doğrudan önlisans programından elde ettikleri kuramsal bilgiyle ilgilidir. Öğretimsel sermaye mezunların iş yaşamında başarılı olmak için gereksinim duyacakları programla ilgili kuramsal bilgidir. Bu bilgi ayrıca herhangi bir düzeydeki yükseköğretim programını diğerlerinden ayırt etmektedir. Eğitim sırasında elde edilen kuramsal bilgi, zaman alıcı ve insani maliyeti yüksek olan deneyim yoluyla elde edilmesi gereken becerilerin kısa zaman içinde aktarılmasını sağlayabilmektedir. Bununla birlikte, güncel örnekler ile ilişkilendirilmediği ve uygulamaya dönük çalışmalar ile tamamlanmadığı takdirde kuramsal bilginin etki düzeyi azalabilmektedir (Baruch vd., 2005).

Meslek yüksekokullarında alınan eğitim ayrıca bilgi ve beceri düzeyleri ile işverenlerin talepleri arasında nasıl bir uyum/uyumsuzluk bulunduğu konusunda öğrencilerin öz farkındalık geliştirmelerini sağlayabilmektedir. Bilgi ve beceri düzeyi ile piyasa talepleri arasındaki uyum düzeyi yükseldikçe öğrenciler kendilerini daha yeterli hissetmekte ve iş gücü piyasasında karşılaşacakları engelleri aşma konusunda özgüvenleri yükselmektedir (Yorke ve Harvey, 2005). Bu noktada, MYO mezunlarının, daha alt düzey eğitime sahip bireylere göre daha yüksek özgüvene ve öz yeterlilik hissine sahip olduğunu ifade etmek mümkündür. Zira eğitim düzeyi yükseldikçe mezunların iş bulma konusunda özgüvenleri yükselmekte, stres ve endişe düzeyleri azalmaktadır (Wanberg, Zhang ve Diehn, 2010).

Meslek yüksekokullarının mezunlarına kazandırması gereken uygulamaya dönük beceriler ise piyasa değeri sermayesinin konusunu oluşturmaktadır (Baruch vd., 2005). Zira meslek yüksekokulları belirli düzeyde ücret elde etme beklentisine sahip mezunları aktif iş gücüne katılacak düzeyde beceri ile donatma amacını ön planda tutmaktadır. Bu hususu açıklığa kavuşturmak için önlisans programlarının istihdama katılım üzerindeki etkilerinin incelenmesi gerekmektedir. ■ Tablo 2’de, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine dayalı olarak Türkiye’de 2016 yılında 15–34 yaş arası genç nüfusun eğitim ve istihdam oranları sunulmuştur (TÜİK, 2016). Tabloda görüldüğü üzere eğitim düzeyi yükseldikçe genç nüfusun istihdama katılım oranı yükselmektedir. Her ne kadar önlisans mezunları arasındaki işsizlik oranları görece en yüksek düzeyde olsa da, bu durumun istihdama katılım oranının yüksekliğinden kaynaklandığı ileri sürülebilir. Ayrıca dört yıllık lisans mezunları ve iş deneyimi yüksek alt eğitim grupları ile yaşanan iş bulma rekabetinin de etkili olduğu söylenebilir (Liming ve Wolf, 2008).

Eğitim düzeyinin istihdama katılım oranındaki etkisinin benzerinin ortalama gelir üzerinde de görülebileceğini ifade etmek mümkündür. Ör. TÜİK (2014) tarafından yapılan araştırmada eğitim düzeyi yükseldikçe yıllık ortalama brüt kazancın da yükseldiği tespit edilmiştir. Bunun yanında genellikle lisans ve lisansüstü eğitime sahip çalışanlar tarafından gerçekleştirilen yöneticilik görevleri ve profesyonel meslek grupları, genellikle önlisans düzeyinde eğitime sahip çalışanlarca yürütülen tekniklik ve yardımcı profesyonel meslek gruplarından daha yüksek ortalama brüt kazanca sahiptir. Öte yandan önlisans mezunlarının ortalama brüt kazancı alt düzey eğitim gruplarına göre daha yüksektir (TÜİK, 2014). Benzer şekilde, önlisans mezunlarının genellikle daha alt eğitim gruplarına mensup çalışanlardan daha fazla, dört yıllık lisans mezunlarına göre ise daha az gelir elde ettiklerini ileri süren Dadgar ve Trimble (2015) gibi araştırmacılar mevcuttur; zira dört yıllık eğitim süresince öğrenciler daha fazla bilişsel ve mesleki beceri geliştir-

me fırsatı bulmaktadır. İki yıllık önlisans mezunları ise kariyerlerinin başlangıcında daha alt düzey eğitime sahip kişilerden az miktarda fazla kazanmakta, ancak iş deneyimi arttıkça kazanç miktarları lisans mezunlarınıninkine yaklaşmaktadır. Yöneticilik konuları genellikle lisans ve üzeri mezuniyete sahip kişiler tarafından işgal edilmektedir. Bununla birlikte önlisans diplomasına sahip olanlar daha alt düzeyde eğitime sahip bireylerden iki kat daha fazla yönetici olma şansına sahiptirler. Sonuç olarak, önlisans derecesine sahip olmak teknik alanlarda istihdam edilme ihtimalini yükseltirken alt düzey konularda çalışma ihtimalini azaltmaktadır. Başka bir ifadeyle, bireylere orta düzeydeki teknik konularda istihdam piyasasına girme şansı sunarak iyi bir başlangıç yapma fırsatı tanımaktadır (Dadgar ve Trimble, 2015; Sanchez ve Laanan, 1997). Bu noktada Grubb (2002) önlisans mezunlarının lise mezunlarına göre %20–30 arasında daha fazla gelir elde ettiğini ifade etmektedir. Üstelik önlisans derecesine sahip olmak kadınlar için erkeklere göre daha fazla gelir artışına ve kolay istihdama yol açmaktadır. Benzer şekilde, Marcotte, Bailey, Borkoski ve Kienzl (2005) diploma alınmasa dahi önlisans eğitiminde geçirilen her bir yılın iş gücü piyasasında %5 ila 8 arasında bir gelir artışına yol açtığını belirtmektedirler. Diploma alındığı takdirde gelir artış oranı %15–30 arasında değişmektedir.

İnsan sermayesi kuramı perspektifinden yaklaşıldığında, önlisans eğitiminin ekonomik getirisinin toplum için taşıdığı önem ortaya çıkmaktadır. Öncelikle önlisans programları ekonomik açıdan dezavantajlı ve akademik açıdan yeterli hazırlığa sahip olmayan öğrenciler için eğitim olanakları sunmaktadır. Bu öğrenciler genellikle iş gücü piyasasındaki değişmelere uyum sağlama yetenekleri düşük olduğundan iş aramayı bırakarak istihdam dışına çıkma riski olan öğrencilerdir. Bunun yanında önlisans programları, bu programlara girişlerin görece kolay olması ve derslerin esnekliği sayesinde hâlihazırda iş gücü piyasasında olan yetişkinler için de beceri yenileme aracı olabilmektedir. Bazı durumlarda da kendi işini kurmak isteyen girişimci-

■ **Tablo 2.** 15–34 yaş arası kurumsal olmayan genç nüfusun eğitim düzeyine göre istihdam oranları.

| Eğitim düzeyi            | Kurumsal olmayan nüfus | İş gücü          | İş gücüne katılma oranı (%) | İstihdam oranı (%) | İşsizlik oranı (%) |
|--------------------------|------------------------|------------------|-----------------------------|--------------------|--------------------|
| Bir okul bitirmeyen      | 2.019.000              | 695.000          | 34.4                        | 30.1               | 12.5               |
| Lise altı                | 11.765.000             | 5.676.000        | 48.2                        | 42.4               | 12.2               |
| Genel lise               | 3.191.000              | 1.645.000        | 51.6                        | 43.6               | 15.5               |
| Mesleki veya teknik lise | 2.618.000              | 1.810.000        | 69.1                        | 60.6               | 12.3               |
| <b>Önlisans</b>          | <b>1.594.000</b>       | <b>1.250.000</b> | <b>78.4</b>                 | <b>65.2</b>        | <b>16.8</b>        |
| Lisans                   | 3.075.000              | 2.611.000        | 84.9                        | 73.7               | 13.3               |
| Toplam                   | 24.263.000             | 13.685.000       | 56.4                        | 48.9               | 13.2               |

Kaynak: TÜİK, 2016.



ler için girmek istedikleri sektörlerin gerektirdiği becerileri öğrenme aracı olarak işlev gösterebilmektedir. Son olarak, yükseköğretime devam eden öğrencilerin önemli bir kısmı önlisans programlarına kayıtlıdır ve bu düzeyde eğitim veren kurumlar, hükümetler ve özel sektör örgütleri için göz ardı edilemeyecek bir insan sermayesi üretme görevi üstlenmektedir. Sayılan nedenlerden dolayı, yükseköğretim politikalarının geliştirilmesi süreçlerinde meslek yüksekokullarının önemli bir yere sahip olduğunu ifade etmek mümkündür (Marcotte, 2010). Buna rağmen, alanyazın incelendiğinde MYO öğrencilerinin algılarına dayalı insan sermayesi ve istihdam edilebilirlik çalışmasına rastlanmamıştır. Bu noktadan hareketle, bu çalışmanın amacı MYO öğrencilerinin insan sermayesi ve istihdam edilebilirlik algıları arasında nasıl bir ilişki bulunduğunu ortaya koymaktır. Bu genel amaç doğrultusunda şu sorulara yanıt aranmıştır:

- Meslek yüksekokulu öğrencilerinin insan sermayesinin sosyal sermaye, kültürel etkinliklere katılım, aile etkisi, öğretimsel sermaye, psikolojik sermaye, iş gücü piyasasına hazırlık ve beklenen gelir boyutlarına ilişkin algıları ile istihdam edilebilirlik algıları nasıldır?
- Meslek yüksekokulu öğrencilerinin insan sermayesinin sosyal sermaye, kültürel etkinliklere katılım, aile etkisi, öğretimsel sermaye, psikolojik sermaye, iş gücü piyasasına hazırlık ve beklenen gelir boyutlarına ilişkin algıları ile istihdam edilebilirlik algıları sınıf, cinsiyet, bir işte çalışma durumu ve aile gelir düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
- İnsan sermayesinin sosyal sermaye, kültürel etkinliklere katılım, aile etkisi, öğretimsel sermaye, psikolojik sermaye, iş gücü piyasasına hazırlık ve beklenen gelir boyutları istihdam edilebilirlik algısının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

## Yöntem

Bu çalışmada ilişkisel tarama türlerinden yordama (*prediction*) deseni kullanılmıştır. Yordama deseni ilişkisel tarama modeli araştırmalar arasında yer almaktadır. Bu desende, bağımsız değişkenler bağımlı değişkenden önce ortaya çıkmaktadır. Bağımsız ve bağımlı değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisi bulunmaktadır (Privitera ve Ahlgrim-Delzell, 2019).

