



**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**



YÜKSEK LİSANS TEZİ

**OLUMSUZ DÜŞÜNCELERİN GELECEK KARIYER BEKLENTİLERİNİ
ŞEKİLLENDİRMESİNDE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE ÖZYETERLİLİĞİN
ARACI ROLÜ**

RÜMEYSA KAYA

**DANIŞMAN
Prof. Dr. TANER ARTAN**

**II. DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi AYLİN ARICI**

Sosyal Hizmet Anabilim Dalı

Sosyal Hizmet, Tezli Yüksek Lisans Programı

Haziran, 2025

TEZ KABUL VE ONAYI

Rümeysa KAYA tarafından, **Prof. Dr. Taner ARTAN** danışmanlığında hazırlanan " OLUMSUZ DÜŞÜNCELERİN GELECEK KARİYER BEKLENTİLERİNİ ŞEKİLLENDİRMESİNDE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE ÖZYETERLİLİĞİN ARACI ROLÜ " başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından **24/06/2025** tarihinde yapılan sınav sonucunda **oy birliği** ile başarılı bulunarak **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Tez Jürisi		İmza	Sonuç
DANIŞMAN	Prof. Dr. Taner ARTAN		
	İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa Sosyal Hizmet Anabilim Dalı		☒ Kabul ☐ Ret
ÜYE	Dr. Öğr. Üyesi Hatice Selin		
	IRMAK YAŞAR İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa Gerontoloji Anabilim Dalı		☒ Kabul ☐ Ret
ÜYE	Dr. Öğr. Üyesi Selda		
	MEYDAN İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Hizmet Anabilim Dalı		☒ Kabul ☐ Ret



İşsizliğin ve çaresizliğin gölgesinde kaybolan hayatlara ithafen...

BÜTÇE DESTEKLERİ

OLUMSUZ DÜŞÜNCELERİN GELECEK KARIYER BEKLENTİLERİNİ ŞEKİLLENDİRMESİNDE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE ÖZYETERLİLİĞİN ARACI ROLÜ

Bu tez çalışması için herhangi bir kurumdan bütçe desteği alınmamıştır.



TEŞEKKÜR

Tez konumun belirlenmesinden yazım sürecine kadar bana olan destek ve katkıları başta olmak üzere mesleki bilgi ve deneyimleri, hayata bakış açısıyla da her zaman ufkumu açan ne olursa olsun yolun sonunu aydınlık olarak görmemi sağlayan değerli tez danışanım Prof. Dr. Taner ARTAN'a,

Tez yazım sürecinde beni her zaman destekleyen daha iyisi için benimle emek veren endişelerimi gideren kıymetli vaktini her zaman bana ayıran değerli ikinci tez danışanım Dr. Aylin ARICI'ya,

Araştırmama katkılarıyla ve katılımlarıyla destek olan değerli katılımcılara,

Araştırmama katkılarını sunan değerli jüri üyelerim; Dr. Selda MEYDAN ve Dr. Hatice Selin IRMAK YAŞAR'a

Araştırmamın veri analizleri konusunda bana destek olan ve tüm sorularımı içtenlikle yanıtlayan değerli meslektaşım Gizem Burcu BOLAT'a

Benim bugün olduğum kişi olmamı sağlayan her ne olursa olsun desteklerini yanında hissettiğim, ihtiyacım olsun olmasın her zaman beni desteklemeye hazır olduklarını bildiğim, sevgilerini ve inançlarını yanımda hissettiğim AİLEME

DERİNDEN VE SONSUZ TEŞEKKÜRLERİMLE

Haziran 2025

RÜMEYSA KAYA

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

TEZ KABUL VE ONAYI.....	ii
BEYAN.....	iii
BÜTÇE DESTEKLERİ.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
ŞEKİL LİSTESİ.....	x
TABLO LİSTESİ.....	xi
SİMGE VE KISALTMA LİSTESİ.....	xiv
ÖZET.....	xv
ABSTRACT.....	xvii
1. GİRİŞ.....	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	4
2.1. TEKRARLANAN OLUMSUZ DÜŞÜNCELER.....	4
2.1.1. Endişe.....	4
2.1.2. Ruminasyon.....	6
2.1.3. Transdiagnostik Bir Süreç Olarak Tekrarlayan Olumsuz Düşünceler.....	10
2.1.4. Literatürde Yapılan Çalışmalar.....	17
2.2. İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK.....	18
2.2.1. İstihdam Edilebilirliğin Tarihçesi.....	25
2.2.2. Algılanan İstihdam Edilebilirlik.....	28
2.2.3. Algılanan İstihdam Edilebilirlik Boyutları.....	30
2.2.4. İşsizlik ve İstihdam Edilebilirlik.....	35
2.2.5. Literatürde Yapılan Çalışmalar.....	46
2.3. ÖZYETERLİLİK.....	49
2.3.1. Özyeterliliğin Kaynakları.....	50
2.3.2. Yüksek ve Düşük Özyeterlilik.....	52
2.3.3. Özyeterlilik Kavramları.....	54
2.3.4. İstihdam Edilebilirlik ve Özyeterlilik.....	57

2.3.5. Literatürde Yapılan Çalışmalar	58
2.4. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ	60
2.4.1. İyi Oluş	60
2.4.2. Öznel İyi Oluş	62
2.4.3. Öznel İyi Oluşun Faydaları.....	64
2.4.4. Psikolojik İyi Oluş.....	65
2.4.5. Literatürde Yapılan Çalışmalar	70
2.4.6. Sosyal Hizmet Perspektifi	72
3. YÖNTEM	77
3.1. Araştırmanın Deseni	77
3.2. Araştırmanın Hipotezleri	77
3.3. Araştırmanın Önemi	78
3.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	78
3.5. Araştırma Verilerinin Toplanması.....	79
3.5.1. Olumlu ve Olumsuz Ruminasyon Ölçeği.....	79
3.5.2. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği	79
3.5.3. Genel Özyeterlilik Ölçeği	80
3.5.4. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	80
3.6. Veri Toplama Süreci.....	80
3.7. Araştırmanın Sayıltıları.....	81
3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları	81
3.9. Verilerin Analizi	81
4. BULGULAR.....	83
4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	83
4.2. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	85
4.3. Ölçekler ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler	88
4.4. Hipotez Testleri	104
5. TARTIŞMA.....	112
5.1. Demografik Verilerin Tartışılması	112
5.2. Ölçeklere İlişkin Betimsel İstatistiklerin Tartışılması	113
5.3. Ölçeklerin Demografik Verilerle Tartışılması	114
5.4. Hipotezlerin Tartışılması	133
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	138
7. KAYNAKLAR	144

8. EKLER.....	197
İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI.....	209
ETİK KURUL İZİN YAZISI	210
KURUM İZNİ YAZILARI.....	211
ÖZGEÇMİŞ	212



ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 2.1: Kurumsal Olmayan Genç Nüfusun İşgücü Durumu, 2024.....	45
Şekil 2.2: Psikolojik İyi Oluşun Kuramsal Temelleri ve Bileşenleri.....	66
Şekil 4.1: Psikolojik İyi Oluşun, Olumsuz Ruminasyon ve Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Arasındaki Aracı Rolünü Açıklayan Aracılık Analizi Modeli.....	107
Şekil 4.2: Özyeterliliğin, Olumsuz Ruminasyon ve Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Arasındaki Aracı Rolünü Açıklayan Aracılık Analizi Modeli.....	109

TABLO LİSTESİ

Sayfa No

Tablo

Tablo 2.2: İstihdam Edilebilirlik Kavramının Tarihsel Değişimi.....	27
Tablo 2.3: Bölgelere Göre Dünyada İşsizlik Oranları.....	42
Tablo 2.4: Dünyadaki Kadın ve Erkeklerin NEET (Ne İstihdamda Ne Eğitimde) Oranları.....	43
Tablo 2.5: Cinsiyete ve Bölgelere Göre Dünyadaki Gençlerin NEET Oranı	43
Tablo 2.6: Türkiye’de Yıllara Göre 15 Yaş Üzeri bireylerin İşsizlik Oranları	44
Tablo 2.7: Yüksek ve Düşük Özyeterliliğe Sahip Bireylerin Özellikleri.....	53
Tablo 2.8: Ryff’in Psikolojik İyi Oluşun Altı Boyutunun Bireyde Meydana Getirdiği Kişisel Özellikler	68
Tablo 4.1: Katılımcıların Demografik Özellikler ve İş Arama Durumlarına İlişkin Dağılımları	81
Tablo 4.2: Ölçeklere İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları	85
Tablo 4.3: Ölçekler-Alt Boyutlar Skewness-Kurtosis Değerleri.....	86
Tablo 4.3: Katılımcıların Ölçeklerden ve Alt Boyutlardan Aldığı Toplam Puanların Betimsel İstatistikleri	87
Tablo 4.4: Cinsiyet ve Yaş Değişkenlerine Göre Olumlu ve Olumsuz Ruminasyon Alt Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması.....	90
Tablo 4.5: Öğrenim Durumuna Göre Olumlu Ruminasyon Alt Ölçeği Puanlarının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	90
Tablo 4.6: Öğrenim Durumuna Göre Olumsuz Ruminasyon Alt Ölçeği Puanlarının Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	90

Tablo 4.7: Ekonomik Duruma Göre Olumlu ve Olumsuz Ruminasyon Alt Ölçek Puanlarının Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları.....	90
Tablo 4.8: İş Arama Durumu, İdeal İş İnancı ve İş Arama Süresine Göre Olumlu ve Olumsuz Ruminasyon Alt Ölçeklerine Ait Analiz Sonuçları.....	91
Tablo 4.9: Cinsiyet ve Yaş Değişkenlerine Göre Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanlara Ait Analiz Sonuçları.....	92
Tablo 4.10: Öğrenim Durumuna Göre Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanlara Ait Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları.....	93
Tablo 4.11: Ekonomik Duruma Göre Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanlara Ait Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları.....	94
Tablo 4.12: İş Arama Durumu, İdeal İş İnancı ve İş Arama Süresine Göre Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına Ait Analiz Sonuçları....	95
Tablo 4.13: Cinsiyet ve Yaş Değişkenlerine Göre Genel Özyeterlilik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanlara Ait Analiz Sonuçları.....	96
Tablo 4.14: Öğrenim Durumuna Göre Genel Özyeterlilik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanlara Ait Tek Yönlü ANOVA Sonuçları.....	97
Tablo 4.15: Ekonomik Duruma Göre Genel Özyeterlilik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanlara Ait Tek Yönlü ANOVA Sonuçları.....	98
Tablo 4.16: İş Arama Durumu, İdeal İşini Bulma İnancı ve İş Arama Süresine Göre Genel Özyeterlilik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanlara Ait Analiz Sonuçları.....	100
Tablo 4.17: Cinsiyet ve Yaş Değişkenlerine Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanlarına Ait Analiz Sonuçları.....	101
Tablo 4.18: Öğrenim Durumu ve Ekonomik Durum Değişkenlerine Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanlarına Ait Tek Yönlü ANOVA Sonuçları.....	101
Tablo 4.19: İş Arama Durumu, İdeal İşini Bulma İnancı ve İş Arama Süresine Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanlarına Ait Analiz Sonuçları.....	102

Tablo 4.20: Ölçekler Arası ilişkilere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları.....	103
Tablo 4.21: Olumsuz Ruminasyonun Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	104
Tablo 4.22: Olumsuz Ruminasyonun Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	105
Tablo 4.23: Olumsuz Ruminasyonun Özyeterlilik Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	105
Tablo 4.24: Psikolojik İyi Oluşun Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	106
Tablo 4.25: Özyeterliliğin Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	106
Tablo 4.26: Psikolojik İyi Oluşun, Olumsuz Ruminasyon ve Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Arasındaki Aracılık Etkisi	108
Tablo 4.27: Özyeterliliğin, Olumsuz Ruminasyon ve Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Arasındaki Aracılık Etkisi.....	109

SİMGE VE KISALTMA LİSTESİ

Kısaltmalar	Açıklama
TDK	: Türk Dil Kurumu
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
APA	: American Psychiatric Associaton
GSYH	: Gayrisafı Yurtiçi Hasıla
NEET	: Ne İstihdamda Ne Eğitimde
AB	: Avrupa Birliğı
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
ILO	: International Labour Organization
SHÇEK	: Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü
DİSK	: Türkiye Devrimci İşçi Sendifikaları Konfederasyonu
RNT	: Repetitive Negative Thoughts

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

OLUMSUZ DÜŞÜNCELERİN GELECEK KARIYER BEKLENTİLERİNİ ŞEKİLLENDİRMESİNDE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE ÖZYETERLİLİĞİN ARACI ROLÜ

