

ISSN: 2792-0720



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÇALIŞMALARI DERGİSİ

Cilt / Volume: 3 Sayı / Issue: 1 Yıl / Year: 2023

OB Studies

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR STUDIES

www.obstudies.org

Ex Oriente Lux...

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR STUDIES

Cilt / Volume: 3

Sayı / Issue: 1

Yıl / Year: 2023

Kurucu ve İmtiyaz Sahibi / Founder & Owner

Dr. Öğr. Üyesi İsmail ALİCİ

Editörler / Editors

Prof. Dr. Kubilay ÖZYER

Dr. Öğr. Üyesi İsmail ALİCİ

Dr. Öğr. Üyesi Alptekin DEVELİ

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Serhat ANAÇ

Yabancı Dil Editörü / Foreign Language Editor

Öğr. Gör. Nour HUSSEİN

Yazışma Adresi / Mail Address

Dr. Öğr. Üyesi İsmail ALİCİ

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Erbaa Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi

Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü 60500 TOKAT

Tel: +90 356 252 16 16 –5187

www.obstudies.org

E-Posta / E-Mail: obstudies@yahoo.com

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÇALIŞMALARI DERGİSİ

**ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÇALIŞMALARI
DERGİSİ**

**JOURNAL OF ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR STUDIES**

Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisi (**OBSTUDIES**) yılda iki kez yayımlanan hakemli, bilimsel ve uluslararası bir dergidir. Örgütsel davranış alanına ilişkin teorik ve görgül makalelere, yer verilen dergimizin temel amacı, bu alanlarda akademik bilginin üretimi ve paylaşımına katkı sağlamaktır. Dergimizde “Türkçe” ve “İngilizce” olmak üzere iki dilde makale yayımlanmaktadır. Dergiye yayımlanmak üzere gönderilen yazılar, belirtilen yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır. Dergiye yayımlanmak üzere gönderilen yazılar, daha önce yayımlanmamış ve yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Dergide yayımlanan yazılarda belirtilen görüşler, yazarlara ait olup **Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisi**'nin görüşlerini yansıtmaz. **Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisinde** yayımlanmış yazıların tüm yayın hakları saklı olup, dergimizin adı belirtilmeden hiçbir alıntı yapılamaz.

Journal of Organizational Behavior Studies (**OBSTUDIES**) is a peer-reviewed, scientific and international journal published biannually. The main purpose of our journal, which includes theoretical and empirical articles in the field of organizational behavior, is to contribute to production and sharing of academic knowledge in these fields. Our journal publishes articles in two languages, “Turkish” and “English”. Manuscripts sent to journal for publication should be prepared in accordance with specified spelling rules. Manuscripts submitted for publication to the journal must not have been previously published or sent for publication. The views expressed in articles published in the journal belong to authors and do not reflect views of the Journal of Organizational Behavior Studies. All publication rights of the articles published in the Journal of Organizational Behavior Studies are reserved, and no citation can be made without specifying name of our journal.

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR STUDIES

İNDEKS BİLGİLERİ / INDEX INFORMATION

Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisinin tarandığı indeksler ve bağlı olduğu üyelikler aşağıda yer almaktadır

The indexes and memberships of The Journal of Organizational Behavior Studies are listed here.



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÇALIŞMALARİ DERGİSİ

Bilim Kurulu
Members of the Science Board

Prof. Dr. Usman GHANI <i>IM Sciences, Pakistan</i>	Prof. Dr. Hasan GÜL <i>19 Mayıs Üniversitesi, Türkiye</i>
Prof. Dr. Asep HERMAWAN <i>Trisakti Üniversitesi, Endonezya</i>	Prof. Dr. Mesut IDRİZ <i>Sharjah Üniversitesi, BAE</i>
Prof. Dr. Farzand Ali JAN <i>Brains Institute Peshawar, Pakistan</i>	Prof. Dr. Shah JEHAN <i>Iqra National Üniversitesi, Pakistan</i>
Prof. Dr. Kubilay ÖZYER <i>Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Türkiye</i>	Prof. Dr. Hasan TAĞRAF <i>Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye</i>
Prof. Dr. Sema YİĞİT <i>Ordu Üniversitesi, Türkiye</i>	Prof. Dr. Leyla YUSRAN <i>Trisakti Üniversitesi, Endonezya</i>
Doç. Dr. M. Said DÖVEN <i>Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Türkiye</i>	Doç. Dr. Müslüme AKYÜZ <i>Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Türkiye</i>
Doç. Dr. Umut KOÇ <i>Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Türkiye</i>	Doç. Dr. Ufuk ORHAN <i>Mersin Üniversitesi, Türkiye</i>
Doç. Dr. Elmira ADİYETOVA <i>Atrau Üniversitesi, Kazakistan</i>	Dr. Öğr. Üyesi Mehmet BİÇER <i>Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Türkiye</i>
Dr. Öğr. Üyesi Berdybekova Aiman LESBEKOVNA <i>G. Kazakistan Devlet Pedagoji Üniversitesi, Kazakistan</i>	Dr. Öğr. Üyesi Nazmiye Ülkü PEKKAN <i>Tarsus Üniversitesi, Türkiye</i>
Dr. Öğr. Üyesi Seyil NAJİMUDİNOVA <i>Manas Üniversitesi, Kırgızistan</i>	Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Ersoy YILDIRIM <i>Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Türkiye</i>
Dr. Öğr. Üyesi Arif YILDIZ <i>Adıyaman Üniversitesi, Türkiye</i>	

Bu Sayıda Katkıda Bulunan Hakemler

Reviewers List of This Issue

Doç. Dr. Burak ÖZDEMİR
Kastamonu Üniversitesi

Doç. Dr. Ali Rıza İNCE
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi

Doç. Dr. Ufuk ORHAN
Mersin Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Esra ERENLER TEKME
Çankırı Karatekin Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Onur GÖZÜBÜYÜK
Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Selim ÇAKAR
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Altuğ ÇAĞATAY
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ayhan DURMUŞ
Yozgat Bozok Üniversitesi

Öğr. Gör. Dr. Saadet GÜNDÜZ
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Fatih SEYRAN
Sağlık Bakanlığı

<i>İçindekiler</i>	<i>Sayfa No.</i>
<i>Table of Contents</i>	<i>Page Number</i>
ARAŞTIRMA MAKALELERİ / RESEARCH ARTICLES	
<i>Yengeç Sendromu: “Sosyal Kimlik Teorisi” ve Hofstede’nin “Kültür Boyutları Teorisiyle” Açıklanabilir mi? Üniversite Örneği</i> <i>Crab Syndrome: Can It Be Explained By "Social Identity Theory" and Hofstede's "Cultural Dimensions Theory"? A University Case</i> Muhammed Fatih TURAN	1-24
<i>Şiddete Maruz Kalmanın İş Performansına Etkisinde Şiddet Görme Korkusunun Aracı Rolü</i> <i>The Mediating Role of Fear of Violence on the Effect of Exposure to Violence On Job Performance</i> Çiğdem UĞAN, Mahmut AKBOLAT	25-37
<i>Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirliğin Algılanan Stres Üzerine Etkisinde Akademik Öz Yeterliliğin Aracılık Rolü</i> <i>Mediating Role of Academic Self-Efficiency in The Effect of Perceived Future Employability on Perceived Stress</i> Mesut ARDIÇ	38-56
<i>Örgüt İkliminin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi</i> <i>The Effect of Organizational Climate on Cyberloafing Behavior</i> Şakire MUMCU, Yücel EROL	57-72
DERLEME MAKALELER / REVIEW ARTICLES	
<i>Okullarda Örgüt Kültürü</i> <i>Organizational Culture in School</i> Münir ŞAHİN	73-90

ALGILANAN GELECEKTEKİ İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİN ALGILANAN STRES ÜZERİNE ETKİSİNDE AKADEMİK ÖZ YETERLİLİĞİN ARACILIK ROLÜ¹

MEDIATING ROLE OF ACADEMIC SELF-EFFICIENCY IN THE EFFECT OF PERCEIVED FUTURE EMPLOYABILITY ON PERCEIVED STRESS

Dr. Öğr. Üyesi Mesut ARDIÇ

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

ORCID ID: 0000-0002-6630-0669, mesut.ardic@gop.edu.tr

ABSTRACT

ÖZ

The aim of this study, which focuses on higher education students, is to reveal the relationship between students' perceived stress and their perceived future employability and academic self-efficacy. 537 students studying in health programs at the university agreed to participate in the study. Responses to the statements about perceived employability, academic self-efficacy, and perceived stress were obtained through an online questionnaire method. SPSS was used to evaluate the relationship between students' future employability and perceived stress and academic self-efficacy; SPSS AMOS and SPSS Process Macro statistical programs were used for path analysis. There is a significant negative relationship between the perceived future employability variable and the perceived stress variables, and a positive relationship between academic self-efficacy. It was found that there is a negative relationship between perceived future employability and academic self-efficacy. At the same time, it was concluded that academic self-efficacy mediated the effect of perceived employability on perceived stress. It may be important to reconsider employment opportunities, as post-graduate employment for university students can be a source of stress and affect self-efficacy in university education.

