

# KENDİ KENDİNİ İSTİHDAM ETME ÖLÇEĞİNİN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI İLE ÖRGÜT TEMELLİ ÖZ SAYGININ KENDİ KENDİNİ İSTİHDAM ETMEYE ETKİSİ\*

## THE VALIDITY AND RELIABILITY STUDY OF SELF-EMPLOYMENT SCALE AND THE EFFECT OF ORGANIZATION BASED SELF-ESTEEM ON SELF EMPLOYMENT AND VALIDITY

Z.Mehmet FIRAT<sup>1</sup>, Kenan ORÇANLI<sup>2</sup>, Mustafa BEKMEZCİ<sup>3</sup>

**ÖZET:** Yapılan çalışmanın amacı, örgütsel davranış literatüründe önemli bir kavram olan kendi kendini istihdam etme kavramını nicel hale getiren ölçeğin (Rothwell & Arnold, 2007) geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapmak ve örgüt temelli özsaygı kavramının kendi kendini istihdam etme kavramı üzerindeki etkisini incelemektir. Söz konusu amacı gerçekleştirmek maksadıyla geçerlik çalışması yapılan ölçeğin yapı geçerliği için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ve değişkenler/kavramlar arasındaki ilişkiyi incelemeye ise korelasyon analizi, regresyon analizi ve yapısal eşitlik modeli yöntemleri kullanılmıştır. Bu analizlerde kullanılan veriler, Haziran-Temmuz 2019 döneminde Ankara Organize Sanayiinde döküm sektöründe faaliyetini yürüten 9 adet özel işletmede görev yapan 178 çalışana uygulanan “Örgüt Temelli Öz Saygı Ölçeği” (Pierce, Gardner, Cumming & Dunham, 1989) ve “Kendi Kendini İstihdam Etme Ölçeği” (Rothwell & Arnold, 2007) ile toplanmıştır. Ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik analizleri istatistik paket programı ile R programlama dilinde ve değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleme için yapılan analizler ise sadece R programlama dilinde yapılmıştır. Araştırma sonucunda, “Kendi Kendini İstihdam Etme Ölçeği”nde yer alan soruların orijinal halinde olduğu iki faktör altında toplanması yerine tek faktör altında toplanmasının gerektiği ve örgüt temelli öz saygı ile kendi kendini istihdam etme kavramları arasında pozitif yönlü orta derecede ( $r=0,62$ ) nedensellik ilişkisinin ( $F=14,7$ ,  $p (0,010)<0,05$ ,  $R^2=0,36$ ) bulunduğu tespit edilmiştir. Araştırma, elde edilen tespitler bağlamında, hem örgütsel davranış literatürüne katkı sağlayacak hem de işletmelerde yöneticilere ve çalışanlara iş yaşantılarında faydalı olacaktır.

**Anahtar sözcükler:** Örgüt Temelli Öz Saygı, Kendi Kendini İstihdam Etme, Geçerlik, Güvenirlik.

**ABSTRACT:** The aim of this study is to investigate the validity and reliability of the self-employment scale (Rothwell & Arnold, 2007), which is an important concept in the organizational behavior literature, and to

\* Bu araştırma, 01-02 Kasım 2019 tarihlerinde Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi’nde düzenlenen 7. Örgütsel Davranış Kongresinde sunulan bildirinin, gelen eleştiriler ve öneriler doğrultusunda geliştirilmiş halidir.

<sup>1</sup> Dr., Ankara, e-posta: [mzaferfirat@hotmail.com](mailto:mzaferfirat@hotmail.com), ORCID: 0000-0003-3303-0305

<sup>2</sup> Öğr.Gör.Dr., Milli Savunma Üniversitesi, Kara Harp Okulu, Ankara, e-posta: [kenanorcanli@gmail.com](mailto:kenanorcanli@gmail.com), ORCID: 0000-0001-5716-4004 .

<sup>3</sup> Doç.Dr., Toros Üniversitesi, İİSBF İşletme Bölümü, Mersin, e-posta: [mustafa.bekmezci@toros.edu.tr](mailto:mustafa.bekmezci@toros.edu.tr), ORCID:0000-0002-1206-690X

examine the effect of self-esteem on the organization-based self-esteem. For the validity of the scale, constructive validity and descriptive and confirmatory factor analysis and correlation/regression analysis and structure equation model were used to analyze the relationship between variables/concepts. The data used in these analyzes were collected with Organization Based Self-Esteem Scale (Pierce, Gardner, Cumming and Dunham, 1989) and Self-Employment Scale (Rothwell and Arnold, 2007) applied to 178 employees in 9 private enterprises operating in the foundry sector in Ankara Organized Industry in June-July 2019. The validity and reliability analysis of the scales were performed in statistic package programming package and R programming language and the analyzes made to examine the relationship between variables were made only in R programming language. As a result of the research, it was found that questions in the self-employment scale should be gathered under one factor instead of being collected under two factors in which they were originally and there was a positive ( $r=0,62$ ) causal relationship ( $F=14,7$ ,  $p(0,010)<0,05$ ,  $R^2=0,36$ ) between organizational based self-esteem and self-employment concepts. In the context of the findings obtained, the research will contribute to the literature of organizational behavior and will be useful for managers and employees in business life.

**Keywords:** Organization-based self-esteem, Self-employment, Validity, Reliability.

## GİRİŞ

Klasik yönetim anlayışında, insan mekanik bir aletin herhangi bir parçası olarak değerlendirilmiştir. Yapılan araştırmalar neticesinde insanın, örgütler için en önemli unsur olduğu ortaya konmuş; zamanla “personel yönetimi” kavramı yerini “insan kaynakları yönetimi” kavramına bırakmış; günümüzde artık “sıfır hiyerarşi” kavramı tartışılmaya başlanmıştır.

Örgüt temelli öz saygı, örgütsel davranış literatüründe yer alan önemli kavramlardan biridir. Çünkü bu kavram, birey bazlıdır ve organizasyonel verimi direkt etkilemektedir. Kendi kendini istihdam etme kavramı ise dışarıdan görünen somut kriterlerden ziyade, kişinin bizzat kendisinin istihdam yeterliliklerine yönelik kişisel algısıdır. Kendi kendini istihdam etme, kişinin halen çalıştığı örgütte farklı bir işe veya farklı bir örgütte yeni bir işe başlayabilme konusunda kendi beklenti düzeyini ifade etmektedir.