## Evren ve Örneklem

Çalışma evreni 2018–2019 akademik yılında İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir vakıf üniversitesinin sağlık meslek yüksekokulu öğrencilerinden oluşmaktadır. Kurumdan gelen talep nedeniyle uygulama yapılan üniversitenin adı açıklanmamış ve A üniversitesi olarak kodlanmıştır. A üniversitesi sağlık meslek yüksekokulunda toplam 4573 öğrenci öğrenim görmektedir. Buna göre örneklem büyüklüğü 360 olarak belirlenmiştir (Bal-

cı, 2013). Olası hatalara önlem olarak örneklem büyüklüğünden daha fazla sayıda, 450 öğrenciye ulaşılmıştır. Araştırma verileri, araştırmacılar tarafından MYO ziyaret edilmek sureti ile toplanmıştır. Ölçeklerin doldurulması ortalama 15 dakika sürmüştür. Dağıtılan ölçeklerden 382'si geri dönmüştür. On dokuz ölçek hatalı veya eksik doldurma nedeniyle, 21'i ise uç değerler nedeniyle analize dâhil edilmemiştir. Belirlenen örneklem büyüklüğünün % 95'ini oluşturan 342 ölçek analize dâhil edilmiştir.

Katılımcıların %50.3'ü 1. sınıf, %49.7'si 2. sınıftır. %23.4'ü erkek, %76.6'sı kadındır. %18.7'si şu an bir işte çalışmaktadır. %40.1'i yıllık aile gelir düzeyini 0–15.000 TL, %37.1'i 15.001–30.000 TL, %9.4'ü 30.001–45.000 TL arası ve %13.5'i 45.001 ve üzeri olarak beyan etmiştir.

## Veri Toplama Araçları

Bu bölümde araştırma verilerini toplamak amacıyla kullanılan veri toplama araçları ile geçerlik ve güvenilirlik sonuçlarına yer verilmiştir. Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, ana uygulamadan önce iki farklı çalışma grubundan toplanan veriler kullanılarak yapılmıştır.

## Sosyal Sermaye

Öğrencilerin sosyal sermaye algılarını ölçmek için Ellison, Steinfeld ve Lampe (2007), Steinfeld ve diğerleri (2008) ve Baruch ve diğerlerinden (2005) uyarlanan yedi madde kullanılmıştır. Bu soruların içeriğini öğrencilerin öğrenim görmekte oldukları üniversitede edindikleri toplumsal çevrenin, bölümleri sayesinde oluşturdukları meslektaş çevresinin, ailelerinin toplumsal çevresinin ve politik bağlantılarının, kulüp ve dernek gibi sivil toplum örgütlerinde edindikleri çevre ile sosyal medya bağlantılarının iş ararken sağlayacağı kolaylıklar oluşturmaktadır. Tek faktör varyansın %59.1'ini açıklamaktadır. Ölçeğin genelinde en düşük faktör yük değeri .55'tir. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .78'dir. Sosyal sermaye ölçeğinin tek faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda uyum indeksleri [ $\chi^2/df=18.808, p<0.05$ ],  $\chi^2/sd=1.88$ , RMSEA=.059, GFI=.98 ve CFI=.98 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak ölçeğin tek faktörlü yapısının DFA ile doğrulandığı ve kabul edilebilir bir uyum düzeyine sahip olduğu görülmüştür (Hu ve Bentler, 1999). Ölçek, beşli Likert derecelendirme tipi bir veri toplama aracıdır.

## Kültürel Sermaye

Kültürel sermaye ile ilgili ölçek geliştirilirken alanyazındaki kuramsal tartışmalar (Bourdieu, 1977, 1986; Bourdieu ve Passeron 1990; Donald vd., 2019; Ertl vd., 2013) ile ölçeklerden (Jaeger, 2011) yararlanılmıştır. Kültürel sermaye ile ilgili sekiz mad-

deye yer verilmiştir. Ölçek kültürel etkinlikler ve aile etkisi boyutlarından oluşmaktadır. Kültürel etkinlikler boyutunda müze, tiyatro, müzik dinletisi ve sinemaya gitme, kitap ve gazete okuma alışkanlıkları ile hobilere zaman ayırma ile ilgili beş madde yer almaktadır. Aile etkisi boyutunda ise öğrencilerin aileleriyle güncel siyasi ve toplumsal olayları, kitap ve televizyon programlarını tartışmaları ve okul yaşamı hakkında konuşmalarına ilişkin üç madde yer almaktadır. İki faktör varyansın %54.28'ini açıklamaktadır. Ölçeğin genelinde en düşük faktör yük değeri .66'dır. Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı; kültürel etkinlikler boyutu için .73, aile etkisi boyutu için .72'dir. Kültürel sermaye ölçeğinin iki faktörlü yapısı DFA ile sınanmıştır. DFA sonucunda uyum indeksleri [ $\chi^{2(8)}=43.113$ ,  $p<0.01$ ],  $\chi^2/sd=2.39$ , RMSEA=.064, GFI=.97 ve CFI=.96 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak ölçeğin iki faktörlü yapısının DFA ile doğrulandığı görülmüştür (Hu ve Bentler, 1999). Ölçek, beşli Likert derecelendirme tipi bir ölçek olarak tasarlanmıştır.

### Öğretimsel Sermaye

Öğretimsel sermaye ile ilgili Baruch ve diğerleri (2005) ve Donald ve diğerlerinden (2019) üç madde uyarlanmıştır. Bu maddeler yükseköğretimin kazandırdığı kuramsal bilgi, beceri ve yeteneklere ilişkin ifadeler içermektedir. Tek faktör varyansın %70.35'ini açıklamaktadır. Ölçeğin genelinde en düşük faktör yük değeri .81'tir. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .79'dur. Öğretimsel sermaye ölçeğinin tek faktörlü yapısı DFA ile sınanmıştır. DFA sonucunda uyum indeksleri [ $\chi^{2(1)}=1.375$ ,  $p>0.05$ ],  $\chi^2/sd=1.38$ , RMSEA=.039, GFI=.99 ve CFI=.99 olarak bulunmuştur. Bu değerler ölçeğin tek faktörlü yapısının mükemmel uyum düzeyine sahip olduğu görülmüştür (Hu ve Bentler, 1999). Ölçek, beşli Likert derecelendirme tipi bir ölçek olarak tasarlanmıştır.

### Psikolojik Sermaye

Alanyazındaki kuramsal tartışmalar (Arastaman ve Balci, 2013; Baruch vd., 2005; Luthans, 2002) ve psikolojik sermaye (Ellison vd., 2007), umut (Snyder vd., 1996), iyimserlik (Scheier ve Carver, 1985) ve yılmazlık (Block ve Kremen, 1996) ölçekleri incelenerek psikolojik sermaye ile ilgili sekiz madde geliştirilmiştir. Bu maddeler öğrencilerin iş ararken karşılaştıkları zorlukları aşmak için gereksinim duydukları özgüven, umut, iyimserlik ve yılmazlıkla ilgili ifadeler içermektedir. Tek faktör varyansın %60.73'ünü açıklamaktadır. Ölçeğin genelinde en düşük faktör yük değeri .58'dir. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .83'tür. Psikolojik sermaye ölçeğinin tek faktörlü yapısı DFA ile sınanmıştır. DFA sonucunda uyum indeksleri [ $\chi^{2(6)}=34.748$ ,  $p<0.01$ ],  $\chi^2/sd=2.17$ , RMSEA=.069, GFI=.97 ve CFI=.97 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak ölçeğin tek faktörlü yapısının doğru-

landığı ve kabul edilebilir bir uyum düzeyine sahip olduğu görülmüştür (Hu ve Bentler, 1999). Ölçek, beşli Likert derecelendirme tipi bir ölçek olarak tasarlanmıştır.

### Piyasa Değeri Sermayesi

Piyasa değeri sermayesiyle ilgili ölçme aracı geliştirirken iş gücü piyasasına hazırlık düzeyi ve gelir beklentisine ilişkin kuramsal tartışmalardan faydalanılmıştır. İş gücü piyasasına hazırlık iş tecrübesi, iş yerinde eğitim ve mesleğin iş gücü piyasasında talep görme durumuyla ilgili Baruch ve diğerleri (2005) ile Ertl ve diğerlerinden (2013) uyarlanan üç maddelik bir ölçek ile ölçülmüştür. İş gücü piyasasına hazırlık ölçeğinin tek faktörü varyansın %51.94'ünü açıklamaktadır. Ölçeğin genelinde en düşük faktör yük değeri .51'dir. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .71'dir. Ölçeğin tek faktörlü yapısı DFA ile sınanmıştır. DFA sonucunda uyum indeksleri [ $\chi^{2(6)}=2.606$ ,  $p>0.05$ ],  $\chi^2/sd=2.61$ , RMSEA=.080, GFI=.99 ve CFI=.96 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak ölçeğin tek faktörlü yapısının DFA ile doğrulandığı ve kabul edilebilir bir uyum düzeyine sahip olduğu görülmüştür. İş gücü piyasasına hazırlık ölçeği, beşli Likert derecelendirme tipi bir ölçek olarak tasarlanmıştır. Beklenen gelir ise "İş yaşamına atıldığınızda yıllık kazancınızın ne kadar olmasını bekliyorsunuz?" sorusuyla ölçülmüştür. Yanıt seçenekleri (1) 0–15.000 TL, (2) 15.001–30.000 TL, (3) 30.001–45.000 TL, (4) 45.001–60.000 TL ve (5) 60.001 TL ve üzeri şeklinde düzenlenmiştir.