Yükseköğretim öğrencilerine odaklanan bu çalışmanın amacı, öğrencilerin algılanan stres ile gelecekteki algılanan istihdam edilebilirlik ve akademik öz yeterlilik arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Çalışmaya, üniversitede sağlık programlarında öğrenim gören 537 öğrenci katılmayı kabul etmiştir. Öğrenciler, algılanan istihdam edilebilirlik, akademik öz yeterlilik ve algılanan stres ile ifadelerle online anket yöntemi ile yanıt alınmıştır. Öğrencilerin gelecekteki istihdam edilebilirlik ile algılanan stres ve akademik öz yeterlilik ilişkisini değerlendirmek için SPSS ve yol analizi için SPSS AMOS ve SPSS Process Macro istatistik programı kullanılmıştır. Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik değişkeninin ve algılanan stres değişkenleri ile negatif anlamlı ilişki olduğu, akademik öz yeterlilik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu; algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ve akademik öz yeterlilik arasında negatif yönlü ilişkinin olduğu görülmüştür. Aynı zamanda, algılanan istihdam edilebilirliğin algılanan stresin üzerindeki etkisinde akademik öz yeterliliğin edilebilirliğin aracı rolü olduğu sonucuna varılmıştır. Üniversite öğrencilerinin mezuniyet sonrası istihdamın stres kaynağı olabileceği ve üniversite eğitiminde öz yeterliğe etki edebileceğinden istihdam olanaklarının yeniden gözden geçirilmesi önemli olabilecektir.

Keywords: Academic Self-Efficiency, Perceived Future Employability, Perceived Stress.

Anahtar Kelimeler: Akademik Öz Yeterlilik, Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik, Algılanan Stres.

¹Bu çalışma, 2-6 Mayıs 2023 tarihleri arasında düzenlenen 8. Uluslararası Sağlık Bilimleri ve Yönetimi Kongresi'nde özet bildirisi olarak sunulmuştur.

1. Giriş

Günümüzde ekonomi, teknoloji ve iş yaşamında hızlı değişimler meydana gelmektedir. Hızlı değişimler ile çalkantılı seyreden dünyada istihdam edilebilirlik kavramı bu değişimlerin sonuçları ile ilişkili hale getirmiştir. Dünya ekonomisinde işveren ve işgücü ilişkisinde gerçekleşen değişimler istihdam edilebilirlik kavramının akademik araştırmalarda da önem kazanmasını sağlamıştır. Bununla birlikte üniversite öğrenimini sürdüren bireylerin mezun olduktan sonra iş konusunda yaşayacakları sorunlara yönelik kaygıları artış göstermektedir (Alkın & Öksüz, 2020). İstihdam edilebilirlik bireyin yeni bir iş sahibi olabilmesine yönelik ihtimalini değerlendirmesidir, yani bireyin işgücü piyasasındaki fırsatları nasıl algıladığını yansıtmaktadır. İstihdam edilebilirlik algısı fazla olan bir birey, istihdam edileceğine yönelik beklentiye sahiptir (Berntson & Marklund, 2007). Dolayısıyla istihdam edilebilirlik algısının düşük olması ise bireyin gelecekte iş bulma imkânlarından yoksun olduğu düşüncesine sahip olduğunu göstermektedir. Gelecekte bir iş ve meslek sahibi olmak üzere eğitim gören üniversite öğrencileri üzerinde Algılanan istihdam edilebilirliğin nasıl sonuçları olduğu konusu merak uyandırmaktadır.

Türkiye’de Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’nun 2021 yılı istatistiklerine göre lisans mezuniyet alanları göz önüne alındığında, kayıtlı istihdam oranının görece yüksek olduğu eğitim ve öğretim alanı sağlık bölümleri (%82,7), ön lisans seviyesinde en yüksek kayıtlı istihdama sahip olan bütün ön lisans seviyesinde paramedik (%97,1) olmaktadır. Türkiye bu haliyle sağlık alanında eğitim gören öğrencilerin mezuniyet sonrası istihdam olanağı fazla olduğu görülmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2022 yılı ağustos ayı verilerine göre genç nüfusta işsizlik oranı %18 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, Ağustos 2022). Diğer bir ifadeyle üniversite mezunu yaklaşık her beş kişiden birisi iş bulamamaktadır. Buradan yola çıkılarak, üniversite öğrencilerinin eğitim alacakları bölümleri tercih ederken; gelecekte istihdam edilebilmelerini dikkate aldıkları, istihdam olanağı düşük olan bölümlere yönelmek istemedikleri; ancak farklı nedenlerle (tercih hatası, açıkta kalma korkusu, ailenin yanlış yönlendirmesi, puanın diğer bölümlere yetmemesi vb.) istihdam olanağı düşük bölümlere yönelenlerin ise istihdam edilememe stresi gözlemlenebilmektedir. Sonuç itibarıyla üniversite öğrencilerinin öğrenim gördükleri bölüm, istihdam edilebilirlik algılarını; algılanan istihdam edilebilirlikleri ile yaşadıkları stres düzeyini arttırabilmektedir. Bu açıklamalardan hareketle algılanan istihdam edilebilirlik ile stres arasında pozitif bir ilişki oluşturabileceği beklenmektedir.

Üniversite öğrencilerinin akademik başarı düzeyi arttıkça kişisel gelişim düzeyleri (kişilik yapısı, benlik saygısı, motivasyon, öz-yeterlik ve ders çalışma alışkanlıkları vb. duyuşsal etmenlerle) arttığı yapılan araştırmalar tarafından belirtilmektedir (Arıcı, 2007; Şevik, 2014; Wang, 2004; Sarier, 2016). Sahranç (2007) çalışmasında, eğitim fakültesinde eğitim gören öğrencilerin stres kontrolü, öz-yeterlik, durumluk yaşam doyumu ve kaygıyla ilişkisi olduğu sonucunda varmıştır. Diğer araştırmada Gündoğar et al., (2007), üniversitede tercih ettikleri bölümü açıkta kalmamak ve istediği mesleği ifa edebilmek için tercih eden öğrencilere göre yaşam beklentilerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Buradan yola çıkılarak üniversite öğrencilerinin gelecekteki istihdam edilebilirlik olan öğrenim gördükleri bölümlerin akademik öz yeterliliği yüksek olması ve algıladıkları stres üzerinde önemli bir etkiye sahip olabileceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı üniversite



öğrencilerinin algıladıkları istihdam edilebilirlikleri ile algıladıkları stres arasındaki etkisi ve bu etkide akademik öz yeterlilik aracılık rolünün varlığı incelenmek istenmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik

Genç yetişkinler için, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, öğrenimlerini ve/veya eğitimlerini tamamladıktan sonra mesleki benliklerinin temsidir. Gelecekteki benlikler (gelecekteki mesleki benlikler dahil), bir bireyin ne olabileceğine dair spesifik, bireyselleştirilmiş temsillerini ifade eder. Muhtemel benlikler, hedef belirleme, planlama ve hedefe ulaşma davranışlarını teşvik eder (Markus & Nurius, 1986). Bu nedenle, gelecekteki benliklerin “...gelecekteki olayları tahmin etmek, hedefler belirlemek, planlamak, seçenekleri keşfetmek için bir temel oluşturduğu görülen umutlar ve korkular açısından ileriye dönük taahhütlerde bulunmak ve ardından gelişimsel bir rotaya rehberlik etmek” kaynaklandığı düşünülebilir (Creed & Klisch, 2005). Diğer ifadeyle, gençler için algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, “...eğitimlerini ve/veya eğitimlerini tamamladıktan ve hazır olduktan sonra kendi becerilerinin, deneyimlerinin, kişisel özelliklerinin, işgücü piyasası bilgilerinin ve kurumsal itibarlarının değerlendirilmesi” olarak değerlendirilebilir. (Gunawan et al., 2019). Genç yetişkinlerin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, onların mevcut mesleki düşüncelerini, duygularını ve davranışlarını yönlendirebilmektir. Gelecek imajı ile mevcut davranışlar arasındaki ilişki gözlenmektedir (Comello, 2015). Örneğin, Oyserman et al. (2004), gelecekteki benliklerin başarı hedefleriyle ve dolayısıyla çocukluk çağı akademik öz yeterlilikle ilişkili olduğunu göstermiştir (Gunawan et al., 2019).

Öğrencilerin gelecekteki istihdam edilebilirliğine ilişkin olumlu imgeleri, kişinin mevcut durumu hakkında (örneğin, şu anda nerede olduklarını ve nerede olmak istediklerini karşılaştırmak gibi) ayrıntılı ilgili düşüncelerle meşgul olmasıyla ilişkilendirilmiştir. Aynı zamanda gelecek imajlarını gerçekleştirme (yani istihdam hedeflerine ulaşma) şanslarını artıracak stratejiler ve davranışlar uygulamalarına etki edebilmektedir (Gunawan et al., 2021).