Literatürde, örgüt temelli öz saygı ile ilgili çok fazla çalışma yapılmış, ancak örgüt temelli öz saygı kavramı ile kendi kendini istihdam etme kavramının imalat sanayiinde birbiri ile ilişkisini araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu kapsamda, örgüt temelli öz saygı ile kendi kendini istihdam arasındaki ilişkinin ortaya konmasının literatüre önemli bir katkı sağlayacağı değerlendirilmiştir.

Araştırmanın amacı, “Kendi kendini istihdam etme ölçeği”nin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapmak ve örgüt temelli özsaygının kendi kendini istihdam etme üzerindeki etkisini tespit etmektir.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmada iki değişken üzerinde durulmuştur. Birincisi “örgüt temelli öz saygı” diğeri de “kendi kendini istihdam etme”dir. Kendi kendini istihdam etme, “algılanabilir istihdam edilebilirlik” veya “kendi kendine algılanan istihdam edilebilirlik” şeklinde de ifade edilmektedir. Bu araştırmada, “Kendi kendini istihdam etme” ifadesi tercih edilmiştir.

### Örgüt Temelli Öz Saygı

Alt Türk Dil Kurumu (TDK) Sözlüğüne göre öz saygı; “İnsanın kendine duyduğu saygı, onur, haysiyet, izzetinefis” şeklinde tanımlanmıştır. Öz saygı, “İnsanın kendine güvenme duygusu” olarak tanımlanan özgüven kavramından farklıdır. Öz saygı, kişinin kendisini nasıl gördüğü üzerine odaklanırken özgüven, başkalarının kişiyi nasıl gördüğü üzerine odaklanmaktadır. Ayrıca öz saygı, “Bir işi yapma gücünü sağlayan özel bilgi, ehliyet” anlamına gelen yeterlilik kavramından da farklıdır. Örgüt temelli öz saygı, daha durağan bir kavram olan öz saygı kavramından farklıdır ve kişinin örgütteki rolüne bağlı olarak şekillenen bir tutumu ifade eder.

Sui ve Wang (2014), örgütle ve yöneticiyle olan ilişkilerinde, çalışanların tepkilerinin altında öz saygı mekanizmasının yattığını ileri sürmüştür (Keleş, 2015: 10).

Öz saygı, bir bireyin kendi yeterlilikleri hakkındaki bireysel bir değerlendirmeyi ifade eder. Öz saygısı yüksek olan bir kişi, geçmişte ihtiyaçlarını karşılamış, dolayısıyla tatmin olmuş, bundan dolayı kendisini yeterli gören bir kişidir. Bu nedenle, öz saygısı yüksek insanların, “ben diğer insanlarla eşit değerde bir insanım” ve “kendimden memnunum” gibi kabulleri vardır (Pierce & Gardner, 2004: 592).

Yapılan literatür incelemesinde, araştırmaların genellikle bireyin kendi öz saygısına yönelik olduğu görülmüştür. Örgüt temelli öz saygı ise kişisel öz saygıdan farklı üzerinde durulması ve incelenmesi gereken önemli bir kavramdır.

Benlik saygısının çok yönlü hiyerarşik bir olay olduğu fikrinin ortaya çıkması ve kendi kendine saygının, bireyin kendisinin ne kadar yetenekli, önemli ve değerli olduğuna inandığını göstermesi örgüt temelli benlik saygısı kavramını (Pierce, Gardner, Cummings, & Dunham, 1989) ortaya çıkarmıştır (Pierce & Gardner, 2004: 593).

Örgüt temelli öz saygı, iş tatmini, örgütsel bağlılık, motivasyon, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı ve işten ayrılma niyeti ve örgütle ilgili diğer tutum ve davranışlarla yakından ilgilidir (Pierce & Gardner, 2004: 591).

Örgüt temelli öz saygı, bir bireyin kendisini yetenekli, önemli ve örgütün bir üyesi olarak kendisinin örgüte layık olduğuna inanma derecesi olarak tanımlanır. Örgüt temelli öz saygısı yüksek çalışanlar, örgütte önemli, yetkin ve istihdam edilebilecek yetenekte olduğuna dair bir algısı vardır ve kendilerine saygı duyulduğunu düşünür. Örgüt temelli öz saygıya sahip kurum üyeleri her yerde bir fark yarattığına ve çalıştıkları kurumun önemli bir parçası olduğuna inanır (Pierce & Gardner, 2004: 593).

Örgüt temelli öz saygının genel öz saygıdan farkı, spesifik olarak bir örgütün üyesi olarak hissedilmesi ve örgütün kişiye gönderdiği mesajlardan etkilenerek değişkenlik göstermesidir. Örgüt temelli öz saygı, çalışılan kurumda oluşan bir öz saygı boyutu iken, genel öz saygı daha değişmez, daha durağan bir yapıdadır. Bu durağanlık, kişinin çocukluk ve sosyal uyum tecrübelerine dayalı olarak gelişmesiyle açıklanabilir (Gardner, Dyne & Pierce, 2004, akt. Erden, 2011: 29).

Bir örgüt içindeki yaşantılar, örgüte ilişkin tutum ve davranışları etkileyecek olan örgüt temelli özsaygıyı şekillendirir. Ayrıca, zaman içinde yığılan ve çeşitli bağlamlardan toplanan yaşantılardan genel öz saygı ortaya çıkar. Fakat bir boyuttan elde edilen benlik değeri, başka bir boyuttan elde edilenlerle de bağlantılı olabileceğinden, örgüt temelli özsaygının genel öz saygı ile ilişkili olması beklenir (Yıldırım, 2003: 381).

Örgütsel ortamda o örgütün bir üyesi olarak, çalışanların kendisini ne kadar değerli hissettiği ve ihtiyaçlarının tatminini işyerindeki rolleri vasıtasıyla gerçekleştirebileceğine inanma derecesi örgüt temelli öz saygı olarak ele alınmaktadır (Erden, 2011: 29).

Korman (1971)'ın yaklaşımına göre, örgüt temelli öz saygısı yüksek olan çalışanlar yani kendilerini bir örgüt üyesi olarak değerli, önemli ve anlamlı olarak algılayan kişiler örgüt içinde kendilerini takdir edilen davranışlara güdülendirir. Kişisel yetkinlik gösteren, örgüte katkı sağlayan bu davranışlar, öz saygılarını pekiştirir, içsel güdülenmeye neden olur. Diğer bir anlatımla yüksek düzeyde örgüt temelli öz saygı, çalışanları yüksek düzeyde performans göstermek için güdüler ve gerçekten performansları yüksek olur (Pierce vd.,1989; Gardner & Pierce, 1998).