### İstihdam Edilebilirlik

İstihdam edilebilirlik algısı, Rothwell ve Arnold'dan (2007) uyarlanan yedi madde ile ölçülmüştür. Bu maddeler öğrencilerin sahip oldukları bilgi ve becerilerin, seçtikleri mesleklerin ve öğrenim gördükleri alanın iş gücü piyasasında ne düzeyde talep gördüğüne ilişkin ifadeler içermektedir. Tek faktör varyansın %65'ini açıklamaktadır. Ölçeğin genelinde en düşük faktör yük değeri .60'dır. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .73'tür. İstihdam edilebilirlik algısı ölçeğinin tek faktörlü yapısı DFA ile sınanmıştır. DFA sonucunda uyum indeksleri [ $\chi^{2(2)}=31.873$ ,  $p<0.01$ ],  $\chi^2/sd=2.66$ , RMSEA=.080, GFI=.97 ve CFI=.93 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak ölçeğin tek faktörlü yapısının kabul edilebilir bir uyum düzeyine sahip olduğu görülmüştür (Hu ve Bentler, 1999). Ölçek, beşli Likert derecelendirme tipi bir ölçek olarak tasarlanmıştır.

### Verilerin Analizi

Verilerin çok-değişkenli analizlere uygunluğunun saptanması amacıyla normallik varsayımının karşılanıp karşılanmadığı incelenmiştir. Çok değişkenli normalliğin incelenmesi için grafiksel yöntemler arasında yer alan kutu-bıyık (*boxplot*) grafikleri, çoklu saçılma grafikleri ve Q-Q grafikleri incelenmiştir.





Kutu bıyık grafikleri verilerin ortancalar etrafında simetrik yayıldığını göstermektedir. Çoklu saçılma grafikleri incelendiğinde verilerin elips şeklinde dağıldığı görülmüştür. Q-Q grafikleri ise, gerçekleşen değerler ile beklenen değerler örtüşmesinin ortaya 45 derecelik açı yapan bir doğru ortaya çıkardığını göstermektedir. Grafiksel yöntemlere ek olarak betimsel yöntemler kullanılmıştır. Betimsel yöntem olarak çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1 ile +1 arasında değiştiği görülmüştür (Garson, 2012).

Toplanan veriler ilk olarak aritmetik ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistikler yardımıyla çözümlenmiştir. Değişkenler arası ilişki düzeyi, yönü ve anlamlılığı Pearson korelasyon katsayısı ile hesaplanmıştır. Değişkenler arasında çoklu bağlantı problemi olup olmadığı ise korelasyon katsayı değerleri ve varyans artırıcı faktör (VIF) değerleri yardımıyla incelenmiştir. Ardından öğrencilerin sosyal sermaye, kültürel sermaye, öğretimsel sermaye, psikolojik sermaye, piyasa değeri sermayesi ve istihdam edilebilirlik algılarının öğrenim görülen sınıf, cinsiyet, herhangi bir işte çalışma durumu ve aile gelir düzeyine göre farklılaşp farklılaşmadığı *t* testi ve tek yönlü varyans analizi ile sınanmıştır. İnsan sermayesi türlerinin istihdam edilebilirlik algısı üzerindeki etkisini tespit etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Ayrıca modeldeki hata teriminin otokorelasyonlu olup olmadığını tespit etmek için Durbin-Watson testi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki en yüksek ilişki düzeyinin .69 olması, çoklu bağlantı (*multicollinearity*) sorununun bulunmadığına işaret etmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007, s. 90). Ayrıca VIF değerlerinin 2.35'ten düşük olması çoklu bağlantı sorununun bulunmadığı varsayımını desteklemektedir. Durbin-Watson değerinin 1.97 olması, regresyon modellerindeki hata terimleri arasında olumlu veya olumsuz yönde bir otokorelasyon bulunmadığını göstermektedir.

### Ortak Yöntem Sapmasına (*Common Method Bias*) Karşı Alınan Önlemler

Ortak yöntem sapması bağımlı ve bağımsız değişkenlerin aynı kaynaktan toplandığı durumlarda ortaya çıkabilmektedir. Bu tür durumlarda varyans katılımcıların şahsi tutum veya görüşlerinden ziyade ölçme aracından kaynaklanmaktadır. Ortak yöntem sapması sorununa karşı Lindell ve Whitney (2001) tarafından önerilen işaret (*marker*) değişkeni tekniği kullanılmıştır. Bu tekniğe göre modeldeki değişkenlerle kuramsal açıdan ilişkisiz bir değişken kullanılmakta ve diğer değişkenlerle arasındaki korelasyon düzeyi ortak yöntem sapması sorununun büyüklüğünü ortaya koymaktadır. Bu çalışmada "*Bitcoin iyi bir yatırım aracıdır*" ifadesi işaret değişkeni olarak kullanılmış, bağımlı ve bağımsız değişkenlerle aralarında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmüştür ( $r=0.019-0.101$ ,  $p<.05$ ). Buna bağlı olarak, ortak yöntem sapmasının araştırma sonucunu etkileyecek düzeyde etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

### Bulgular

Elde edilen bulgular alt başlıklar altında sunulmuştur. Araştırmanın ilk amacı için bağımsız ve bağımlı değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri verilmiştir. İkinci alt amaç için bağımsız ve bağımlı değişkenlere ilişkin ortalamaların öğrenim görülen sınıf, cinsiyet, herhangi bir işte çalışma durumu ve aile gelir düzeyine göre farklılaşp farklılaşmadığı sınanmıştır. Üçüncü alt amaç için bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenin anlamlı yordayıcıları olup olmadıkları sınanmıştır.

### Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Katılımcıların bağımsız ve bağımlı değişkenlere ilişkin algılarını gösteren betimsel bulgulara Tablo 3'te yer verilmiştir. Ayrıca çalışmada ele alınan değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya konması amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi so-

■ **Tablo 3.** Ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyonlar ( $n=342$ ).

| Değişkenler                    | Ort. | S.s. | 1    | 2     | 3    | 4    | 5    | 6    | 7   |
|--------------------------------|------|------|------|-------|------|------|------|------|-----|
| 1. Sosyal sermaye              | 3.48 | .81  |      |       |      |      |      |      |     |
| 2. Kültürel etkinlikler        | 3.14 | .69  | .06  |       |      |      |      |      |     |
| 3. Aile etkisi                 | 3.96 | 1.04 | .33* | .20*  |      |      |      |      |     |
| 4. Öğretimsel sermaye          | 3.71 | .93  | .35* | .03   | .22* |      |      |      |     |
| 5. Psikolojik sermaye          | 3.86 | .69  | .55* | .13** | .29* | .35* |      |      |     |
| 6. İş gücü piyasasına hazırlık | 3.81 | .80  | .46* | .09   | .25* | .69* | .52* |      |     |
| 7. Beklenen gelir              | 2.81 | 1.37 | .07  | -.02  | .05  | .01  | .05  | .02  |     |
| 8. İstihdam edilebilirlik      | 3.45 | .67  | .53* | .05   | .17* | .39* | .51* | .53* | .05 |

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ .

nuçları da ■ Tablo 3'te sunulmuştur. Tabloda görüldüğü üzere kültürel sermayenin aile etkisi boyutu en yüksek ortalamaya sahip insan sermayesi türü iken piyasa değeri sermayesinin beklenen gelir boyutu en düşük ortalamaya sahip türdür. Katılımcıların, beklenen gelir dışındaki diğer insan sermayesi türlerine ilişkin algıları yüksek düzeydedir. Korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında ise istihdam edilebilirlik algısı ile insan sermayesinin sosyal sermaye, öğretimsel sermaye, psikolojik sermaye ve iş gücüne hazırlık boyutlarının orta düzeyde ilişkili olduğu görülmektedir. İnsan sermayesinin türleri arasındaki korelasyonlara bakıldığında ise sosyal sermaye ve iş gücü piyasasına hazırlık boyutlarının diğer alt boyutlarla orta veya düşük düzeyde ilişkili olduğu görülmektedir. Beklenen gelir değişkeninin ise insan sermayesinin diğer alt boyutlarıyla anlamlı düzeyde ilişkili olmadığı belirlenmiştir.

### İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğrencilerin insan sermayesi ve istihdam edilebilirlik algılarının sınıf, cinsiyet, bir işte çalışma durumu ve aile gelir düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını belirlemek için yapılan testler bu bölümde sunulmuştur. İnsan sermayesi ve istihdam edilebilirlik algılarının sınıf düzeyine göre karşılaştırılmasına ilişkin *t* testi sonuçları ■ Tablo 4'te verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi, katılımcıların istihdam edilebilirlik algıları sınıf düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır [ $t(340)=2.46$ ;  $p<.05$ ]. Birinci sınıf

( $\bar{X}=3.55$ ) öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algıları, 2. sınıf ( $\bar{X}=3.36$ ) öğrencilerine göre daha yüksektir. Katılımcıların sosyal sermaye, kültürel etkinlikler, aile etkisi, öğretimsel sermaye, psikolojik sermaye, iş gücü piyasasına hazırlık ve beklenen gelir ortalama puanları sınıf düzeyine göre farklılaşmaktadır. MYO öğrencilerinin insan sermayesi ve istihdam edilebilirlik algılarının cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin *t* testi sonuçları ■ Tablo 5'te verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi, katılımcıların kültürel etkinlik [ $t(340)=3.36$ ;  $p<.05$ ] ve aile etkisine [ $t(340)=3.18$ ;  $p<.05$ ] ilişkin ortalama puanları cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Kadın öğrenciler erkek öğrencilere göre kültürel etkinliklere ( $\bar{X}=3.20$ ;  $\bar{X}=2.91$ ) daha fazla katılmakta ve aileleriyle daha yakın ilişki kurmaktadır ( $\bar{X}=3.59$ ;  $\bar{X}=3.17$ ). Katılımcıların sosyal sermaye, öğretimsel sermaye, psikolojik sermaye, iş gücü piyasasına hazırlık, beklenen gelir ve istihdam edilebilirlik ortalama puanları cinsiyete göre farklılaşmamaktadır.