Gelecek odaklı hedefler, mevcut başarıların ve ilerlemenin karşılaştırıldığı standartlardır (Lord et al., 2010). Gençler gelecekteki istihdam edilebilirliklerinin umduklarının altında olduğunu değerlendirdiklerinde, stres ve memnuniyetsizlik gelecek stratejilerini tutarsızlığa (örneğin, hedefleri düşürme/çabayı artırma) yönlendirmektedir. Bununla paralel olarak, Yizhong et al. (2017), zamanla, mezun olduktan sonra istihdam edilmeye ilişkin iyimserlik azaldıkça, iş aramaya olan güvenin azaldığını ve iş aramaya ilişkin stratejilerde ve tutumların yeniden değerlendirilmesinde bir artış olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla, algılanan istihdam edilebilirlik, gençler için dikkate alınması gereken önemli bir sonuçtur. Bu iddiayı destekler şekilde, gelecekte istihdam algısı daha yüksek olanlar ayrıca daha fazla çalışma taahhüdü, çabası ve performansı bildirmektedir; daha fazla kariyer planlama ve hedef yönetimi ile meşgul olurlar; daha iyi durumda olduğu (Lodi et al., 2020; Praskova & Johnston, 2020); ve daha az kariyer stresine sahip olduğu ortaya konulmuştur (Creed et al., 2021).

Özetle, genç yetişkinlerin gelecek görüşleri olumlu sonuçlara ulaşmayı kolaylaştıran davranışlarda bulunmakla ilişkilendirilmektedir. Buna karşılık olumsuz gelecek görüşleri, kötümser beklentiler veya daha sonra tehdit edici senaryolar gelecek hedef odaklı



davranışlara düşük katılımı ilişkilendirilme eğilimindedir (Kornadt et al., 2015). Kişinin gelecekteki kariyer başarısının algısı olan kariyer hırsının (Greenhaus et al., 1990; Nabi, 2001), üniversite bağlılığı gibi, istihdam edilebilirlik ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğu gösterilmiştir (Rothwell et al., 2009). Kariyer sıkıntısı, kariyer karar verme sürecine yönelik olumsuz duyguları yansıttığından, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ile olumsuz bir şekilde ilişkili olabilmektedir (Larson et al., 1994).

Okul hayatından sonra işsizlik, bireyler arasında hayatın en sinir bozucu zamanlarından biri olabilmektedir (Shi et al., 2018), bu da ulusal kalkınma üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Sonuç olarak, çeşitli ekonomik zorluklarla karşı karşıya kalan ulusların başlıca endişeleri arasında beceri geliştirme, beşeri sermaye geliştirme, mesleki geçiş, istihdam, işsizlik ve yeniden istihdam bulunmaktadır (Guilbert et al., 2016). Bu nedenle, artan işsizlik korkusu, öğrencilerin algılanan istihdam edilebilirlik becerilerini, yani öğrencilerin eğitimlerini/öğrenimlerini tamamladıktan sonra gelecekte kendilerini nasıl algıladıklarını ve iş piyasasına uyum sağlamaya veya mesleki ilgileri olsa bile istihdam edilmeye hazır olmalarını etkileyebilmektedir (Gunawan et al., 2019; Vanhercke et al., 2014).

2.2. Algılanan Stres

Kişi günlük yaşam problemleriyle karşılaştığında stres yaşamakta, düşük başarı performansı, gerginlik, uyku bozuklukları ve konsantrasyon eksikliği yaşamaktadır (Sinha, 2001). Stres, yaşam olayı ve koşullarına bağlıdır ve kişi, olumsuz durumla başa çıkmayı ve başa çıkmayı gerektirir. Başa çıkma stratejileri sadece koşullardan değil aynı zamanda kişilik özelliklerinin etkisinden de etkilenir. Lazarus & Folkman (1984) stresi, kişinin başa çıkma kapasitesinden daha fazla olan, kişinin fiziksel veya ruhsal huzurunu bozan ve psikolojik sağlığını tehdit eden durumlara verdiği tepki olarak tanımlamıştır.

Stresin olması, daha fazla kişisel kaynağın, bireylerin iş kaynakları yaratmasına veya bu kaynakları daha iyi kullanmasına yol açabileceği varsayılmaktadır (Xanthopoulou et al., 2007; Mayerl et al., 2016). Genel olarak, iş kaynaklarının ve potansiyel olarak kişisel kaynakların iş taleplerinin etkisini tamponladığı ve sağlık eğitimi alanlarda olduğu gibi iş talepleri yüksek olması motivasyon potansiyelinin korunmasına yardımcı olduğu gösterilmiştir (Agarwal et al., 2020).

Algılanan stres, bireylerin yaşamlarını ne ölçüde stresli olarak değerlendirdiklerini ifade etmektedir (Cohen et al., 1983). Lo Presti et al., (2020), bireylerin refahının, algılanan istihdam edilebilirliklerini iyileştirerek artırılabilirliğini öne sürmektedir. Bu, algılanan istihdam edilebilirliği daha yüksek olan bireylerin daha iyi sağlık ve esenlik bildirdiklerini öne süren Berntson & Marklund (2007) ile uyumludur. İstihdam edilebilirlik algısı daha yüksek olan çalışanların işle ilgili tükenmişlik (De Cuyper et al., 2012) ve ekonomik krizle ilgili stres (Giorgi et al., 2015) yaşama olasılığı daha düşüktür.

2.3. Akademik Öz Yeterlilik

Davranışı yönlendiren ve düzenleyen süreçleri açıklamaya çalışan çeşitli teoriler arasında Sosyal Bilişsel Teori (Bandura, 1977) şüphesiz en öne çıkanlardan biridir. Sosyal Bilişsel Teori, dış sosyal sistemlerin ve içsel öz-etki faktörlerinin bir kombinasyonunun davranışı motive ettiğini ve düzenlediğini varsayar (Bandura, 2012; Schunk & Pajares, 2002). Bu öz-etki etmenlerinden öz-yeterlilik önemli bir bileşendir ve kişinin arzulanan performansları



elde etmek için gerekli olan eylemleri organize etme ve yürütme yeteneklerine ilişkin yargısını ifade eder (Bandura, 1997). Mauer et al. (2017), "öz yeterliliği", "*belirlenen hedeflere ulaşmak için eylem planlarını organize etme ve yürütme yeteneklerine ilişkin kişisel yargılar*" olarak tanımladılar. "Öz-yeterlilik kavramı, Hsu et al. (2017) tarafından bir kişinin '*verilen durumsal talepleri karşılamak için gereken motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem planlarını harekete geçirme yeteneklerine*' olan inancı olarak daha ayrıntılı olarak açıklanmaktadır (Hsu et al., 2017).

Akademik bağlamda öz-yeterlilik sıklıkla, kişinin eğitim hedeflerine başarılı bir şekilde ulaşma yeteneği hakkındaki öğrenci yargıları olarak tanımlanır (Elias & MacDonald, 2007). Akademik öz yeterliliğin öğrenme ve ardından gelen akademik performans için önemini vurgulayan çok sayıda literatür mevcuttur. Bu ilişki, erken yaşlar (JoËet et al., 2011), lise (Alivernini & Lucidi, 2011) ve üniversite popülasyonları (Robbins et al., 2004) dahil olmak üzere çeşitli öğrenme ortamlarında incelenmiştir. Akademik öz-yeterlilik, öğrencilerin akademik başarıya erişme yeteneklerine yönelik inançları ve tutumlarının yanı sıra akademik materyalleri başarılı bir şekilde öğrenmelerine ve akademik görevleri yerine getirme yeteneklerine olan inançlarını ifade eder (Schunk ve Ertmer, 2000). Öz yeterlilik inançları, artan bağlılık, çaba ve azim yoluyla bireylerin geleceklerine yön vermektedir (Pintrich, 2003). Yüksek düzeyde öz-yeterliliğe haiz öğrenciler, başarısızlıklarını daha düşük yeteneklerden ziyade daha düşük girişimlerle ilişkilendirirken, düşük öz-yeterliliğe sahip olanlar başarısızlıklarını düşük yetenekleri ile ilişkilendirirler (Kurbanoglu & Akim, 2010). Bu nedenle, öz yeterlilik, kariyer seçimini etkileyebilir. Başka bir deyişle, düşük öz-yeterliliğe sahip öğrencilerin, görevlerini yapmaktan korkma, kaçınma, erteleme ve kısa sürede pes etme olasılıkları daha yüksektir (Hayat vd., 2020)

Chan et al. (2017), güçlü bir öz-yeterlilik duygusunun, kariyer, sosyal, evlilik ve ebeveynlik gibi farklı talepler arasında dengenin sağlanmasına katkıda bulunabileceğini öne sürdü. Bradley et al. (2017) sonucuna göre, öz yeterliliği yüksek olan bireyler, çabalarından olumlu sonuçlar beklerler ve zayıflıkları çaba, azim ve kararlılıkla fethedilmesi gereken konular olarak görürler. Öte yandan, düşük öz-yeterliliğe sahip kişiler, çabalarının başarısız olmasını bekleyebilirler.

