

PSİKOLOJİK SERMAYE VE ALGILANAN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK İLİŞKİSİ ÜZERİNE AMPİRİK BİR ÇALIŞMA*

An Empirical Study on the Relationship between Psychological Capital and Perceived Employability

Gönderim Tarihi / Received: 04.05.2020

Kabul Tarihi / Accepted: 02.09.2020

Doi: <https://doi.org/10.31795/baunsobed.731729>

Gökdeniz KALKIN**1

Haluk ERDEM²

Eser ERDURMAZLI³

ÖZ: Bu araştırma psikolojik sermaye ve boyutlarının (iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık) algılanan istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda; çeşitli yükseköğretim ve fakültelerinde öğrenim görmekte olan öğrencilere (264) tesadüfi örneklem yöntemi ile elektronik ortamda anket uygulaması yapılmıştır. Analiz sonuçları, ölçeklerin yapısal geçerliliğinin uygun olduğunu ve öğrencilerin psikolojik sermaye ve boyutlarının algılanan istihdam edilebilirlik üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini desteklemektedir. Bu çalışmanın bulgularının, konuyla ilgili literatürdeki boşluğun doldurulmasına önemli bir katkı yapabileceği ve iş hayatına giriş yapmak üzere olan veya kariyer değiştirecek kişilerin eğitim ve gelişim süreçlerini, pratik anlamda, destekleyebileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan İstihdam Edilebilirlik, Psikolojik Sermaye, Kaynakların Kullanılması Kuramı.

ABSTRACT: This research was conducted to find out the relationships of psychological capital with perceived employability and its dimensions (i.e., self-efficacy, hope, optimism and psychological resilience). In this context, a questionnaire was employed to students from various high schools and faculties (264) electronically via random sampling method.

* Bu çalışmanın verileri 2018-2019 eğitim öğretim yılı güz döneminde toplandığından etik kurul izni bulunmamaktadır.

** Sorumlu Yazar / Corresponding Author

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi/Dalaman Sivil Havacılık Yüksekokulu/Havacılık Yönetimi ABD, gokdenizkalkin@mu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-9200-5893>

² Doç. Dr., Kara Harp Okulu, halukerdem4244@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-1980-9075>

³ Dr., Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi, akadem06@yahoo.com, <https://orcid.org/0000-0001-7568-6092>

The analysis findings support that the structural validity of the scales is appropriate and that the psychological capital and dimensions of the students significantly and positively affect the perceived employability. It is thought that results of the current research can make a significant contribution to filling the literature gap related to the subject and can enhance the training and development processes of people who will start a business life for the first time or people thinking about career change, in a practical sense.

Keywords: Perceived Employability, Psychological Capital, Conservation of Resources Theory.

GİRİŞ

Örgütlerin faaliyet gösterdiği işgücü piyasalarında, küreselleşme ve teknoloji-deki hızlı değişimlerin etkisiyle çeşitli değişiklikler meydana gelmektedir (Bernston ve Marklund, 2007; Akkermans vd., 2015). Büyük yeniden yapılanmalar, karar merkezlerinin azaltılması, küçülme ve diğer örgütsel değişim biçimleri bu bağlamda yaygın şekilde karşılaşılan önemli gelişmelerdendir (Wittekind vd., 2010). Söz konusu değişimler ile bağlantılı olarak, artan 'geçici iş sayısı' ve iş piyasasında azalan 'iş güvenliği' gibi çalışanların kariyerlerini doğrudan etkileyen yeni zorluklar kariyer süreçlerini daha da dinamik hale getirmekte ve bu nedenle çalışanların da bu değişim sürecine ayak uydurmaları zorunlu hale gelmektedir (Akkermans vd., 2015).

Kişisel kariyer yönetiminin giderek daha fazla önem kazandığı böyle bir çalışma ortamında, çalışanların kişisel gelişmelerini sağlayacak gerekli yetkinliklere sahip olmaları, başka bir deyişle, istihdam edilebilir hale gelmelerinin önemi daha da artmış durumdadır (Akkermans ve Tims, 2017). İstihdam edilebilirlik; kişisel özellikler, kendini ve kişinin becerilerini öğrenme ve geliştirme ile ilgili kapasiteleri ifade eder ve beklenti, öz-yeterlik, üst bilişsel yeterlilikler, duygusal zeka, problem çözme ve öz-yönetim gibi esneklik sağlayan aracı nitelikleri içermektedir. Bu nedenle, yüksek istihdam edilebilir çalışanların profilleri işgücü piyasasında yüksek oranda talep görmektedir (Gunawan vd., 2018). Dolayısıyla işverenler bu çalışanları örgütlerine bağlamak ve onları rakiplerinden uzak tutmayı istemektedir (De Cuyper vd., 2012a).

İstihdam edilebilirlik hem değişken rekabet ortamında hayatta kalmaya çalışan örgütler hem de belirsiz işgücü piyasasında kariyer başarısını hedefleyen bireyler için kritik bir gerekliliktir. Bu çalkantılı kariyer ortamında hayatta kalmak, çalışanların sürekli olarak kendileri ve kaynaklarındaki değişimi yönetmelerini gerektirmektedir (Ngoma ve Ntale, 2016). Aynı zamanda istihdam edilebilirlik, kişinin iş bulma yeteneklerinin öznel yorumunu da içerdiğinden, kişinin psikolojik durumundan etkilenmesi muhtemeldir. Olumlu bir zihinsel durum, bireylerin istihdam edilebilirliklerini nasıl algıladıkları üzerinde

faydalı bir etkiye sahip olacaktır (Chen ve Lim, 2012). Bu bağlamda çalışma, yetenek ve beceriler gibi kişisel kaynakların varlığına yönelik bireysel inancı yansıtan istihdam edilebilirlik algısının (Bernston ve Marklund, 2007), yine bu kişisel kaynaklarla doğrudan bağlantılı ‘psikolojik sermaye’ ile çok yakın bir ilişkisinin olabileceğine varsaymaktadır.

Öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık gibi önemli kişisel kaynakları kapsayan psikolojik sermaye (Luthans vd., 2006), pozitif bir psikolojik durum olarak, insanların bireysel yeteneklerine olan inançlarını belirlemektedir (Bandura, 1995). Bu nedenle, psikolojik sermaye kaynaklarının istihdam edilebilirlik algısı üzerinde önemli etkisi olabilecek bir faktör olarak ele alınması gerektiği değerlendirilmektedir. Luthans vd. (2008), umutlu bir çalışanın hedeflerine ulaşma yolunda bir engelle karşılaştığında, alternatif bir yol izlemek için bilerek ve proaktif olarak hızlı bir şekilde cevap geliştirebileceğini, bunun nedenin ise yüksek düzeyde iyimserlik, etkinlik ve dayanıklılığa sahip olduğunu belirtmişlerdir.

Bu çalışmanın amacı, bireylerin yetkinlik ve becerilerini yansıtan psikolojik sermaye bileşenlerinin, kişisel kaynakların önemli bir parçası olarak, onların istihdam edilebilirlik algıları üzerindeki olası etkilerini incelemektir. Kuramsal olarak birbiriyle yakından bağlantılı olduğunu ileri sürdüğümüz söz konusu iki değişken (diğer bir deyişle, psikolojik sermaye ve algılanan istihdam edilebilirlik) arasındaki ilişkiler üzerine yapılmış çalışmaların sayısının çok sınırlı olması nedeniyle, mevcut literatürde konuyla ilgili önemli bir eksiklik olduğu görülmektedir. Bu nedenle, bu çalışmada kaynakların korunması kuramına dayanarak (Hobfoll, 1989) geliştirilen ve kişisel kaynaklar olarak psikolojik sermayenin, bireylerin istihdam edilebilirlik algıları üzerinde etkilerinin bulunduğu iddia edildiği hipotezler test edilmektedir. Kaynakların korunması teorisine göre kaynaklar, birey tarafından değer verilen veya hedeflerine ulaşmak için bir araç işlevi gören kişisel özellikler koşullar ya da enerjiler şeklinde tanımlanmakta olup, insanlar sahip oldukları bu kaynakları elinde tutmaya, korumaya ve geliştirmeye çalışmaktadırlar (Hobfoll, 1989). Dolayısıyla, söz konusu teori doğrultusunda, bireylerin psikolojik sermayeleri kapsamında sahip oldukları ve geliştirmeye çalıştıkları kişisel kaynaklarının onların ‘istihdam edilebilir olma’ hedefleri doğrultusunda bir araç olarak görülebileceği ve bu aracın kapasitesine ilişkin bireysel inançlarının da onların istihdam edilebilirlik algılarını etkileyebileceği değerlendirilmektedir.