RÜMEYSA KAYA

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Sosyal Hizmet Anabilim Dalı

Sosyal Hizmet, Tezli Yüksek Lisans Programı

Danışman : Prof. Dr. TANER ARTAN

II. Danışman : Dr. Öğr. Üyesi AYLİN ARICI

Bu araştırmanın amacı aktif olarak iş arayan işsiz bireyler ve üniversite son sınıf öğrencilerinin tekrarlayan olumsuz düşüncelerle algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlikte özyeterlilik ve psikolojik iyi oluşun etkilerini incelemektir. Nicel araştırma yönteminin kullanıldığı araştırmada, uygun örnekleme ile belirlenen 670 katılımcı yer almaktadır. Araştırmanın veri toplama araçları olarak; katılımcıların tanımlayıcı özellikleri ve kişisel deneyimlerini tespit etmek için “Sosyo-demografik Bilgi Formu”, tekrarlayan olumsuz düşünce düzeylerini ölçmek için “Olumlu ve Olumsuz Ruminasyon Ölçeği”, algılanan istihdam edilebilirlik düzeylerini ölçmek için “Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik”, bireylerin özyeterlilik seviyesini ölçmek için “Genel Özyeterlilik” ve psikolojik iyi oluş düzeylerini ölçmek amacıyla “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre; tekrarlayan olumsuz düşünceler algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, psikolojik iyi oluş ve genel özyeterlilik ile negatif ilişkilidir. Psikolojik iyi oluş ve özyeterlilik algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlikle pozitif ilişkilidir. Psikolojik iyi oluş, tekrarlayan olumsuz düşünceler ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında aracı roldedir. Genel özyeterlilik de tekrarlayan olumsuz düşünceler ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında aracı roldedir. Bu bulgular, işsizlik sürecinde bireylerin zihinsel süreçlerinde ortaya çıkan tekrarlayıcı olumsuz düşüncelerin bireyin istihdam edilebilirlik algısı, kendine güveni ve psikolojik iyi oluş düzeyi üzerindeki olumsuz etkisini gözler önüne sermektedir. Elde edilen bu veriler, işsizlik sürecinde deneyimlenen tekrarlayıcı olumsuz düşüncelerin bireyin ruh sağlığı üzerindeki etkilerini anlamaya yönelik psikososyal müdahalelere temel oluşturabilecek niteliktedir.

Haziran 2025 , 230 sayfa.

Anahtar kelimeler: işsizlik, istihdam edilebilirlik, tekrarlayan olumsuz düşünceler, olumsuz ruminasyon, olumlu ruminasyon, özyeterlilik, psikolojik iyi oluş



ABSTRACT

M.Sc. THESIS

THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND SELF-EFFICACY IN THE RELATIONSHIP BETWEEN NEGATIVE THOUGHTS AND FUTURE CAREER EXPECTATIONS

RÜMEYSA KAYA

İstanbul University-Cerrahpaşa

Institute of Graduate Studies

Department of Social Work

Social Work Programme

Supervisor : Prof. Dr. TANER ARTAN

Co-Supervisor: Dr. AYLİN ARICI

The aim of this study is to examine the effects of self-efficacy and psychological well-being on perceived future employability in the presence of repetitive negative thoughts among unemployed individuals actively seeking jobs and final-year university students. The study, which employed a quantitative research method, included 670 participants selected through convenience sampling. Data were collected using the following instruments: “Socio-Demographic Information Form” to determine participants’ demographic characteristics and personal experiences; “Positive and Negative Rumination Scale” to measure levels of repetitive negative thinking; “Perceived Future Employability Scale” to assess perceived employability; “General Self-Efficacy Scale” to evaluate self-efficacy levels; and the “Psychological Well-Being Scale” to measure psychological well-being. According to the findings, repetitive negative thoughts were negatively associated with perceived future employability, psychological well-being, and general self-efficacy. Psychological well-being and self-efficacy were positively associated with perceived future employability. Moreover, psychological well-being played a mediating role between repetitive negative thoughts and perceived future employability. Similarly, general self-efficacy also mediated the relationship between repetitive negative thoughts and perceived future employability. These findings reveal the negative impact of repetitive negative thoughts, which emerge in individuals' cognitive processes during unemployment, on perceived employability, self-confidence, and psychological well-being. The findings obtained are of a nature that can serve as a basis for psychosocial interventions aimed

at understanding the impact of repetitive negative thoughts experienced during unemployment on individuals' mental health.

June 2025, 230 pages.

Keywords: unemployment, employability, repetitive negative thoughts, negative rumination, positive rumination, self-efficacy, psychological well-being



1. GİRİŞ

Kariyer, bireyler için yaşamlarının önemli bir dönemini kapsayan ve onlara zamanla uzmanlık ve başarı fırsatları sunan mesleklere sahip olmaları anlamına gelir (TDK, 2022; Oxford University Press, 2025). Daha önce yalnızca “ücretli istihdam” olarak görülen bu süreç, günümüzde bireyin sürekli öğrenme, ilerleme ve çalışanların kendini geliştirme sorumluluğunu taşıdığı dinamik bir gelişim alanı olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda kariyer; bireyin istidam edildikten sonraki süreçte kendini geliştirmek için uyguladığı faaliyetleri, terfileri, eğitimleri ve aldığı sorumlulukları kapsayan çok boyutlu bir süreci ifade eder (Serbes ve Albay, 2017). Üniversiteden işe geçmekte olan bireyler için bu kariyer inşası genellikle iş bulmak ile başlar ve bu ilk adım kritik bir dönüm noktasıdır.

Günümüzde işsizlik oranlarının yüksekliği gençler için okuldan işe geçiş aşamasını zorlaştırmaktadır. Özellikle esnekleşen istihdam biçimleri gençlerin işgücü piyasasında yer edinmelerini zorlaştırmakta ve sürekli istihdama geçiş süreçlerinin uzamasına neden olmaktadır (Blossfeld ve diğ., 2005; Armano ve diğ., 2017; Baranowska ve Gebel, 2010). Bu dönemde öğrenciler, işgücü piyasasının zorluklarıyla ilk kez tanışmakta ve iş bulmaya dair artan endişeye ve strese sahip olmaktadır (Belle ve diğ., 2022).

İşsizliğin neden olduğu stres ve endişeyle başa çıkmak için diğerlerine göre daha az mali ve sosyal kaynağa sahip olan genç işsizler açısından ruh sağlığı üzerindeki etkiler endişe vericidir. Literatürde bulunan birçok araştırma da işsizliğin bireyler üzerindeki sağlık ve refah etkilerinin bireyleri olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır (Staiger ve diğ., 2018; Kim, 2020; Farré ve diğ., 2018; Paul ve Moser, 2009; McKee-Ryan ve diğ., 2005; Van den Bergh ve diğ., 2024).

İşsizlik, öncelikle ekonomik sorunlara neden olurken bu ekonomik sorunlar beraberinde bireyin toplumdan geri çekilmesine neden olmakta ve sağlıklı bir yaşam sürdürme noktasında sorunlara neden olmaktadır (Brand, 2015; Lewchuk ve diğ., 2015). Bu sorunlar zamanla bireylerin ruh sağlığında yol çatığı olumsuzluklar nedeniyle depresyon, anksiyete, düşük benlik saygısı ve intihar gibi problemleri beraberinde getirir. Bireyde meydana gelen bu sorunları tetikleyen şey çoğunlukla sahip olduğu düşünce şeklidir. Bu süreçte çok fazla boş vakti olan birey geçmişe ya da geleceğe yönelik tekrarlayan düşüncelere sahip olur (Mains ve diğ., 2012).

Bu düşünceler çoğunlukla olumsuzdur ve tekrarlayan olumsuz düşünceler yaşam deneyimlerine ve bireyin öz benliğine odaklanarak depresif hissetmesine neden olabilmektedir (Surrence ve diğ., 2009; Krajniak ve diğ., 2013).

