Yayın Geliş Tarihi: *26.04.2017*
Yayın Kabul Tatihi*: 17.08..2017*

ROTHWELL VE ARNOLD'IN ALGILANAN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK ÖLÇEĞİ'NİN TÜRKÇE'YE UYARLAMA, GEÇERLİLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Merve GERÇEK[1]
Sevgi ELMAS ATAY[2]

Öz

Bu çalışmanın amacı, Rothwell ve Arnold'ın (2007) Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının yapılmasıdır. Bu amaçla, söz konusu ölçeğin uyarlanması için yazarlardan gerekli izin alınmış, çeviri ve geri-çeviri işlemleri konuya hakim uzmanlar tarafından bağımsız olarak gerçekleştirilmiştir. Uzmanların üzerinde görüş birliğine vardığı ölçeğin ön uygulamasının yapılmasının ardından ölçeğe son şekli verilmiştir. İstanbul'daki işletmelerdeki beyaz yakalı çalışanlardan oluşan iki örneklem grubu üzerinde ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek için keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini değerlendirebilmek için Cronbach alpha katsayısından, faktörler arası ilişkileri belirleyebilmek için ise Pearson Korelasyon katsayısından yararlanılmıştır. Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda, Türkçe'ye uyarlanan ölçeğin 10 ifade ve 2 faktörlü bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Yapılan analizler, Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: Algılanan İstihdam Edilebilirlik, Ölçek Uyarlama, Geçerlilik, Güvenilirlik

Jel Kodları: M10, J21

TURKISH ADAPTATION, VALIDATION AND RELIABILITY STUDY OF ROTHWELL AND ARNOLD'S SELF-PERCEIVED EMPLOYABILITY SCALE

Abstract

The purpose of this study is to adapt Rothwell and Arnold's (2007) Perceived Employability Scale into Turkish and conduct the scale's validity and reliability studies. For this purpose, permission of scale adaptation was obtained from the authors. The translation and back-translation processes were carried out independently by the experts who have knowledge on employability. After the experts reached an agreement upon the scale items, pre-study of the scale was held. Exploratory and confirmatory factor analyzes were conducted to determine the construct validity of the scale on two sample groups consisted of white-collar employees working in Istanbul. The Cronbach alpha coefficient was used to evaluate the reliability of the scale and the Pearson Correlation coefficient was used to determine the inter-factor correlations. As a result of the exploratory and confirmatory factor analyses, it was seen that the Turkish form of the scale consists of 10 items and 2 factors. Results indicated that the Turkish form of the Perceived Employability Scale is a valid and reliable measurement tool.

Key Words: Self-Perceived Employability, Scale Adaptation, Validity, Reliability

Jel Classification: M10, J21

[1] Arş. Grv. Dr., İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, mrvgercek@gmail.com

[2] Arş. Grv. Dr., İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, sevgielmas@istanbul.edu.tr

Giriş

1990'lı yıllardan itibaren yaşanan gelişmelerle birlikte, işletmeler arası birleşme ve satın almalar artmış, örgüt yapıları değişmeye başlamış ve örgütlerde küçülme stratejilerinin uygulanması yaygınlaşmıştır. Bu gelişmeler doğrultusunda, geleneksel istihdam ilişkilerinde de farklılaşmalar yaşanmaya başlanmıştır (Benson, 2006: 173). Geleneksel istihdam anlayışında, bireyler tek bir işletmede uzun bir dönem boyunca çalışmakta, işverenler de çalışanlarına iş güvencesi sağlamaktadır. Yeni istihdam anlayışında ise tek bir iş veya örgütle sınırlı kariyer anlayışından uzaklaşılmış, örgütlerin çalışanlarına uzun dönemli istihdam sağlama anlayışı sona ermeye başlamıştır (Prujit ve Derogee, 2010: 439). Bu doğrultuda, bireylerin tahmin edilmesi güç, hareketli ve daha değişken işgücü piyasası koşullarıyla başa çıkmalarının bir yolu da "istihdam edilebilirlik" olmaktadır (Berntson vd., 2006: 224). İstihdam edilebilirlik; örgütlerin, çalışanlarına kendileri için gerekli olabilecek bilgi ve becerilerin kazandıracaklarına ilişkin verdikleri bir söz olarak düşünülmektedir (Benson, 2006: 175). Dolayısıyla örgütler, çalışanlarına uzun süreli birlikte çalışma sözü vermemekte, ancak çeşitli eğitim-geliştirme yöntemleriyle sürekli geliştirmeyi vaat etmektedirler. Çalışanların da benzer şekilde, işgücü piyasasının değişken dinamikleri içerisinde farklı işler ve örgütler arası geçiş yapabilmeleri için, kendilerini "istihdam edilebilir" kılmaya yönelik sürekli öğrenme ve gelişime ilişkin faaliyetlerde bulunmaları gerekmektedir. İstihdam edilebilirlik, yönetim yazının insan kaynakları yönetimi, kariyer teorisi gibi alanlarında birey, örgüt ve endüstri düzeyinde incelenmiş bir kavramdır (Van Der Heijde ve Van Der Heijden, 2006: 450). İstihdam edilebilirlik hem bireyler hem de örgütler açısından önem taşımaktadır (Fugate vd., 2004: 15).

1. İstihdam Edilebilirlik Kavramı

Fugate vd., (2004: 16) istihdam edilebilirliği, "çalışanların kariyer fırsatlarını tanımlayıp farkında olmalarını sağlayan işle ilgili uyum yeteneği" şeklinde tanımlamışlardır. İstihdam edilebilirlik, "bireyin yeni bir işe girme ya da mevcut işinde çalışmaya devam etme olasılığına yönelik kendi düşünceleri" şeklinde de tanımlanmaktadır (Vanhercke vd., 2014: 594). Rothwell ve Arnold'ın (2007: 25) tanımına göre istihdam edilebilirlik, "bireyin arzuladığı işe girme, ya da çalışmakta olduğu işinde çalışmaya devam edebilme yeteneğidir". İstihdam edilebilirlik, bireylerin iş ve örgütler arası hareketlerini kolaylaştırıcı bir etkiye sahiptir. İstihdam edilebilirliğin doğrudan bireylere fiili istihdam sağlamadığı, ancak istihdam edilme olasılıklarını arttırıcı nitelikte olduğu ifade edilmektedir (Fugate vd., 2004: 17). Dolayısıyla, bireylerin "istihdam edilebilir" olarak nitelendirilebilmeleri için, hali hazırda çalışıyor olma koşuluna gerek duyulmamaktadır.