2.4. Değişkenler Arasında İlişki

Rothwell et al. (2008) algılanan istihdam edilebilirliği "*kişinin yeterlilik düzeyine uygun sürdürülebilir bir istihdam elde etmek için algılanan yeteneği*" olarak tanımlamıştır. Kendini algılayan istihdam edilebilirliği etkileyen çok çeşitli değişkenler arasında, kişisel kaynakların önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Bu konuda Kasler et al. (2017), umut, metanet ve algılanan istihdam edilebilirlik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Gelecekteki istihdam edilebilirlik, öz yeterliliğin ve de kariyer uyumluluğunun önemli bir yordayıcı rolünü vurgulanmıştır (Ngo et al., 2017; Atitsogbe et al., 2019). Ayrıca, Berntson et al. (2008), algılanan istihdam edilebilirlik ve öz yeterliliğin birbiriyle ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Üniversite öğrencileri ve yeni mezun iş arayanlar söz konusu olduğunda ve sınırlı iş deneyimleri göz önüne alındığında, algılanan istihdam edilebilirliğin ve öz yeterliliğin geleceğini belirlemede ilişkili olacaktır. Algılanan istihdam edilebilirlik, iş güvensizliği gibi öncüllerle ilişkilendirilmiştir (Forsythe, 2017). Birçok ampirik çalışma, algılanan istihdam edilebilirliğin psikolojik işlevsellik, iş arama



davranışları veya iş tatmini dahil olmak üzere küresel sağlık gibi diğer değişkenlere önemli katkısını göstermiştir (Berntson ve Marklund, 2007; Onyishi et al., 2015).

Eğitim ve eğitim bilgilerinin gençlerin iş beklentileri ve istihdam şansları için büyük öneme sahip olduğu göz önüne alındığında, okuldaki algılanan stres de gençlerin genel yaşam doyumu ile ilişkili olduğu söylenebilir (Burger & Samuel, 2017).

Literatürde, akademisyenler algılanan istihdam edilebilirlik ve öz-yeterlik arasında iki olası ilişki türü öne sürmüştür. Öz yeterliliğin algılanan istihdam edilebilirliği yordadığı belirtilmiştir. Örneğin, Lim & Loo (2003), öz-yeterlik düzeyi yüksek olan bireylerin, becerilere sahip olduklarından emin olduklarını, gelecekteki işlerinde iyi performans gösterme yetenekleri ve istihdam edilme konusunda kendilerine güvendikleri sonucuna varmıştır. Bazı araştırmalar (Kanfer et al., 2001; Pinguart et al., 2003) ayrıca, daha yüksek öz yeterlik düzeylerinin okuldan işe başarılı bir geçişe ve daha iyi istihdam şansına yol açabileceğini bulmuştur. Öte yandan, algılanan istihdam edilebilirliğin öz-yeterlik inançlarının güçlenmesine yol açtığı öne sürülmüştür. Bu görüş, Berntson et al. (2008) algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ve öz yeterliliğin arasındaki nedenselliği kesin olarak belirleyen boylamsal çalışması tarafından doğrulanmış ve desteklenmiştir (Huang, 2015).

Gelecekte istihdam edilebilirlik ve öz yeterliliği iki ayrı yapı olarak ele almak için makul olabilir. Ancak bu, bunların ilişkili olma olasılığını dışlamaz. Örneğin, istihdam edilebilirliğin büyük ölçüde öz yeterliliğe bağlı olduğu öne süren çalışmalar gözlenmektedir (Bandura, 1977; van der Velde & van den Berg, 2003). Ayrıca, öz yeterliliğin, işsizler arasında iş arama davranışı ve istihdam sonuçlarıyla (Kanfer et al., 2001; Moynihan et al., 2003) ve öğrencilerin istihdam sonuçlarıyla olumlu bir şekilde ilişkili olduğu gösterilmiştir (Pinguart et al., 2003).

Mevcut iş piyasası, algılanan istihdam edilebilirlik ve istihdama yol açan faktörler, kişinin gelecekteki iş beklentileri hakkında artan güvensizliğe ve strese yol açabilmektedir (Keim et al., 2014). Yüksek düzeyde istihdam edilebilirlik, kişinin işle ilgili belirli sorunları çözme ve zor durumlarla başa çıkma becerisini yansıtır. Bu nedenle, öz-yeterliliğin bir sonucu olmaktan ziyade, istihdam edilebilirliğin yeterlik inançlarının güçlenmesine yol açabilmesi makuldür (Fugate et al., 2004). Eğitim ve öğretim gibi istihdam edilebilirliği artıran faaliyetlerin, işsiz bireyler arasında benlik saygısı ve öz-yeterliliği öngördüğünü öne süren ampirik kanıtlar vardır (Creed et al., 2001). Ayrıca, daha geniş bir açıdan, öz-yeterlik iyi oluşun bir boyutu olarak düşünülebilir (Van Horn et al., 2004) ve bu haliyle, bireyin algılanan istihdam edilebilirlik algı düzeyini etkileyebilir. İstihdam edilebilirliğin stres ve küresel sağlık ile ilişkili olabilmektedir (Berntson & Marklund, 2007).

Yeterlik inançları, insanların nasıl hissettiğini, düşündüğünü, kendilerini motive ettiğini ve davrandığını etkiler. Bu önemlidir, çünkü öğrencilerin kendi öğrenmelerini düzenleme ve akademik faaliyetlerde ilerleme konusundaki yeterliklerine olan inançları onların isteklerini, motivasyon düzeylerini ve akademik başarı düzeylerini belirler (Bandura, 1993). Güçlü öz-yeterliğe sahip öğrencilerin zor görevlerle kendilerine meydan okumaları ve içsel olarak motive olmaları stres ile başa çıkmaları daha olasıdır (Margolis & McCabe, 2006).

İstihdam edilebilirliğin sağlık ve esenlik ile nasıl ilişkili olduğunu açık bir şekilde araştırmak amacıyla çok az araştırma yapılmıştır. Bununla birlikte, ilgili araştırma alanlarına



bakıldığında, istihdam edilebilirliğin sağlık ve esenlik ile ilişkili olabileceği sonucuna varılabilir. Lazarus & Folkman'ın (1984) stres değerlendirme teorisinin mantığını takip ederek, istihdam edilebilirliğin daha iyi sağlık ve esenlik ile ilişkili olması beklenebilir. Çevresel bir tehlikeye verilen tepkinin, kısmen bireyin bu potansiyel tehlikeye ilişkin bilişsel değerlendirmesine bağlı olduğunu öne sürüyorlar. Durum bir meydan okuma olduğu kadar bir tehdit olarak da değerlendirilebilir ve bireyde herhangi bir başa çıkma stratejisi olmadığında bir tehdit olarak görüldüğü öne sürülür (Lazarus & Folkman, 1984; Berntson, E. & Marklund, S., 2007).

3. Yöntem

Bu çalışmanın amacı, algılanan stresin öz yeterlilik etkisinde algılanan istihdam edilebilirliğin aracı rolü olup olmadığını incelemektir. Çalışmada anket tekniği kullanılmış, hipotezler SPSS 25 ve yol analizi için SPSS AMOS istatistik programı aracılığı ile ölçülmüştür. Araştırma verilerinin analiz edilmesinde, tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik ve faktör analizleri, korelasyon analizlerinden yararlanılmıştır. Araştırma modelini oluşturan ölçme araçları birlikte analiz edilmiştir ve aracılık rolünü tespit edebilmek için ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Aracılık etkisi SPSS Proce Macro eklentisi yardımı ile analiz edilmiştir.

3.1. Araştırmanın Örneklemi

Bu çalışma Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Erbaa Sağlık Bilimleri Fakültesi ve Erbaa Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunda eğitim gören 800 öğrenci üzerinde gerçekleştirilmiş olup 537 öğrenci çalışmaya katılmıştır. Çalışmanın kapsamını, sağlık yönetimi, hemşirelik, ilk ve acil yardım, tıbbi dokümantasyon ve sekreterlik, evde bakım hizmetleri, optisyenlik programlarında istihdam olanağı yüksek olan sağlık alanında eğitim gören öğrenciler oluşturmaktadır.

3.2. Araştırmanın Ölçüm Araçları

Bu çalışma kapsamında Cohen et al. (1983)'nin 8 maddeli stres ölçeği, Gunawan et al. (2019) tarafından 24 ifadeli ve kişilerin Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik ölçeği Jerusalem & Schwarzer (1981) tarafından geliştirilmiş 7 maddeli akademik öz yeterlilik ölçekleri kullanılmıştır. Diğer yandan, çalışmada katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla (yaş, cinsiyet, eğitim süresi ve eğitim düzeyi) geliştirilen sorular bulunmaktadır.

Akademik Öz Yeterlilik Ölçeği: Üniversite öğrencilerinin akademik öz-yeterliliklerini ölçmek için Akademik Öz-yeterlilik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Jerusalem & Schwarzer (1981) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe'ye uyarlanması Yılmaz vd. (2007) gerçekleştirmiştir. 7 maddeden oluşan ölçeğin üniversite düzeyinde geçerlik güvenirliği Aksu (2015) tarafından gerçekleştirilmiştir. Aksu tarafından analizde ölçeğin tek boyutlu olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin 7. maddesi ters yönlüdür. Ölçeğin Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı 0,80 olarak tespit edilmiştir. Ölçek "Kesinlikle Katılıyorum=5-Kesinlikle Katılmıyorum=1" veya "1 = hiç, 5 = çok sık" 5'li Likert aralığında kullanılmıştır.