Tekrarlayan olumsuz düşünceler, literatürde genellikle klinik bozuklarla ilişkilendirilerek incelenmiştir (Palmieri ve diğ., 2021; Spinhoven ve diğ., 2018; Olatunji ve diğ., 2023). Ancak bu düşünce türleri klinik tanı almamış bireyler tarafınca da karşılaşılan zorluklar doğrultusunda deneyimlenebilmektedir. Özellikle işsizlik gibi zor bir süreç yaşayan bireylerde, yaşanan olumsuz deneyimler kişinin öz benliğini, yeteneklerini, seçimlerini ve kariyer sürecini sürekli olarak sorgulamasına yol açmakta; bu durum da tekrarlayan düşüncelerin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Genellikle olumsuz içerikli olan bu düşünceler bireyin ilerlemeyen ve belirsiz bir süreçte depresif duygudurumuna girmesiyle beraber istihdam edilebilirliğine dair şüphe ve kaygılarını arttırmaktadır.

Günümüzde istihdam edilebilirlik kavramı bireylerin çabasına bağlı kılınmış ve bireyin işgücü piyasasında fırsatları nasıl algıladığı bu fırsatlar içinde kendini nereye konumlandığını yansıtan bir kavram olarak görülmeye başlanmıştır. Araştırmalara göre iş piyasasının günümüzde geçmişe kıyasla daha belirsiz ve istikrarsız bir istihdam ilişkisi vardır. Bu durum, bireyleri kendi kariyerlerini kendilerinin güvence altına alma sorumluluğunu taşımaya zorlamaktadır. Bu yüzden bireyin eğitim yoluyla elde ettiği avantajlar dahi yeterli istihdam güvenliğini sağlamayabilmektedir (Baruch, 2001; Baruch ve Peiperl, 2000).

Arthur ve Rousseau (2001) da istihdam edilebilirlik kavramı için işgücü piyasasındaki yaşanan değişikliklerden dolayı işverenden bağımsız bir şekilde bireyin inşa etmesi gereken bir süreç olduğunu ifade etmişlerdir. Dacre Pool ve Swell (2007) ise merkezde bireyin yer aldığı bu süreçte bireylerin; özgeçmiş hazırlama, iş deneyimine sahip olma, iş piyasasındaki fırsatların farkında olma gibi becerilere sahip olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Özellikle yeni mezunlar için bu süreci yürütmek deneyim ve bilgi eksikliğinden dolayı oldukça zordur. Bu durum da genç bireylerin okuldan işe geçiş sürecini karmaşık ve stresli hale getirmektedir (Serdar ve diğ., 2013). Dolayısıyla hem sürecin zorlukları hem de iş bulabilmenin güçlüğü bireyleri olumsuz etkilemektedir. Pössel ve diğerleri (2024) de Covid-19 sonrası istihdamda yaşanan değişimlerin (ekonomik güvencesizlik, iş güvencesizliği ve işsizlik oranlarının artması) tekrarlanan olumsuz düşüncelerle arasındaki bağlantıyı araştırmışlardır. Çalışmaya göre bireyler yaşanan bu değişimlerden dolayı daha karamsar, endişeli ve öfkeli hissettiklerini bildirmişlerdir.

Bu araştırmanın temel amacı üniversite son sınıf öğrencilerinin ve işsiz bireylerde tekrarlayan olumsuz düşüncelerin istihdam edilebilirlik algılarına etkisinde özyeterlilik ve

psikolojik iyi oluşun aracı rollerini incelemektir. Bununla birlikte yaş, cinsiyet, eğitim durumu, sosyoekonomik düzey, aktif iş arayıp aramama durumu, iş arama süresi ve ideal iş beklentileri değişkenlerinin olumlu ve olumsuz ruminasyon, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, özyeterlilik ve psikolojik iyi oluş düzeyleri ile ilişkisi incelenmiştir. Araştırma kapsamında katılımcıların üniversite son sınıf öğrencilerinden ve iş arayan işsiz bireylerden seçilmesinin nedeni; okuldan işe geçiş aşamasında olan bireylerin herhangi bir geliri olmaması ve işgücü piyasasına ilk defa girmelerinden dolayı işsizlik döngüsünden olumsuz bir şekilde etkilenebilme olasılıklarının yüksek olmasıdır. Ulusal literatürde tekrarlayan olumsuz düşünceler ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ilişkisini inceleyen çalışma bulunmadığı saptanmıştır. Bu araştırmaya iki farklı değişken dahil edilmiştir. Bu değişkenlerin seçilme sebebi algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin bu değişkenlerle yakından ilişkili olmasıdır.

Bu değişkenlerden biri psikolojik iyi oluştur. Psikolojik iyi oluş tekrarlayan olumsuz düşünceler ve istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide önemli bir etkiye sahiptir. Çünkü iş arama sürecinin getirisi olan belirsiz süreç olumsuz deneyimlerle de yakından ilişkilidir. Bu süreç bireylerde tekrarlayan olumsuz düşüncelerin ortaya çıkmasına neden olarak istihdam edilebilirlik algılarını etkileyebilmekte ve bireylerin iyi oluş düzeylerini etkilemektedir. Araştırmalar işsizliğin bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerine etkisinin olumsuz olduğunu ortaya koymaktadır (Theodossiou, 1998; Gedikli ve diğ., 2022; Creed ve Macintyre, 2001). Bunun yanında psikolojik iyi oluş düzeyinin yüksek olması istihdam edilebilirlik algısını da olumlu etkileyebilmektedir. Literatürde bu üç değişkenin yer aldığı bir çalışma bulunmazken çalışanların istihdam edilebilirlik algısı ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalar çoğunlukta olsa da işsizler için bu iki değişkenin arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalar sınırlıdır. Dolayısıyla psikolojik iyi oluş değişkeninin seçilme nedeni işsizlerin istihdam edilebilirlik algısı kapsamında yapılmış çalışmaların yetersizliğidir.