Pierce ve arkadaşları (1989) örgüt temelli öz saygıyı, çalışanların bağlı olduğu kurumda yerine getirdiği görevin kendi ihtiyaçlarını karşıladığına dair inancının derecesi

olarak tanımlamıştır. Araştırmacılara göre, örgüt temelli öz saygısı yüksek olan kişi, örgütün bir üyesi olarak kendisini kişisel olarak yeterli hissedecek ve bundan dolayı örgütteki görevinden tatmin olacaktır. Sonuç olarak, örgüt temelli öz saygısı yüksek olan çalışan, kendini örgüt içinde verimli, anlamlı, etkili ve değerli bir birey olarak görecektir (Keleş, 2015: 6).

Pierce ve arkadaşları (1989)'na göre; yönetici ve çalışma arkadaşları gibi kişilerin çalışanın performansı hakkındaki düşünce ve inançları, yönetsel tutum ve davranışları, yönetici-çalışan etkileşimi ve işin zorluk derecesi örgüt temelli öz saygının öncülleri arasında yer almaktadır (Keleş, 2015: 7).

Pierce ve Gardner, (2004: 606-609) örgüt temelli özsaygının sonuçları arasında şunları saymaktadır: İçsel motivasyon, işle ilgili tutumlar, örgütsel değişime uyum, işte kalma niyeti, işten ayrılma niyeti, etik davranış gösterme niyeti, geribildirim arama davranışı, örgütsel vatandaşlık davranışı, performans, kariyer seviyesi çıktıkları, mentorluk.

### **Kendi Kendini İstihdam Etme**

İstihdam edilebilirlik kavramı hem bireyi hem toplumu etkilemektedir. Günümüzde istihdam edilebilirlik hem çalışanlar hem de örgütler için önemlidir. İstihdam edilebilirlik çok net olmayan karmaşık bir kavramdır. Paydaşları arasında bireyin kendisinin dışında işverenler, aileler hatta hükümet vardır.

İstihdam edilebilirlik, içerisinde subjektif ve objektif unsurları barındıran psiko-sosyal bir yapı olarak kabul edilmektedir. Bu yapı, bireyin dış ve iç işgücü piyasasında istihdam edilmesi konusunda kendi yetenek, bilgi, beceri, ilişki ağı gibi özelliklerine ilişkin algısını içermektedir (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004; De Vos, De Hauw & Van Der Heijden, 2011, akt: Aybas & Kırbaşlar, 2014: 356).

Günümüz şartları çalışanların istihdam edilebilirliği açısından endişe yaratan bir durumdur. İnsanlar devamlı olarak mevcut potansiyelini sorgulama, buna bağlı olarak onu koruma veya geliştirme arayışı içindedir. Mevcut işinde devam edebilme, terfi etme ya da yeni bir işe girme ihtimalini göz önünde bulundurmamak durumundadır. Bu tür değerlendirmeler kendi kendini istihdam etme kavramını gündeme taşımıştır.

Kendi kendini istihdam etme, kişinin gelecekteki iş dünyasında, özellikle kısa sürede iş değiştirme kapasitesinin mevcut bir değerlendirmesidir (Rothwell & Arnold, 2007: 25). Çalışanın kendi yaptığı bu değerlendirmede geleceğe yönelik beklentiler odak noktasındadır. Berntson, Sverke & Marklund (2006: 225)'a göre kendi kendini istihdam

etme, bireyin aynı işletmede farklı bir işe veya farklı işletmelerde yeni bir işe girip giremeyeceğine ilişkin kişinin kendi değerlendirmesi ile ilgili bir kavramdır (akt: Gerçek & Elmas Atay, 2017: 93).

Gerçek ve Elmas Atay (2017: 92)'ın aktarımına göre istihdam edilebilirliğe yönelik ilk çalışmalar 1950'li yıllarda başlamış, işsizlerin tam istihdama dâhil edilmesi üzerine odaklanılmıştır. 1980'lerde istihdam edilebilirlik, örgütsel düzeyde ele alınmıştır. 1990'lardan itibaren istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliğine bir alternatif olabileceği düşünülmüştür. İstihdam edilebilirlik, bireyin iç veya dış iş gücü piyasasında bir işte kalma yeteneği olarak tanımlanmıştır.

Çalışanların istihdam edilebilir olabilmesi için sadece kendi branşlarına özgü mesleki uzmanlıkları yeterli değildir. Bunun yanında daha çeşitli ve transfer edilebilir becerilere ve niteliklere ihtiyaç duyulmaktadır. Bilginin yoğunlaşması, küreselleşme ve hizmet sektöründeki büyümeden kaynaklanan çalışma yaşamının doğasındaki değişim, bu gelişimin ana nedenini oluşturmaktadır (Heijde & Heijden, 2005: 143, akt. Erdem, Kılınç & Demirci, 2016: 774).

Birey açısından istihdam edilebilirlik algısının oluşmasını sağlayan faktörler; kişinin sahip olduğu bilgi ve beceri, bu varlıkları kullanma ve işverene sunma biçimi ile iş aradığı ortam koşullarının durumu şeklinde sıralanabilir. Böylece sadece bilgi ve beceri değil, bunları yansıtmaya biçiminin de önemli olduğu ifade edilebilir (Erdem vd., 2016: 774).

Bireyin “istihdam edilebilir” olarak nitelendirilebilmesi için, halihazırda çalışıyor olma koşuluna gerek duyulmamaktadır (Gerçek & Elmas Atay, 2017: 92). Eğitim öğretimine devam eden kişilerin de istihdam edilebilir olmayla ilgili algısı vardır.

Birey açısından istihdam edilebilirlik anlayışı, çalışanların kendi kariyer gelişimini yönetmesi ve iş güvencesini koruma yönünde kendisini geliştirmesi gerektiğini öne sürmektedir. İşveren açısından bakıldığında işveren, ihtiyaç duyulan niteliklerin değerlendirilmesi ve geliştirilmesi için çalışanlara gerekli bilgiyi, zamanı, kaynağı ve fırsatı sunmalıdır (Gerçek & Elmas Atay, 2017: 93).

### **Örgüt Temelli Öz Saygı, Kendi Kendini İstihdam Etme ve Diğer Değişkenler Arasındaki İlişkiler**

İstihdam edilebilirliği arttırabilmek için istihdam edilebilirliği etkileyen faktörleri belirlemek önem taşımaktadır. Aybas ve Kırbaslar (2014:353)'ın araştırma sonuçlarına göre, hırs ve iç kontrol odaklılığın istihdam edilebilirlik üzerinde olumlu yönde etkisi

olduğu tespit edilmiştir. Martin, West ve Bill (2008), özsaygının istihdam edilebilirlikte belirleyici bir role sahip olduğunu tespit etmiştir.