Günümüz dinamik ve çalkantılı iş piyasasının ortaya çıkardığı önemli bir kavram olan ‘istihdam edilebilirlik’ algısını etkileyen faktörlerin, daha da özelinde psikolojik sermaye bileşenlerinin, etkilerinin belirlenmesinin, bahse konu kuramsal boşluğun doldurulmasına önemli katkılar yapabileceği düşünülmekte-

dir. Pratik anlamda ise, önemli iş tutumları üzerinde etkileri bulunduğunu yukarıda ifade ettiğimiz istihdam edilebilirlik algısının geliştirilmesine yönelik bu faktörlerin (psikolojik sermaye bileşenlerinin) etkilerinin belirlenerek, çalışmanın örneklemini oluşturan ve eğitim sürecinin son aşamasındaki öğrenciler gibi, iş hayatına giriş yapmak üzere olan veya kariyer değiştirecek kişilerin eğitim ve gelişim süreçlerini destekleyebileceği düşünülmektedir.

LİTERATÜR TARAMASI

Psikolojik Sermaye

Psikolojik sermaye, finansal, beşeri ve sosyal sermaye gibi geleneksel sermayelere göre örgütsel rekabet ve kalkınma için yeni bir sermaye olarak giderek daha fazla ilgi görmektedir (Li, 2018). Luthans vd. (2007a) psikolojik sermayeyi, öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık kaynaklarından oluşan pozitif bir psikolojik durum olarak tanımlamıştır. Öz *yeterlilik* bir görevi etkili bir şekilde yerine getirme yeteneklerine sahip olma konusunda kendi inancına bağlı güveni; *iyimserlik*, bireylerin hedeflerine şimdi ve gelecekte ulaşılması yönünde olumlu bir beklentiyi; *umut* hedeflere ulaşmada başarı duygusu tarafından yönlendirilen bilişsel bir süreci ve son olarak *dayanıklılık*, olumsuzlukla karşılaşıldığında başarısızlıktan geri dönmesini ifade etmektedir (Luthans vd., 2007a; Luthans vd., 2008; Madrid vd., 2018).

Psikolojik sermaye, kapsayıcı bireysel motivasyon eğilimi ve çalışan performansının (Agarwal ve Farndale, 2017) yanında bireyin sürekli çaba ve azim ile engellerin üstesinden gelme kapasitesinin/yeteneğinin ve başarı olasılığının olumlu bir değerlendirmesini ifade etmektedir (Harms vd., 2017). Başka bir deyişle birey tarafından, başarı şansı sürekli olarak olumlu bir şekilde değerlendirilip ve erişilebilir olduğu algılandığında, bu olumlu bakış açısı, zorlu hedeflerin peşinde koşmayı ve engellere/aksaklıklara rağmen belirlenen hedefleri gerçekleştirmek için enerji ve kaynaklara yatırım yapılmasını teşvik etmektedir (Youssef-Morgan ve Luthans, 2015; Eriş ve Arun, 2020).

Psikolojik sermaye değişime ve gelişime açıktır. Dolayısıyla müdahaleler, eğitim programları ve işbaşı faaliyetler ile değişebilmektedir (Lupşa vd., 2019). Diğer bir deyişle psikolojik sermaye “kim olduğunuzu” ve gelişimsel anlamda da, “kim olacağınızı/dönüşeceğinizi” ifade etmektedir (Luthans vd., 2007b). Örneğin, çalışanların öz-yeterliklerini ve özgüvenlerini geliştirmede ustalık deneyimleri, sosyal ikna, vekaleten öğrenme/modelleme, olumlu geribildirim, psikolojik ve fizyolojik uyarılma vb. yaklaşımlar başarı elde etmelerini sağlamaktadır. Yapılan bir araştırmanın sonucuna göre; deneyimsel egzersizler, iş başında eğitim ve koçluğun, “güdümlü ustalık deneyimleri” yoluyla öz-yeterlik oluşturmaya katkıda bulunduğu bulunmuştur (Luthans ve Youssef, 2004).

Yapılan birçok araştırma sonucuna göre; psikolojik sermaye, arzulanan çalışma tutumları, davranışları ve performanslarıyla (Luthans vd., 2008; Huang ve Luthans, 2015), iyimserlik/refah ile (Avey vd., 2010b), örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile (Luthans vd., 2007b; Luthans vd., 2008), göreve odaklanma ile (Paterson vd., 2014) ve güvenlik iklimi algısı ile pozitif bir ilişki içerisinde (Bergheim vd., 2013) olduğu belirtilmiştir. Psikolojik sermayesi yüksek olan bireyler geleceklere hakkında olumlu beklentilere sahiptirler ve yaptıkları işin çeşitli zorluklarıyla karşılaştıklarında başa çıkma becerilerine daha fazla inanmaktadır. Luthans vd. (2007b) yaptıkları çalışma sonucunda, psikolojik sermayenin çalışanları iyi performans göstermelerine hususunda motive ettiğini ve bu durumda iş doyumlarını arttırdığını belirtmişlerdir. Diğer taraftan, psikolojik sermayesi daha düşük olan bireyler meslektaşlarına kıyasla işlerinden daha çok hoşnutsuz olma eğiliminde olup, sinizm gibi daha işlevsel olmayan tutumlar yaşamaktadırlar (Lam vd., 2015). Cheung vd., (2011)'in yaptıkları araştırma sonucunda, bireylerin sahip oldukları düşük psikolojik sermayenin, tükenmişlik ve benlik yitimini artırdığı ifade edilmektedir.

Psikolojik sermayenin sonuçları, özellikle iş bağlamında da kritik öneme sahiptir. Psikolojik sermaye performans, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık gibi arzu edilen çalışma tutumları üzerinde pozitif etkiye sahipken; işgören devir oranı, iş stresi ve kaygıyı, sapkınlık gibi istenmeyen davranışları da azaltıcı etkiye sahiptir (Harms ve Luthans, 2012; Luthans ve Youssef-Morgan, 2017; Harms vd., 2017). Avey vd. (2010a)'in 336 çalışan üzerinde yaptığı araştırma sonucunda, psikolojik sermayenin ekstra-rol örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla olumlu ilişkili olduğu ve işten ayrılma niyetleri, örgütsel sinizm ve üretken olmayan işyeri davranışlarıyla negatif ilişkili olduğu vurgulanmıştır.

Algılanan İstihdam Edilebilirlik

İstihdam edilebilirlik "istihdam" ve "yetenek" sözcüklerinden oluşmaktadır ve dolayısıyla istihdam edilebilme kabiliyeti ile ilgilidir (Vanhercke vd., 2014). İstihdam edilebilirlik, bireyin "kariyer fırsatlarının yaratılması, tanımlanması ve gerçekleştirilmesi yoluyla istihdam seçeneklerini kontrol etme kapasitesi" olarak tanımlanmaktadır (De Cuyper vd., 2012a). Yüksek istihdam edilebilirlik kişinin belirli iş ile ilgili sorunları çözme ve zor durumlarla başa çıkma yeteneğini yansıtmaktadır. Dolayısıyla, öz-yeterliliğin bir sonucu olmaktan ziyade, istihdam edilebilirliğin, etkinlik inançlarının güçlendirilmesine yol açabileceği makul görülmektedir (Berntson vd., 2008). Artan geçici iş miktarı ve iş piyasasında azalan iş güvenliği göz önüne alındığında, istihdam edilebilirlik, kariyer başarısını gerçekleştirmenin bir aracı olarak daha önemli hale gelmektedir (Akkermans ve Tims, 2017).