Algılanan Stres ölçeği: Üniversite öğrencilerinin stres ve stresle başa çıkma düzeylerini ölçmek için Cohen et al. (1983) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Bilge vd. (2009) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek, algılanan baş etme (3 madde) ve algılanan stres (5 madde) olmak üzere 2 boyut ve 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçek "1 = hiç,



5 = çok sık “ 5’li Likert aralığında kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı ise 0,89 olarak tespit edilmiştir.

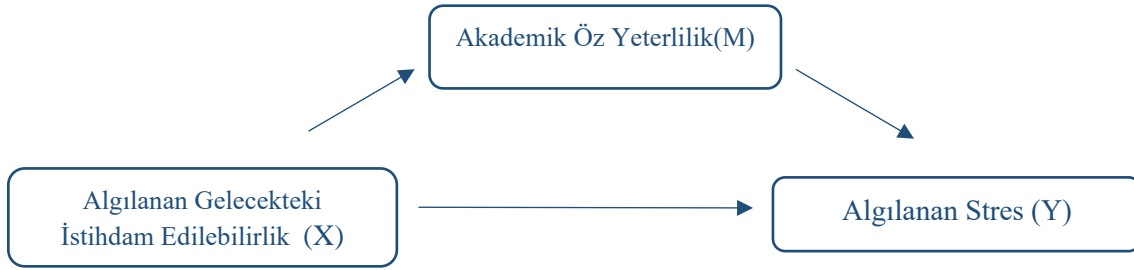
Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği: Üniversite öğrencilerinin gelecekteki istihdam edilebilirlik algısını Gunawan et al. (2019) tarafından oluşturulan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 24 maddeden ve Altılı Likert tipinde oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe’ye Alkın ve Öksüz (2020) tarafından uyarlanmıştır. Uyarlama çalışmasında Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı 0,95 olarak bulunmuştur.

3.3. Teorik Model ve Hipotezler

Sağlık alanında eğitim alan öğrencilerin algıladıkları stresin, akademik öz yeterlilik ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki aracılık ilişkisini tespit etmek amacıyla Şekil 1’de gösterilen model ve 4 hipotez oluşturulmuştur.

Şekil 1

Araştırma Modeli



H₁: Öğrencilerin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik algılanan stresi açıklamada olumlu yönde katkı yapmaktadır.

H₂: Öğrencilerin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik akademik öz yeterliliği açıklamada olumlu yönde katkı yapmaktadır.

H₃: Öğrencilerin akademik öz yeterlilik algılanan stresi açıklamada olumlu yönde katkı yapmaktadır.

H₄: Öğrencilerin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik algılanan stres etkisinde akademik öz yeterliliğin aracılık rolü bulunmaktadır.

3.5. Veri Analizi ve Bulgular

Araştırmanın amacı doğrultusunda öğrencilerin akademik öz yeterlilik ile algılanan stres ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ölçeklerinin yapı geçerliğini incelemek üzere doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmıştır.

Tablo 1

Korelasyon Katsayıları

	1	2	3
1-Algılanan İstihdam Edilebilirlik	1		
2- Algılanan Stres	-0,142**	1	
3-Akademik Öz Yeterlilik	0,475**	-0,265**	1

** Korelasyon 0,01 önem düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 1’den de anlaşılacağı üzere Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik değişkeninin ve algılanan stres değişkenleri ile negatif anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=-0,142$, $p>0.05$). Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik ve akademik öz yeterlilik arasında ($r= 0,475$, $p=000$) pozitif yönlü bir ilişki olduğu; Algılanan gelecekteki istihdam



edilebilirlik ve akademik öz yeterlilik arasında negatif yönlü ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=-0,265$, $p>0.05$).

Bu kapsamda öncelikle öz-yeterlilik ölçeğinin ve algılanan stresin tek faktörlü yapısını, algılanan istihdam edilebilirlik ölçeğinin altı faktörlü yapısını (algılanan gelecekteki beceriler, algılanan gelecekteki deneyimler, algılanan gelecekteki kişisel özellikler, algılanan gelecekteki iletişim ağı, algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi, eğitim kurumunun beklenen itibarı) doğrulamak amacıyla birinci düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Daha sonra algılanan istihdam edilebilirlik ölçeklerinin geneli için ikinci düzey DFA analizi yapılmıştır. Tablo 2’de ölçeklerin bütün olarak birinci ve ikinci düzey DFA ile elde edilen uyum iyiliği değerleri sunulmuştur. Bütün olarak ölçeklerin değerlendirilmesinde bu yöntem kullanılmıştır.

Tablo 2

Geçerlilik Analizi Sonuçları

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum	Model İndexes
CMIN	Minimum	1794,878
DF	-	655
χ^2 /df	$X^2/DF \leq 3$	2,573
GFI	$0,85 \leq GFI < 0,90$	0,864
TLI (NNFI)	$0,90 \leq NNFI < 0,95$	0,913
IFI	$0,90 \leq IFI < 0,95$	0,924
CFI	$0,90 \leq CFI < 0,95$	0,923
RMSEA	$0,05 < RMSEA < 0,08$	0,054
RMR	$0,05 \leq RMR \leq 0,08$	0,065

Not: (χ^2 and χ^2/df) = Chi-square statistics; TLI = Tucker-Lewis Index; IFI = Incremental Fit Index; CFI = Comparative Fit Index; GFI = Goodness Fit Index; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation. (Karagöz, Y. 2017).

Değişkenler arasındaki korelasyonlara bakıldıktan sonra aracılık hipotezinin incelenmesi aşamasına geçilmesine karar verilmiştir. Modelde değişkenler arasındaki ilişkilerde aracılık etkisi Hayes A.F. (2013) geliştirdiği SPSS Process Macro uygulaması kullanılmış ve raporlanmıştır. Bu programın kullanılmasındaki ana etkenlerden birisi aracılık ve düzenleyicilik etkilerini bu yöntem ile aynı anda birden fazla değişken modele dâhil edilebilmektedir (Gürbüz, 2019). Ölçüm araçlarının DFA sonucunda bulunan maddelerin faktör yükleri 0,30 altında kalanlar ölçekten çıkarılmıştır. Test edilen iki faktörlü model Şekil 1’de gösterilmiştir. Modelde gösterilen tüm yol katsayıları $p < 0,001$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.



Şekil 2

Modelin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı, ($X^2=1794,878$; $Sd=81$; $p<0,001$)



3.6. Algılanan İstihdam Edilebilirlik Algılanan Stres Etkisinde Akademik Öz Yeterliliğin Aracı Değişken Rolü

Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin algılanan strese etkisinde akademik öz yeterliliğin aracılık rolü varlığını test etmek için SPSS Process Macro modülü ile Bootstrap regresyon analizi yapılmış ve analiz bulguları Tablo 3'de gösterilmiştir. Aracı değişken varlığını üç aşamalı çoklu doğrusal regresyon analizi yöntemiyle test edilmiştir. Bu analizde öncelikle bağımsız değişkenin moderatör üzerindeki etkisine bakılır (Şekil 2'deki 1. yol). İkinci adımda bağımsız değişkenin bağımlı değişkenlerle ilişkisi incelenir (Şekil 1'deki 3. yol). Sonuçlar her iki aşamada da anlamlı ise üçüncü aşamada bağımsız değişken ve aracı değişken birlikte analiz edilerek bağımlı değişkenler üzerindeki etkisi incelenir (Şekil 2'deki ve Tablo 3 yollarının toplamı). Bağımsız değişkenin bağımlı değişkenlere etkisi ortadan kalkmış veya bağımsız değişkenin etkisi azaltmış ise modeldeki değişken ara değişken olarak kabul edilir (Baron & Keny, 1986).

Tablo 3

PROCESS Makro ile Aracılık Etkisi

Model	Akademik Özyeterlilik (M)			Algılanan Stres (Y)		
	B	LLCI	ULCI	B	LLCI	ULCI
Algılanan İstihdam Edilebilir. (X)	.482***	.407	.558	-.021	-.124	.080
Akademik Özyeterlilik (M)	-	-	-	-.278***	-.379	-.177
Model özeti	$R^2 = .226$			$R^2 = .070$		
	$F_{(sd=1,535)} = 156.245, p < .001$			$F_{(sd=2,534)} = 20.289, p < .001$		
AİE → AS (Toplam Etki)	B = -.156, %95 BCA CI [-.063, -.141]					
AİE → AS (Doğrudan Etki)	B = -.022, %95 BCA CI [.080, -.020]					
AİE → AS (Dolaylı Etki)	B = -.134, %95 BCA CI [-.197, -.077]					
AİE → AS (Özel Dolaylı Etki)	B = -.121, %95 BCA CI [-.177, -.070]					



Analiz sonucunda algılanan istihdam edilebildiğin akademik öz yeterlilik üzerindeki etkinin anlamlı ve pozitif yönde etkilediği ($b= 0,4825$, %95 GA [LLCI= 0,4067, ULCI= 0,5584], $t = 12, 4998$, $p < 0,01$) bulunmuştur. Bu analiz sonuçlarına göre algılanan istihdam edilebilirliğin akademik öz yeterliliğin üzerindeki toplam etkisinin %48 ($R^2=0,4754$) olduğu belirlenmiştir. Akademik öz yeterliliğin algılanan stres üzerindeki etkinin negatif ve olumlu yönde etkilemektedir ($b= -0,2777$, %95 GA [LLCI= -0, 3788, ULCI= -0,1765], $t = -5, 3912$, $p < 0,01$). Algılanan istihdam edilebilirliğin algılanan stres üzerindeki etkisinin negatif ve anlamlı olduğu analiz sonucunda görölmektedir ($b= -,00221$, %95 GA [LLCI= -0,1248, ULCI= -0,1765], $t = -5, 3912$, $p < 0,01$).