İstihdam edilebilirlik; özyeterlik, öz saygı ve özgüven gibi kişisel algıdan etkilenmektedir (Sumanasiri, Ab Yajid & Khatibi, 2016: 128). Andrew ve Higson (2008), istihdam edilebilirlik için transfer edilebilir bazı beceri ve yetkinliklerden bahsetmiştir. Bunlar; profesyonellik, güvenilirlik, belirsizlikle mücadele yeteneği, baskı altında çalışabilme yeteneği, stratejik olarak düşünme ve plan yapabilme yeteneği, diğerleriyle iletişim ve bir ağ kurabilme yeteneği, yazılı ve sözlü iletişim becerisine sahip olma, yaratıcılık ve özgüven, öz yönetim ve zaman yönetimi becerisi ile öğrenme ve sorumluluk almaya istekliliktir (Aybas & Kırbaşlar, 2014: 356).

Wittekind, Raeder ve Grote (2009: 566) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre, eğitim, kariyer ve beceri gelişimine destek, mevcut işle ilgili becerilerin seviyesi ve iş değiştirmeye istekli olmak algılanan istihdam edilebilirliğin öncülleridir.

Mateyisi, (2018) duygusal kendine yeterliliğin ve kariyer tatmininin kendi kendini istihdam etme düzeyinin ölçülmesinde faydalı yordayıcılar olduğunu tespit etmiştir.

Örgüt temelli öz saygı birey için olumlu bir kavramdır. Dolayısıyla sonuçları da olumlu olacaktır. Nitekim yüksek düzeydeki örgüt temelli öz saygı hem iş performansını (Keleş, 2015: 9) hem de yaşam doyumunu (Keleş, 2015: 49; Özçelik Bozkurt & Özkoç, 2019) olumlu etkilediği belirtilmektedir.

Bu araştırmaların bir neticesi olarak; bir örgütte çalışan bireyin bu örgütten kaynaklanan durumlardan temel alan öz saygısı yüksek olunca onun istihdam edilebilirlikle ilgili algılamalarının da olumlu olması, istihdam konusunda kendine güvenmesi beklenmektedir.

## **ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER**

Sumanasiri vd. (2016:124) tarafından yapılan araştırmada örgüt temelli öz saygı ve kendi kendini istihdam etme arasında güçlü ve pozitif yönde bir korelasyon ortaya çıkmış ve örgüt temelli öz saygının kendi kendini istihdam etmeyi etkilediğine dair bir sonuç elde edilmiştir.

Midha (2015: 451) ise herhangi bir işte istihdam edilmiş kadınların işsizlere kıyasla daha fazla öz saygısı olduğunu tespit etmiştir.

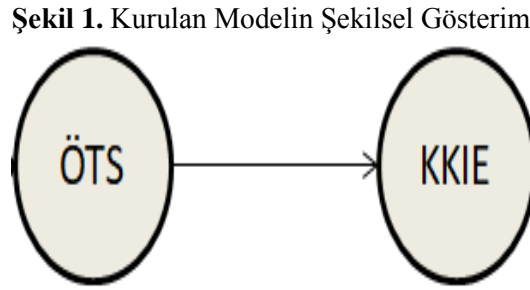


Türkçe literatürde her iki değişkeni birlikte ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte örgüt temelli öz saygının duygusal örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan olumlu etkisi olduğunu tespit eden araştırmalar (Yıldırım, 2003: 27; Akalın, 2006: 101) vardır.

Kavramsal çerçevesi yukarıda incelenen değişkenler arasındaki ilişkiler kapsamında araştırmanın hipotezi şu şekilde belirlenmiştir.

$H_1$ : Örgüt temelli öz saygı, çalışanların kendi kendini istihdam etmesini aynı yönlü ve pozitif etkiler.

Ayrıca önerilen modelin şekilsel gösterimi de Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil-1’de yer alan modelde, ÖTS kısaltması, Örgüt Temelli Öz Saygı’nın ve KKIE kısaltması ise, Kendi Kendine İstihdam Etme’nin kısaltması olarak kullanılmıştır.

## ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Yapılan araştırmada, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi ile yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, ölçeklerin geçerliklerinin ve güvenilirliklerinin kontrol edilmesinde, korelasyon analizi, regresyon analizi ve yapısal eşitlik modeli ise kurulan modelin değerlendirilmesinde kullanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi istatistik paket programında; korelasyon, regresyon, doğrulayıcı faktör analizleri ile yapısal eşitlik modeli ise R programlama dilinde yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan veriler Haziran-Temmuz 2019 tarihleri arasında Ankara il merkezi sınırları içindeki Ankara Dökümcüler İhtisas Organize Sanayi Bölgesinde (Malıköy/Ankara) bulunan ve faaliyetini döküm alanında yürüten dokuz adet özel işletmede çalışan kişilerden toplanmıştır.

Araştırmanın yapıldığı dönemde söz konusu işletmelerde 362 kişinin çalıştığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla araştırmanın ana kütlelerini bu çalışan grup oluşturmaktadır. Bu



kapsamda örneklem büyüklüğü (1) no'lu formülden yararlanılarak hesaplanmıştır (Eygü ve Güllüce, 2017).

$$n = \frac{NpqZ^2}{(N-1)d^2 + pqZ^2} \quad (1)$$

Formül-1'de n: Örneklem sayısı, N: Ana kütle sayısı, p: İncelenecek olayın görülüş sıklığı (olasılığı), q: İncelenecek olayın görülmemiş sıklığı (1-p), Z: Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer (% (1 - α) düzeyinde Z test değeri, α=Önem düzeyi), d: Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen ± sapma (hata (tolerans) payı) olarak simgelenmiştir. Bu formül ana kütle sayısının bilinmesi halinde kullanılmaktadır. Araştırmada büyük örnekle çalışmak için ankete katılanların oranları 0,5 olarak alınmış, %5 önem düzeyinde %5 hata payı ile ana kütle temsil edecek örnek büyüklüğü;

$$n = \frac{362 * 0,5 * 0,5 * 1,96 * 1,96}{(361 * 0,05 * 0,05) + (0,5 * 0,5 * 1,96 * 1,96)} = 172$$

olarak bulunmuştur. Diğer bir anlatımla araştırmada hedeflenen minimum örnek büyüklüğü 172 kişidir. Anket uygulamasında eksik ve hatalı doldurulmuş anketler ile hiç doldurulmamış anketlerin olabileceği düşünülerek 212 adet anket sahaya sürülmüştür. Anket uygulaması yapıldıktan sonra eksik ve boş anketler ayıklanmış ve geriye 178 anket kalmıştır. Bu sayı hedeflenen 172 sayısından fazladır.

## ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER

Yapılan araştırmada iki adet ölçek kullanılmıştır. Söz konusu ölçekler çalışmanın sonunda yer almaktadır.

**Örgüt Temelli Öz Saygı Ölçeği:** “Örgüt Temelli Öz Saygı Ölçeği”, Pierce ve arkadaşları (1989) tarafından oluşturulmuş ve Türkçe çevirisi ile geçerlik ve güvenilirlik çalışması ise Erden (2011) tarafından yapılmıştır. Ölçek tek faktörlüdür ve 10 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı, Erden (2011) tarafından 0,82 olarak bulunmuştur. Ölçekte soru maddeleri katılımcılara “1. Kesinlikle katılmıyorum”, “2. Katılmıyorum”, “3. Kararsızım”, “4. Katılıyorum” ve “5. Kesinlikle katılıyorum” şeklinde 5’li Likert tipinde sorulmuştur.

**Kendi Kendini İstihdam Etme Ölçeği:** “Kendi Kendini İstihdam Etme Ölçeği”, Rothwell ve Arnold (2007) tarafından geliştirilerek, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Söz konusu ölçeğin Türkçeye uyarlaması ile geçerlik ve güvenilirlik çalışması ise Gerçek ve Elmas Atay (2017) tarafından yapılmıştır. Rothwell ve Arnold (2007)

tarafından oluşturulan ölçekte yapı, hedef davranışı ölçmek maksadıyla iki faktörlü olarak tasarlanmış, içsel istihdam edilebilirlik için 8 soru ve dışsal istihdam edilebilirlik için 8 soru olmak üzere toplam 16 adet soru kullanılmışken, Gerçek ve Elmas Atay (2017) tarafından Türkçeye uyarlaması esnasında hedef davranışın ölçülmesinde ölçekte yapının iki faktörlü; birinci faktörde (içsel) 4 adet soru ve ikinci faktörde (dışsal) ise 6 adet sorunun toplamda 10 adet sorunun bulunması gerektiği ortaya konmuştur. Rothwell ve Arnold (2007)'in oluşturduğu ölçeğin Cronbach alpha değerleri; içsel istihdam edilebilirlik değeri için 0,72, dışsal istihdam edilebilirlik değeri için 0,79 ve ölçeğin toplam Cronbach alpha değeri 0,83 olarak bulunmuştur. Gerçek ve Elmas Atay (2017) ise oluşturduğu ölçeğin Cronbach alpha değerlerini içsel istihdam edilebilirlik için 0,812, dışsal istihdam edilebilirlik için 0,845 ve ölçeğin toplamı için 0,88 olarak tespit etmiştir. Ölçekte soru maddeleri katılımcılara “1. Kesinlikle katılmıyorum”, “2. Katılmıyorum”, “3. Kararsızım”, “4. Katılıyorum” ve “5. Kesinlikle katılıyorum” şeklinde 5’li Likert tipinde sorulmuştur.

### Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenirliği

Ölçeklere ait doğrulayıcı faktör analizi R programlama dilinde yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen uyum değerlerinin “Kendi Kendini İstihdam Etme Ölçeği”nde referans değerlerinde olmaması nedeniyle önce ölçek soruları uzman görüşleri alınarak ölçeğin kapsam geçerliği ve mantıksal geçerliği kontrol edilmiş ve ölçeğin belirlenen amacı ölçmek için yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Müteakiben ölçeğin yapı geçerliği istatistiksel paket programında yapılan açıklayıcı faktör analizi ile kontrol edilmiştir. Bu kapsamda, “Kendi Kendini İstihdam Etme Ölçeği” ile ilgili yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo-1,2’de ve Grafik-1’de verilmiştir.

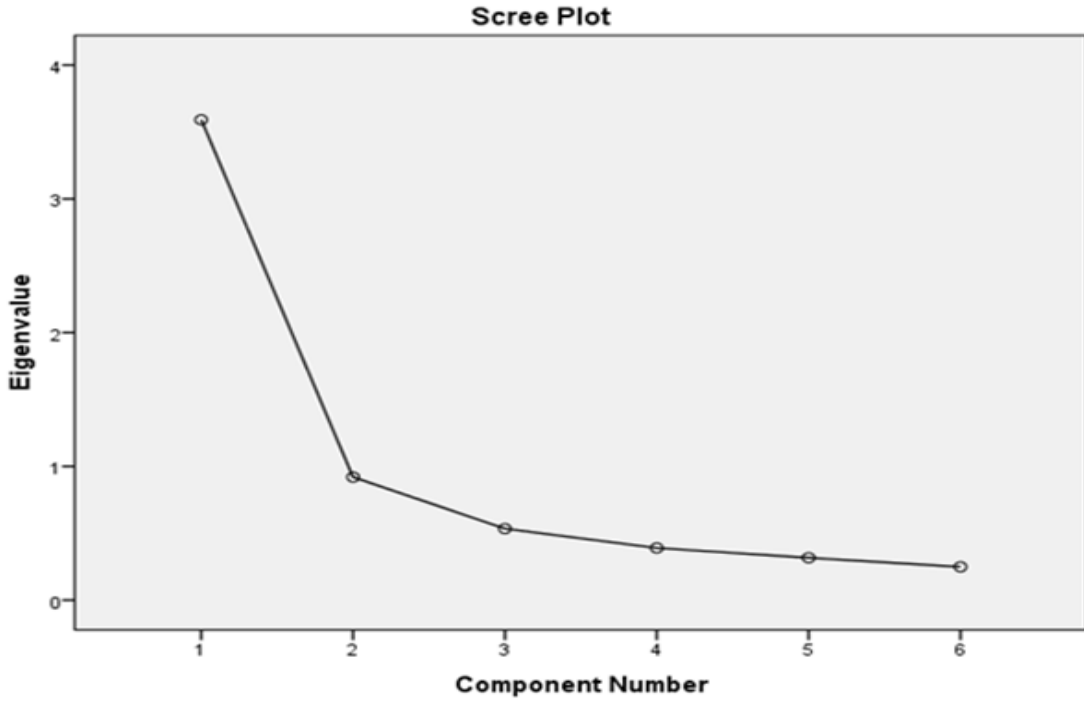
**Tablo 1.** Kendi Kendini İstihdam Etme Ölçeği KMO ve Bartlett’s Küresellik Testi Değerleri