MYO öğrencilerinin insan sermayesi ve istihdam edilebilirlik algılarının bir işte çalışıyor olup olmama durumlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin *t* testi sonuçları ■ Tablo 6'da verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi, katılımcıların psikolojik sermaye [ $t(340)=3.27$ ;  $p<.05$ ] ve istihdam edilebilirlik algısına [ $t(340)=2.98$ ;  $p<.05$ ] ilişkin ortalama puanları bir işte çalışma durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Çalışan öğrencilerin çalışmayanlara göre psikolojik sermaye algı düzeyleri ( $\bar{X}=4.11$ ;  $\bar{X}=3.80$ ) ve istihdam edilebilirlik algı düzeyle-

■ Tablo 4. Sınıf düzeyine göre insan sermayesi ve istihdam edilebilirlik algısı sonuçları.

|                             | Sınıf    | n   | %    | S.s. | S.d. | t    | p   |
|-----------------------------|----------|-----|------|------|------|------|-----|
| Sosyal sermaye              | 1. sınıf | 172 | 3.52 | .78  | 340  | 1.11 | .26 |
|                             | 2. sınıf | 170 | 3.43 | .84  |      |      |     |
| Kültürel etkinlikler        | 1. sınıf | 172 | 3.20 | .73  | 340  | 1.58 | .12 |
|                             | 2. sınıf | 170 | 3.08 | .65  |      |      |     |
| Aile etkisi                 | 1. sınıf | 172 | 3.45 | 1.06 | 340  | .77  | .43 |
|                             | 2. sınıf | 170 | 3.54 | 1.03 |      |      |     |
| Öğretimsel sermaye          | 1. sınıf | 172 | 3.68 | .90  | 340  | .67  | .49 |
|                             | 2. sınıf | 170 | 3.75 | .97  |      |      |     |
| Psikolojik sermaye          | 1. sınıf | 172 | 3.89 | .67  | 340  | .79  | .43 |
|                             | 2. sınıf | 170 | 3.83 | .72  |      |      |     |
| İş gücü piyasasına hazırlık | 1. sınıf | 172 | 3.82 | .77  | 340  | .06  | .95 |
|                             | 2. sınıf | 170 | 3.81 | .85  |      |      |     |
| Beklenen gelir              | 1. sınıf | 172 | 2.83 | 1.32 | 340  | .25  | .80 |
|                             | 2. sınıf | 170 | 2.80 | 1.43 |      |      |     |
| İstihdam edilebilirlik      | 1. sınıf | 172 | 3.55 | .59  | 340  | 2.46 | .01 |
|                             | 2. sınıf | 170 | 3.36 | .73  |      |      |     |

■ **Tablo 5.** Cinsiyete göre insan sermayesi ve istihdam edilebilirlik algısı sonuçları.

|                             | Cinsiyet | n   | ̄    | S.s. | S.d. | t     | p    |
|-----------------------------|----------|-----|------|------|------|-------|------|
| Sosyal sermaye              | Kadın    | 262 | 3.49 | .78  | 340  | .63   | .53  |
|                             | Erkek    | 80  | 3.42 | .90  |      |       |      |
| Kültürel etkinlikler        | Kadın    | 262 | 3.20 | .66  | 340  | 3.36  | .001 |
|                             | Erkek    | 80  | 2.91 | .75  |      |       |      |
| Aile etkisi                 | Kadın    | 262 | 3.59 | 1.02 | 340  | 3.18  | .002 |
|                             | Erkek    | 80  | 3.17 | 1.06 |      |       |      |
| Öğretimsel sermaye          | Kadın    | 262 | 3.71 | .93  | 340  | -.05  | .96  |
|                             | Erkek    | 80  | 3.72 | .94  |      |       |      |
| Psikolojik sermaye          | Kadın    | 262 | 3.87 | .68  | 340  | .76   | .45  |
|                             | Erkek    | 80  | 3.81 | .72  |      |       |      |
| İş gücü piyasasına hazırlık | Kadın    | 262 | 3.81 | .80  | 340  | .02   | .98  |
|                             | Erkek    | 80  | 3.81 | .80  |      |       |      |
| Beklenen gelir              | Kadın    | 262 | 2.82 | 1.35 | 340  | .05   | .96  |
|                             | Erkek    | 80  | 2.81 | 1.45 |      |       |      |
| İstihdam edilebilirlik      | Kadın    | 262 | 3.43 | .65  | 340  | -1.23 | .21  |
|                             | Erkek    | 80  | 3.53 | .72  |      |       |      |

ri ( $\bar{X}=3.68$ ;  $\bar{X}=3.40$ ) daha yüksektir. Katılımcıların sosyal sermaye, kültürel etkinlikler, aile etkisi, öğretimsel sermaye, iş gücü piyasasına hazırlık ve beklenen gelir ortalama puanları bir işte çalışma durumuna göre farklılaşmamaktadır.

MYO öğrencilerinin insan sermayesi ve istihdam edilebilirlik algılarının aile gelir durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları ■ Tablo 7’de verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi, aile gelir durumuna göre katılım-

■ **Tablo 6.** Bir işte çalışma durumuna göre insan sermayesi ve istihdam edilebilirlik algısı sonuçları.

|                             | İstihdam durumu | n   | ̄    | S.s. | S.d. | t    | p    |
|-----------------------------|-----------------|-----|------|------|------|------|------|
| Sosyal sermaye              | Çalışıyor       | 64  | 3.61 | .84  | 340  | 1.50 | .13  |
|                             | Çalışmıyor      | 278 | 3.44 | .80  |      |      |      |
| Kültürel etkinlikler        | Çalışıyor       | 64  | 3.27 | .77  | 340  | 1.67 | .09  |
|                             | Çalışmıyor      | 278 | 3.11 | .67  |      |      |      |
| Aile etkisi                 | Çalışıyor       | 64  | 3.39 | 1.04 | 340  | -.89 | .37  |
|                             | Çalışmıyor      | 278 | 3.52 | 1.05 |      |      |      |
| Öğretimsel sermaye          | Çalışıyor       | 64  | 3.83 | .87  | 340  | 1.10 | .27  |
|                             | Çalışmıyor      | 278 | 3.68 | .95  |      |      |      |
| Psikolojik sermaye          | Çalışıyor       | 64  | 4.11 | .67  | 340  | 3.27 | .001 |
|                             | Çalışmıyor      | 278 | 3.80 | .69  |      |      |      |
| İş gücü piyasasına hazırlık | Çalışıyor       | 64  | 3.94 | .82  | 340  | 1.36 | .17  |
|                             | Çalışmıyor      | 278 | 3.79 | .80  |      |      |      |
| Beklenen gelir              | Çalışıyor       | 64  | 2.90 | 1.30 | 340  | .56  | .57  |
|                             | Çalışmıyor      | 278 | 2.79 | 1.39 |      |      |      |
| İstihdam edilebilirlik      | Çalışıyor       | 64  | 3.68 | .54  | 340  | 2.98 | .003 |
|                             | Çalışmıyor      | 278 | 3.40 | .68  |      |      |      |

çaların gelir beklentileri anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır [ $F_{(3;38)}=50.06; p<.05$ ]. Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre aile gelir düzeyleri yükseldikçe katılımcıların iş gücüne katıldıklarında elde edecekleri gelire ilişkin beklentileri de yükselmektedir.

### Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular

Katılımcıların insan sermayesi algılarının istihdam edilebilirlik algılarını yordama durumunun belirlenmesi için regresyon analizi yapılmıştır. ■ Tablo 8’de regresyon analizi sonuçları sunulmuştur. Tabloda görüldüğü üzere insan sermayesi

türleri birlikte istihdam edilebilirlik algısı ile anlamlı bir ilişki vermektedir ( $R=0.64, R^2=0.41, p<.01$ ). İnsan sermayesi türleri istihdam edilebilirlik algısı ile orta düzeyde ( $R=0.64$ ) ilişki içindedir ve toplam varyansın %41’ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre ( $\beta$ ), yordayıcı değişkenlerin istihdam edilebilirlik algısı üzerindeki göreceli önem sırası; sosyal sermaye ( $\beta=.29$ ), iş gücü piyasasına hazırlık düzeyi ( $\beta=.25$ ), psikolojik sermaye ( $\beta=.22$ ), öğretimsel sermaye ( $\beta=.06$ ), beklenen gelir ( $\beta=.06$ ), kültürel etkinliklere katılım ( $\beta=-.01$ ) ve aile etkisi ( $\beta=-.06$ ). Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin  $t$  testi sonuçları incelendiğinde sosyal sermaye, iş gücü piyasasına

■ **Tablo 7.** Aile gelir durumuna göre insan sermayesi ve istihdam edilebilirlik algısı sonuçları.