Algılanan istihdam edilebilirlik ise, bireyin iş bulma ve sürdürme olasılıklarını algılamasını ifade etmektedir (Berntson ve Marklund, 2007). Bu fırsatların algılanması kişisel ve yapısal faktörlere ve bunların etkileşimlerine dayanmaktadır (Van Hootegem vd., 2019). Kişisel faktörler birey düzeyindeyken (örneğin kişinin yeteneklerinin, kapasitelerinin ve becerilerinin algılanması, duygusal zeka), yapısal faktörler ise işe, organizasyona veya topluma bağlı bağlamsal yönleri ve mesleki başarıya stratejik bir yaklaşım benimsemeyi ifade etmektedir. Bu algıların bir araya gelmesi, kişinin yeni bir istihdam elde etme olasılıklarının, yani algılanabilir istihdamın tutarlı bir öz imajını doğurmaktadır (Berntson ve Marklund, 2007; Kirves vd., 2014a; Gunawan vd., 2018; Van Hootegem vd., 2019).

Vanhercke vd. (2014), yeni istihdam elde etmenin yanı sıra mevcut istihdamı sürdürme olasılığının da önemli olduğunu vurgulamıştır. Bu ifadede beş husus göze çarpmaktadır (Vanhercke vd., 2014): İlk olarak, algılanabilir istihdam edilebilirlik öznel bir değerlendirmedir. İkincisi, en geniş anlamda, algılanabilir istihdam edilebilirlik, istihdamın “olanakları (kişisel faktörler, yapısal faktörler ve etkileşimleri)” ile ilgilidir. Üçüncüsü, istihdamın “elde edilmesi ve sürdürülmesi” ile ilgilidir. Bu, algılanabilir istihdam edilebilirliğin işgücü piyasası ve kariyer boyunca farklı gruplar için geçerli olduğu fikrini doğrulamaktadır. *Dördüncüsü*, algılanabilir istihdam edilebilirlik, mevcut işverenle (yani iç işgücü piyasasında) veya başka bir işverenle (yani dış işgücü piyasasında) olsun “istihdam” olasılıklarını ifade etmektedir. *Beşinci* olarak, “istihdam” genel terimi, hem nicelik (yani mevcut işlerin sayısı) hem de kalite (yani mevcut işlerin türü) üzerine odaklanmaktadır.

İstihdam edilebilirlik, çağdaş çalışma yaşamında kritik bir kişisel kaynak olarak görülmektedir. Örneğin De Cuyper vd. (2012b), dış/harici istihdam edilebilirlik algısının, güvensizlik duygusunu önleyebileceği ve bunun sonucu olarak azalan iş güvensizliğinin tükenmişliği de azalttığı sonucuna varmışlardır. Yapılan bir çok araştırmaya göre istihdam edilebilirliğin, irade ve öz-yeterlilikle olumlu ilişkili olduğu ve iş katılımı ve iş tatminini artırdığı (Ngo vd., 2017), kariyer araştırması ve öz yeterlilik ile pozitif etkileşimli olduğu (Forstenlechner vd., 2014), yenilikçilik, kariyer esnekliği ve kariyer özyönetim özelliklerinin önemli yapısal motivasyon mekanizmaları olduğu (Coetsee ve Engelbrecht, 2019), kariyer memnuniyetini olumlu yönde etkilediğini (De Vos vd., 2011), işgücü esnekliğini artırdığını, performansı artırdığını ve sürekli bir rekabet avantajı yaratmalarına olanak verdiğini (Nelissen vd., 2017) ve duygusal tükenmişlikle negatif ilişkili (De Cuyper vd., 2012b; Chambel vd., 2015) olduğunu ifade edilmiştir.

Algılanan istihdam edilebilirlik, işgücü piyasası konumunun nispeten zayıf veya güçlü olarak algılanıp algılanmadığına dair bir ilk gösterge olarak su-

nabilir. Örneğin, insan kaynakları yöneticileri, çalışanın kariyer olasılıklarını (gelecekteki kariyer olasılıklarını) nasıl algıladığını keşfetmek için çalışanlarının algılanabilir istihdam edilebilirlik değerlendirmelerini kullanabilirler (Vanhercke vd., 2014). Coetzee ve Engelbrecht (2019)'ın yaptıkları araştırma sonucuna göre; iş ve istihdam koşullarındaki değişikliklerle karşılaşıldığında, çalışanların yeterlilik ve özerklik duygusunu güçlendiren destekleyici kariyer geliştirme uygulamalarının, onların algılanan istihdam edilebilirliklerini etkilediklerini belirtilmiştir. Bu nedenle çalışanlar bu geliştirme faaliyetlerini, potansiyel işverenlere yönelik yeteneklerinin güçlü bir işareti olarak algıladıklarında, kendi algıladıkları istihdam edilebilirliklerine olan inançları daha güçlü olabilmektedir (Nelissen vd., 2017). Çünkü istihdam edilebilirliği düşük olan bir birey, yeni istihdam elde etmenin çok zor hatta imkânsız olduğuna inanmaktadır. Yeni bir iş bulamamak ya da bir iş bulmanın çok zor olacağını düşünmek bir çalışanın hem psikolojik kaynaklarını tüketebilmekte hem de iç ve dış çalışma ortamı algısını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Birey çalışma hayatı üzerinde daha az kontrole sahip olduğunu hissetmektedir (Giorgi vd., 2015).

Psikolojik Sermaye ve İstihdam Edilebilirlik İlişkisi

Psikolojik sermaye, bireylerin daha fazla güvenle daha fazla çaba harcamalarını ve bilişsel kaynaklarını başarıyla harekete geçirmelerini sağlayan bir dizi olumlu psikolojik kaynaktır (Ishaq vd., 2019). Bu bağlamda söz konusu bilişsel ve duygusal kaynaklar (öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık) kaynakların korunması teorisinin sınırları içine girmektedir (Avey vd., 2010a). Kaynakların korunması teorisi, kaynakların kontrol ve ustalık duygusu uyandırdığını savunan stres ve motivasyon teorisidir (De Cuyper vd., 2012a; Van Hootegem vd., 2019). Teoriye göre; kaynaklar tehdit edildikçe, çalışanlar kaynaklarını korumaya yönelik savunma duruşunu benimsemektedir (Hobfoll, 2001).

Kaynakların korunması teorisindeki temel varsayım, kaynaklara sahip olan bireylerin kaynak kazanımı konusunda daha yetenekli veya daha muhafazakâr olarak kaynak kaybına karşı daha az savunmasız olduklarını ifade etmektedir (De Cuyper vd., 2012b). Bireyler olumsuzluk karşısında karşı karşıya oldukları ve devam eden zorlukları dengelemek için ellerinde kalan kaynakları (stresin başlangıcında kaybolmayanları) harekete geçirmektedir (Hobfoll vd., 2003). Psikolojik sermayesi yüksek olan bireyler, düşük bireylere kıyasla bu kaynakları daha fazla harekete geçirebilmektedir (Agarwal ve Farndale, 2017). Bu nedenle bireyin kendisini istihdam edilebilir olarak algıladığı kaynakları koruması ve geliştirmesi için sahip olduğu bilişsel ve duygusal kaynakları ifade eden psikolojik sermayenin önemli bir konsept olarak değerlendirilebileceğini söyleyebiliriz.