<b>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)</b>		0,828
<b>Bartlett’s Küresellik Testi</b>	Ki-kare	1139,5
	sd	36
	p	0,000

Tablo 1’de yer alan değerler incelendiğinde KMO değerinin 0,828 olduğu ve bu değer literatürde yer alan referans değerleri ile uygun olduğu ve Bartlett’s Küresellik testinin ise anlamlı ( $p < 0,05$ ) olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu değerler veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2010: 322). Diğer bir anlatımla elde edilen KMO değerine göre değişkenlerin birbirini yakın tahmin etme

gücünün olduğunu; Barlett's Küresellik Testi değerine göre değişkenler arasında yeterli oranda ilişki bulunduğunu göstermektedir (Durmuş, Yurtkoru & Çinko, 2013).

**Grafik 1.** Kendi Kendini İstihdam Etme Ölçeği Yamaç Grafiği



Grafik 1’de ölçek maddelerinin kaç faktör veya alt boyut altında toplanması gerektiğine karar verilebilmesi için oluşturulmuş yamaç grafiği yer almaktadır. Bu kapsamda “Kendi Kendini İstihdam Etme Ölçeği” ile ilgili oluşturulmuş yamaç grafiği incelendiğinde, “Kendi Kendini İstihdam Etme Ölçeği”nde yer alan maddelerin tek faktör altında toplanması gerektiği sonucuna varılmıştır.

**Tablo 2.** Kendi Kendini İstihdam Etme Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonucu

Faktör	1	Eş Kökenlilik
Özdeğer	4,675	
Varyans Açıklama Oranı %	61,00	
Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	
KKIEA4	0,86	0,254
KKIEA2	0,86	0,896
KKIEA3	0,86	0,234

KKIEB1	0,82	0,561
KKIEB4	0,82	0,412
KKIEB5	0,79	0,523
KKIEB3	0,74	0,612
KKIEB2	0,65	0,142
KKIEA1	0,49	0,452
KKIEB6	0,46	0,123

Tablo 2’de tek faktör altında toplanan ölçek maddelerinin faktör yükleri ile ölçeğin toplam varyansının tek faktör tarafından ne kadarının açıklandığını gösteren istatistiksel bilgi yer almaktadır. Bu kapsamda Tablo 2’de yer alan değerler incelendiğinde; tek yapılı olan ölçeğin faktör yüklerinin 0,46 ile 0,86 arasında değerler aldığını ve bu değerlerin literatürde yapılan araştırmalar ile karşılaştırıldığında kabul edilebilir değerlerde (>0,30) (Alpar, 2012: 505) olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca tek faktör altında toplanan soru maddeleri ölçeğin toplam varyansını %61 oranında açıklamaktadır.

Tablo 3’de R programlama dilinde “Kendi Kendini İstihdam Etme Ölçeği” ve “Örgütsel Tabanlı Öz Saygı Ölçeği” ile ilgili yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonunda elde edilen uyum iyiliği değerleri yer almaktadır. R programlama dilinde doğrulayıcı faktör analizinin yapılmasında lavaan paketi ve lavaan kütüphanesi kullanılmıştır.

**Tablo 3.** Ölçeklerin DFA Analizi Sonucundaki Uyum Değerleri

Ölçekler	$\chi^2$	sd	$\chi^2$ /sd	CFI	RMR	RFI	NFI
Örgütsel Tabanlı Özsaygı Ölçeği	136,419	28	4,872	0,952	0,051	0,904	0,94
Kendi Kendini İstihdam Etme Ölçeği	88,561	27	3,28	0,968	0,027	0,924	0,94

Tablo 3’te yer alan ölçeklerin uyum değerlerinin, olması gereken referans değerleri arasında olduğu tespit edilmiştir. (Söz konusu istatistiklere ait referans değerleri ile ilgili olarak Bkz: Meydan ve Şeşen (2011)).

Her iki ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri kapsamında son olarak güvenirlik analizi yapılmıştır. Analiz kapsamında her iki ölçeğe ait Cronbach’s alpha katsayı değerleri sırasıyla 0,834 ve 0,904 olarak bulunmuştur. Elde edilen değerlere göre Cronbach’s alpha katsayılarına göre ölçeğin “oldukça yüksek güvenilir” olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Alpar, 2012).

## BULGULAR

Yapılan araştırmada ilk olarak değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu kapsamda değişkenlerin R programlama dilinde yapılan korelasyon analizi sonucunda

elde edilen ortalama, standart sapma ve aralarındaki ilişki katsayısı değerlerine Tablo 4’te yer verilmiştir. Söz konusu değerlerin hesaplanmasında R programlama dilinde Hmisc paketi ve Hmisc kütüphanesi kullanılmıştır.

**Tablo 4.** Gizli Değişkenlerin Ortalama, İlişki ve Standart Sapma Değerleri

		ORT	SS	OTS	KKIE
OTS	r	3,48	1,18	1	0,62
	p				0,010
KKIE	r	3,21	1,56	0,62	1
	p			0,010	

Yapılan inceleme neticesinde, değişkenlerin ortalama değerlerinin birbirine yakın olduğu ve korelasyon katsayılarına bakıldığında da değişkenlerin aynı yönlü (pozitif) ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Müteakiben, “Örgüt Temelli Öz Saygı” ve “Kendi Kendini İstihdam Etme” değişkenleri arasındaki nedensellik ilişkisi R programlama dilinde yapılan basit regresyon analizi ve yapısal eşitlik modeli ile incelenmiştir. Bu kapsamda elde edilen sonuçlar Tablo 5’te, modelin uyum iyilik değerleri ise Tablo 6’da verilmiştir. Söz konusu değerlerin hesaplanmasında R programlama dilinde QuantPsyc paketi ve QuantPsyc kütüphanesi kullanılmıştır.

**Tablo 5.** Regresyon Analizi Sonuçları

	Sabit	Standardize Edilmemiş Beta	p	Standardize Edilmiş Beta	F	p	R <sup>2</sup>
Bağımlı: KKIE Bağımsız: OTS	2,56	1,25	0,014	0,62	14.7	0.010	0,36

Tablo 5’te yer alan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; modelin tümünün anlamlılığını test eden F değerinin ( $p(0,010)<0,05$ )ve regresyon katsayısının ( $p(0,014)<0,05$ ) anlamlı olduğu, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni %36 oranında açıkladığı sonucuna varılmıştır.