İstihdam edilebilirliğe yönelik ilk çalışmalar 1950'li yıllarda başlamıştır. Bu dönemdeki çalışmalarda tam istihdam sağlama anlayışı çerçevesinde, işsizlerin istihdama katılımıyla ilgilenilmiş ve istihdam konusunun ekonomik yönüne odaklanılmıştır (Thijssen vd., 2008: 168). 1980'lerde istihdam edilebilirlik, işgücü piyasası dinamikleri açısından değil, örgütsel düzeyde ele alınmıştır (Vanhercke vd., 2014: 593). Bu dönemde istihdam edilebilirlik, örgütlerin ortaya çıkan değişimlerle mücadele edebilmesi için bir araç olarak görülmüştür. 1990'lı yıllardan itibaren istihdam edilebilirlik kavramının işgücü piyasası ile ilgili bir kavram olarak değerlendirilmesi, önceki dönemlerdeki anlayıştan farklılaşmasına yol açmıştır. İstihdam edilebilirlik, yalnızca işsizler için değil, çalışan nüfusun tamamı için önemli bir kavram haline gelmiştir. İstihdam edilebilirliğin değişen koşullarda ortaya çıkan iş güvencesizliğine bir alternatif olabileceği düşünülmüştür. Yalnızca işgücü piyasasında değil, aynı zamanda örgüt sınırları içinde ve/veya dışında kariyer olanaklarının sağlanmasında istihdam edilebilir olmanın önemli olduğu görüşü hakim olmuştur. İstihdam edilebilirliğin, bireyin iç veya dış işgücü piyasasında bir işte kalma yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Günümüzde benimsenen yeni anlayışa göre psikolojik sözleşmenin değiştiği görülmektedir. Çalışanların kendi kariyerleri için sorumluluk almalarının karşılığında işverenlerin istihdam edilebilirliği arttırmak için çalışanlarına çeşitli eğitim ve gelişim fırsatları sunması gerekmektedir (Forrier ve Sels, 2003: 104).

İstihdam edilebilirlik, toplumları veya devletleri kapsayan makro açıdan tam istihdam sağlanmasının bir göstergesidir. Örgüt veya işverenler açısından istihdam edilebilirlik, işgücü arz ve talebinin eşleşme durumunu ifade etmektedir. Mikro açıdan istihdam edilebilirlik ise, bireyin arzuladığı bir işte çalışma olasılığı olarak ifade edilebilmektedir (Forrier ve Sels, 2003: 104). Birey açısından istihdam edilebilirlik anlayışı, çalışanların kendi kariyer gelişimlerini yönetmesi ve iş güvencelerini koruma yönünde kendilerini geliştirmeleri gerektiğini öne sürmektedir. İstihdam edilebilirliğe bireysel yaklaşımda, geleneksel istihdam anlayışından farklı olarak, sorumluluğun örgüte değil, bireye yüklendiği ifade edilebilir (Berntson vd., 2006: 224). İstihdam edilebilirliğin sağlanmasında, bireylere olduğu kadar işverenlere de önemli görevler düşmektedir. İşveren ihtiyaç duyulan niteliklerin değerlendirilmesi ve geliştirilmesi için çalışanlara gerekli bilgiyi, zamanı, kaynağı ve fırsatları sunmalıdır. Aynı zamanda işveren, çalışanlarına işletme içinde işler arasında hareketlilik fırsatları sunarak, mevcut ya da başka bir işletmede çalışanların gelecekteki işleri için eğitim ve geliştirme olanakları sağlamakla yükümlüdür (Thijsen vd., 2008: 171).

Bütünleşik bir istihdam edilebilirlik modeli geliştiren McQuaid ve Lindsay (2005: 208) istihdam edilebilirliği etkileyen unsurları bireysel faktörler, kişisel durumlar ve dışsal faktörler olmak üzere üç boyutta ele almışlardır. Bireysel faktörler; bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenek düzeyi, iş deneyimine ve bu özelliklerin işler arasında ne düzeyde transfer edilebilir olduğuna ilişkindir. Kişisel durumlar, bireyin özel yaşamıyla ilgili sorumlulukları (kaç kişiye bakmakla yükümlü olduğu vb.), kaynaklara erişebilme düzeyi (finansal sermayeye erişim vb.) gibi sosyoekonomik faktörlerden oluşmaktadır. Dışsal faktörler ise işgücü piyasası koşulları ve benzeri makroekonomik unsurları içermektedir.

Fugate vd., (2004: 19) istihdam edilebilirliği; kariyer kimliği, kişisel uyum yeteneği, sosyal ve insan sermayesi unsurlarının bileşiminden oluşan çok boyutlu bir yapı olarak ele almışlardır. Kariyer kimliği, bireyin kendisini kariyer bağlamında nasıl tanımladığı ile ilgili olmaktadır. Kariyer kimliği, bireyin kariyer fırsatları arasından arzuladığı yolu bulmak için kullandığı bir bilişsel pusula görevini görmektedir. Kişisel uyum yeteneği, bireyin çevredeki belirsizlik ve karmaşıklıkla başa çıkma yeteneğidir (McArdle vd., 2007: 248). Sosyal sermaye, bireyin işe girmekte yararlanabileceği sosyal ağlarını, insan sermayesi ise bireyin kariyer gelişimi üzerinde etkili olabilecek çeşitli özelliklerini (eğitim durumu, iş deneyimi, bilişsel yetenek vb.) ifade etmektedir (Fugate vd., 2004: 23-24).