Psikolojik sermaye bileşeni olarak **umut**; motivasyon ve kişisel olarak yüksek değerli hedeflere ulaşma isteği içerdiğinden, umutlu bireylerin yeni iş fırsatlarının geliştirilmesi için daha fazla çaba göstermesi muhtemeldir (Direnzo vd., 2015). Dolayısıyla bu bireylerin yeni şeyler denemesi ve değişikliklere ve belirsizliklere açık olma olasılığı daha yüksektir. Bu nedenle, umudu yüksek olan bireylerin, bu tür bir keşif başarısızlıkla sonuçlanabilse bile seçenekleri açık bırakma ve yeni fikirleri keşfetme olasılığı daha yüksektir (Huang ve Luthans, 2015). Aynı şekilde, işlerini kaybetmiş veya işinden ayrılmış çalışanların, yeni işlerinde gerçekleştirebilecekleri beceri ve yetenekleri konusunda emin olmaları, yeniden iş bulma şansları hakkında **iyimser** görüşlere sahip olmaları, yeniden iş bulma hedeflerine ulaşmak için yollar bulabilmekte ve olumsuzluklara karşı dirençli durabileceklerdir (Chen ve Lim, 2012). İyimser çalışanlar, geçişleri (işletme içi/dışı) öğrenmede zorluklar ve fırsatlar olarak görme eğilimindedir, bu da her ikisinin de işte başarmalarına yardımcı olabilir ve muhtemelen onları kişisel kariyer hedeflerine ulaştırmak için iş alternatifleri geliştirmelerine yönlendirmektedir. Algılanan öz yeterlilik, kişinin olası durumları yönetmek için gereken eylem yollarını organize etme ve yürütme yeteneklerine olan inançları ifade etmektedir. Etkinlik inançları insanların düşünme, hissetme, kendilerini motive etme ve davranış biçimlerini etkilemektedir (Bandura, 1995). Dolayısıyla yüksek öz yeterliliğe sahip çalışanlar, gelecekteki işlerinde iyi performans gösterecek doğru beceri ve yeteneklere sahiptirler ve yeniden istihdam edileceğinden eminlerdir. Bu inançlar daha yüksek seviyede algılanabilir istihdam edilebilirliğe dönüşmekte ve onları yeniden iş arama sürecinde motive etmektedir (Chen ve Lim, 2012). Dayanıklılığa gelince, **dayanıklı** bireyler her zaman vazgeçmek yerine kazanılmış hedeflerde daha kararlıdır ve stresli durumlardan/sıkıntılardan sonra güven ve cesareti daha kolay toparlayabilmekte, umutsuzluk ve depresyon gibi olumsuz etkileri yaşama olasılıkları daha düşük seviyededir (Luthans vd., 2007a; Li, 2018). Örneğin iş kaybı gibi olumsuz durumlar, benlik saygısını ve algılanabilir istihdam edilebilirliğini olumsuz etkilemektedir. Çünkü yerinden edilmiş çalışanlar kendilerini yetersiz ve işsiz olarak algılamaktadırlar. Bu nedenle psikolojik sermayenin dayanıklılık yönü, kariyer aksaklıklarına rağmen bireylerin psikolojik güçlerinin devam etmesini vurgulamaktadır (Chen ve Lim, 2012).

Literatürde psikolojik sermayenin istihdam edilebilirlik üzerine etkisine ilişkin yeterli sayıda çalışma bulunmamaktadır. Konu ile ilgili sınırlı sayıdaki çalışmalardan birinde; Chen ve Lim (2012) ve Dawkins vd. (2013) psikolojik sermayenin algılanabilir istihdam ile olumlu ve anlamlı bir ilişkide olduğunu ifade etmişlerdir. Direnzo vd. (2015) ise yaptıkları çalışma sonucunda, sosyal sermaye ve psikolojik sermayenin bireyler için daha fazla iş-yaşam dengesi ile ilgili olan yüksek istihdam edilebilirlik ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Bu

nedenle özellikle, eğitim hayatını tamamlamış yeni mezunların ne kadar süre içerisinde istihdam edilebilir olacakları sahip oldukları beceriler, deneyim ve kişisel ilişkiler gibi uyguladıkları stratejiler ve kendi özelliklerinin farkına varmaları büyük önem kazanmaktadır. Ngoma ve Ntale (2016)'nin öğrenciler üzerinde yaptıkları çalışma sonucuna göre sosyal sermayenin kariyer kimliği, psikolojik sermaye ve lisansüstü istihdam arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiğini ifade etmişlerdir. Böylece, mezunların psikolojik sermayesi, sosyal sermayesi ve kariyer kimliğinin istihdam edilebilirliğin zorluklarına karşı koymada yardımcı olacağını vurgulamışlardır.

Yukarıda belirtilen kurama dayalı argümanlar ve literatürde mevcut bazı çalışmalardan yola çıkarak aşağıda belirtilen araştırma hipotezleri ileri sürülmektedir. Araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmektedir.

H1: Öğrencilerin psikolojik sermayeleri ile istihdam edilebilirlik alguları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

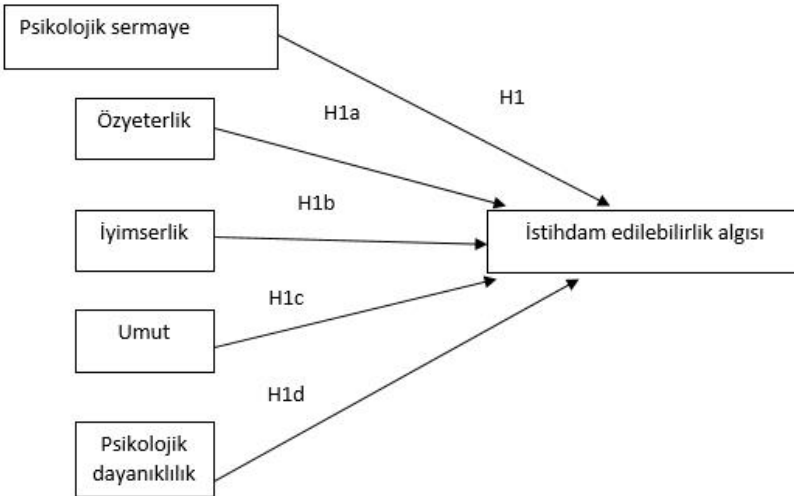
H1a: Öğrencilerin psikolojik sermayelerinin özyeterlilik bileşeni ile istihdam edilebilirlik alguları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H1b: Öğrencilerin psikolojik sermayelerinin iyimserlik bileşeni ile istihdam edilebilirlik alguları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H1c: Öğrencilerin psikolojik sermayelerinin umut bileşeni ile istihdam edilebilirlik alguları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H1d: Öğrencilerin psikolojik sermayelerinin psikolojik dayanıklılık bileşeni ile istihdam edilebilirlik alguları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Şekil 1: Araştırma Modeli



YÖNTEM

Örneklem, Ölçekler ve İstatistiksel Analiz

Bu araştırmada değişkenler arasındaki nedensellik ilişkilerini ortaya koymak hedeflenmiştir. Bu kapsamda; psikolojik sermayenin ve alt boyutlarının algılanan istihdam edilebilirlik üzerinde etkisinin olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla çeşitli üniversitelerde öğrenim görmekte olan öğrencilere tesadüfi örneklem yöntemi ile elektronik ortamda anket uygulaması yapılmıştır. Günümüzde üniversite mezunlarının istihdam edilebilmesi önemli bir sorun alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizde lisans mezunlarının tüm işsizler içerisinde işsizlik oranı %25,60'dır (İŞKUR, 2019). İş hayatına atılmayı heyecanla bekleyen gençlerin kendilerini istidam edilebilir bulmaları, istihdam edilebilirliklerini artırabilmek için başka bir deyişle bilgi ve becerileri ile yetkinliklerini artırabilmelerine katkı sunabilecek dinamikleri değerlendirebilmeleri önem arz etmektedir. Bu kapsamda üniversitede eğitimine devam eden öğrenciler örneklem olarak seçilmiştir. Bu kapsamda araştırmacıların sosyal çevreleri vasıtasıyla ve gönüllülük esasına göre sosyal ağlardan elektronik ortamda anket formları gönderilmiştir. Uygun şekilde doldurulmayanlar ayıklandıktan sonra 264 anket formu analizlere dâhil edilmiştir. Örneklemi oluşturan öğrencilere ait demografik özellikler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Demografik Özellikler