|                        | Aile gelir (TL/yıl) | n   | %    | S.s. | S.d.  | F     | p   | Anlamlı fark (Scheffe)  |
|------------------------|---------------------|-----|------|------|-------|-------|-----|-------------------------|
| Sosyal sermaye         | 1. 0–15.000         | 137 | 3.42 | .80  | 3,338 | 1.39  | .25 | -                       |
|                        | 2. 15.001–30.000    | 127 | 3.43 | .82  |       |       |     |                         |
|                        | 3. 30.001–45.000    | 32  | 3.72 | .81  |       |       |     |                         |
|                        | 4. 45.001 ve üzeri  | 46  | 3.55 | .82  |       |       |     |                         |
| Kültürel etkinlikler   | 1. 0–15.000         | 137 | 3.11 | .63  | 3,338 | .08   | .96 | -                       |
|                        | 2. 15.001–30.000    | 127 | 3.14 | .69  |       |       |     |                         |
|                        | 3. 30.001–45.000    | 32  | 3.15 | .80  |       |       |     |                         |
|                        | 4. 45.001 ve üzeri  | 46  | 3.17 | .79  |       |       |     |                         |
| Aile etkisi            | 1. 0–15.000         | 137 | 3.41 | 1.07 | 3,338 | .55   | .65 | -                       |
|                        | 2. 15.001–30.000    | 127 | 3.56 | 1.08 |       |       |     |                         |
|                        | 3. 30.001–45.000    | 32  | 3.58 | .98  |       |       |     |                         |
|                        | 4. 45.001 ve üzeri  | 46  | 3.50 | 1.05 |       |       |     |                         |
| Öğretimsel sermaye     | 1. 0–15.000         | 137 | 3.80 | .82  | 3,338 | .78   | .50 | -                       |
|                        | 2. 15.001–30.000    | 127 | 3.68 | 1.02 |       |       |     |                         |
|                        | 3. 30.001–45.000    | 32  | 3.66 | .96  |       |       |     |                         |
|                        | 4. 45.001 ve üzeri  | 46  | 3.58 | .99  |       |       |     |                         |
| Psikolojik sermaye     | 1. 0–15.000         | 137 | 3.89 | .69  | 3,338 | .25   | .86 | -                       |
|                        | 2. 15.001–30.000    | 127 | 3.83 | .69  |       |       |     |                         |
|                        | 3. 30.001–45.000    | 32  | 3.80 | .73  |       |       |     |                         |
|                        | 4. 45.001 ve üzeri  | 46  | 3.88 | .66  |       |       |     |                         |
| İş gücü piyasasına     | 1. 0–15.000         | 137 | 3.86 | .77  | 3,338 | .48   | .69 | -                       |
|                        | 2. 15.001–30.000    | 127 | 3.79 | .82  |       |       |     |                         |
|                        | 3. 30.001–45.000    | 32  | 3.87 | .86  |       |       |     |                         |
|                        | 4. 45.001 ve üzeri  | 46  | 3.71 | .82  |       |       |     |                         |
| Beklenen gelir         | 1. 0–15.000         | 137 | 1.96 | 1.15 | 3,338 | 50.06 | .00 | 2-1, 3-1, 4-1, 4-2, 4-3 |
|                        | 2. 15.001–30.000    | 127 | 3.21 | 1.18 |       |       |     |                         |
|                        | 3. 30.001–45.000    | 32  | 3.06 | 1.13 |       |       |     |                         |
|                        | 4. 45.001 ve üzeri  | 46  | 4.10 | 1.03 |       |       |     |                         |
| İstihdam edilebilirlik | 1. 0–15.000         | 137 | 3.43 | .68  | 3,338 | .57   | .63 | -                       |
|                        | 2. 15.001–30.000    | 127 | 3.44 | .67  |       |       |     |                         |
|                        | 3. 30.001–45.000    | 32  | 3.45 | .64  |       |       |     |                         |
|                        | 4. 45.001 ve üzeri  | 46  | 3.57 | .65  |       |       |     |                         |





■ **Tablo 8.** Katılımcıların istihdam edilebilirlik algısının yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları.

| Değişken                    | B    | Standart hata B | $\beta$ | t     | p   | İkili r | Kısmi r |
|-----------------------------|------|-----------------|---------|-------|-----|---------|---------|
| Sabit                       | .98  | .21             |         | 4.63  | .00 |         |         |
| Sosyal sermaye              | .24  | .04             | .29     | 5.47  | .00 | .53     | .29     |
| Kültürel etkinlikler        | -.01 | .04             | -.01    | -.11  | .91 | .05     | -.01    |
| Aile etkisi                 | -.04 | .03             | -.06    | -1.33 | .19 | .17     | -.07    |
| Öğretimsel sermaye          | .04  | .04             | .06     | 1.06  | .29 | .39     | .06     |
| Psikolojik sermaye          | .21  | .05             | .22     | 3.95  | .00 | .51     | .21     |
| İş gücü piyasasına hazırlık | .21  | .05             | .25     | 3.95  | .00 | .52     | .21     |
| Beklenen gelir              | .01  | .02             | .02     | .38   | .70 | .05     | .02     |

$R=0.64$ ;  $R^2=0.41$ ;  $F(7,334)=33.53$ ;  $p=.00$ ;  $DW=1.97$ . İstihdam edilebilirlik algısı= 0.98; +0.24 sosyal sermaye; -0.01 kültürel etkinliklere katılım; -0.04 aile etkisi; +0.04 öğretimsel sermaye; +0.21 psikolojik sermaye; +0.21 iş gücü piyasasına hazırlık düzeyi; +0.01 beklenen gelir.

hazırlık düzeyi ve psikolojik sermaye istihdam edilebilirlik algısının anlamlı yordayıcıları olduğu görülmektedir.

## Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada yükseköğretim öğrencilerinin sahip oldukları insan sermayesi türleri ile istihdam edilebilirlik algıları ve bunlar arasındaki ilişkiler ortaya konulmaya çalışılmıştır. MYO öğrencilerinin sahip oldukları insan sermayesi türlerine ilişkin algıları beş boyutta (sosyal sermaye, kültürel sermaye, öğretimsel sermaye, psikolojik sermaye ve piyasa değeri sermayesi), istihdam edilebilirlik algıları ise tek boyutta incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre öğrencilerin kültürel sermayenin aile etkisi boyutu ile piyasa değeri sermayesinin iş gücü piyasasına hazırlık boyutu ve psikolojik sermayelerinin diğer sermaye türlerine göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. İnsan sermayesi türlerinden piyasa değeri sermayesinin beklenen gelir boyutu ise en düşük ortalamaya sahiptir.

Bu bulguların önceki çalışma sonuçlarıyla uyumlu oldukları ileri sürülebilir. Örneğin, Fidan, Fidan ve Öztürk (2018) aile etkisi gibi kültürel etkenlerin MYO öğrencilerinin bölüm seçimlerinde ve kariyer yollarının şekillenmesinde baskın bir rolü olduğunu belirtmektedirler. Başka bir ifadeyle, Türkiye'nin toplumcu bir kültürel yapıya sahip olmasından dolayı öğrencilerin aileleriyle olan iletişimlerinin de güçlü olduğunu söylemek mümkündür. Katılımcıların iş gücü piyasasına hazırlıkla ilgili ortalama puanlarının görece yüksek olması ise MYO programlarının ara iş gücü yetiştirme amacı nedeniyle uygulamaya dönük ders içeriklerinin yoğun olmasından kaynaklanabilir (Dadgar ve Trimble, 2015). İstihdam piyasası odaklı ders içerikleri aynı zamanda piyasa talepleri hakkında öğrencilerin daha fazla bilgi sahibi olmalarını sağlamaktadır. Bu husus MYO öğrencilerinin iş gücü piyasasına girme de yaşayacakları engeller hakkında bilinçli olmalarını ve bu engelleri aşmada gerekli olan psikolojik sermaye

yeye sahip olmalarını sağlayabilmektedir (Yorke ve Harvey, 2005). Öğrencilerin gelir beklentilerinin görece düşük olması, MYO mezunlarının lisans mezunlarına nazaran genellikle düşük ücretlerle istihdam edilmelerinden kaynaklanıyor olabilir (Sanchez ve Laanan, 1997).

Birinci sınıfta okuyan öğrencilerin insan sermayeleri algıları ile ikinci sınıfta okuyan öğrencilerin insan sermayeleri algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Öte yandan, birinci sınıfta okuyan öğrencilerin istihdam edilebilirlik algılarının, ikinci sınıfta okuyan öğrencilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre mezuniyet sonrası iş bulma kaygısı yaklaştıkça, öğrencilerin MYO'da aldıkları eğitimin istihdam edilmelerini sağlayacağına ilişkin inançlarının zayıfladığı söylenebilir. Başka bir ifadeyle, araştırmanın yapıldığı MYO'nun öğrencilerin istihdam edilebilirliklerini artıracak şekilde onların insan sermayelerine olumlu katkı sağlayamadığı ileri sürülebilir. MYO öğrencilerinin de dâhil olduğu yükseköğretim öğrencileriyle yapılan araştırmaların çok önemli bir kısmı üniversite öğrencilerinin bölüm tercihlerinde en önemli faktörün iş bulma kaygısı ile ilgili olduğunu ortaya koymaktadır (Dursun ve Aytac, 2009; Ekinci ve Burgaz, 2014; Gizir, 2005; Kızılgüt ve Ergöl, 2011; Korkut-Owen, Kepir, Özdemir, Ulaş ve Yılmaz, 2012; Kurnaz, 2007; Öztürk ve Boylu, 2014; Şahin, Zoraloğlu ve Şahin Fırat, 2011). Dolayısıyla genellikle iş bulma olanağının yüksek görüldüğü bölümleri tercih eden üniversite öğrencilerinin son sınıfa geldiklerinde iş bulma beklentilerinin düşüyor olması öğrencilerin bu en temel beklentilerine üniversitelerin yeterince cevap veremediğinin bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Buna karşılık üniversite bitirmenin istihdam edilebilir olmayı tek başına sağlayamadığı (Harvey, 2001), istihdam edilebilirliğin üniversite eğitiminden öte ekonomik başka etmenlerle de ilişkili olduğu hususları da göz önünde bulundurulmalıdır. Bu araştırmanın yapıldığı MYO bir vakıf meslek

yüksekokuludur. Vakıf meslek yüksekokulları istihdam olanağı yüksek olan alanlarda bölümler açmaktayken, iş piyasası ile yakın ilişkiler kurmaya çalışarak öğrencilerinin mezun olduktan sonra istihdamını da desteklemeye gayret etmektedirler. Buna karşılık bu araştırmanın bulguları vakıf meslek yüksekokulu öğrencilerinin dahi iş bulabilme beklentisinin düştüğünü göstermektedir. Bunun bir nedeni ise vakıf meslek yüksekokullarının da benzer bölümleri açmaları sonucu piyasanın ihtiyacından fazla mezun verilmesiyle ilgili olduğu ileri sürülebilir.