İstihdam edilebilirliği birey açısından ele alan çalışmaların öznel ve nesnel olarak iki açıdan incelenmesi mümkündür. Öznel ölçümlerde, bireyin kendisini ne ölçüde istihdam edilebilir olarak tanımladığı önem kazanırken, nesnel ölçümde ise istihdam edilebilirlik, bireyin eğitim durumu ve deneyimi gibi birtakım somut ölçütler aracılığıyla istihdam edilebilirliğin belirlenmesi amaçlanmaktadır (Vanhercke vd., 2014: 594). Berntson ve Marklund (2007), Rothwell ve Arnold (2007) gibi yazarlar, "algılanan istihdam edilebilirlik" olgusuna odaklanmışlardır. Algılanan istihdam edilebilirlik, "çalışanın yapmakta olduğu işe benzer yeni bir işe alınması olasılığına ilişkin kendi algısı" olarak tanımlanmaktadır (De Cuyper vd., 2011: 1487). Nesnel istihdam edilebilirlik, bireyin eğitim durumu ya da işgücü piyasasındaki pozisyonu gibi somut göstergelere ilişkindir. Algılanan istihdam edilebilirlik ise, bireyin aynı işletmede farklı bir işe veya farklı işletmelerde yeni bir işe girip giremeyeceğine ilişkin kişinin kendi değerlendirmeleri ile ilgili bir kavramdır (Berntson vd., 2006: 225).

Algılanan istihdam edilebilirlik, bireyin işgücü piyasasının beklentilerini ne ölçüde karşılayabildiğine ilişkin kendi değerlendirmesini yansıttığı için öznel açıdan ele alınmaktadır (De Cuyper vd., 2011: 1487). Dolayısıyla, bireyin işgücü piyasasında gerçekte ne kadar ilgi göreceğinden çok, kişinin bu konuya ilişkin kendi düşünceleri önem kazanmaktadır. Algılanan istihdam edilebilirliğin mevcut durumda çalışan ve çalışmayan bireyler açısından incelenebileceği anlaşılmaktadır. Ayrıca ilgili tanımda "olasılık" ifadesine odaklanılmış, dolayısıyla bireysel ve yapısal faktörlerin etkisi göz ardı edilmemiştir. Bu açıdan bakıldığında, ilerlemiş yaştaki bir çalışanın yeni bir işe girme olasılığını genç yaştaki çalışanlara kıyasla daha düşük olarak

değerlendirmesi bireysel unsurlara ilişkin bir durum değerlendirmesidir. Hükümet politikaları doğrultusunda işverenlere finansal destek sağlandığı bir ortamda bireylerin istihdam edilebilirlik düzeylerinin arttıklarını düşünmesi ise yapısal unsurlara ilişkin bir değerlendirme olmaktadır (Vanhercke vd., 2014: 595).

Algılanan istihdam edilebilirlik, içsel ve dışsal olmak üzere iki şekilde ele alınmaktadır (Hillage ve Pollard, 1998; Kluytmans ve Ott, 1999; Sanders ve De Grip, 2004; Rothwell ve Arnold, 2007). Algılanan içsel istihdam edilebilirlik, bireyin çalıştığı örgütteki istihdam edilebilirliğine ilişkin algılarını yansıtırken, algılanan dışsal istihdam edilebilirlik ise bireyin farklı bir örgütte istihdam edilme olasılığına ilişkin düşüncelerini ifade etmektedir (Forrier vd., 2015: 58).

Alanyazın incelendiğinde, algılanan istihdam edilebilirliğin değerlendirilmesinde farklı ölçüm araçlarının kullanıldığı görülmektedir. Bunlardan birisi Rothwell vd.'nin (2008) üniversite öğrencilerinden oluşan bir örneklem kullanarak geliştirmiş olduğu Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği'dir. Bu ölçek, 11 ifade ve iki boyuttan oluşan, 1'den (kesinlikle katılmıyorum) 5'e (kesinlikle katılıyorum) uzanan Likert tipi bir ölçektir. Berntson ve Marklund'un (2007) çalışmasında, algılanan istihdam edilebilirliğinin değerlendirilmesi için 5 ifade kullanılmıştır. Bu ifadeler 1'den (kesinlikle katılmıyorum) 5'e (kesinlikle katılıyorum) uzanan Likert tipi ölçek üzerinde değerlendirilmektedir. De Vos ve Soens'in (2008) çalışmasında ise algılanan istihdam edilebilirlik, 5'li Likert ölçek üzerinde değerlendirilen 3 ifade ile ölçülmüştür.

Bu çalışmada Rothwell ve Arnold (2007) tarafından geliştirilen "Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği"nin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. İlgili çalışmada algılanan istihdam edilebilirliğin kuramsal modelinin bir ucunda içsel işgücü pazarı, diğer ucunda dışsal işgücü pazarı bulunmaktadır. Bu modelde, kişisel özellikler-mesleki özellikler ayrımı bulunmakta ve bu ayrımlar doğrultusunda model dörde ayrılmaktadır. İlk boyutta bireyin yapmakta olduğu işin örgütü tarafından ne düzeyde değerli görüldüğü (içsel boyut) yer almaktadır. İkinci boyutta ise aynı işin dış işgücü piyasasında ne kadar talep gördüğüne (dışsal boyut) odaklanılmıştır. Ayrıca, bireyin örgüt içerisinde kendisini ne kadar değerli gördüğü (içsel boyut) ve sahip olduğu özelliklerin dış işgücü piyasasında ne düzeyde talep gördüğüne ilişkin (dışsal boyut) kendi düşünceleri modelde yer almaktadır. Böylece algılanan istihdam edilebilirlik, bireyin hem içsel hem dışsal işgücü piyasasındaki değerine ilişkin, yine bireyin kendi düşünceleri çerçevesinde ortaya koyulmuştur (Rothwell ve Arnold, 2007: 27). Bu çalışmada, çalışanlara yönelik ifadeler içermesi ve istihdam edilebilirliği içsel ve dışsal olmak üzere iki boyutta incelemesi bakımından diğer ölçüm araçlarından ayrılan Rothwell ve Arnold'ın (2007) ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanmasına karar verilmiştir.