Cinsiyet	
Erkek	% 59,5
Kadın	% 40,5
Bölüm	
Sivil Havacılık Yüksekokulu	% 57,2
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	% 11,4
Turizm Fakültesi	% 8,3
Mühendislik Fakültesi	% 5,3
Fen ve Edebiyat Fakülteleri	% 5,3
Sağlık Bilimleri Fakültesi	% 5,0
Tıp Fakültesi	% 4,5
Eğitim Fakültesi	% 3,0
n=264	

Bu çalışmada öğrencilerin Algılanan İstihdam Edilebilirliklerini ölçmek amacıyla; Ellis (2013) tarafından geliştirilen ve Erdem vd. (2016) tarafından Türkçeleştirilen ölçek formu esas alınmıştır. Söz konusu ölçek 9 maddeden oluşmaktadır ve cevaplar 5'li Likert şeklinde alınmaktadır. Katılımcıların Psikolojik Sermaye Düzeylerini ölçmek amacıyla Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen ve Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeleştirilen formu kullanılmıştır. Ölçek toplam 24 maddeden oluşmaktadır ve cevaplar 5'li Likert

şeklinde alınmıştır. Araştırmada seçilen örneklemden elde edilen veriler SPSS 20.0 ve AMOS 21.0 paket programları kullanılarak analiz edilmiştir.

BULGULAR

Ölçeklerin yapısal geçerliliğini belirleyebilmek amacıyla öncelikle Keşfedici Faktör Analizi (KFA) daha sonra ise yapısal eşitlik modeli ile Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeklerin iç tutarlılığı belirlemek amacıyla Cronbach Alpha testleri yapılmıştır.

Keşfedici Faktör Analizi (KFA)

Her iki ölçek için yapılan KFA sonucunda ölçekleri oluşturan maddelerin KMO'ye göre faktör analizi uygulanabileceği, test değerinin 0,5'ten büyük olduğu görülmüştür (Sharma, 1996). KFA yapıldığında ortak varyansın 0,50 değerinin altında ise ilgili maddeler analiz dışına çıkartılarak faktör analizinin tekrar yapılması daha iyi sonuçlar ortaya koyar (Hair vd., 2006: 115). Bu çerçevede madde faktör yükleri 0,50'nin altında olan; psikolojik sermaye için 1, 6, 8, 11, 12 ve 24. maddeler, algılanan istihdam edilebilirlik için ise 3.madde analizlerden çıkartılmıştır. Örnekleme yönelik yapılan KFA sonucunda her iki ölçeğin de literatürde belirtildiği şekilde faktörlere ayrıldığı görülmüştür. Örneklemede iki ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı sırasıyla psikolojik sermaye için %67,55, algılanan istihdam edilebilirlik için ise %74,50 seviyesindedir. Sonuç olarak örneklemden elde edilen bulgular göz önünde bulundurulduğunda, ölçeklerin yapısal geçerliliğini destekler durum olduğu söylenebilir. AFA sonuçlarının ayrıntısı Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Ölçeklerin Keşfedici Faktör Analizi (KFA) Tablosu

Ölçek	Faktörler	Madde sayısı	Maddelerin		Varyans (%)	KMO ve Bartlett Testi
			Faktör Yükleri	Özdeğer		
Psikolojik Sermaye	Özyeterlilik	6	0,619-0,786	4,035	22,41	KMO=0,901 p=0,000
	Psikolojik Dayanıklılık	5	0,775-0,503	2,984	16,57	
	İyimserlik	4	0,778-0,513	2,647	14,70	
	Umut	3	0,754-0,557	2,493	13,84	
Algılanan İstihdam Edilebilirlik	Diğer İşlerin Çekiciliği	3	0,864-0,815	2,268	28,34	KMO=0,779 p=0,000
	Sosyal İlişkiler Ağı	3	0,864-0,825	2,227	27,83	
	Kendi Yeteneklerine Güven	2	0,886-0,748	1,465	18,31	

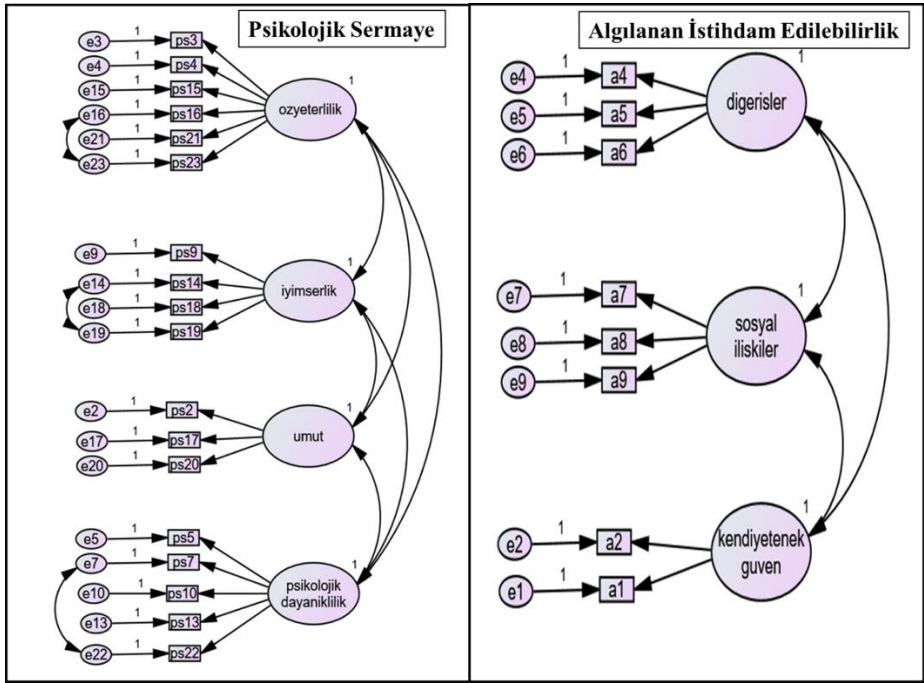
Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Ölçeğin faktör yapısının ele alınan örneklem kapsamında uygunluğunu test etmek amacıyla DFA yapılmıştır. Örnekleme ait DFA sonuçları Tablo 3'te, örneklemin DFA faktör yapısı ise Şekil 1'de sunulmuştur.

Tablo 3: Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları

Ölçek	Örneklem Sayısı (n)	Uyum İndeksleri						
		NFI	NNFI	FI	FI	RM- SAE	CMIN/ SD	P
Psikolojik Sermaye	264	0,906	0,945	0,905	0,944	0,07	1,985	0,000
Algılanan İstihdam Edilebilirlik		0,979	0,980	0,985	0,982	0,05	0,938	0,000

Şekil 2: DFA Faktör Yapısı



DFA sonuçlarını gösteren Tablo 3'deki bulgular incelendiğinde; örnekleme ait χ^2 değerleri, $p=0,000$ olduğundan, modelin %95 güvenirlilik düzeyinde anlamlı olduğu söylenebilir. Analiz sonuçlarına göre tüm uyum indeks değerlerinin kabul edilebilir uyum aralığı içinde yer almaktadır (Schermelleh vd., 2003). Sonuçta, örnekleme uygulanan ölçeklerle ilgili faktörlü yapılarının kabul edilebilir modeller olduğu söylenebilir.