Günümüzde okulların eğitim programlarını sektörlerin ihtiyaçlarına göre ayarlamaları son derece önemli hale gelmiştir. Yeni nesil mezunlar, hızla gelişen ekonomik, teknolojik ve toplumsal çevredeki değişimlere başarılı bir şekilde uyum sağlayabilecekleri yeterliliklerle donatılmalıdırlar (Jackson ve Chapman, 2012). Öğrencilerin sahip oldukları insan sermayesi türleri ile iş arama ve bulunduğu işte tutunma becerilerinin önemini fark etmeleri sağlanabilmelidir. Bu anlamda, yükseköğretim kurumlarının, öğrencilerinin sahip olduğu insan sermayesinin niteliğini ve istihdam edilebilir olmalarını artırmaya daha fazla yönelmeleri önem arz etmektedir.

Araştırmaya katılan kadın öğrenciler erkek öğrencilere göre kültürel etkinliklere daha fazla katılmakta ve aileleriyle daha yakın ilişki kurmaktadır. Diğer taraftan sosyal sermaye, öğretimsel sermaye, psikolojik sermaye, iş gücü piyasasına hazırlık, beklenen gelir ve istihdam edilebilirlik ortalama puanları cinsiyete göre farklılaşmamaktadır. Kültürel sermaye ise istihdam edilebilirlik algısının anlamlı bir yordayıcısı değildir. Buna göre, kadın öğrencilerin kültürel sermayelerinin erkek öğrencilerden daha yüksek çıkmasının onların istihdam edilebilirlik beklentilerine katkısının olmadığı görülmektedir. Bunun nedeni kadınların kültürel sermaye oluşturma çabalarının istihdam edilebilir olma düzeylerini artırmaktan ziyade toplumun kadına verdiği annelik ve eş olma gibi rollere alışma çabalarından kaynaklanıyor olabilir. Ör. Özçatal (2011) tarafından kadın çalışanlarla yapılan bir çalışmada, kadınların iyi bir eş ve anne olma rollerine istihdamla ilişkili hedeflerinden daha fazla önem verdikleri belirtilmektedir.

Bir işte çalışan öğrencilerin psikolojik sermayeleri ile istihdam edilebilirlik algıları çalışmayan öğrencilere göre daha yüksek çıkmaktadır. Buna göre bir işte çalışan öğrencilerin psikolojik olarak iş hayatına kendilerini daha hazır hissettikleri ve istihdam edilebilirlik düzeylerini daha iyi gördükleri ileri sürülebilir. Bu bulguyu destekleyen başka birçok araştırma mevcuttur (Dursun ve Aytac, 2009; Kurt ve Fidan, 2019). Bu araştırmaların sonuçlarına göre daha önce bir işte çalışan veya staj gibi uygulamalara katılan öğrencilerin iş bulma kaygı düzeylerinin diğer öğrencilere göre daha düşük olduğu bulunmuştur. Kurt ve Fidan (2019) öğrencilerin eğitimleri sırasında yeterli uygulama ve staj olanağına sahip olmalarının, onların iş yaşamını tanıma-

larına ve yakınlaşmalarına olanak sağlaması nedeniyle öğrencilerin kaygı düzeylerinin düşmesini sağladığını belirtmektedirler. Sonuç olarak, meslek yüksekokullarının öğrencilerinin çalışma yaşamını tanımalarını sağlayacak staj olanakları geliştirmeleri onların istihdam kaygılarını azaltabileceği gibi iş bulmalarını da kolaylaştırabilecektir.

MYO öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algısının birinci sınıfa göre ikinci sınıfta düşüyor olması meslek yüksekokullarının öğrencilerde insan sermayesi türlerinden sosyal sermaye, kültürel sermaye ve piyasa değeri sermayesi gibi sermaye türlerini yeterli düzeyde oluşturamadığının da bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Ör. Erener'in (2019) Ankara'daki kurumsallaşmış bir araştırma üniversitesi ile yeni kurulmuş bir üniversiteyi karşılaştırdığı araştırmasının sonucunda, yeni kurulan üniversitenin öğrencilerinin yeterli mesleki bilgiyle donatıldıklarını düşünmedikleri, üniversitenin sosyal ve kültürel faaliyetler açısından kendilerine katkısının olmadığı görüşünde oldukları belirlenmiştir. Buna karşılık kurumsallaşmış üniversitenin öğrencilerinin ise üniversitelerinin sosyal ve kültürel açıdan sağladığı olanaklar ile üniversite sonrası istihdama çok iyi hazırlanabildikleri düşüncesinde oldukları tespit edilmiştir. Öğrencilerin üniversitelerini sosyal olanaklar açısından yetersiz bulunduğunu gösteren başka araştırmalar da mevcuttur (Ekinci, 2011; Gizir, 2005; Korkut-Owen vd., 2012). Üniversitede sosyal olanakların yetersiz olmasının yanı sıra, ders sayılarının çok fazla olması ve derslerin kuramsal yönünün zorluğu nedeniyle öğrenciler sosyal faaliyetlere veya ders dışı faaliyetlere zaman ayıramadıklarını da belirtmektedirler (Ekinci, 2011; Gizir, 2005).

Bu araştırmanın bulguları katılımcıların aile gelir düzeyleri yükseldikçe iş gücüne katıldıklarında elde edecekleri gelire ilişkin beklentilerinin de yükseldiğini ortaya koymaktadır. Bu bulgu meslek yüksekokullarının öğrencilerin özgeçmiş farklılıklarından kaynaklanan dezavantajlarını giderebilecek düzeyde öğrenci gelişimini sağlayamadığının bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Bu nedenle öğrencilerin aileden getirdikleri özellikler halen çok etkilidir. Oysa üniversitelerin sağladığı olanaklar ile öğrencilerin mesleki, kişisel ve sosyal yönleriyle gelişip farklılaşmaları, diğer bir ifadeyle insan sermayesi niteliklerini geliştirmeleri gerekmektedir. Daha önce yapılan çalışmalarda da (Erikli, 2014) yoksul ailelerden gelen ortaöğretim öğrencilerinin iş ve gelir beklentilerinin diğer öğrencilere göre düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın bulgularına göre sahip olunan insan sermayesi türleri ile istihdam edilebilirlik algısı arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Sosyal sermaye, iş gücü piyasasına hazırlık düzeyi ve psikolojik sermaye istihdam edilebilirlik algısının anlamlı yordayıcılarıdır. Buna göre MYO öğrencilerinin doğrudan iş gücü piyasasına yönelik insan sermayesi nitelikleri arttıkça istihdam edilebilir olma düzeylerinin de artacağı ileri



sürülebilir; zira istihdam edilebilir olmak sahip olunan beceriler ile yani insan sermayesi ile ilişkilidir (Jackson ve Chapman, 2012). Benzer şekilde, alanyazında öğretimsel sermaye (Tynjälä, Välimaa ve Sarja, 2003) ve kültürel sermayenin (Kalfa ve Taksa, 2015) istihdam edilebilirlik üzerinde doğrudan etkisinin olmayabileceğini, bu sermaye türlerinin diğer sermaye türlerini destekleyerek dolaylı olarak etkide bulunabileceğini belirten araştırmalar bulunmaktadır. Bu hususun özellikle iş gücü piyasası odaklı eğitimlerin verildiği önlisans programlarında daha fazla öne çıktığını ifade etmek mümkündür (Myran ve Ivery, 2013). Ayrıca yükseköğretimin öğrencilere kazandırdığı insan sermayesi türleri ile istihdam edilebilirlikleri arasındaki ilişkilerin bölümlere göre farklılık gösterebileceğini ileri süren araştırmalar bulunmaktadır (Baruch vd., 2005; Donald vd., 2019). Buna göre, öğrencilerinin insan sermayesinin beş boyutuna da yatırım yapan üniversitelerin aynı zamanda onların istihdam edilebilir olma becerilerini de artırabileceği, diğer taraftan her bölüm ve akademik birimde farklı sonuçların ortaya çıkabileceği ileri sürülebilir.

## Sonuç ve Öneriler

Çalışmanın sonuçlarının birçok açıdan yükseköğretim ve eğitim ekonomisi alanyazınına katkıda bulunduğunu söylemek mümkündür. Öncelikle bu çalışma, Türkiye’de insan sermayesi türleri ile öğrencilerin istihdam edilebilirlik algısı arasındaki ilişkilerin incelendiği ilk ampirik çalışmalar arasında yer almaktadır. Bunun yanında, elde edilen bulgular insan sermayesi kuramına yönelik eleştirilere yanıt oluşturabilecek niteliktedir. Özellikle sinyal kuramı taraftarları eğitim ile verimlilik artışı arasında bir ilişki bulunmayabileceğini ileri sürmektedirler. Bu kurama göre eğitim verimlilik artışına yol açmadan yüksek verimlilik algısı oluşturabilmekte ve iş gücü piyasasındaki bilgi asimetrisi nedeniyle eğitim düzeyi iş arayanların bilgi ve beceri düzeyleri hakkında ipuçları sunarak rakipleri karşısında avantaj sağlamaktadır (Tan, 2014). Oysa bulgular yükseköğretimin kazandırdığı belirli insan sermayesi türleri ile istihdam beklentisi arasında ilişki bulunduğunu ortaya koyarak insan sermayesi kuramının temel varsayımlarını desteklemektedir.

Bu bulgular, aynı zamanda uygulayıcılara iş gücü piyasasının güncel beklentileri hakkında ipuçları sunabilir. İstihdam oranları ile ilgili veriler gecikmiş bir etkiyi yansıtabilmektedir. Başka bir ifadeyle, geçmiş yıllardaki yükseköğretim programlarından mezun olan kişilerin nitelikleri ile iş gücü piyasasının güncel beklentileri arasındaki uyumsuzluğu ifade etmektedir. Bu nedenle yükseköğretim kurumu yöneticileri, öğrenci kaynağındaki ve iş gücü piyasasındaki değişmelerin izlenmesi konularında belirsizliği ortadan kaldıracak ve gecikmiş etki sorununa çözüm olabilecek yeni veri kaynaklarına gereksinim duymaktadır

(Gumport, 2000). İnsan sermayesi ve istihdam edilebilirlik çalışmaları, eğitim yöneticilerinin gelecekte hangi alanlara veya programlara daha fazla kaynak ayırmaları gerektiğine ilişkin ipuçları sağlayabilir.