2.Araştırmanın Yöntemi

2.1.Çeviri İşlemleri

Bu çalışmada Rothwell ve Arnold'ın (2007) Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği (Self-Perceived Employability Scale) için uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Bu amaçla, ilk olarak ölçeği geliştiren yazarların izni alınmış ve ölçeğin uyarlanabilirliğine ilişkin alan ve konu uzmanlarından görüş istenmiştir. Ölçeğin hedef dile çevrilmesinde İngilizce ve Türkçe dillerine hakim, ölçülen yapı hakkında bilgi sahibi farklı alanlarda uzmanlar bağımsız olarak çeviri ve geri-çeviri işlemlerini gerçekleştirmişlerdir. Ölçeğin hedef dil olan Türkçe'ye çevrilmesinde iki İngiliz Dili ve Edebiyatı uzmanı birbirinden bağımsız olarak çeviri yapmışlardır. Daha sonra bu çeviriler, ölçeğin aslını görmemiş olan iki ayrı dil uzmanı tarafından ölçeğin anadili olan İngilizceye geri-çeviri yapılmıştır. Bu işlemlerin ardından, istihdam edilebilirlik konusunda bilgi sahibi 3 uzman, çeviri ve geri-çevirileri inceleyerek ortak bir karara varmışlardır. Üzerinde ortak karar varılan ölçek, 10 kişilik ön deneme grubuna uygulanmış, katılımcıların ölçek ifadelerini açıklık ve uygunluk açısından değerlendirmesi istenmiştir. Ölçeğin içerik geçerliliğini değerlendirmek için uzman görüşlerine başvurulmuştur. Söz konusu ölçek İngiltere'de

geliştirilmiş olduğu için, ülkemizde nasıl bir yapıya sahip olduğunun belirlenmesi amacıyla geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini ortaya çıkartılabilmesi için öncelikle keşfedici faktör analizi (KFA) yapılmıştır. Ortaya çıkan yapının araştırma verilerine uygunluğunu değerlendirmek amacı ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığının belirlenmesinde Cronbach Alpha katsayısından, faktörler arası ilişkileri belirlemek için ise Pearson Korelasyon katsayısından yararlanılmıştır.

2.2.Örneklem

Ölçek uyarlama çalışmasında, keşfedici faktör analizi (KFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) için iki ayrı örneklem kullanılmıştır. Bu çalışmanın örneklem gruplarını İstanbul'da faaliyet gösteren işletmelerdeki 200 beyaz yakalı çalışan oluşturmaktadır. Örnekleme yöntemi olarak, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. 100 kişiden oluşan birinci örneklem grubunda, katılımcıların %49'u kadın, %51'i erkektir. Katılımcıların yaşa göre dağılımları incelendiğinde %22'sinin 23-27 yaş aralığında; %35'inin 28-32 yaş aralığında; %13'ünün 33-37 yaş aralığında; %11'inin 38-42 yaş aralığında; %19'nun ise 43 ve üzeri yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. 100 kişiden oluşan ikinci örneklem grubunda ise; katılımcıların %43'ünün kadın; %57'sinin ise erkek olduğu görülmüştür. İkinci örneklem grubu katılımcılarının yaşa göre dağılımları incelendiğinde %13'ünün 23-27 yaş aralığında; %35'inin 28-32 yaş aralığında; %24'ünün 33-37 yaş aralığında; %14'ünün 38-42 yaş aralığında; %14'ünün ise 43 ve üzeri yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Birinci örneklem grubu KFA'da, ikinci örneklem grubu ise DFA'da kullanılmıştır.

2.3.Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak Rothwell ve Arnold'ın (2007) "Self-Percieved Employability: Development and Validation of a Scale" isimli çalışmasında geliştirmiş olduğu "Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği" (Self-Perceived Employability Scale) kullanılmıştır. Bu ölçeğin geliştirilmesinde 8'er ifadeden oluşan "içsel istihdam edilebilirlik/internal employability" ve "dışsal istihdam edilebilirlik/external employability" olmak üzere iki faktörü temsil eden 16 ifade geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine tabi tutulmuştur. Yazarların çalışmasındaki ölçeğin nihai halinde 4 ifadesi içsel istihdam edilebilirlik, 6 ifadesi ise dışsal istihdam edilebilirliği temsil eden 2 faktörlü toplam 10 ifadelik bir ölçek yapısı ortaya çıkmıştır. Ölçeğin Cronbach alpha değerleri, genel istihdam edilebilirlik için 0,83; içsel istihdam edilebilirlik faktörü için 0,72 ve dışsal istihdam edilebilirlik faktörü için 0,79'dur. Ölçek ifadeleri 1'den (Kesinlikle katılmıyorum) 5'e (Kesinlikle katılıyorum) uzanan Likert tipi ölçek ile değerlendirilmiştir. Bu çalışmada, ölçeğin aslının farklı bir dilde ve ülkede geliştirilmiş olmasından dolayı, yazarın ölçek geliştirmede kullandığı 16 ifadenin tümü çeviri işleminden geçirilerek çalışma örneklemine uygulanmıştır.

3.Araştırmanın Bulguları

3.1. Ölçek İfadelerinin Değerlendirilmesi

Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde, ölçek ifadelerinden alınan puanlar ile ölçeğin toplam puanı arasındaki ilişkilerin belirlenmesi ve ölçek ifadelerinin ayırt ediciliğini belirleyebilmek üzere madde-toplam korelasyon değerleri ile üst-alt %27'lik gruplara göre t-testi sonuçları değerlendirilmiştir. Elde edilen değerler Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1: *Her Bir İfadenin Madde Ayırt Ediciliğine İlişkin Madde Toplam Korelasyonları ve T-testi Sonuçları*

Madde No	Madde Toplam Korelasyon	Üst-Alt %27'lik gruplara göre t-testi sonuçları
EP1	0,555	-5,821(**)
EP2	0,291	-6,079(**)
EP3	0,580	-5,380(*)
EP4	0,459	-6,696(*)
EP5	0,502	-4,837(**)
EP6	0,660	-6,043(**)
EP7	0,664	-5,284(*)
EP8	0,365	-4,823(**)
EP9	0,582	-4,942(**)
EP10	0,543	-4,911(**)
EP11	0,586	-6,797(**)
EP12	0,610	-6,696(**)
EP13	0,588	-7,146(**)
EP14	0,613	-5,827(**)
EP15	0,498	-3,994(**)
EP16	0,665	-7,142(**)

* p<0,05 ** p<0,01; EP: Employability-İstihdam Edilebilirlik

Madde toplam korelasyon değerleri 0,30-0,20 arasında kalan ifadeler zorunlu durumlarda kullanılabilirken, 0,20'den düşük ifadeler kullanılmamalıdır (Büyüköztürk, 2007:118). Tablo 1'de görüldüğü üzere, 2. ifadenin 0,291'lik bir değerle 0,30'a çok yakın olduğu görülmüş, bu nedenle analiz dışı bırakılmamıştır. Madde ayırt ediciliğini belirlemek için yapılan t-testi sonuçları, tüm ifadeler için üst %27'lik grubun madde ortalama puanının alt %27'lik grubun puanlarından anlamlı (p<0,05) düzeyde farklı olduğunu göstermiştir. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinin ardından KFA yapılmıştır.