İç Tutarlılık Analizi

Kullanılan ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesinde Cronbach Alfa değerinin 0,70'den yüksek olması gerekmektedir (Liu 2003; Bülbül ve Demirel 2008). Yapılan analizlerin sonucu Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: İç Tutarlılık Analizi

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Cronbach Alfa (α)	Sonuç
Psikolojik Sermaye	0,919	
Özyeterlilik	0,886	
İyimserlik	0,809	
Umut	0,801	
Psikolojik Dayanıklılık	0,843	$\alpha > 0,70$ olduğundan güvenilir.
Algılanan İstihdam Edilebilirlik	0,787	
Diğer İşlerin Çekiciliği	0,822	
Sosyal İlişkiler Ağı	0,826	
Kendi Yeteneklerine Güven	0,704	

Bağımsız Değişkenin Bağımlı Değişken Üzerindeki Etkisi

Çalışmanın bu bölümünde araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemek amaçlanmıştır. Johnson ve Wichern (2002)'e açık olarak AFA neticesinde bulunan değerler analizlerde değişken olarak düzenlenebilir. Faktör analizi sonucunda elde edilen faktörlere ait faktör skorları, Kalaycı (2010: 331) ile Johnson ve Wichern'nin (2002: 511) ifade ettikleri gibi, basit doğrusal regresyon modelinde bağımsız değişken olarak kullanılmıştır. Ayrıca, yapılan testler sonucunda bu skorların basit doğrusal regresyon analizi temel varsayımlarını (normallik, ardışık bağımlılık, vb.) sağladığı görülmüştür (Eroğlu, 2010: 207). Faktör skorları kullanılarak oluşturulan basit doğrusal regresyon modelinin özeti Tablo 5'de sunulmuştur.

Tablo 5: Regresyon Analizi Özeti

Hipotez	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	Std. β	Standart Hata	t	p	Hipotez Sonuç
H1	Psikolojik Sermaye		0,119	0,344	0,035	5,90	0,000	KABUL
H1a	Özyeterlilik	Algılanan İstihdam Edilebilirlik	0,065	0,255	0,035	4,24	0,000	KABUL
H1b	İyimserlik		0,013	0,115	0,036	1,85	0,050	KABUL
H1c	Umut		0,038	0,194	0,035	3,17	0,002	KABUL
H1d	Psikolojik Dayanıklılık		0,016	0,126	0,036	2,04	0,040	KABUL

Tablo 5 incelendiğinde, araştırma kapsamında ele aldığımız psikolojik sermayenin algılanan istihdam edilebilirliği anlamlı ve pozitif yönlü bir şekilde

yordadığı görülmektedir. Bu kapsamda araştırmanın temel hipotezinin kabul edildiği belirlenmiştir. İlave olarak psikolojik sermayenin alt boyutlarının her birinin algılanan istihdam edilebilirlik üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir yordama gücü olduğu gözlenmiştir. Sonuç olarak araştırma kapsamında önerilen alt hipotezlerin tamamının kabul edildiği belirlenmiştir.

SONUÇ

İstihdam edilebilirlik değişken bir rekabet ortamında hayatta kalması gereken örgütler ve kariyer başarısını hedefleyen bireyler için kritik bir faktördür (Ngoma ve Ntale, 2016; Donald vd., 2017). Ayrıca örgütlerde iş rolleri ve görevler arasında geçiş yapabilecek işgörenler kapsamında da istihdam edilebilirliğin başarılı bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir (Direnzo vd., 2015). Bu nedenle özellikle, eğitim hayatını tamamlamış yeni mezunların ne kadar süre içerisinde istihdam edilebilir olacakları sahip oldukları becerilerine, deneyim ve kişisel ilişkiler gibi uyguladıkları stratejilerine ve kendi özelliklerinin farkına varmaları büyük önem kazanmaktadır.

Algılanabilir istihdam edilebilirlik, bir kişinin iş bulma yeteneklerinin öznel yorumunu içerdiğinden, muhtemelen kişinin psikolojik durumundan etkilenmesi muhtemeldir. Olumlu bir zihinsel durum, bireylerin istihdam edilebilirliklerini nasıl algıladıkları üzerinde faydalı bir etkiye sahip olacaktır. Olumlu psikolojik durumun bir dışavurumu olan psikolojik sermaye, çalışanlar için daha fazla istihdam edilebilirlik algılamalarına yardımcı olabilecek bir sermaye bileşeni olarak değerlendirilmektedir (Chen ve Lim, 2012; Chiesa vd., 2018). Özellikle yeni mezunların, engellerin üstesinden gelmesini, yeni bir duruma uyum sağlamasını ve kaçınılmaz kariyer zorluklarına proaktif olarak yanıt vermesini sağlayan önemli faktörlerden biri psikolojik sermayedir. Bu nedenle psikolojik sermayenin, günümüz işgücü piyasasındaki yüksek rekabet ve belirsizlik nedeniyle giderek önemi artmaktadır (Nghia vd., 2020). Psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin, azim ve çabaları nedeniyle daha fazla istihdam edilebilirlik becerisi kazanma olasılıkları artabilmektedir. Bu kapsamda, psikolojik sermaye, özellikle üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirlik becerilerinin kazanılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirlik becerileri ne kadar fazlaysa, istihdam edilebilirlik algısı da o kadar yüksek olmaktadır (Calvo ve Garcia, 2020). Bir araştırma sonuçları, daha yüksek istihdam belirsizliğinin daha düşük psikolojik seviyelerle yol açtığını ve bunun da daha yüksek stres seviyelerini ve daha düşük yaşam seviyelerini öngördüğünü göstermiştir (Newman vd., 2014).

Yukarıda belirtilen nedenlerle bireylerin psikolojik sermaye algılarının istihdam edilebilirlik algısı üzerinde etkili olup olmadığı bu araştırma kapsamında

incelenmiştir. Diğer faktörler (kişisel ve çevresel özellikler) ile birlikte ölçülebilir ve geliştirilebilir durumsal özelliklerden olan psikolojik sermaye bu araştırma kapsamında ele alınmıştır.

Yapılan çalışma sonucunda öğrencilerin psikolojik sermayelerinin istihdam edilebilirlik algılarını anlamlı ve pozitif yönlü bir şekilde yordadığı belirlenmiştir. Elde edilen bulgu, istihdam edilebilirliği artırmada kişisel kaynakların ve eğilimlerin önemini vurgulayan çalışmaların sonuçlarını destekler niteliktedir. Chiesa vd. (2018)'nin genç çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada algılanan istihdam edilebilirliğin, psikolojik sermaye ile iş güvensizliği arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini ve bu ilişkinin işçilerin sözleşme türü tarafından farklılık gösterdiğini ifade etmişlerdir. Özellikle, daha yüksek bir psikolojik sermaye düzeyi, daha yüksek bir istihdam edilebilirlik algısına ve dolayısıyla geçici ve serbest çalışanlar için daha düşük bir iş güvensizliğine karşılık geldiğini belirtmişlerdir. Calvo ve Garcia (2020)'nin lisans öğrencilerine yaptıkları araştırma sonucunda, öğrencilerin psikolojik sermayesindeki artışın istihdam edilebilirlik becerilerinde gösterilen yeterlik seviyesindeki artış üzerinde olumlu ve doğrudan bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Ngoma ve Ntale (2016)'nın yaptıkları araştırmada üniversite mezunlarının psikolojik sermayesi, sosyal sermayesi ve kariyer kimliğinin istihdam edilebilirlik sorunlarına karşı koymada yardımcı olabileceğini belirtmişlerdir.