Diğer değişken ise özyeterliliktir. Literatürde özyeterlilik ve istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Tekrarlayan olumsuz düşüncelerin bu iki değişken arasındaki ilişkiye olan etkisinin incelendiği bir çalışma ise bulunmamaktadır. İstihdam edilebilirlik algısı ve özyeterlilik arasında çift yönlü bir ilişki vardır. Dolayısıyla ortaya çıkan olumsuz düşüncelerin özyeterliliğe etkisi doğrudan istihdam edilebilirlik algısını da etkilemektedir. İşsizlerin yaşadıkları deneyimlerin net bir şekilde anlaşılabilmesi için bu değişkenlerin arasındaki ilişkinin araştırılması sosyal politikalara katkı sağlayacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. TEKRARLANAN OLUMSUZ DÜŞÜNCELER

Tekrarlayan olumsuz düşünceler; bireyin halihazırda ya da geçmişte deneyimlediği veya gelecekte deneyimleyebileceğini düşündüğü olay ya da durumların olumsuz yönlerine odaklandığı bir düşünce sürecini ifade etmektedir (Ehring ve diğ., 2011). Bu düşünme süreci genel olarak; sürekli yinelenen, bireyin üzerinde hakimiyet kuramadığı, verimsiz, müdahaleci ve vazgeçilmesi zor olan olumsuz bir süreçtir (Ehring ve Watkins 2008; Harvey ve diğ., 2004). Literatür incelendiğinde bugüne kadar özellikle psikolojik bozukluklar ile incelenen tekrarlayan olumsuz düşüncelerin bu bozukluklara ait birtakım süreç özelliklerini paylaştığı görülmüştür (Segerstrom ve diğ., 2000; Watkins ve diğ., 2005). Fakat tekrarlayan olumsuz düşüncelerin bu psikolojik bozukluklarla birlikte incelenmesi bu düşünce sürecinin yalnızca bu hastalıklara özgü olduğu ve tanı kriterlerini taşımayan insanlarda görülmediği anlamına gelmez (Dupuy ve diğ., 2001). Aksine her birey zaman zaman olumsuz olaylar, duygular ve düşüncelerle ilgili olumsuz düşünceler içerisinde olabilir (Ikani, 2021).

Kendine odaklı (Ingram, 1990) ve işlevsiz düşünce sürecinden oluşan bu düşünceler bireyin ruh hali üzerinde kaygı ve depresif semptomlar gibi olumsuz etkilere neden olmaktadır (McLaughlin ve diğ., 2007; Segerstrom ve diğ., 2000). Bu durumun tekrarlayan olumsuz düşünceler üzerine yapılan çalışmalarda, tekrarlayan olumsuz düşüncelerin bu semptomları geliştirdiği (Nolen-Hoeksema ve diğ., 2008; Ruscio ve diğ., 2011; Spinhoven ve diğ., 2018) semptomları devam ettirdiği (Kertz ve diğ., 2015; Nolen-Hoeksema, 2000) ve bunların uzun vadede sürmesine sebep olduğu (Ehring ve Watkins, 2008; Shull ve diğ., 2016) sonuçlarına ulaşılmıştır.

Tekrarlayan olumsuz düşünceler için depresyon literatüründe sıklıkla ruminasyon olarak bahsedilir (Sanchez ve diğ., 2023) ve tekrarlayan olumsuz düşüncelerin en yaygın iki biçimi; gelecek zamana odaklı olumsuz düşüncelerden oluşan “endişe” ve geçmiş zamana yönelik olumsuz düşüncelerden oluşan “ruminasyon”dur (Kaplan ve diğ., 2018).

2.1.1. Endişe

Korku süreci ile yakından ilişkili olan endişe, kimi zaman ona eşlik ederken kimi zamanda onu tetikleyici bir faktör olarak hem yönlendirici işlev görmekte hem de simgesel

anlamların akışını şekillendirmektedir (Borkovec ve diğ., 1983). Bu endişe dizisinin gelecekte meydana gelebilecek travmatik olayları önlemeye ya da bu tür olaylarla baş etmeyi sağlayacak stratejiler geliştirmeye hizmet eden zihinsel bir problem çözme sürecini aktive ettiği düşünülmektedir. Söz konusu bu süreç çevresel ya da hayali bir korku uyarıcısı tarafından tetiklenebilmektedir (Borkovec ve diğ., 1983).

Barlow (1988) endişeyi “*endişeli endişe*” ve “*gelecekte meydana gelecek olaylara ilişkin kaygı*” olmak üzere iki grupta incelemiştir. Bilişsel bir süreç olan endişe, gelecekte yaşanabilecek olaylara yönelik belirsizlik ve olumsuzluk içeren düşünceleri kaygı duyguları eşliğinde zihinsel olarak işler. Bu sürecin temel faktörü bireyin endişe duyduğu durumların gerçekleşeceğine dair beklentisidir. Kaygılı endişeli bireyler, olumsuz olayların başlarına gelme olasılığını düşündüklerinde, bu olaylarla ilgili öznel olasılık yargılarında artış yaşamaktadır (MacLeod ve diğ., 1991).

Levey ve Martin’in (1975) endişenin nasıl ortaya çıktığını açıkladıkları duygu modeline göre uyaranlara karşı verilen tepkiler anlık ve içsel tepkilerdir ve bu içsel tepkiler öznelidir. Çünkü doğrudan herhangi bir duyguya atfedilemez ve bireyin öznel deneyimlerini, içsel durumunu ifade eder. Modele göre tesadüfi gelişen ve bilinmeyen sonuçlara sahip olaylar bireyin hayatta kalmasını desteklemek amacıyla gelecek olaylar için deneyim oluşturur (Levey ve Martin, 1975). Endişe, her ne kadar düşünce süreçlerinden meydana geliyor gibi görünse de modelde anlatıldığı gibi tetikleyici imgelerle başlar. İmgeler ilk olarak duygusal tepkilerin oluşumuna neden olur. Bu duygusal tepkiler ise zincirleme şekilde korkulan olayla ilgili muhtemel çevresel sonuçları tahmin etme, bu sonuçlara yanıt olarak alternatif başa çıkma davranışlarının olası etkinliğini hesaplama ve değerlendirme süreçlerini tetikleyerek yeni endişe unsurlarının ortaya çıkmasına neden olurlar (Borkovec ve diğ., 1983).

Endişe doğası gereği bir psikopatoloji belirtisi değildir fakat bireyin işlevselliğini bozar ve belirgin şekilde artarsa sıkıntılı durumlara sebep olabilir (Craske ve diğ., 1992). Aşırı ve müdahale edilemeyen endişe yaygın anksiyete bozukluğu için ana tanı kriterlerinden biridir (American Psychiatric Association (APA), 2013). Anksiyete bozukluğu yanında endişenin depresyon (Muris ve diğ., 2005; Starcevic, 1995; Stöber ve Joormann, 2001) ve diğer anksiyete bozukluklarında (Zimmerman ve Chelminski, 2003; Gladstone ve diğ., 2005) olmak üzere birçok Eksen 1 bozukluğunda da mevcut olduğuna dair çalışmalar mevcuttur. Fakat endişe sadece klinik hastalarda değil sağlıklı bireylerde de görülebilen ve herkes tarafından sıklıkla deneyimlenen bir duygudur (Dupuy ve diğ., 2001). Sağlıklı bireyin belirli bir konuda endişe yaşayarak bu endişeyi arttırmaları depresif ruh halinin ve kaygının (Andrews ve Borkovec,

1988) yanında olumsuz düşüncelerde de kısa süreli bir artışa neden olmaktadır (Borkovec ve diğ., 1983; York ve diğ., 1987; Butler ve diğ., 1995; Wells ve Papageorgiou, 1995). Nitekim Borkovec ve arkadaşları (1983), 15-30 dakika süren bir endişe sürecinin bile, düşük düzeyde endişe deneyimleyen bireylere kıyasla, sonraki beş dakikalık süreçte daha yoğun kaygı, depresif duygulanım ve olumsuz düşünceler üretilmesine yol açtığını ortaya koymuşlardır (Borkovec ve diğ., 1983).