3.1.Keşfedici Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Birinci örneklem grubuna ilişkin veriler, yapı geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla keşfedici faktör analizine tabi tutulmuştur. KFA'da, "temel bileşenler analizi" ile faktör çıkarma işlemi gerçekleştirilmiştir. Temel bileşenler analizinde "varimax" döndürme şekli tercih edilmiştir.

KFA'da ölçek maddelerinin faktör yüklerinin 0,45 ve üzerinde değer taşımaları gerektiği, ancak 0,30 üzerindeki maddelerin de araştırmacının değerlendirmesine göre kabul edilebildiği görülmektedir (Büyüköztürk, 2007:118). Faktör analizi sonucunda, bir maddenin birden fazla faktöre ait yükünün eşit ya da 0,10'dan daha az bir farka sahip olmasına çapraz yük denilmektedir (Şencan, 2005: 392). Çapraz yüklere sahip maddeler, taşıdığı anlam bakımından incelenerek ölçekten çıkartılabilir ve faktör analizi yinelenebilir. Yapılan faktör analizinde, faktör yükleri 0,40'ın altında olan ve çapraz yükü bulunan maddeler anlamları bakımından incelenmiş, çıkartılmasına karar verilenler elenerek faktör analizi yinelenmiştir. Elenen maddelerin ardından 10 maddeden oluşan 2 faktörlü bir ölçek yapısı ortaya çıkmıştır. Faktör yükleri 0,658 ile 0,818 arasında değişen ölçeğin 6 maddesi birinci faktörün; 4 maddesi ise ikinci faktörün altında toplanmıştır. Maddelerin KFA sonucu faktör yükleri ve güvenilirlik katsayıları Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2: *Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları*

İfadeler	**Faktör Yükleri**	**Cronbach α**
Faktör 1: Dışsal İstihdam Edilebilirlik (Varyansı açıklama oranı= % 35,550)		0,845
EP16	0,844	
EP12	0,799	
EP14	0,733	
EP11	0,673	
EP15	0,608	
EP13	0,604	
Faktör 2: İçsel İstihdam Edilebilirlik (Varyansı açıklama oranı= % 25,098)		0,812
EP5	0,873	
EP3	0,851	
EP6	0,612	
EP7	0,572	
Toplam varyansı açıklama oranı=**60,648**		0,880
KMO değeri=0,863		
Barlett Testi sonucu Ki-kare=432,950 sd=45 p=0,000		
EP: İstihdam Edilebilirlik		

KMO istatistiğinin 0,863 değerine sahip olması ve Barlett testi Ki-Kare katsayısının anlamlı (p=0,000<0,05) olması veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2010:322). Faktör analizi sonucunda elde edilen varyans oranlarının yüksek olması, ölçek yapısının gücünün bir işareti olarak görülmektedir (Tavşancıl, 2002:42). Ölçek ifadelerinden herhangi birisinin faktör yükünün 0,40'ın altında olması ya da birden fazla faktörde aldığı yükler arasındaki farkın 0,10'ın altın olmasını ifade eden çapraz yüklerin bulunması durumunda, söz konusu ifadenin elenmesi ve faktör analizinin yinelenmesi önerilmektedir (Şencan, 2005: 392). Bu nedenle çapraz yük sorunu bulunan ve faktör yükü 0,40'ın altında bulunan 1., 2., 4., 8., 9., ve 10. ifadeler çıkartılarak KFA yinelenmiştir.

Rothwell ve Arnold'ın (2007) çalışmasında, 16 ifade üzerinden yapılan faktör analizi sonucunda 10 ifadeli ve 2 faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Yazarların çalışmasında, 2., 3.,4., 5. ve 9. ifadeler içsel istihdam edilebilirliği; 8., 9., 11., 13., 14. ve 15. ifadeler ise dışsal istihdam edilebilirliği temsil etmektedir. Yazarların çalışmasında, içsel istihdam edilebilirlik faktörlerinin faktör yüklerinin 0,49 ile 0,81 arasında; dışsal istihdam edilebilirlik faktörünün faktör yüklerinin ise 0,53 ile 0,83 arasında değiştiği belirlenmiştir.