Algılanan istihdam edilebilirliğin algılanan stres üzerindeki etkinin akademik öz yeterliliğin aracı rolü olup olmadığına dair karar, dolaylı etkinin sonucuna göre karar verilmektedir. Buna göre, algılanan stresin öz yeterlilik üzerinde dolaylı etkinin $\beta=-0,1340$ (indirect effect) olması ve güven aralığının sıfırı (0) kapsamaması (BootLLCI=-0,1979, BootULCI=-0,0774), algılanan istihdam edilebilirliğin algılanan stresin üzerindeki etkisinde akademik öz yeterliliğin aracı rolü olduğunu göstermektedir. Aracı değişken olan akademik öz yeterliliğin aracılık etkisinin yükseğe yakın olduğu görölmektedir. Aracı değişken olan Preacher & Kelley (2011) 'in etki büyüklüğüne ilişkin olarak; 0,25'e yakın tamamen standardize edilmiş bir etki değeri yüksek etkiyi, 0,9'a yakın orta etkiyi ve 0,1'e yakın düşük etkiyi gösterir. (Preacher & Kelley, 2011).

4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu çalışma, üniversite öğrencilerinin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlikleri ile algılanan stres üzerindeki etkisinde akademik öz yeterliliğin aracı rolünü belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Erbaa Sağlık Bilimleri Fakültesi ve Erbaa Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunda eğitim gören 800 öğrenci ile anket yapılmıştır.

Çalışmanın temelini, üniversite öğrencilerinin gelecek planlamasında önemli rol oynayan gelecekteki algılanan istihdam edilebilirlik kavramı oluşturmaktadır. Algılanan istihdam edilebilirlik, işgücü piyasası yapısının ve özelliklerinin hem nesnel hem de öznel değerlendirmelerinden etkilenmektedir (Clarke, 2018, Rothwell et al., 2008, Wittekind et al., 2010). İstihdam edilebilirlik kavramı üniversite öğrencilerinin gelecek planlaması açısından önemli arz etmektedir (Vanhercke et al., 2014). Literatürde üniversite öğrencilerinin gelecekteki istihdam edilebilirliğin algılanan stres ile ilişkisini inceleyen sınırlı çalışma olduğu ve algılanan stres ile akademik öz yeterlilik gibi farklı değişkenlere etki ölçülmüştür. Yapılan çalışmalarda, öğrencilerin akademik öz yeterlilikleri ile pozitif bir ilişkisi ve hayatta algılanan stresleri ile negatif bir ilişkisi olduğu (Ma & Bannet, 2021), algılanan istihdam edilebilirliğin genel sağlık ve zihinsel esenlik ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu (Berntson & Merklunt, 2007) saptanmıştır. Başka bir çalışmada ise istihdam edilebilirlik algısı arttıkça olumlu duygular geliştiği ve olumsuz duygularının (stres, depresyon gibi) negatif yönlü geliştiği, psikolojik iyi olma halini pozitif yönlü artırdığı görölmüşüdü (Bozkurt ve Özkurt., 2019).

Araştırma sonuçları algılanan istihdam edilebilirliğin, algılanan stres üzerinde negatif ve anlamlı etkisi olduğunu göstermektedir. Bu bulgu literatürdeki araştırma bulguları (Bridgstock, 2009; Ellis, 2014; Atitsogbe et al., 2019; Berntson et al. 2008) ile uyumlu olduğu gözlemlenmiştir.



Araştırmanın bir diğer önemli bulgusu akademik öz yeterlilik ile algılanan stres arasındaki negatif ilişkidir. Yani öğrencilerin akademik öz yeterlilikleri arttıkça algıladıkları stres azalmaktadır. Bu bulgu literatür ile uyum göstermektedir (Asıcı ve Uygur, 2017; Özşarı ve Altın, 2021).

Araştırmanın en önemli bulgusu, algılanan istihdam edilebilirlik algılanan stres ilişkisinde akademik özyeterlilik algısının aracılık rolü olduğudur. Bu bulguya göre, öğrencilerin algılanan istihdam edilebilirlikleri düşük olduğunda stres düzeyleri artacak ve bu durum öğrenciler üzerinde olumsuz etki edecektir. Ancak öğrencilerin akademik öz yeterliliklerinin artırılması durumunda bu etki azalacaktır. Diğer taraftan öğrencilerin akademik istihdam edilebilirlik algıları yüksek ise bu durum stresi azaltmaktadır. Akademi öz yeterlilikleri düşük ise stres daha da azalmaktadır.

Sonuç itibarıyla araştırmanın öğrencilerin akademik öz yeterliliklerinin önemini göstermektedir. Okul yönetimlerinin, öğretim elemanlarının ve öğrencilerin akademik öz yeterlilik düzeylerini artırıcı faaliyetleri arttırması, üniversite öğrencilerinin mental açıdan daha iyi durumda olmalarını sağlayacaktır.

Araştırmada algılanan istihdam edilebilirliğin algılanan stresin üzerindeki etkisinde akademik öz yeterliliğin edilebilirliğin aracı rolü olduğunu göstermektedir. Literatürde üç değişkenin incelendiği çalışmaların sınırlı olduğu gözlenmektedir. Çalışmamız, mezun işsizliğin giderek artan bir endişe kaynağı olabileceği ülkemizde istihdam olanağı az olan bölümlerin öğrencilerde stres kaynağı olabileceğinden istihdam olanaklarının yeniden gözden geçirilmesi önemli olabilecektir. İşgücü piyasası daha düşük düzeyde kariyer olanağına sahip bölümlerin, kariyer için sosyal dezavantajı şiddetlendirmesi ve strese neden olabilecektir. Daha iyi kariyer stratejilerine sahip gençlerin daha proaktif olduğunu ve istihdam olanağı sahip bölümlerden daha fazla teşvik aldığını ve gelecekteki istihdam edilebilirlikleri hakkında daha olumlu bir görüşe sahip olacakları düşünülmektedir.

Bu çalışmada nihai olarak üniversite öğrencilerinin gelecekteki istihdam olanağı yüksek olan sağlık alanı bölümlerinin algıladıkları stresin azalmasında anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edildiğinden, sağlık bölümlerinde dışında diğer bölümlerinde istihdam olanaklarına destek verilmesi üniversite öğrencilerinin algıladıkları stresi azaltabileceği düşünülmektedir.

Aynı zamanda elde edilen tüm bu bulgulardan yola çıkarak algılanan istihdam edilebilirliğin ve akademik öz yeterlilik sahibi kişilerin iş gücü piyasasına girişte ve çalışma hayatına girişte büyük katkı sağlayabileceğini söylemek mümkündür. Bu bağlamda istihdam olanaklarının fazlalığı üniversite öğrencilerinin akademik öz yeterliliklerine etki edebileceği aynı zamanda stresin azaltabilmesi büyük önem taşımaktadır.

Kaynakça

- Agarwal, G., Mosquera, M., Ring, M., & Victorson, D. (2020). Work engagement in medical students: An exploratory analysis of the relationship between engagement, burnout, perceived stress, lifestyle factors, and medical student attitudes. *Medical Teacher*, 42(3), 299-305.
- Alivernini, F., & Lucidi, F. (2011). Relationship between social context, self-efficacy, motivation, academic achievement, and intention to drop out of high school: a longitudinal study. *The Journal Of Educational Research*, 104, 241-252.
- Alkın, S., & Öksüz, Y. (2020). Üniversite öğrencilerinin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 211-219.