**Tablo 6.** Kurulan Modelin Uyum İyilik Değerleri

$\chi^2$	sd	$\chi^2/sd$	CFI	RMR	RFI	NFI
111,28	26	4,28	0,947	0,0292	0,917	0,921

$p>0,05$ ; CFI: Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi); RMR: Root Mean Square Residuals (Ortalama Hataların Karekökü) ; RFI: Relative Fit Index (Göreceli Uyum İndeksi); NFI: Normed Fit Index (Normlaştırılmış Uyum İndeksi)

Tablo 6’da yer alan yapısal eşitlik modeli uyum iyiliği değerleri incelendiğinde ise uyum değerlerinin olması gereken referans değerleri arasında olduğu tespit edilmiştir. (Söz konusu istatistiklere ait referans değerleri ile ilgili bilgi için Bkz: Meydan ve Şeşen (2011)).

## SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada, örgütsel davranış literatüründe önemli bir kavram olan “Kendi Kendini İstihdam Etme” kavramını nicel hale getiren ölçeğin (Rothwell & Arnold, 2007) geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmış ve “Örgüt Temelli Özsaygı” kavramının “Kendi Kendini İstihdam Etme” kavramı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Veriler, Ankara Organize Sanayiinde bulunan ve döküm sektöründe faaliyetini yürüten 9 adet işletmeden Haziran-Temmuz 2019 döneminde toplanmıştır.

Araştırmanın sonucunda; Rothwell ve Arnold (2007) tarafından oluşturulan “Kendi Kendini İstihdam Etme Ölçeği”nde yapı, hedef davranışı ölçmek maksadıyla iki faktörlü olarak tasarlanmış, içsel ve dışsal istihdam edilebilirlik için sekizer soru olmak üzere toplam 16 soru kullanılmışken, Gerçek ve Elmas Atay (2017) tarafından Türkçe’ye uyarlaması esnasında hedef davranışın ölçülmesinde ölçekte yapının yine iki faktörlü; birinci faktörde (içsel) dört soru ve ikinci faktörde (dışsal) ise altı sorunun, toplamda 10 sorunun bulunması gerektiği ortaya konmuştur. Tarafımızca yapılan araştırmadaki analizler sonucunda “Kendi Kendini İstihdam Etme Ölçeği”nin tek boyutlu olduğu keşfedilmiştir. Madde yüklerinin yeterli olduğu görülmüştür. Ölçeğin yeterli güvenirlik düzeyine sahip olduğu değerlendirilmiştir. İkinci bir örneklem üzerinde yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda da ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının ölçeğin tek boyutlu yapısını doğruladığı görülmüştür. Ölçüt geçerliği kapsamında yapılan bileşim ve ayrışım geçerliğinin de iyi seviyede olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak; “Kendi Kendini İstihdam Etme Ölçeği”nin, ulusal kültürde de bireylerin kendi kendini istihdam etme düzeylerini ölçmede başarılı olduğu tespit edilmiştir.

Örgüt Temelli Özsaygı” ile “Kendi Kendini İstihdam Etme” kavramları arasındaki ilişki ile ilgili olarak da ilişkinin, pozitif yönlü ve orta derecede ( $r=0,62$ ) nedensellik ilişkisinin ( $F=14,7$ ,  $p(0,010)<0,05$ ,  $R^2=0,36$ ) olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçları bu kapsamda; Sri Lanka IT ihracat sektörü çalışanları üzerine yapıp, “örgüt temelli özsaygı ve kendi kendini istihdam etme değişkenleri arasında güçlü

bir olumlu ilişki olduğunu” ortaya koyan Sumanasiri vd. (2016)’nin araştırmasıyla uyumludur.

Araştırma sonuçlarının “Örgüt temelli öz saygısı yüksek çalışanların, örgütte önemli, yetkin ve istihdam edilebilecek yetenekte olduklarına dair kendi algıları vardır” şeklinde tespiti olan Pierce ve Gardner (2004: 593)’ın; yine “herhangi bir işte istihdam edilmiş kadınların işsizlere kıyasla daha fazla özsaygısı olduğunu” bildiren Midha (2015: 451)’nin araştırmalarıyla uyumlu olduğunu belirtmek mümkündür.

Türkçe literatürde ise örgüt temelli öz saygı ve kendi kendini istihdam etme değişkenlerini birlikte içeren bir araştırmaya rastlanmadığından yapılan araştırma sonuçlarının, bu anlamda özgün bir nitelik taşıdığı düşünülmektedir.

Örgüt temelli öz saygı, bireyin kendisini yetenekli, önemli ve örgütün bir üyesi olmaya layık olduğunu düşünmesidir. Kendi kendini istihdam etme, bireyin kendisini yeni bir işe girip girememeye konusundaki öz değerlendirmesidir. Dolayısıyla kendini önemli hisseden, yetenekleri ile örgütün bir üyesi olmayı kendine layık gören kişilerin de çalıştığı örgütte kendi kendini istihdam etme algısının yüksek olacağı değerlendirilebilir.

Yöneticilerin çalışanların kendisini örgütüne layık görecekt ortamı yaratması önem arz etmektedir. Çünkü örgüt temelli özsaygı; iş tatmini, örgütsel bağlılık, motivasyon, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı, işten ayrılma niyeti gibi pek çok kavramla ilişkilidir (Pierce & Gardner, 2004: 591). Çalışanın başka örgütlerde değil de kendi çalıştığı örgütte kalma ve örgütün başarısına katkıda bulunma isteği örgüt temelli öz saygının oluşturulması durumunda sağlanacaktır.

Kişilerin geleceğe yönelik beklentileri ve bu beklentilerin gerçekleşip gerçekleşmemesi her zaman önemli olmuştur. Buna bağlı olarak kendi kendini istihdam etme kavramı kişiler için aynı derecede önemli bir konu olmaktadır. Kendi kendini istihdam etme ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik durumunu ortaya koymak bu araştırmanın bir diğer amacını teşkil etmektedir.

Bu araştırmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. Araştırmanın tek bir coğrafi bölge ve tek bir sektörde yapılması bu araştırmanın en önemli kısıtıdır. Bundan sonra yapılacak araştırmalarda bu kısıtlar da göz önüne alınarak burada ele alınan değişkenlerin, diğer değişkenlerle birlikte ele alınması farklı sonuçlar ve farklı bakış açısı ortaya koyacaktır.