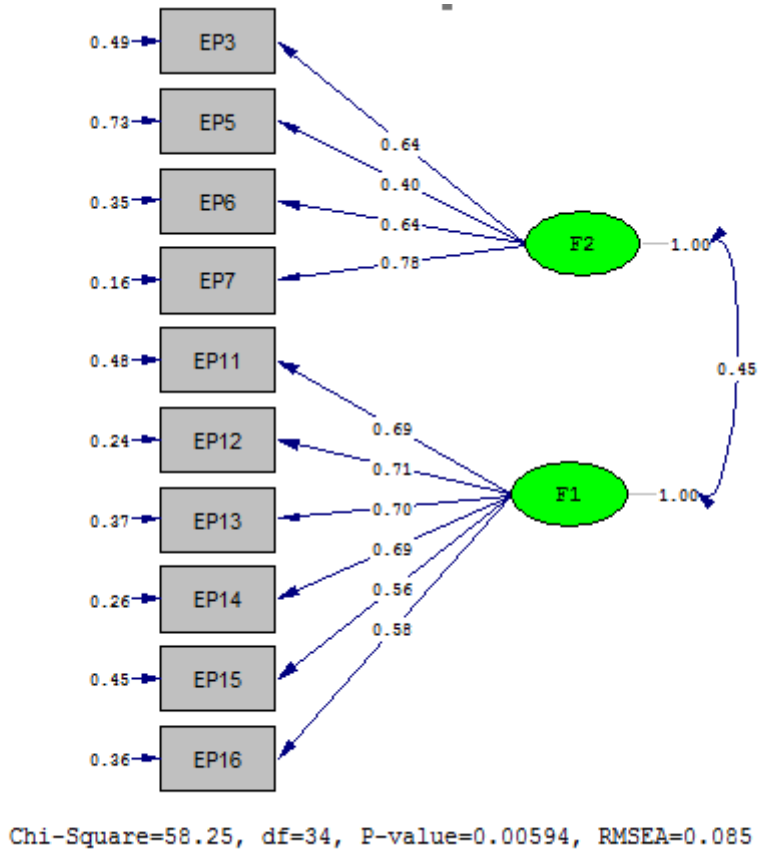
KFA sonucunda, 5., 3., 6. ve 7. ifadelerin içsel istihdam edilebilirliği; 11., 12., 13., 14., 15. ve 16. ifadelerin ise dışsal istihdam edilebilirliği temsil ettiği belirlenmiştir. Birinci faktördeki ifadelerin faktör yükleri 0,604 ile 0,844 arasında değişmektedir. İkinci faktörde yer alan ifadelerin faktör yükleri ise 0,572 ile 0,873 arasında değişmektedir. Birinci faktörün açıkladığı varyans oranı %35,550; ikinci faktörün açıkladığı varyans oranı ise %25,098'dir. Toplam varyansın %60,648 olduğu görülmüş ve faktörlerin toplam varyansa katkısı yeterli kabul edilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığını belirlemek üzere hesaplanan Cronbach alpha değeri 0,880'dir. Birinci faktör için 0,845 ve ikinci boyut için 0,812 olan iç tutarlılık değerlerinin ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğuna işaret ettiği söylenebilir (Özdamar, 2012: 114).

İçsel istihdam edilebilirlik ve dışsal istihdam edilebilirlik faktörleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Korelasyon analizi sonucunda korelasyon katsayısının 0,609 olduğu görülmüştür (p<0,05). Ölçeğin alt faktörleri arasında anlamlı ve olumlu yönde ilişki bulunması ölçeğin bağımsız faktörlerden oluştuğuna işaret etmektedir. KFA ile ortaya koyulan 10 ifade ve 2 faktörden oluşan ölçek yapısı ikinci örneklemde DFA ile sınanmıştır.

3.2.Doğrulayıcı Faktör Analizi

DFA ile önceden belirlenen yapının ana uygulama verileri ile doğrulanıp doğrulanmadığının incelenmesinde uyum indekslerinden yararlanılmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016: 266). Modelin değerlendirilmesinde hangi uyum indeksinin kullanılacağı araştırmacının tercihine bağlıdır (Erkorkmaz vd., 2012: 213). DFA için kullanılan uyum indekslerinden bazıları, Ki-kare uyum testi (Chi-Square Goodness), Uyum İyiliği İndeksi (Goodness of Fit Index, GFI), Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index, AGFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI), Normlaştırılmış Uyum Indeksi (Normed Fit Index, NFI), Normlaştırılmamış Uyum Indeksi (Non-Normed Fit Index, NNFI), Göreli Uyum İndeksi (Relative Fit Index, RFI), Fazlalık Uyum İndeksi (Incremental Fit Index, IFI), Ortalama Hataların Karekökü (Root Mean Square Residuals, RMR) ve Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA)'dür. DFA için LISREL 8.80 yazılımından yararlanılmıştır.

Uyum indeksleri tek başına yeterli olmadığı için, maddelerin katsayıları ve korelasyon değerleri ile birlikte değerlendirilmektedir (Erkorkmaz vd., 2012: 213). Bu çalışmada, test edilen modelin yeterliliğini değerlendirmek üzere ki-kare/sd, GFI, CFI, NFI, NNFI, IFI, SRMR, RMR, ve RMSEA uyum indekslerinden yararlanılmıştır. Ana uygulama verileri ile yapılan DFA analizi sonucu elde edilen LISREL görüntüsü Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1: *DFA'ya İlişkin Yol Şeması ve Faktör Yük Değerleri*

Şekil 1'de görüldüğü üzere, içsel istihdam edilebilirlik faktöründe yer alan ifadelerin faktör yükleri sırasıyla 0,64;0,40;0,64 ve 0,78'dir. Dışsal istihdam edilebilirlik faktöründe yer alan ifadelerin faktör yükleri ise sırasıyla 0,69; 0,71; 0,70; 0,69; 0,56 ve 0,58'dir. Faktörler arası korelasyon değerinin 0,45 olması, içsel istihdam edilebilirlik ve dışsal istihdam edilebilirlik arasında orta düzeyde pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler olduğunu ifade etmektedir. Faktörlerin güvenilirlik düzeyinin belirlenmesinde kompozit güvenilirlik katsayılarından (composite reliability) yararlanılmıştır (Raykov, 1997: 173). İşçsel istihdam edilebilirlik faktörünün güvenilirlik katsayısının 0,715; dışsal istihdam edilebilirlik faktörünün güvenilirlik katsayısının ise 0,819 ile yüksek düzeyde güvenilir olduğu görülmüştür (Colwell, 2016).

Ki-kare / serbestlik derecesinin 2'ye eşit ya da daha küçük olması mükemmel uyum anlamına gelmektedir (Özdamar, 2012: 185). Model için elde edilen ki-kare değeri ($\chi 2$) 58,08 (sd=34, p<0,00) ve ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı ($\chi 2$/sd) 1,07 olarak belirlenmiştir. RMSEA indeksinin 0,085 değeriyle kabul edilebilir uyum gösterdiği görülmektedir. Standardize edilmiş RMR'nin 0,067; NNFI değerinin 0,95; NFI değerinin 0,92; IFI değerinin 0,97; CFI değerinin 0,97 ve GFI değerinin 0,89 olduğu görülmüştür. Bu uyum indeksleri birlikte incelendiğinde modelin kabul edilebilir uyum aralıklarında olduğu yorumu yapılabilir. DFA'ya ilişkin sonuçlar, KFA ile ortaya koyulan 10 maddeli 2 faktörlü yapının ana uygulama verileri ile doğrulandığı şeklinde yorumlanmıştır.