- Aksu N. (2015). *Lise Öğrencilerinin Akademik Öz Yeterlik, Sosyal İlişki Unsurları İle Suça Eğilimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atitsogbe, K. A., Mama, N. P., Sovet, L., Pari, P., & Rossier, J. (2019). Perceived employability and entrepreneurial intentions across university students and job seekers in Togo: The effect of career adaptability and self-efficacy. *Frontiers in psychology*, 10(180), 1-14.
- Arıcı, İ. (2007). *İlköğretim Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi Dersinde Öğrenci Başarısını Etkileyen Faktörler* (Ankara örneği). [Yayımlanmamış doktora tezi], Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Asıcı, E., & Uygur, S. S. (2017). Duygusal öz-yeterlik ve affetmenin algılanan stres düzeyini yordayıcı rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 1353-1375.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (2012). Social cognitive theory. In P. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (1. baskı). Thousand Oaks, CA: Sage Publications Ltd.
- Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. (Ebsco Host Research Databases Academic Search Premier, Educational Psychologist, Spring, 28(2), 117-148.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. 1986. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51: 1173–1182.
- Berntson, E. & Marklund, S. (2007). *The relationship between perceived employability and subsequent health*. *Work & Stress*, 21(3), 279-292.
- Berntson, E., Näswall, K., and Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and self-efficacy: a cross-lagged analysis. *Eur. J. Work Organ. Psychol.* 17, 413–425
- Bilge, A., Ögce, F., Genç, R. E., & Oran, N. T. (2009). Algılanan stres ölçeği (ASÖ)'nin Türkçe versiyonunun psikometrik uygunluğu. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 2(25), 61-72.
- Bradley, R., Browne, B.L. and Kelley, H.M. (2017). Examining the influence of self-efficacy and selfregulation in online learning. *College Student Journal*, 15(4),518-530.
- Bridgstock, R. (2009), The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills, *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31–44.
- Burger, K., & Samuel, R. (2017). The role of perceived stress and self-efficacy in young people's life satisfaction: A longitudinal study. *Journal of youth and adolescence*, 46, 78-90.
- Chan, X.W., Kalliath, P.B., Brough, P., O'Driscoll, M., Siu, O.-L. and Timms, C. (2017).. Self-efficacy and work engagement: test of a chain model. *International Journal of Manpower*, 3(6), 819-834.
- Cohen, S., Kamarck, T. and Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 385-396.
- Comello, M. L. (2015). How does a risk-oriented “future-self” influence behavior? A structural-equation modeling approach with marijuana-related outcomes. *Journal of Health Psychology*, 20, 37–47.
- Creed, P. A., & Klisch, J. (2005). Future outlook and financial strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 251–260.
- Creed, P. A., Bloxsome, T. D., & Johnston, K. (2001). Self-esteem and self-efficacy outcomes for unemployed individuals attending occupational skills training programs. *Community, Work and Family*, 4(3), 285–303.
- Creed, P. A., Sawitri, D. R., Hood, M., & Hu, S. (2021). Career goal setting and goal pursuit in young adults: The role of financial distress. *Journal of Career Development*, 48(6), 801-816.
- De Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S., & Witte, H. D. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 770-788.
- Elias, S. M., & MacDonald, S. (2007). Using past performance, proxy efficacy, and academic self-efficacy to predict college performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 37, 2518-2531.
- Ellis, L. E. (2013). *Community embeddedness and core self-evaluations as predictors of job search and stress during unemployment: perceived employability as a moderator* [Doctoral dissertation], Clemson University.



- Forsythe, A. (2017). I doubt very seriously whether anyone will hire me; factors predicting employability perceptions in higher education. *Cogent Psychol.* 4, 1–13.
- 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.
- Giorgi, G., Shoss, M. K. and 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), 121-137.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, 64–86.
- Guilbert, L., Bernaud, J. L., Gouvernet, B., & Rossier, J. (2016). Employability: review and research prospects. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16, 69-89.
- Gunawan, W., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2019). Development and initial validation of a perceived future employability scale for young adults. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 610-627.
- Gunawan, W., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2021). Young adults' perceived future employability: Antecedents and consequences. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21, 101-122.
- Gündoğar D., Gül S.S., Uskun E., Demirci S. & Keçeci D. (2007). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumunu yordayan etkenlerin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, 10, 14-27.
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*. Seçkin Yayınevi.
- Hayat, A. A., Shateri, K., Amini, M., & Shokrpour, N. (2020). Relationships between academic self-efficacy, learning-related emotions, and metacognitive learning strategies with academic performance in medical students: a structural equation model. *BMC medical education*, 20(1), 1-11.
- Hayes, A. F. (2013). Introduction To Mediation, Moderation, And Conditional Process Analysis. A Regression-Based Approach, *The Guilford Press*, New York, Ny, US.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis*. A Regression-Based Approach, The Guilford Press, New York, Ny, US.
- Hsu, D. K., Wiklund, J., & Cotton, R. D. (2017). Success, failure, and entrepreneurial reentry: An experimental assessment of the veracity of self-efficacy and prospect theory. *Entrepreneurship theory and practice*, 41(1), 19-47.
- Jerusalem, M., & Schwarzer, R. (1981). Fragebogen zur erfassung von" Selbstwirksamkeit. Skalen zur Befindlichkeit und Persoenlichkeit In R. Schwarzer (Hrsg.)(Forschungsbericht No. 5). Berlin: Freie Universitaet, Institut fuer Psychologie.
- JoÛet, G., Usher, E. L., & Bressoux, P. (2011). Sources of self-efficacy: an investigation of elementary school students in France. *Journal Of Educational Psychology*, 103, 649-663.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837–855.
- Kasler, J., Zysberg, L., and Harel, N. (2017). Hopes for the future: demographic and personal resources associated with self-perceived employability and actual employment among senior year students. *J. Educ. Work* 30, 881–892.
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of occupational health psychology*, 19(3), 269-290.
- Kornadt, A. E., Voss, P., & Rothermund, K. (2015). Hope for the best, prepare for the worst? Future self-views and preparation for age-related changes. *Psychology and Aging*, 30, 967–976.
- Kurbanoglu NI, Akim A. (2010). The relationships between university students' chemistry laboratory anxiety, attitudes, and self-efficacy beliefs. *Aust J Teach Educ*, 35(8):48-59.
- Larson, L. M., Toulouse, A. L., Ngumba, W. E., Fitzpatrick, L. A., & Heppner, P. P. (1994). The development and validation of coping with career indecision. *Journal of Career Assessment*, 2, 91–110.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. *Springer publishing company*. New York.
- Lim, VK ve Loo, GL (2003). Ebeveyn iş güvencesizliği ve ebeveynlik davranışlarının gençlerin öz-yeterlik ve iş tutumları üzerindeki etkileri. *Mesleki Davranış Dergisi* , 63 (1), 86-98.



- Lo Presti, A., Törnroos, K., & Pluviano, S. (2020). Because I am worth it and employable: A cross-cultural study on self-esteem and employability orientation as personal resources for psychological well-being at work. *Current Psychology*, 39, 1785-1797.
- Lodi, E., Zammitti, A., Magnano, P., Patrizi, P., & Santisi, G. (2020). Italian adaption of the Self-Perceived Employability Scale. *Behavioral Sciences*, 10(5), 82–100.
- Lord, R. G., Diefendorff, J. M., Schmidt, A. M., & Hall, R. J. (2010). Self-regulation at work. *Annual Review of Psychology*, 61, 543–568.
- Margolis, H. & McCabe, P. P. (2006) Improving self-efficacy and motivation: What to do, what to say. *Intervention in School and Clinic*, 41(4), 218–227.
- Markus, H., & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist*, 41, 954–969.
- Mauer, R., Neergaard, H., & Linstad, A. K. (2017). Self-efficacy: Conditioning the entrepreneurial mindset. *Revisiting the Entrepreneurial Mind: Inside the Black Box: An Expanded Edition*.
- Mayerl, H., Stolz, E., Waxenegger, A., Rasky, E., Freidl, W. (2016). The role of personal and job resources in the relationship between psychosocial job demands, mental strain, and health problems. *Front Psychology*. 7(1214): 1-11.
- Moynihan, L. M., Roehling, M. V., LePine, M. A., & Boswell, W. R. (2003). A longitudinal study of the relationships among job search self-efficacy, job interviews, and employment outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 18(2), 207–233.
- Nabi, G. R. (2001). The relationship between HRM, social support and subjective career success among men and women. *International Journal of Manpower*, 22, 457–474.
- Ngo, H. Y., Liu, H., and Cheung, F. (2017). Perceived employability of hong kong employees: its antecedents, moderator and outcomes. *Pers. Rev.* 46, 17–35.
- Onyishi, I. E., Enwereuzor, I. K., Ituma, A. N., and Omenma, J. T. (2015). The mediating role of perceived employability in the relationship between core self-evaluations and job search behaviour. *Career. Dev. Int.* 20, 604–626.
- Oyserman, D., Bybee, D., Terry, K., & Hart-Johnson, T. (2004). Possible selves as roadmaps. *Journal of Research in Personality*, 38, 130–149.
- 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.
- Özsarı, A., & Altın, M. (2021). Öz yeterlik ve stresle başa çıkma (Bireysel ve takım sporları antrenörleri araştırması). *Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, 15(3), 399-411.
- Pinquart, M., Juang, L. P., & Silbereisen, R. K. (2003). Self-efficacy and successful schoolto work transition: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 329–346.
- Pintrich PR. (2003). A motivational science perspective on the role of student motivation in learning and teaching contexts. *J Educ Psychol.* 95(4), 650-667.
- Praskova, A., & Johnston, L. (2021). The role of future orientation and negative career feedback in career agency and career success in Australian adults. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 463-485.
- Preacher, K. J., & Kelley, K. (2011). Effect size measures for mediation models: quantitative strategies for communicating indirect effects. *Psychological methods*, 16(2), 93.
- Robbins, S. B., Lauver, K., Le, H., David, D., & Langley, R. (2004). Do psychosocial and study skill factors predict college outcomes? A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 130, 261-288.
- Rothwell, A., Herbert, I., and Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: construction and initial validation of a scale for university students. *J. Vocat. Behav.* 73, 1–12.
- Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 152–161.
- Sahraç, Ü. (2008). Bir durumluk akış modeli: stres kontrolü, genel özyeterlik, durumluk kaygı, yaşam doyumu ve akış ilişkileri. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (16), 122-144.
- Sarıer, Y. (2016). Türkiye’de Öğrencilerin akademik başarısını etkileyen faktörler: bir meta-analiz çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.* 31(3): 609-627