Araştırmanın diğer bir önemli sonucu ise; psikolojik sermaye bileşenleri ile istihdam edilebilirlik algıları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olmasıdır. İşyerinde, psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlar genel olarak olmayanlardan çok daha iyi performans (yüksek iş katılımı, liderlik becerileri, sürdürülebilirlik, düşük stres ve daha iyi iş-yaşam dengesi) göstermektedirler (Rawat ve Sharma, 2018). Bir işyerinde engellerle karşılaşmanın çok yaygın olduğu düşünüldüğünde, kendine inanmanın istihdam edilebilirliğin önemli yordayıcılarından biri olduğu söylenebilmektedir. Örneğin, diğer tüm faktörler sabit tutulduğunda, yüksek **öz-yeterliliğe** sahip bir çalışanın daha fazla meydan okuma yetisine sahip olması onun, yüksek ücret sunan başka bir iş pozisyonunu değerlendirme cesaretine neden olacaktır. Dolayısıyla düşük öz yeterliliğe sahip bir çalışan ise buna cesaret edemeyip, hem bulunduğu kurumda yükselme şansını kaybedecek hem de diğer iş fırsatlarını da kaybedecektir (Gist, 1987). **Umutlu** insanlar başarıya ve hedeflerine ulaşmayı, umutsuz insanlardan daha fazla ciddiye almaktadırlar. Bu motivasyon durumu bireylerin hedeflerine ulaşmalarında olumlu etki yapmaktadır (Calvo ve Garcia, 2020). **Dayanıklı** olan bireyler karşı karşıya oldukları sıkıntılı durumlarla baş etme özelliğine sahiptir. Ayrıca problem çözme yeteneğinin yüksek olması göz önüne alındığında da kurum içerisinde sorunlara karşı daha fazla iyileşme ve

güçlendirme yeteneğine sahip olmaktadır (Coetzee ve Engelbrecht, 2019). **İyimser** bireyler, olumsuz durumlarla karşılaştıklarında bile bu olumsuz durumda algılanan tehditlerin yoğunluğunu azaltmaktadır. Böylece daha etkili olabilecek problem çözme ve başa çıkma stratejilerini kullanarak, sonuçların olumlu yöne evrilmesini sağlayıp, bu olumsuz durumun olası etkilerini hafifletebilmektedirler (Lau ve Knardahl, 2008). Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, psikolojik sermaye bileşenlerinin istihdam edilebilirlik algısını olumlu yönde artırdığını iddia eden çalışma sonuçlarıyla da örtüşmektedir (Pinquart vd., 2003; Lau ve Knardahl, 2008; Sung vd., 2012; Pool ve Quarter, 2013; Kirves vd. 2014b; Santilli vd. 2015; Akkermans, vd., 2015; In, 2016; Hirschhi 2013; Kasler vd. 2017; Coetzee ve Engelbrecht, 2019)

Araştırmanın sahip olduğu bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisini daha net ortaya koymak amacıyla, aradaki ilişkileri açıklayabilecek aracılık değişkenlerini içeren araştırma modellerinin de incelenmesi daha faydalı olacağı düşünülmektedir. Müteakip çalışmalarda algılanan istihdam edilebilirlik ile diğer örgütsel davranış boyutları arasında yapılabilecek değerlendirmelerin gelecekteki istihdamın kalitesinin artırılmasına fayda sağlayacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Agarwal, P. ve Farndale, E. (2017). High-Performance Work Systems and Creativity Implementation: The Role of Psychological Capital and Psychological Safety. *Human Resource Management Journal*, 27 (3), 440-458.
- Akkermans, J. ve Tims, M. (2017). Crafting your Career: How Career Competencies Relate to Career Success via Job Crafting. *International Association of Applied Psychology*, 66 (1), 168-195.
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Schaufeli, W. B. ve Blonk, R. W. B. (2015). It's all about Careerskills: Effectiveness of a Career Development Intervention for Young Employees. *Human Resource Management*, 54 (4), 533-551.
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2010a). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 36 (2), 430-452.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M. ve Palmer, N.F. (2010b). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15 (1), 17-28.
- Bandura, A. (1995). Exercise of Personal and Collective Efficacy in Changing Societies. A. Bandura (Ed.). *Self-Efficacy in Changing Societies* (1-45). New York: Cambridge University Press.
- Bergheim, K., Eid, J., Hystad, S. W., Nielsen, M. B., Mearns, K., Larsson, G. ve Luthans, B. (2013). The Role of Psychological Capital in Perception of Safety Climate among Air Traffic Controllers. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 20, 232-241.
- Bernston, E. ve Marklund, S. (2007). The Relationship between Perceived Employability and Subsequent Health. *Work & Stress*, 21 (3), 279-292.
- Bülbül, H. ve Demirer, Ö. (2008). Hizmet Kalitesi Ölçüm Modelleri Servqual ve Serperf'in Karşılaştırmalı Analizi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 181-198.
- Calvo, J. C. A. ve Garcia, G. M. (2020). The Influence of Psychological Capital on Graduates' Perception of Employability: The Mediating Role of Employability Skills. *Higher Educations Research & Development*, 0 (0), doi: 10.1080/07294360.2020.1738350.
- Chambel, M. J., Sobral, F., Espada, M. ve Cural, L. (2015). Training, Exhaustion, and Commitment of Temporary Agency Workers: A Test of Employability Perceptions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24 (1), 15-30.

- Chen, D. J. Q. ve Lim, V. K. G. (2012). Strength in Adversity: The Influence of Psychological Capital on Job Search. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 811-839, doi: 10.1002/job.1814.
- Cheung, F., Tang, C. S.-k., ve Tang, S. (2011). Psychological Capital as a Moderator between Emotional Labor, Burnout, and Job Satisfaction among School Teachers in China. *International Journal of Stress Management*, 18 (4), 348-371.
- Chiesa, R., Fazi, L., Guglielmi, D. ve Mariani, G. (2018). Enhancing Sustainability: Psychological Capital, Perceived Employability, and Job Insecurity in Different Work Contract Conditions. *Sustainability*, 10, 2-10, doi:10.3390/su10072475.
- Coetzee, M. ve Engelbrecht, L. (2019). How Employability Attributes Mediate the Link Between Knowledge Workers' Career Adaptation Concerns and Their Self-Perceived Employability. *Psychological Reports*, 0 (0), doi: 10.1177/0033294119844981.
- Çetin, F. ve Basım, N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45 (1), 121-137.
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J. ve Sanderson, K. (2013). Building on the Positives: A Psychometric Review and Critical Analysis of the Construct of Psychological Capital. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86, 348-370.
- De Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno,, S. ve De Witte, H. (2012a). Cross-Lagged Associations between Perceived External Employability, Job Insecurity, and Exhaustion: Testing Gain and Loss Spirals According to the Conservation of Resources Theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 770-788.
- De Cuyper, N., Raeder, S., Van der Heijden, B. I. J. M. ve Wittekind, A. (2012b). The Association Between Workers' Employability and Burnout in a Reorganization Context: Longitudinal Evidence Building Upon the Conservation of Resources Theory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17 (2), 162-174.
- De Vos, A., Van der Hauw, S. ve Van der Heijden, B. I. J. M. (2011). Competency Development and Career Success: The Mediating Role of Employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79 (2), 438-447.
- Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H. ve Weer, C. H. (2015). Relationship between Protean Career Orientation and Work-Life Balance: A Resource Perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 538-560.

- Donald, W. E., Baruch, Y. ve Ashleigh, M. (2017). The Undergraduate Self-Perception of Employability: Human Capital, Careers Advice, and Career Ownership. *Studies in Higher Education*, 599-614. doi:10.1080/03075079.2017.1387107.
- Ellis, L. E. (2013). *Community Embeddedness and Core Self-Evaluations as Predictors of Job Search and Stress during Unemployment: Perceived Employability as a Moderator*. A Thesis Presented to The Graduate School of Clemson University, Published by ProQuest LLC.
- Erdem, H., Kılınç, E. ve Demirci, D. (2016). Çalışanlarda İş Yükü Fazlalığının Algılanan İstihdam Edilebilirlik Üzerine Etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (58), 722-784.
- Eriş, Y. ve Arun, K. (2020). Toksik Liderliğin Bir Çıktısı Olarak Örgütsel Bağlılık. *OPUS- Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15 (24), 2764-2804, doi: 10.26466/opus.599311.
- Eroğlu, A. (2010). Çok Değişkenli İstatistik Tekniklerin Varsayımları. Ş. Kalaycı (Ed.). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Forstenlechner, I., Selim, H., Baruch, Y. ve Madi, M. (2014). Career Exploration and Perceived Employability within an Emerging Economy Context. *Human Resource Management*, 53 (1), 45-66.
- Giorgi, G., Shoss, M. K. ve Leon-Perez, J. M. (2015). Going Beyond Workplace Stressors: Economic Crisis and Perceived Employability in Relation to Psychological Distress and Job Dissatisfaction. *International Journal of Stress Management*, 22 (2), 137-158.
- Gist, M.E. (1987). Self-Efficacy: Implications for Organizational Behavior and Human Resource Management. *Academy of Management Review*, 12 (3), 472-485.
- Gunawan, W., Creed, P. A. ve Glendon, A. I. (2018). Development and Initial Validation of a Perceived Future Employability Scale for Young Adults. *Journal of Career Assessment*, 27 (4), 610-627.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., ve Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6. Bs.). Uppersaddle River. NJ: Pearson Prentice Hall.
- Harms, P. D. ve Luthans, F. (2012). Measuring Implicit Psychological Constructs in Organizational Behavior: An Example using Psychological Capital. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 589-594.