4. Sonuç ve Öneriler

İstihdam edilebilirlik kavramı ile ilgili yapılan alanyazın incelemesi sonucu, bu kavramın 1990'lı yıllardan itibaren bireysel açıdan incelendiği görülmüştür. Bir başka deyişle, istihdam edilebilirlik konusunda sorumluluğun bireye yüklendiği yorumu yapılabilir. Bu doğrultuda, bireyin kendisini

ne düzeyde istihdam edilebilir nitelikte gördüğü, araştırmalarda öne çıkan bir konu haline gelmiştir. Dolayısıyla, bu çalışmada istihdam edilebilirlik kavramı, bireysel düzeyde bireyler tarafından algılanan boyutu açısından ele alınmıştır. Algılanan istihdam edilebilirliğin incelendiği araştırmalarda çeşitli ölçüm araçlarının kullanıldığı görülmektedir (Rothwell ve Arnold, 2007; Berntson ve Marklund, 2007; DeVons ve Soens, 2008; Rothwell vd., 2008). Bazı ölçüm araçlarının istihdam edilebilirlik kavramını tek boyutlu olarak ele aldığı, bazılarında ise içsel ve dışsal boyutlarıyla bu kavramın daha detaylı incelendiği görülmüştür. Bu çalışmada, algılanan istihdam edilebilirliği içsel ve dışsal boyutları açısından inceleyen Rothwell ve Arnold (2007) tarafından geliştirilmiş olan Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlaması yapılmıştır. Söz konusu ölçek 10 ifadeli ve 2 boyuttan oluşan bir yapıya sahiptir. Ülkemizde bu ölçeğin nasıl bir yapıya sahip olduğunu belirlemek üzere, ölçek uyarlama aşamaları çerçevesinde analizler yürütülmüştür.

"Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği"nin aslı İngiltere'de geliştirilmiştir. Dolayısıyla, söz konusu ölçeğin dilimize uyarlanmasında yazarların ölçek geliştirmede kullandığı 16 ifadenin tümünün kullanılması uygun bulunmuştur. Ölçeğin hedef dile alanında uzman kişiler tarafından çevrisi ve geri-çevirisinin ardından uzman görüşüne sunulmuştur. Ön deneme grubuna uygulanan ölçek için, birinci örneklem grubunda keşfedici faktör analizi (KFA), ikinci örneklem grubunda ise doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeğin faktör yapısının belirlenmesi için yapılan KFA sonucunda 10 ifade ve 2 alt faktörden oluşan bir yapı elde edilmiştir. Faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı %60,648 ve iç tutarlılık değeri ise 0,880 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin faktör yapısının doğrulanması için ikinci örneklem grubu üzerinde yapılan DFA'da, model için elde edilen ki-kare değeri ($\chi 2$) 58,08 (sd=34, $p<0,00$); ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı ($\chi 2/sd$) 1,07; RMSEA indeksinin 0,085; Standardize edilmiş RMR'nin 0,067; NNFI değerinin 0,95; NFI değerinin 0,92; IFI değerinin 0,97; CFI değerinin 0,97 ve GFI değerinin 0,89 olduğu görülmüştür. Modelin uyum indeksleri kabul edilebilir aralıklarda olduğuna ilişkin sonuçlar, KFA ile belirlenen yapının doğrulandığı şeklinde yorumlanmıştır.

Rothwell ve Arnold'ın (2007) çalışmasında 16 ifade üzerinden yapılan faktör analizleri sonucu bazı ifadelerin çıkartılması gerektiğine karar verilmiştir. Yazarlar, çıkartılan ifadelerin yerine kalan ifadelerin içsel ve dışsal boyutları temsil edebilecek nitelikte olduğu için yapı geçerliliğini bozmayacağını öne sürmüşlerdir. Bu çalışmada faktör analizleri sonucu çıkartılan ifadelerin katılımcılar tarafından anlaşılır olmadığı ve kalan ifadelerin içsel ve dışsal boyutları ölçmek üzere daha ayırt edici olduğu yorumu yapılabilir.

Bu çalışmada Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği'nin 2 boyuta ayrışması, içsel istihdam edilebilirliği ve dışsal istihdam edilebilirliği temsil eden ifadelerin bir araya toplanmış olması Rothwell ve Arnold'ın (2007) çalışmasındaki ölçek yapısına uygun görünmektedir. Bu çalışmanın sonuçları, söz konusu ölçeğin aslında olduğu gibi ülkemizde de istihdam edilebilirlik kavramının içsel ve dışsal boyutu ile ele alınabileceğini göstermektedir. Ayrıca, yapılan analizler sonucu, kuramsal açıdan aynı doğrultuda olan ifadelerin içsel ve dışsal istihdam edilebilirlik boyutlarını temsil edecek şekilde ayrıştığı görülmüştür. Bu açıdan, çalışanların aynı işletmede farklı işlerde çalışabilmelerine ilişkin algıları istihdam edilebilirliğin içsel boyutunu oluşturmaktadır. Çalışanların farklı işletmelerde iş bulma olasılıklarına ilişkin düşünceleri ise istihdam edilebilirliğin dışsal boyutunu ifade etmektedir.

İstihdam ilişkileri açısından psikolojik sözleşmenin içeriğinin değişmesiyle birlikte, istihdam edilebilirliğin arttırılması yönünde bireylere düşen rol ve sorumluluklar artmıştır. Bu bağlamda, istihdam edilebilirlik kavramının bireysel düzeyde ele alındığı çalışmalarda artış olduğu görülmektedir. Bu çalışmada, "Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği"nin uyarlaması yapılmış ve algılanan istihdam edilebilirlik kavramının ülkemizde incelenmesi için bir ölçüm aracının yazına kazandırılması amaçlanmıştır. Ek'te sunulan ölçek formunun, bu konuda araştırma yapacak olanlara faydalı olacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın sonuçları, KFA ve DFA'nın yapıldığı iki farklı örneklemden elde edilen veriler ile sınırlıdır. Elde edilen sonuçların ülkemizde genelleştirilebilmesi için söz konusu ölçeğin farklı sektörler ve farklı büyüklüklerde işletmelerde çalışan bireyler üzerinde yeniden uygulanması gerektiği ifade edilebilir.