- Schunk, D. H. & Ertmer, P.A. (2000). Self-regulation and academic learning: Self-efficacy enhancing interventions. *Handbook Self-Regul Elsevier*, 631–49.
- Schunk, D. H., & Pajares, F. (2002). The development of academic self-efficacy. In A. Wigfield, & J. S. Eccles (Eds.), *Development of achievement motivation* (1). San Diego, CA, US: Academic Press.
- Shi, L. P., Imdorf, C., Samuel, R., & Sacchi, S. (2018). How unemployment scarring affects skilled young workers: Evidence from a factorial survey in Swiss recruiters. *Journal for Labour Market Research*, 52(7), 1–15.
- Sinha, U. K., Sharma, V., & Nepal M. K. (2001). Development of a scale for assessing academic stress: A preliminary report. *Journal of the Institute of Medicine*, 23, 96-102.
- Şevik, Y. (2014). *İlköğretim Müdür Ve Müdür Yardımcılarının Öğrencilerin Akademik Başarısını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri İle Akademik Başarısına Katkıları*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Mehmet Akif Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu. *İş Gücü İstatistikleri* (Ağustos 2022). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Agustos-2022-45654#:~:text=15%2D24%20ya%C5%9F%20grubunu%20kapsayan,23%2C3%20olarak%20tahmin%20edildi.>
- Van der Velde, M., & van den Berg, P. (2003). Managing functional flexibility in a passenger transport firm. *Human Resource Management Journal*, 13(4), 45–55.
- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365–375.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E. and De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592–605.
- Xanthopoulou D, Bakker AB, Demerouti E & Schaufeli WB. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *Int J Stress Manage.* 14(2):121–141.
- Yılmaz, M., & Gürçay, D. ve Ekici, G.(2007). Akademik özyeterlik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 253-259.
- Yizhong, X., Lin, Z., Baranchenko, Y., Lau, C. K., Yukhanaev, A., & Lu, H. (2017). Employability and job search behavior: A six-wave longitudinal study of Chinese university graduates. *Employee Relations*, 39, 223–239.
- Wang, D. B. (2004). Family background factors and mathematics success: A comparison of Chinese and US students. *International Journal of Educational Research*, 41, 40-54.



Extended Summary

The changes in the relationship between employer and workforce in the world economy have made the concept of employability gain importance in academic research as well. However, there is an increase in the concerns of individuals who continue their university education about the problems they will experience regarding work after graduation (Alkin & Öksüz, 2020). Employability is an individual's assessment of the likelihood of obtaining a new job; that is, it reflects how the individual perceives opportunities in the labor market. An individual with a high perceived employability expects to be employed (Berntson & Marklund, 2007). Therefore, the low perception of employability indicates that the individual has the idea that he lacks the opportunities to find a job in the future. The issue of how perceived employability has consequences for university students studying to have a job and a profession in the future arouses curiosity.

According to the statistics of the Turkish Statistical Institute (TURKSTAT) for 2021 in Turkey, considering the undergraduate graduation areas in the field of health, the field of education and training with the highest registered employment rate is health departments (82.7%), and paramedics at the associate degree level (97.1%) have the highest registered employment at the associate degree level. As a result, it has been observed that students studying health in Turkey have more employment opportunities after graduation. According to the August 2022 data of the Turkish Statistical Institute (TURKSTAT), the unemployment rate among the young population was 18% (TURKSTAT, August 2022). In other words, about one out of every five people with a university degree needs help finding a job. Starting from here, while choosing the departments where university students will study, they take into account that they can be employed in the future; they do not want to go to departments with low employment opportunities, but for different reasons (preference error, fear of exposure, family misdirection, lack of score for other departments, Etc.), for those who are directed to departments with low employment opportunities, the stress of not being able to be employed can be observed. As a result, the department in which university students study can increase their perceptions of employability and the level of stress they experience with their perceived employability. Based on these explanations, it is expected that the deceptively perceived person can create a positive relationship between employability and stress.

The researchers state that personal development levels (self-esteem, personality structure, self-efficacy, motivation, and affective factors such as study habits) increase as the academic achievement level of university students increases (Arıcı, 2007; Şevik, 2014; Wang, 2004; Sarier, 2016). Sahranç (2007) concluded in his study that students studying at the faculty of education have a relationship with stress control, self-efficacy, situational anxiety, and life satisfaction. In the other research, Gündoğar et al. (2007), it is observed that life expectancy is lower compared to students who prefer their preferred department at university to avoid being exposed and to be able to do the profession they want. Based on this, it has thoughted that the departments that university students study, which are future employability, may significantly impact their high academic self-efficacy and perceived stress. In this direction, the study examined the effect of university students' perceived employability on their perceived stress and the existence of an intermediary role of academic self decieny in this effect.



For young adults, perceived future employability represents their professional after completing their studies or education. Future selves (including future professional selves) refer to specific, individualized representations of what an individual can be. Possible selves encourage goal-setting, planning, and goal-achieving behaviors (Markus & Nurius, 1986). Therefore, of the future selves, "...it can be considered that it is caused by making forward-looking commitments in terms of hopes and fears, which are seen to provide a basis for predicting future events, setting goals, planning, exploring options, and then guiding a developmental route" (Creed & Klisch, 2005).

When a person encounters daily life problems, he experiences stress, low achievement performance, tension, sleep disorders, and a lack of concentration (Sinha, 2001). Stress depends on the life event and circumstances, and the person needs to cope with the negative situation. Coping strategies are influenced not only by circumstances but also by personality traits. Lazarus & Folkman (1984) defined stress as a reaction to situations that exceed a person's coping capacity, disrupt a person's physical or spiritual peace of mind, and threaten their psychological health.

The concept of self-sufficiency, Hsu et al. It is explained in more detail (2017), as a person's belief in 'their ability to mobilize the motivation, cognitive resources, and action plans needed to meet given situational demands' (Hsu et al., 2017). In an academic context, self-efficacy is often defined as student judgments about a person's ability to successfully achieve educational goals (Elias & MacDonald, 2007).

The study aims to investigate whether perceived employability plays an intermediary role in the self-efficacy effect of perceived stress. The survey technique was used in the study, the hypotheses were tested using SPSS 25 and the SPSS AMOS statistical program for path analysis. In the research data analysis, descriptive statistics, factor and reliability analyses, and correlation analyses were used. The measurement tools that make up the research model were analyzed together, and a second-level confirmatory factor analysis was performed to determine the role of mediation. The mediation effect was analyzed with the help of the SPSS Processes Macro plugin.

In order to determine the intermediary relationship between the perceived stress of students receiving education in the field of health, academic self-efficacy, and perceived future employability, four hypotheses have been created.

H1: The perceived stress of the students' perceived future employability contributes positively to the explanation.

H2: The perceived future employability of students contributes positively to the explanation of academic self-efficacy.

H3: The perceived stress of students' academic self-efficacy contributes positively to the explanation.

H4: There is a mediating role of academic self-efficacy in the effect of perceived stress on students' perceived future employability.

This study was conducted on 800 students studying at Tokat Gaziosmanpaşa University's Erbaa Faculty of Health Sciences and Erbaa Vocational School of Health Services, and 537 students participated. The scope of the study is composed of students who are educated in



the health field with high employment opportunities in health management, nursing, first and emergency aid, medical documentation and secretarial, home care services, and optician programs.

It has been found that there is a significant negative relationship between the perceived Future Employability variable and the perceived stress variables. It is seen that there is a positive directional relationship between perceived future employability and academic decency; there is a negative directional relationship between perceived future employability and academic decency.

As a result of the analysis, it was found that the effect of perceived employability on academic self-efficacy was significantly and positively influenced. The effect of academic self-efficacy on perceived stress has both negative and positive effects. The decision on whether the effect of perceived employability on perceived stress is an intermediary role of academic self-efficacy is made according to the result of the indirect effect. Accordingly, the fact that the indirect effect of perceived stress on self-efficacy is December $\beta=-0.1340$ (indirect effect) and the confidence interval does not cover zero (0) (BootLLCI=-0.1979, BootULCI=-0.0774) shows that academic self-efficacy plays an intermediary role in the effect of perceived employability on perceived stress.

The most important finding of the research is that the perception of academic self-efficacy plays a mediating role in the relationship between perceived employability, and perceived stress. According to this finding, when students' perceived employability is low, their stress levels will increase, which will be harming them. However, if students' academic self-efficacy has increased, this effect will decrease. On the other hand, if students' perceptions of academic employability are high, this reduces stress. If the self-efficacy of the academy is low, the stress is has reduced even more. As a result, the research shows the importance of students' academic self-efficacy. Increasing the activities that increase the academic self-efficacy levels of school administrations, lecturers, and students will ensure that university students are in better mental condition. Since this study ultimately found that health departments with high future employment opportunities for university students have a significant effect on reducing perceived stress, it has been thoughted that supporting employment opportunities in other departments other than health departments can reduce the perceived stress of university students.