## KAYNAKÇA

- Akalın, Ç. (2006). Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve bir ara değişken olarak örgüt temelli özsaygı. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Alpar R. (2012). *Uygulamalı istatistik ve geçerlilik-güvenirlilik*, Detay Yay., Ankara.
- Andrews, J. & Higson, H. (2008). Graduate employability, 'soft skills' versus 'hard' business knowledge: A European study. *Higher Education in Europe*, 33(4), 411- 422.
- Aybas, M. & Kırbaşlar M. (2014). Hırs, iç kontrol odaklılık ve yenilikçiliğin iş gücü piyasası adaylarının istihdam edilebilirlik algıları üzerindeki etkisi. *Research Journal of Business and Management*, 1(4), 353-364.
- Berntson, E., Sverke, M. & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democrac*, 27(2), 223-244.
- De Vos, A., De Hauw, S. & Van Der Heijden, B. I. J. M. (2011); Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 438-447.
- Durmuş, B. Yurtkoru, E. S. & Çinko, M. (2013). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi (2. Baskı)*. Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Erdem, H., Kılınç, E. & Demirci, D. (2016). Çalışanlarda iş yükü fazlalığının algılanan istihdam edilebilirlik üzerine etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(58), 772-784.
- Erden, N. S. (2011). Örgüte bağlılık ile örgütsel adalet arasındaki ilişkide örgüt temelli özsaygının rolü. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Eygü, H. & Güllüce, A. Ç. (2017). Determination of customer satisfaction in conservative concept hotels by ordinal logistic regression analysis. *Journal of Financial Risk Management*, 6, 269-284.
- Fugate M., Kinicki, A. J. & Ashforth B. E. (2004); Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context. *Group and Organization Management*, 23(1), 48-71.
- Gardner, D. G., Dyne, L. V. & Pierce, J. L. (2004). The effect of pay level on organization based self-esteem and performance: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 307-322.
- Gerçek, M. & Elmas Atay S. (2017). Rothwell ve Arnold'ın algılanan istihdam edilebilirlik ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlama, geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 54, 91-103.
- Heijde, C. M. V. & Heijden, B. (2005). The development and psychometric valuation of a multi-dimensional measurement instrument of employability and the impact of aging. *International Congress Series*, 1280, 142-147.

- Kalaycı, Ş. (2010). Faktör analizi, (Ed: Ş. Kalaycı), içinde (ss.321-331), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Keleş, E. (2015). Yaşam doyumunu yordayan örgütsel değişkenler: Örgüt temelli özsaygının düzenleyici rolü. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Korman, A. K. (1971). Organizational achievement, aggression and creativity: Some suggestions toward on theory on integrated theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 593-613.
- Martin, L., West, J. & Bill, K. (2008). Incorporating problem-based learning strategies to develop learner autonomy and employability skills in sports science undergraduates. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 7(1), 18-30.
- Mateyisi, A. (2018). Relationship between self-efficacy, employability and career, Retrieved November, 6, 2000, from [URL: <https://worldofsamar.com/relationship-between-self-efficacy-employability-and-career/>].
- Meydan, C. H. & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Midha, P. (2015). Employment: An indicator of self-esteem among women. *Indian Journal of Positive Psychology*, 6(4), 451-452.
- Özçelik Bozkurt, H. & Özkoç, A. G. (2019). Çalışanlarda öznel iyi olma halinin algılanan istihdam edilebilirlik ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7 (1), 265-285.
- Pierce, J. & Gardner, D. (2004). Self esteem with in the work and organizational context: A review of organization based self esteem literature. *Journal of Management*, 30(5): 591-622.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L. & Dunham, R. B. (1989). Organization- based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622-648.
- Rothwell, A. & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41.
- Sui, Y. & Wang, H. (2014). Relational evaluation, organization-based self-esteem, and performance: The moderating role of allocentrism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(1), 17-28.
- Sumanasiri, E. G. T., Ab Yajid, M. S. & Khatibi, A. (2016). Organization-based self-esteem (OBSE) and its influence on self-perceived employability (SPE) of IT export sector employees in Sri Lanka. *European Scientific Journal*, 12(14), 124-133.
- Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*, Ekinoks Yayınları, Ankara.
- Türk Dil Kurumu (TDK), [URL: <https://sozluk.gov.tr/>] internet adresinden 24 Ekim 2019 tarihinde edinilmiştir.

Wittekind, A., Raeder, S. & Grote, G. (2009); A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566-586.

Yıldırım, F. (2003). Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ile örgütsel adalet, örgüt temelli özsaygı ve bazı kişisel ve örgütsel değişkenlerin ilişkisi. *Mülkiye Dergisi*, 27(239), 371 – 402.

## EKLER

### ANKET (ÖLÇEKLER)

#### **Örgüt Temelli Özsaygı Ölçeği**

1. Yararlıyım.
2. Verimliyim.
3. Uyumluyum.
4. Güveniliyorum.
5. İnanılıyorum.
6. Fark yaratabiliyorum.
7. Değerliyim.
8. Sözüm geçiyor.
9. Ciddiye alınıyorum.
10. Önemliyim

#### **Kendi Kendini İstihdam Etme Ölçeği**

1. Bu işletmede sahip olduğum ilişkiler kariyerimde yardımcı olur.
2. Şu anki işimde kazanmış olduğum beceriler, bunun dışındaki diğer meslek alanlarına da transfer edilebilir.
3. Başka işletmelerde de istihdam edilebilir olmak adına kendi kendimi geliştirebilirim.
4. Mesleki ağlarımı ve iş bağlantılarımı kariyerimi geliştirmek için kullanabilirim.
5. Eğer ihtiyacım olursa benzer bir işletmede şu anki işime benzer bir işi kolayca bulabilirim.
6. Şu an çalışmakta olduğum işletmeye benzeyen diğer işletmelerde benim gibi iş yapan insanlar gerçekten talep görür.
7. Hemen hemen her işletmede benimkine benzer bir işe kolaylıkla girebilirim.
8. Benimle benzer niteliklere sahip (bilgi, beceri, tecrübe vs.) herhangi bir kişi, işverenler tarafından oldukça talep görür.
9. Becerilerim ve deneyimlerimle ilgili olan her işe girebilirim.
10. Benimle benzer deneyime sahip insanlar hem kendi işletmelerinde hem de sektördeki diğer işletmelerde oldukça değer görür.