Kaynakça

Benson, G. S. (2006), "Employee development, commitment and intention to turnover: a test of 'employability'policies in action", *Human Resource Management Journal*, 16(2), 173-192.

Berntson, E., ve Marklund, S. (2007), "The relationship between perceived employability and subsequent health", *Work ve Stress*, 21(3), 279-292.

Berntson, E., Sverke, M., ve Marklund, S. (2006), "Predicting perceived employability: human capital or labour market opportunities?", *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223-244.

Büyüköztürk, Ş. (2007), "*Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı"*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, Ö., ve Büyüköztürk, Ş. (2016), "*Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik*", PEGEM Akademi, Ankara.

Colwell, S. R. (2016), *The composite reliability calculator, Technical Report*

De Cuyper, N., Van der Heijden, B. I., ve De Witte, H. (2011), "Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: a matter of psychological contracts?", *The International Journal of Human Resource Management*, 22(07), 1486-1503.

De Vos, A., ve Soens, N. (2008), "Protean attitude and career success: The mediating role of self-management", *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449-456.

Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K., ve Sanisoğlu, S. Y. (2013). "Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri", *Turkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences,* 33(1), 210-223.

Forrier, A., ve Sels, L. (2003), "The concept employability: A complex mosaic". *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-124.

Forrier, A., Verbruggen, M., ve De Cuyper, N. (2015), "Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability", *Journal of Vocational Behavior*, 89, 56-64.

Fugate, M., Kinicki, A. J., ve Ashforth, B. E. (2004), "Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications", *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38.

Hillage, J., ve Pollard, E. (1998), "*Employability: developing a framework for policy analysis"*. Research Brief 85, DFEE, London

Kalaycı, Ş. (2010), "*SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri"*, 5. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, İstanbul.

Kluytmans, F., ve Ott, M. (1999), "Management of employability in the Netherlands", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 261-272.

McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., ve Hall, D. T. T. (2007), "Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital", *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247-264.

McQuaid, R. W., ve Lindsay, C. (2005), "The concept of employability", *Urban Studies*, 42(2), 197-219.

Özdamar, K. (2016), "*Eğitim, Sağlık ve Davranış Bilimlerinde Ölçek ve Test Geliştirme Yapısal Eşitlik Modellemesi"*, Nisan Kitabevi. Eskişehir.

Pruijt, H., ve Dérogée, P. (2010), "Employability and job security, friends or foes? The paradoxical reception of employacurity in the Netherlands", *Socio-Economic Review*, 8(3), 437-460.

Raykov, T. (1997), "Estimation of composite reliability for congeneric measures", *Applied Psychological Measurement*, 21(2), 173-184.

Rothwell, A., ve Arnold, J. (2007), "Self-perceived employability: development and validation of a scale", *Personnel Review*, 36(1), 23-41.

Rothwell, A., Herbert, I., ve Rothwell, F. (2008), "Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students", *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1-12.

Sanders, J., ve De Grip, A. (2004), "Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers", *International Journal of Manpower*, 25(1), 73-89.

Şencan, H. (2005), "*Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik"*, Seçkin Yayıncılık. Ankara.

Tavşancıl, E. (2002), "*Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi"*, Nobel Yayıncılık, Ankara.

Thijssen, J. G., Van der Heijden, B. I., ve Rocco, T. S. (2008), "Toward the employability—link model: current employment transition to future employment perspectives", *Human Resource Development Review*, *7*(2), 165-183.

Van Der Heijde, C. M., ve Van Der Heijden, B. I. J. M. (2006), "A competence-based and multidimensional operationalisation and measurement of employability". *Human Resource Management*, 45, 449–476.

Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., ve De Witte, H. (2014), "Defining perceived employability: a psychological approach". *Personnel Review*, 43(4), 592-605.

EK 1:

ALGILANAN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK ÖLÇEĞİ İFADELERİ

*1. İşverenim kişisel katkılarıma değer verdiği için, çalıştığım işletmeye yönelik iyi beklentilerim vardır.

*2. Bu işletmede işten çıkarmalar (küçülme, toplu işten çıkarma v.b.) olsa bile beni çıkarmayacaklarına eminim.

3. Bu işletmede sahip olduğum ilişkiler kariyerimde yardımcı olur.

*4. Şu anda yaptığım işten farklı olsa da çalıştığım işletmede ortaya çıkan kariyer fırsatlarından haberdar olurum.

5. Şu anki işimde kazanmış olduğum beceriler, bunun dışındaki diğer meslek alanlarına da transfer edilebilir.

6. Başka işletmelerde de istihdam edilebilir olmak adına kendi kendimi geliştirebilirim.

7. Mesleki ağlarımı ve iş bağlantılarımı kariyerimi geliştirmek için kullanabilirim.

*8. Şu an yaptığım işten oldukça farklı olsa da bu işletmenin dışındaki fırsatlar hakkında bilgi sahibiyim.

*9. Bu iş yerinde benimle aynı işi yapan insanlar tarafından saygı görüyorum.

*10. Bu işletmede benimle aynı işi yapan insanlara oldukça değer verilir.

11. Eğer ihtiyacım olursa benzer bir işletmede şu anki işime benzer bir işi kolayca bulabilirim.

12. Şu an çalışmakta olduğum işletmeye benzeyen diğer işletmelerde benim gibi iş yapan insanlar gerçekten talep görür.

13. Hemen hemen her işletmede benimkine benzer bir işe kolaylıkla girebilirim.

14. Benimle benzer niteliklere sahip (bilgi, beceri, tecrübe v.s.) herhangi bir kişi, işverenler tarafından oldukça talep görür.

15. Becerilerim ve deneyimlerimle ilgili olan her işe girebilirim.

16. Benimle benzer deneyime sahip insanlar, hem kendi işletmelerinde hem de sektördeki diğer işletmelerde oldukça değer görür.

*KFA sonucu çıkartılan ifadeler.