Endişeli birey zihninde bir sorunla meşguldür ve odak noktasını sorunu çözmeye yönelik düşüncelerle doldurur. Birey bu noktada sürekli olarak alternatifler, bunların gerçek olma olasılıkları, muhtemel meydana gelecek sonuçlar gibi düşüncelerle bir değerlendirme süreci içindedir. Bu süreç kişiyi sorunlarından uzaklaştırmanın aksine, bireyi sürekli akıl yürütmeye odaklama ve aynı düşüncelerin sürekli olarak tekrar etmesi gibi etkilerle kendini gösterir (Breznitz, 1971). Zihninde sürekli olarak aynı düşüncelerle meşgul olan endişeli bireyler eylemlerini geciktirme ya da erteleme davranışları içindedir. Belirsiz durumlarla gittikçe daha fazla karşı karşıya kalırlar, açıkça doğru bir yanıt göremez ve tüm kararların yanlış olabileceğini düşünürler. Bu durumda da hata yapmaktan çekindikleri için sorunu mümkün olduğunca ertelerler (Metzger ve diğ., 1990). Endişeli bireylerin sürekli olarak düşündükleri konu hakkında bir yanıt bulabilmeleri için o yanıtın kesinlikle doğru olması gerekmektedir. Cevaptan emin olmaları gerektiği için ya sorunun kuşkusuz doğru olan o mükemmel yanıtını bulurlar ya da hiç cevap vermezler. Bu nedenden dolayı endişeli bireyler aynı zamanda mükemmeliyetçidirler (Pratt ve diğ., 1997).

Hem endişe hem de tekrarlayan olumsuz düşünceler aynı paydada buluşmaktadır (Ehring ve Watkins, 2008; Segerstrom ve diğ., 2000; Watkins, 2008). Çünkü her ikisi de yaşananların anlam ve bağlamından kopmuş bir biçimde, yalnızca temsil edilen imgeler üzerinde yoğunlaşan soyut ve tekrarlayan olumsuz düşüncelerle karakterizedir (Ehring ve Watkins, 2008; Kingston ve diğ., 2013). Bu düşünceler bireyin kontrolü sağlayamadığı, pasif istemsiz zihinsel süreçler olarak ortaya çıkar (Kingston ve diğ., 2013).

2.1.2. Ruminasyon

Kökeni Latince hayvanların selülozu fermentasyon yardımıyla sindirebilen midesinin ilk bölümü anlamına gelen “Rumen” kelimesinden gelen ruminasyon kavramı “geviş getirmek” veya “düşüncelerin zihinde sürekli olarak dönüp durması” anlamına gelmektedir. Kavram; yaşanan olayların sebepleri, ne anlama geldiği ve olayların sonuçları ile ilgili tekrarlayan

düşüncelere karşılık gelen bilişsel bir geniş getirme anlamına gelmektedir (Cann ve diğ., 2011; Aksoy, 2021).

Ruminasyon kavramı ilk defa 1960 yılında Ingram tarafından obsesif-kompulsif bozukluk hakkında yapılan çalışmalarda düşünce düzeyinde patolojilerin açıklanmasıyla psikoloji alanından literatüre girmiştir (Abramowitz ve diğ., 2008). Bu kavram olumsuz düşüncelerin sürekli olarak tekrar edilmesiyle oluşan depresif duygu ve düşüncelere neden olmaktadır (Can ve Aydın, 2022; Smith ve Alloy, 2009; Nolen-Hoeksema, 1987). Tekrarlayan ve yinelenen kendine odaklı düşünceleri içeren bu düşünceler özellikle başarısızlık ve depresif ruh halinin nedenlerini analiz etmeye dayalıdır. Bu tür düşünceler genel olarak “Bu olay neden benim başıma geldi?”, “Neden bu şekilde hissediyorum?” ve “Neden sürekli olarak yanlış şeyler yapıyorum?” gibi sorulardan oluşmaktadır (Nolen-Hoeksema, 1991; Watkins ve Baracaia, 2001). Bu düşünceler olumlu ve olumsuz ruminasyon olarak kendini gösterebilmektedir:

Olumlu ruminasyon; bireyin pozitif duygusal deneyimlere, pozitif niteliklere ve olumlu yaşam koşulları ile ilgili tekrarlanan düşüncelere sahip olmasıyla pozitif duygusal durumlar geliştirmesi olarak tanımlanmaktadır (Feldman ve diğ., 2008). Bu düşünceler “*Ben her şeyi başarabiliyorum*”, “*Kendi potansiyelimi gerçekleştiriyorum*” gibi düşüncelerden oluşmaktadır (Feldman ve diğ., 2008). Otomatik olarak ortaya çıkan bu düşünceler sürekli hale gelebilir. Dolayısıyla bu bazılarının daha sık tekrarlanan düşünceleri olacağı ve olumlu ruminasyona girebileceği anlamına gelir ve bu da istikrarlı bir özelliktir (Yang ve Guan, 2022). Tıpkı negatif ruminasyonun negatif duygulara pasif ve tekrarlayıcı biçimde odaklanıp negatif ruh hali içinde yanıt vermesine benzer olarak pozitif ruminasyon da pozitif duygulara odaklanan döngüsel ve tekrarlayıcı düşüncelerdir (Nolen-Hoeksema, 1991). Pozitif anımsama olarak da adlandırılan bu süreç mutluluğun artması, düşük depresif semptomlar gibi bir dizi pozitif sonuçla ilişkilidir (Bryant, 2003; Graf ve diğ., 2016).

Olumlu ruminasyon yaşam memnuniyeti ve iyimserlik gibi psikolojik uyumun pozitif göstergeleri ile pozitif anlamlı olmasının yanı sıra depresyon, anksiyete, yalnızlık gibi psikolojik uyumun negatif göstergeleri ile de negatif anlamlı bir ilişkidir. *Mutluluğun tadını çıkarma* ve *olumlu başa çıkma* olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır (Yang ve diğ., 2020).

Olumsuz ruminasyon ise belirli bir konuya odaklı olarak oluşan olumsuz düşüncelerden oluşmaktadır (Martin ve Tesser, 1996). Nolen-Hoeksama (1991) bu düşünceleri bireyin depresif ruh haline ve bu ruh halinin semptomlarına odaklanarak verilen tepkiler olarak tanımlamıştır. Olumsuz düşünmenin konusu tabiatı gereği olumsuzluktur. Bu onu “*düşünceli*

tepkiler”, “*depresif benmerkezci odaklı tarzdan*” (Greenberg ve Pyszczynski, 1986) ve konusu açıkça olumsuz olmayan “*ben meşguliyetinden*” farklı kılar (Sakamoto, 1998; Ito ve diğ., 2006). Olumsuz ruminasyon *mutluluğu bastırma*, *kendini reddetme* ve *olumsuz yükleme* üç alt boyutundan oluşurken psikolojik uyumun pozitif unsurlarıyla negatif ve negatif unsurları ile de pozitif olarak bağdaştırılır (Yang ve diğ., 2020).