Bunun yanında sosyal sermaye, iş gücü piyasasına hazırlık ve psikolojik sermaye ile istihdam edilebilirlik arasındaki ilişki, mevcut program içeriklerinin iş gücü piyasasının beklentilerini karşılayacak şekilde zenginleştirilmeleri gerektiğini öne çıkarmaktadır. Bu nedenle, öğrencilerin üniversite yıllarında iş piyasasını tanımalarına ve kendi insan sermayelerini değerlendirmelerine olanak tanıyacak iş deneyimi edinmeleri sağlanmalıdır. Yükseköğretim programlarında uygulamalı eğitim ve staj gibi deneyim odaklı olanakların artırılması önerilebilir. Bu noktada, bu konunun yalnızca üniversite yönetimlerinin değil, bölüm başkanlıkları da dâhil olmak üzere alt akademik birim yöneticilerinin de sorumluluk alanında olduğu ileri sürülebilir. Zira iş gücü piyasasının değişken yapısı her bir akademik disiplinin iş gücü piyasasında bir mesleğe tekabül ettiği varsayımını ortadan kaldırmaktadır (Hanlon, 1998). Bu nedenle beceri odaklı bir yaklaşımın benimsenmesi ve mezunların sahip olması gereken bilgi ve becerilerin sürekli olarak izlenmesi ve güncellenmesi önerilebilir. Ayrıca iş gücü piyasasında karşılaşabilecekleri engellere hazırlanmaları için öğrencilere kariyer danışmanlığı hizmetleri sunulabilir. Bu hizmetler aracılığıyla öğrencilerin çalışmak istedikleri sektörlerdeki mevcut istihdam durumu, istihdam edilebilir olmak için gerekli bilgi ve becerilerin neler olduğu, yükseköğretim sonrasında beceri edinme ve yenileme yöntemleri hakkında bilgi edinmeleri sağlanabilir. Bunun yanında, işsizliğin psikolojik yüküyle mücadele etmek için gereksinim duyulan psikolojik sermaye türleri hakkında seminerler verilebilir.

Bu çalışma, gelecekteki çalışmalarda değinilmesi gereken bir dizi sınırlılığa sahiptir. Öncelikle bu çalışmada eğitim odaklı perspektifinden dolayı insan sermayesi kullanılmıştır. Özellikle mezunlarla ilgili yapılacak çalışmalarda iş arama kuramı ve ikili iş gücü piyasası gibi piyasa odaklı kuramların da insan sermayesi kuramı ile birlikte kullanılması önerilebilir. Bu şekilde ekonominin istihdam yaratma yeteneğine ilişkin sorunlar ile iş gücü piyasasındaki yapısal engeller de göz önünde bulundurulabilir ve yükseköğretimin insan sermayesi üretme işlevine daha bütüncül bir şekilde yaklaşılabilir.

Çalışmanın ikinci sınırlılığı, İstanbul ilindeki bir vakıf üniversitesine bağlı bir sağlık meslek yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilerden oluşan bir örnekleme yürütülmüş olmasıdır. Bu nedenle, sonuçlar diğer kentlerde ve farklı üniversite, akademik birim ve bölümlerde öğrenim gören öğrencilere ve mezunlara genellenemeyebilir. Gelecekteki çalışmalarda farklı büyüklükteki kentlerde yer alan devlet ve vakıf üniversitelerindeki

farklı akademik birim ve bölümlerden seçilecek örneklemeler kullanılmak suretiyle bu araştırmanın sonuçlarının geçerliğinin sınanması önerilebilir.

Çalışmanın üçüncü sınırlılığı, araştırma modeline öğrencilerin yükseköğretim kurumları dışındaki eğitim kurumlarında elde ettikleri bilgi ve becerilerin çalışmaya dâhil edilmemesidir. Gelecekteki çalışmalarda öğrencilerin bireysel çabalarıyla üniversite dışında elde ettikleri bilgi ve beceriler kontrol değişkeni olarak modele eklenebilir. Ayrıca yükseköğretim kurumundan duyulan memnuniyetin farklılaştırıcı etkisinin bulunup bulunmadığı sınanabilir.

Çalışmanın dördüncü sınırlılığı, verilerin öz bildirim ölçeği ile toplanmış olmasıdır. Gelecekteki çalışmalarda öz bildirim ölçeğinin yanında diğer kaynaklardan elde edilecek verilerin kullanılması önerilebilir. Özellikle katılımcı görüşlerine dayanmayan değişkenlerin kullanımı ortak yöntem sapmasına karşı ek bir önlem olarak kullanılabilir.

**Yazar Katkıları / Author Contributions:** MHK: Danışmanlık/denetleme, fikir, tasarım, veri toplama, bulguların yorumlanması, kaynak taraması, makalenin yazılması, eleştirel inceleme; TF: Danışmanlık/denetim, tasarım, veri analizi, bulguların yorumlanması, kaynak taraması, makalenin yazılması, eleştirel inceleme; TK: Danışmanlık/denetim, tasarım, veri analizi, sonuçların yorumlanması, kaynak taraması, makalenin yazılması, eleştirel inceleme. / *MHK: Study monitoring, project idea, conceiving and designing research, data collection, interpreting the results, literature search, writing manuscript, critical reading and final check of the manuscript; TF: Study monitoring, conceiving and designing research, data analysis, interpreting the results, literature search, writing manuscript, critical reading and final check of the manuscript; TK: Study monitoring, conceiving and designing research, data analysis, interpreting the results, literature search, writing manuscript, critical reading and final check of the manuscript.*

**Fon Desteği / Funding:** Bu çalışma herhangi bir resmi, ticari ya da kar amacı gütmeyen organizasyondan fon desteği almamıştır. / *This work did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.*

**Etik Standartlara Uygunluk / Compliance with Ethical Standards:** Yazarlar bu makalede araştırma ve yayın etiğine bağlı kaldığını, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na ve fikir ve sanat eserleri için geçerli telif hakları düzenlemelerine uyulduğunu ve herhangi bir çıkar çatışması bulunmadığını belirtmiştir. / *The authors stated that the standards regarding research and publication ethics, the Personal Data Protection Law and the copyright regulations applicable to intellectual and artistic works are complied with and there is no conflict of interest.*

## Kaynaklar

- Apaydın, Ç. (2019). Transition from school to work: A national perspective. In T. Fidan (Ed.), *Vocational identity and career construction in education* (pp. 100–121). Hershey, PA: IGI Global.
- Arastaman, G., & Balci, A. (2013). Investigation of high school students' resiliency perception in terms of some variables. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(2), 922–928.
- Arum, R., & Roksa, J. (2011). *Academically adrift: Limited learning on college campuses*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

- Aypay, A. (2008). The vocational and technical schools of higher education in Turkey. In P. A. Elsner, G. R. Boggs & J. T. Irwin (Eds.), *Global development of community colleges, technical colleges, and further education programs* (pp. 137–149). Washington, DC: Community College Press.
- Balci, A. (2013). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Baptiste, I. (2001). Educating lone wolves: Pedagogical implications of human capital theory. *Adult Education Quarterly*, 3(55), 184–201.
- Barnett, R. (2005). Recapturing the universal in the university. *Educational Philosophy and Theory*, 37(6), 785–797.
- Baruch, Y., Bell, M. P., & Gray, D. (2005). Generalist and specialist graduate business degrees: Tangible and intangible value. *Journal of Vocational Behavior*, 67(1), 51–68.
- Becker, G. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: Columbia University Press.
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities. *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223–244.
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349–361.
- Bourdieu, P. (1977). *Reproduction in education, society, culture*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Bourdieu, P. (1986). Forms of capital. In John G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241–258). New York, NY: Greenwood.
- Bourdieu, P., & Passeron, J. C. (1990). *Reproduction in education, society and culture* (2nd ed.). London: Sage Publications.
- Clarke, M., & Patrickson, M. (2008). The new covenant of employability. *Employee Relations*, 30(2), 121–41.
- Contreras, F. E. (2005). Access, achievement, and social capital: Standardized exams and the Latino college-bound population. *Journal of Hispanic Higher Education*, 4(3), 197–214.
- Dadgar, M., & Trimble, M. J. (2015). Labor market returns to sub-baccalaureate credentials: How much does a community college degree or certificate pay? *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 37(4), 399–418.
- Deresiewicz, W. (2015). *Excellent sheep: The miseducation of the American elite and the way to a meaningful life*. New York, NY: Free Press.
- DiMaggio, P. (1982). Cultural capital and school success: The impact of status culture participation on the grades of US high school students. *American Sociological Review*, 47(2), 189–201.
- Donald, W. E., Ashleigh, M. J., & Baruch, Y. (2018). Students' perceptions of education and employability: Facilitating career transition from higher education into the labor market. *Career Development International*, 23(5), 513–540.
- Donald, W. E., Baruch, Y., & Ashleigh, M. J. (2019). Striving for sustainable graduate careers. *Career Development International*, 25(2), 90–110.
- Durnalı, M., & Ayyıldız, P. (2019). The relationship between faculty members' job satisfaction and perceptions of organizational politics. *Participatory Educational Research*, 6(2), 169–188.
- Dursun, S., & Aytaç, S. (2009). Üniversite öğrencileri arasında işsizlik kaygısı. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 71–84.
- Ekinci, C. E. (2011). Bazı sosyoekonomik etmenlerin Türkiye'de yükseköğretime katılım üzerindeki etkileri. *Eğitim ve Bilim*, 36(160), 281–297.