- Harms, P. D., Vanhove, A. ve Luthans, F. (2017). Positive Projections and Health: An Initial Validation of the Implicit Psychological Capital Health Measure. *Applied Psychology: An International Review*, 66 (1), 78-102.
- Hirschi, A. (2013). Hope as a Resource for Self-Directed Career Management: Investigating Mediating Effects on Proactive Career Behaviors and Life and Job Satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15 (6), 1495–1512.
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44 (3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation Of Resources Theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 337-421.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N. ve Jackson, A.P. (2003). Resource Loss, Resource Gain, and Emotional Outcomes among Inner City Women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84 (3), 632-643.
- Huang, L. ve Luthans, F. (2015). Toward Better Understanding of the Learning Goal Orientation–Creativity Relationship: The Role of Positive Psychological Capital. *Applied Psychology: An International Review*, 64 (2), 444-472.
- In, H. (2016). Acculturation and Hope as Predictors of Career Decision Self-Efficacy Among Korean International Undergraduate Students. *Journal of Career Development*, 43 (6), 526-540.
- Ishaq, E., Bashir, S. ve Khan, A. K. (2019). Paradoxical Leader Behaviors: Leader Personality and Follower Outcomes. *Applied Psychology: An International Review*, 1-16, doi.org/10.1111/apps.12233.
- Johnson, R. A. ve Wichern, D. W. (2002). *Applied Multivariate Statistical Analysis*, 5(8), Upper Saddle River. NJ: Prentice Hall.
- Kalaycı, Ş. (2010). Faktör Analizi. Ş. Kalaycı (Ed.). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (319-331). Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Kasler, J., Zysberg, L. ve Harel, N. (2017). Hopes for the Future: Demographic and Personal Resources Associated with Self-Perceived Employability and Actual Employment among Senior Year Students. *Journal of Education and Work*, 30 (8), 881-892.
- Kirves, K., Kinnunen, U. ve De Cuyper, N. (2014a). Contract Type, Perceived Mobility and Optimism as Antecedents of Perceived Employability. *Economic and Industrial Democracy*, 35 (3), 435-453.

- Kirves, K., Kinnunen, U., De Cuyper, N. ve Mäkikangas, A. (2014b). Trajectories of Perceived Employability and Their Associations With Well-Being at Work: A Three-Wave Study. *Journal of Personnel Psychology*, 13 (1), 46-57.
- Lam, C. F., Liang, J., Ashford, S. J. ve Lee, C. (2015). Job Insecurity And Organizational Citizenship Behavior: Exploring Curvilinear and Moderated Relationships. *Journal of Applied Psychology*, 100 (2), 499-510.
- Lau, B. ve Knardahi S. (2008). Perceived Job Insecurity, Job Predictability, Personality, and Health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50 (2), 172-181.
- Li, Y. (2018). Building Well-Being among University Teachers: The Roles of Psychological Capital and Meaning in Life. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27 (5), 594-602.
- Liu Y. (2003). Developing a Scale to Measure the Interactivity of Websites. *Journal of Advertising Research*, 43 (2), 207-217.
- Lupşa, D., Vîrga, D., Maricuţoiu, L. P. ve Rusu, A. (2019). Increasing Psychological Capital: A Pre-Registered Meta-Analysis of Controlled Interventions. *Applied Psychology: An International Review*, 0 (0), 1-51, doi: 10.1111/apps.12219
- Luthans, F. ve Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology Organizational Behavior*, 4, 339-366.
- Luthans, F. ve Youssef, C.M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33 (2), 143-160.
- Luthans, F., Avey, J. B. ve Patera, J. L. (2008). Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7 (2), 209-221.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. ve Combs, G. M. (2006). Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007a). Psychological Capital: Measurement and Relationship With Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Youssef, M. C. ve Avolio, B. J. (2007b). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Madrid, H. P., Diaz, M. T., Leka, S., Leiva, P. I. ve Barros, E. (2018). A Finer Grained Approach to Psychological Capital and Work Performance. *J Bus Psychol*, 33, 461-477.

- Nelissen, J., Forrier, A. ve Verbruggen, M. (2017). Employee Development and Voluntary Turnover: Testing the Employability Paradox. *Human Resource Management Journal*, 27 (1), 152-168.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. ve Hirst, G. (2014). Psychological Capital: A Review and Synthesis. *Journal of Behaviour*, 35, 120-138. doi: 10.1002/job.1916.
- Nghia, T. L. H., Singh, J. K. N., Pham, T. ve Medica, K. (2020). Employability, employability capital, and career development: a literature review. T. L. H. Nghia, T. Pham, M. Tomlinson, K. Medica ve C. Thompson (Eds.). *Developing and Utilizing Employability Capitals: Graduates' Strategies across Labour Markets (Routledge Research in Higher Education)* (41-65). UK: Routledge.
- Ngo, H., Liu, H. ve Cheung, F. (2017). Perceived Employability of Hong Kong Employees: Its Antecedents, Moderator and Outcomes. *Personnel Review*, 46 (1), 17-35.
- Ngoma M. ve Ntale, P. D. (2016). Psychological Capital, Career Identity and Graduate Employability in Uganda: The Mediating Role of Social Capital. *International Journal of Training and Development*, 20 (2), 214-139.
- Paterson, T. A., Luthans, F. ve Jeung, W. (2014). Thriving at Work: Impact of Psychological Capital and Supervisor Support. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 434-446.
- Pinquart, M., Juang, L. P. ve Silbereisen, R. K. (2003). Self-Efficacy and Successful School-to-Work Transition: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 329-346.
- Pool, L. D. ve Qualter, P. (2013). Emotional Self-Efficacy, Graduate Employability, and Career Satisfaction: Testing the Associations. *Australian Journal of Psychology*, 65, 214-223.
- Rawat, R. ve Sharma, R. (2018). Is Psychological Capital Related to Employability Skills of Graduate Students? A Comparative Study of Technical and Non-Technical Graduate Students. *Journal of General Management Research*, 5 (2), 39-54.
- Santilli, S., Ginevra, M. C., Sgaramella, T. M., Nota, L., Ferrari, L. ve Soresi, S. (2015). Design My Future. *Journal of Career Assessment*, 25 (2), 281-295.
- Schermelleh, E. K, Moosbrugger, H ve Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8 (2), 23-74.

- Sharma, S. (1996). *Applied Multivariate Techniques*. USA: John Willey&Sons Inc.
- Sung, Y., Turner, S. L. ve Kaewchinda, M. (2012). Career Development Skills, Outcomes, and Hope Among College Students. *Journal of Career Development*, 40 (2), 127-145.
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR). *Resmi İstatistikler*. 4 Mart 2020 tarihinde <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>. adresinden erişildi.
- Van Hootegem, A., De Witte, H., De Cuyper, N. ve Vander Elst, T. (2019). Job Insecurity and the Willingness to Undertake Training: The Moderating Role of Perceived Employability. *Journal of Career Development*, 46 (4), 395-409.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E. ve De Witte, H. (2014). Defining Perceived Employability: a Psychological Approach. *Personnel Review*, 43 (4), 592-605.
- Wittekind, A., Raeder, S. ve Grote, G. (2010). A Longitudinal Study of Determinants of Perceived Employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 566-586.
- Youssef-Morgan, C. M. ve Luthans, F. (2015). Psychological Capital and Well-Being. *Stress and Health*, 31, 180-188.