Ruminasyon sırasında bireyler; geçmişini defalarca yeniden canlandırır, ters giden durumlar üzerine kara kara düşünür ve buna da uzun süre kendi zayıf yönleri hakkında oluşan düşünceleri eşlik eder (Krys, 2019; Van Randenborgh ve Ehring, 2013). Bu nedenle bilişsel bir süreç olan ruminasyon, bilişsel işlevlerin tekrarlı ve uzun süreli uyarılması ile karakterize edilir (Brosschot ve diğ., 2006). Ayrıca ruminasyon sıklıkla bilişsel ve duygusal işlemenin bir formu olarak kabul edilir (Watkins, 2004). Bilişsel işleme, stres etkeni dolayısıyla ortaya çıkan sonuçlar hakkında tekrarlı aktif düşünmeyi içerir. Bu süreçte ortaya çıkan tekrarlı düşünceler, genellikle geleceğe dair muhtemel sonuçlara ilişkin çıkarımlar tarafından tetiklenir (Greenberg, 1995; Bower ve diğ., 1998). Duygusal işleme ise bireyin kendi duygularını gönüllü olarak kabul etmeyi ve anlamayı içeren çabasıdır. Bu tür işlemler bireyin duygularının analizine odaklandığı devamlı süreci zorunlu kılar (Stanton ve diğ., 2000; Stanton ve diğ., 2000). Ruminasyon bu yönleriyle, olumsuz yaşantıların duygusal ve bilişsel düzeyde işlenmesine neden olur. Bu bağlamda ruminasyon kasti ve kontrollü başa çıkma stratejilerinin aksine, istemsiz veya otomatik bir başa çıkma süreci olarak anlaşılır (Krys, 2019).

Ruminatif düşünme sürecinin bileşenleri; olumsuz düşünceler, sorunlarla baş etme yeteneklerinde azalma, davranışsal tutumlarda azalma ve sosyal destek sistemlerinden uzaklaşmayla sosyal destekte azalmadır (Nolen-Hoeksema, 2003). Bu süreçte kişiler kendi başarısızlıklarına ve kişisel yetersizliklerine odaklanan olumsuz otomatik düşünceler geliştirme eğilimindedir (Nolen-Hoeksema, 2003). Zihinsel olarak bu tür düşüncelerden oluşan meşguliyet; bireylerin depresif duygudurumlara sürüklenmesine zemin hazırlar (Rose, 2002; Weinstock ve Whisman, 2007). Ruminatif döngü yoğunlaştıkça bireyler kendini değersiz, çaresiz ve dışlanmış hissetmeye başlayabilir bu da olumsuz duyguların içselleştirilmesini pekiştirebilir (Sarıçam, 2014).

Olumsuz duygudurumunu içselleştiren birey zihninde dönüp duran olumsuz düşüncelere tepki vermeksizin odaklandığı için dalgınlık halinin meydana gelmesine neden olur (Can ve Aydın, 2022). Bu durum, hedefe yönelik davranışların ve etkili problem çözme becerilerinin engellenmesine yol açar; birey, içinde bulunduğu durumu değiştirmek için harekete geçemez ve ruminasyon anında sosyal etkileşim kurmakta da zorlanır (Conway ve

diğ., 2000; Ülker ve Çakır, 2019). Süreç üzerinde belirleyici olan temel faktör ise, ruminasyonu tetikleyen ve sürdüren olumsuz düşüncelerin yoğunluğu ve sürekliliğidir (Can ve Aydın, 2022).

Ruminasyonun meydana gelmesini sağlayan etmenler bireyin hedeflediği başarıya ulaşmaya çalışırken yeterli ilerleme kaydedememesi veya başarısız olma durumları olabilir. Bu durumda bireyler hedefe yönelik formüller üretmeye, alternatif yollar bulmak için çabalamaya, hedefe ulaşmayı hala isteyip istemediğini yeniden değerlendirmeyi veya hedefin amaçlarını yeniden yorumlamaya ait davranışlarını hedefe doğru hareketler olarak görürler (Martin ve diğ., 1993; Paivandy ve diğ., 2008). Fakat bilimsel araştırmalar bireylerin ulaşmak istedikleri hedefe ulaşamadıkları durumlarda düşüncelerinin ulaşılamayan hedefe ait düşüncelerini arttığına işaret etmektedir. Buradan yola çıkıldığında da ulaşılamayan hedeflerin ruminatif düşünceleri arttırdığı sonucuna ulaşmaktayız (Martin ve diğ., 1993; Paivandy ve diğ., 2008).

Hedeflenen amaca ulaşamama veya bir sorunu çözememe gibi durumlardan kaynaklanan amaçların tamamlanmasıyla ilgili düşüncelere dalma süreci aynı zamanda kariyer kararları ile ilgili de olabilir (Paivandy ve diğ., 2008). Birey başlangıçta ulaşmak istediği kariyer hedeflerine ulaşamadığında, karşılanmamış hedefler ve başarısızlık algısı, karar verme sürecinde zorluklara ve olumsuz kariyer düşüncelerine neden olur (Paivandy ve diğ., 2008). Kariyer gelişimi alanında değerlendirildiğinde, olumsuz kariyer düşünceleri kariyer ile ilgili karar verme yeteneğini olumsuz yönde etkilemektedir (Sampson ve diğ., 2004). Dolayısıyla hem olumsuz tekrarlayan düşünceler hem de olumsuz kariyer düşünceleri kariyer alanında karar verme ve problem çözme yeteneğini engelleyecektir. Böylece ruminatörler, kariyer kararları sürecinde sıklıkla içsel çatışmalar yaşamakta; bu çatışmalar zamanla kişilerarası ilişkilerde gerilime ve sosyal geri çekilmeye neden olabilmektedir. Bu geri çekilme durumunu da sosyal onay arayarak telafi etmeye çalışırlar (Paivandy ve diğ., 2008; Sampson ve diğ., 2004). Özellikle de diğerlerinden kariyer anlamında aldıkları kararlar neticesinde onaylanma almaya çalışırlar. Bu durum “İlgi duyduğum şeylere çevremdeki önemli insanlar onay vermez” ya da “Hayatımdaki insanları memnun edecek bir kariyere sahip olmalıyım” gibi düşüncelere kendini gösterebilir (Paivandy ve diğ., 2008; Sampson ve diğ., 2004).