- Ekinci, C. E., & Burgaz, B. (2014). Hacettepe Üniversitesi öğrencilerinin bazı akademik hizmetlere ilişkin beklenti ve memnuniyet düzeyleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 120–134.
- Ellison, N. B., Steinfield, C., & Lampe, C. (2007). The benefits of Facebook “friends:” Social capital and college students’ use of online social network sites. *Journal of Computer Mediated Communication*, 12(4), 1143–1168.
- Erener, E. (2019). *Eğitim ve eşitsizlik: Eğitimde eşitsizliğin yeniden üretimi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara.
- Erikli, S. (2014). *Yoksul lise son sınıf öğrencilerinde eğitim algısı: Mamak örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Ertl, H., Carasso, H., & Holmes, C. (2013). *Are degrees worth higher fees? Perceptions of the financial benefits of entering higher education*. SKOPE Research Paper No. 117. Oxford: Centre on Skills, Knowledge and Organisational Performance (SKOPE).
- Fidan, T., Fidan, İ. Ö., & Öztürk, H. (2018). Meslek yüksekokulu öğrenci ve mezunlarının kariyer seçimlerine etki eden faktörler ile kariyer beklentileri: Öz yeterliğin aracı rolü. *Yükseköğretim Dergisi*, 8(3), 249–263.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102–124.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psychosocial construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38.
- Garson, G. D. (2012). *Testing statistical assumptions*. Asheboro, NC: Statistical Associates Publishing.
- Gasset, O. Y. (1998). *Üniversitenin misyonu* (Çev.: N. Gül Işık). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları
- Gizir, C. A. (2005). Orta Doğu Teknik Üniversitesi son sınıf öğrencilerinin problemleri üzerine bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 196–213
- Grubb, N. (2002). Learning and earning in the middle, part I: National studies of pre-baccalaureate education. *Economics of Education Review*, 21(4), 299–321.
- Gumport, P. J. (2000). Academic restructuring: Organizational change and institutional imperatives. *Higher Education*, 39(1), 67–91.
- Hacker, A., & Dreifus, C. (2010). *Higher education? How colleges are wasting our money and failing our kids and what we can do about it*. New York, NY: Times Books.
- Hanlon, G. (1998). Professionalism as enterprise: Service class politics and the redefinition of professionalism. *Sociology*, 32(1), 43–63.
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97–109.
- Hornbeck, D. W., & Salamon, L. M. (1991). *Human capital and America's future: An economic strategy for the nineties*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55.
- Jackson, D., & Chapman, E. (2012). Empirically derived competency profiles for Australian business graduates and their implications for industry and business schools. *The International Journal of Management Education*, 10(2), 112–128.
- Jaeger, M. M. (2011). Does cultural capital really affect academic achievement? New evidence from combined sibling and panel data. *Sociology of Education*, 84(4), 281–298.
- Kalfa, S., & Taksa, L. (2015). Cultural capital in business higher education: Reconsidering the graduate attributes movement and the focus on employability. *Studies in Higher Education*, 40(4), 580–595.
- Kızıgüt, S., & Ergöl, Ş. (2011). Sağlık yüksekokulu öğrencilerinin hemşireliği algılayışı hemşirelik rollerine ve hemşireliğin geleceğine bakışı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 14(2), 10–15.
- Kiker, B. F. (1971). The historical roots of the concept of human capital. In B. F. Kiker, (Ed.), *Investment in the human capital* (pp. 51–75). Columbia, SC: University of South Carolina Press.
- Kivinen O., & Ahola S. (1999). Higher education as human risk capital: Reflections on changing labour markets higher education, changes in higher education and its societal context as a challenge for future research. *Higher Education*, 38(2), 191–208.
- Korkut-Owen, F., Kepir, D. D., Özdemir, S., Ulaş, Ö., & Yılmaz, O. (2012). Üniversite öğrencilerinin bölüm seçme nedenleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 135–151.
- Kurnaz, I. (2007). *İstihdam edilebilirliğin önemi açısından eğitim-öğretim ilişkisi ve Ankara bölgesi imalat sanayi uygulaması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kurt, T., & Fidan, T. (2019). Kariyer yolunda üniversite: Beklentiler ve gerçekler. 14. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi Özetler Kitabı içinde (s. 332–333), 2–4 Mayıs 2019, İzmir.
- Liming, D., & Wolf, M. (2008). Job outlook by education. *Occupational Outlook Quarterly*, 52(2), 2–29.
- Lindell, M. K., & Whitney, D. J. (2001). Accounting for common method variance in cross-sectional research designs. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 114–121.
- Lucas, R. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economics*, 22(1), 3–42.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57–72.
- Marcotte, D. E. (2010). The earnings effect of education at community colleges. *Contemporary Economic Policy*, 28(1), 36–51.
- Marcotte, D. E., Bailey, T., Borkoski, C., & Kienzl, G. S. (2005). The returns of a community college education: Evidence from the national education longitudinal survey. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 27(2), 157–175.
- Mason, G., Williams, G., & Cranmer, S. (2009). Employability skills initiatives in higher education: What effects do they have on graduate labour market outcomes? *Education Economics*, 17(1), 1–30.
- Mincer, J. (1958) Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281–302.
- Mok, K. H., & Han, X. (2016). From ‘brain drain’ to ‘brain bridging’: Transnational higher education development and graduate employment in China. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(3), 369–389.
- Myran, G., & Ivery, C. L. (2013). The employability gap and the community college role in workforce development. In G. Myran, C. L. Ivery, M. H. Parsons, C. Kinsley (Eds.), *The future of the urban community college: Shaping the pathways to a multiracial democracy* (pp. 45–53). San Francisco, CA: Jossey Bass.

- Nesterova, V. D., & Sabirianova, K. Z. (1998). Investment in human capital under economic transformation in Russia. *EERC Working Paper Series*, No: 99/04.
- Özçatal, E. Ö. (2011). Aterkil toplumsal cinsiyet ve kadınların çalışma yaşamına katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 1(1), 21–39.
- Öztürk, C., & Boylu, Y. (2014). Önlisans düzeyindeki büro yönetimi programlarının öğrenci beklentileri açısından değerlendirilmesi. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(3), 323–339.
- Privitera, G. J., & Ahlgrim-Delzell, L. (2019). *Research methods for education*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Robst, J. (2007). Education and job match: The relatedness of college major and work. *Economics of Education Review*, 26(4), 397–407.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23–41.
- Sanchez, J. R., & Laanan, F. S. (1997). The economic returns of a community college education. *Community College Review*, 25(3), 73–87.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219–247.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Schultz, T. W. (1968). Education and economic growth: Return to education. In M. J. Bowman, & V. E. Komarov (Eds.), *Readings in the economics of education* (pp. 277–292). Paris: UNESCO.
- Scott, J. C. (2006). The mission of the university: Medieval to postmodern transformations. *The Journal of Higher Education*, 77(1), 1–39.
- Snyder, C. R., Simpson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321–335.
- Steinfeld, C., Ellison, N. B., & Lampe, C. (2008). Social capital, self-esteem, and use of online social network sites: A longitudinal analysis. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 29(6), 434–445.
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25(3), 457–484.
- Şahin, İ., Zoraloğlu, Y. R., & Şahin Fırat, N. (2011). Üniversite öğrencilerinin yaşam amaçları, eğitimsel hedefleri, üniversite öğreniminden beklentileri ve memnuniyet durumları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(3), 429–452.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Needham Height, MA: Allyn & Bacon.
- Tan, E. (2014). Human capital theory: A holistic criticism. *Review of Educational Research*, 84(3), 411–445.
- Taylor, M. C. (2010). *Crisis on campus*. New York, NY: Alfred A. Knopf.
- Thurow, L. C. (1970). *Investment in human capital*. Belmont, CA: Wardsworth Publishing Company.
- Tomer, J. F. (2016). *Integrating human capital with human development: The path to a more productive and humane economy*. New York, NY: Palgrave Macmillan.
- Tomlinson, M. (2008). ‘The degree is not enough’: Students’ perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*, 29(1), 49–61.
- TÜİK (2014). *2014 yılı işgücü istatistikleri*. Erişim adresi [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr) (24 Ekim 2019).
- TÜİK (2016). *2016 yılı işgücü istatistikleri*. Erişim adresi [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr) (24 Ekim 2019).
- Tynjälä, P., Välimaa, J., & Sarja, A. (2003). Pedagogical perspectives on the relationships between higher education and working life. *Higher Education*, 46(2), 147–166.
- Useem, M., & Karabel, J. (1986). Pathways to top corporate management. *American Sociological Review*, 51(2), 184–200.
- Wanberg, C. R., Zhang, Z., & Diehn, E. W. (2010). Development of the “Getting Ready for Your Next Job” inventory for unemployed individuals. *Personnel Psychology*, 63(2), 439–478.
- Yorke, M., & Harvey, L. (2005). Graduate attributes and their development. *New Directions for Institutional Research*, 128, 41–58.
- YÖK-BYS (2019). *Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, Yükseköğretim İstatistikleri*. Erişim adresi <https://istatistik.yok.gov.tr/> (24 Ekim 2019).

Bu makale Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) Lisansı standartlarında; kaynak olarak gösterilmesi koşuluyla, ticari kullanım amacı ve içerik değişikliği dışında kalan tüm kullanım (çevrimiçi bağlantı verme, kopyalama, baskı alma, herhangi bir fiziksel ortamda çoğaltma ve dağıtma vb.) haklarıyla açık erişim olarak yayımlanmaktadır. / *This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) License, which permits non-commercial reuse, distribution and reproduction in any medium, without any changing, provided the original work is properly cited.*

**Yayıncı Notu:** Yayıncı kuruluş olarak Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) bu makalede ortaya konan görüşlere katılmak zorunda değildir; olası ticari ürün, marka ya da kuruluşlarla ilgili ifadelerin içerikte bulunması yayıncının onayladığı ve güvence verdiği anlamına gelmez. Yayıncının bilimsel ve yasal sorumlulukları yazar(lar)ına aittir. TÜBA, yayınlanan haritalar ve yazarların kurumsal bağlantıları ile ilgili yargı yetkisine ilişkin iddialar konusunda tarafsızdır. / **Publisher’s Note:** The content of this publication does not necessarily reflect the views or policies of the publisher, nor does any mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by Turkish Academy of Sciences (TÜBA). Scientific and legal responsibilities of published manuscript belong to their author(s). TÜBA remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.