Yeni bir iş bulma sürecinde olan bir birey de bu süreci bunaltıcı ve kontrol edilemez olarak tanımlayabilir, katıldığı vasat iş görüşmelerini veya meslektaşlarından aldığı olumsuz geri bildirimlerden sonra etkili iş arama stratejileri geliştirip uygulamada başarısız olabilir. Bu nedenlerden dolayı olumsuz otobiyografik anılar, kötümser tahmin ve atıflar, depresif çıkarım ve sonuçlar bireyin problem çözme sürecini sekteye uğratar aynı zamanda depresif hissetmesine

hatta depresyona neden olan etmenlerdir (D'zurilla ve Goldfried, 1971; Lyubomirsky ve diğ., 1998).

Endişe ve ruminasyonun olumsuz ruh hali durumlarının başlamasına ve devam etmesine ilişkin rolleri nispeten farklıdır (Fresco ve diğ., 2002). İkisi arasındaki en önemli fark tekrarlayan düşünce süreçlerinin farklı içeriklerle karakterize olmasıdır. Endişe gelecekte olması muhtemel olaylar için olumsuz tekrarlayan düşünce örüntüsüne sahipken ruminasyon geçmişte yaşanmış olaylarla ilgili olumsuz düşüncelerden oluşan bir süreci ifade eder (Segerstrom ve diğ., 2000). Buna ek olarak endişe içerik olarak istenmeyen bir olayın ya da durumun gerçekleşmesini engellemek amacıyla eylemde bulunmaya dairken ruminasyon genellikle takılı kalma ve eylemsizlik ile alakalıdır (Ikani, 2021). Literatür incelendiğinde endişe anksiyeteye ruminasyon ise depresyon ile ilişkilendirilmektedir (Ikani, 2021). Ancak sağlıklı ya da iyileşmiş bireyler de gelecekte yaşayacakları olaylar için olumsuz düşüncelere sahip olabilirler (Kircanski ve diğ., 2015; Chelminski ve Zimmerman 2003; Beyon Miloyan ve diğ., 2014). Bunun aksine kaygılı bireyler de geçmiş olaylar içinde tekrarlayıcı düşüncelere sahip olabilirler (McLaughlin ve diğ., 2007; McLaughlin ve Nolen-Hoeksema, 2011). Andrews ve Borkovec (1988) yaptıkları çalışmada endişenin hem kaygı hem de depresif düşünce imgelerini beraberinde getirdiğini açıklamış endişe için bahsedilen zamansal ayrımın her zaman geçerli olmadığını kanıtlamıştır (Andrews ve Borkovec, 1988). Yani aslında endişe sadece kaygıya ruminasyon da yalnızca depresyona ilişkin bir durum değildir (Ikani, 2021). Geçmişte ya da gelecekteki olaylar ya da olumsuzluklar tekrarlayan olumsuz düşüncelerin her iki biçimini de oluşturabilir (McLaughlin ve diğ., 2007).

2.1.3. Transdiagnostik Bir Süreç Olarak Tekrarlayan Olumsuz Düşünceler

Bir durumun transdiagnostik bir süreç olup olmadığına dair evrensel bir kabul olmamasına rağmen (Sauer-Zavala ve diğ., 2017) Harvey ve arkadaşları bir sürecin transdiagnostik olup olmadığını belirlemek için iki sürece uyması gerektiğini belirtmişlerdir (Harvey ve diğ., 2004). Bunlardan ilki; süreç çok çeşitli psikolojik bozukluğu olan bireylerde daha ağır seyrediyor olmalıdır ve bir diğeri de süreç diğer bozuklukların semptomlarının oluşmasına ya da gelişimine katkıda bulunmalıdır (Harvey ve diğ., 2004). Bugüne kadar transdiagnostik bir bakış açısıyla tekrarlayan olumsuz düşünceler, bireylerin deneyimledikleri endişe ve ruminasyon temelinde ele alınmış; bu değerlendirmeler ise klinik odaklı hastalıklar olan depresyon ya da anksiyete bozuklukları ekseninde yapılmıştır (Ikani, 2021). Fakat tekrarlayan olumsuz düşünceler transdiagnostik bakış açısında birden fazla bozuklukla ilişkili

olarak ele alınsa da bu düşünceler hem bu bozuklukların genel özelliklerini hem de bozukluklara özgü içerikleri birbirinden ayırt etmede yetersiz kalabilir. Yani transdiagnostik bakış açısıyla değerlendirildiğinde, mevcut ölçümler sadece belirli bir bozukluğa özgü olabilecek düşünce içeriğini değil aynı zamanda diğer bozukluklar arasında ortak olan özellikleri ayrıntılı olarak ele almalıdır. Örneğin; depresyon, anksiyete ve diğer bozukluklarda görülen tekrarlayan olumsuz düşünceler benzer süreçleri yansıtır olabilir ama her bozukluk kendine özgü düşünce kalıplarını da içermektedir (Ehring ve Behar, 2020).

Transdiagnostik yaklaşımın örtük varsayımlarından biri belirli bir psikolojik sürecin sadece bir psikolojik bozukluğa ait olmadığı aynı zamanda başka bir psikolojik bozukluğa da ait olabileceğidir. Ayrıca bu süreç aslında normatif bir süreçtir. Yani psikolojik bozukluğa sahip bireylerde görülebildiği gibi sağlıklı bireylerde de görülebilmek ihtimali vardır. Buradaki önemli fark bu sürecin şiddeti ve yoğunluğudur. Sağlıklı bireylerde daha hafif ve kontrol edilebilir bir düzeydeyken psikolojik bozukluğa sahip bireylerde daha şiddetli ve kontrol edilemez bir hale gelebilir (Ehring ve Watkins, 2008).

Tekrarlayan olumsuz düşüncenin bilişsel modeli; bu düşünce süreçlerinin nasıl başladığını ve sürdüğünü açıklamaya çalışır. Bu kapsamda önemli olan üç süreç vardır; düşüncelerin tetiklenmesi, yönlendirilmesi ve içeriği. Tekrarlayan olumsuz düşünceleri tetikleyen başlıca unsur bireyin gerçekleştiremediği hedef ve bu hedeflere yönelik endişeleridir. Örneğin, yeni mezun birinin hedeflediği kariyer hayatına bir türlü ulaşamaması başarısızlık duygusunun tekrar tekrar zihninde dönmesine sebep olur. Bu durum, bireyin düşünsel odağını sürekli olarak başarısız olduğu hedeflerine yönlendirmesine neden olur. Her ne kadar bu düşünceler bireyi gerçekleştiremediği hedeflere yöneltip bu sorunları çözmeye yönelik düşünceler gibi görünse de aslında bireyi hedefe ulaştırmak yerine aynı endişe ve olumsuz düşünceler etrafında dönüp durmasına sebep olan engellerdir (Martin ve Tesser, 1996; Akt; Ehring ve Watkins, 2008).

Dolayısıyla bu düşüncelerin doğasında yer alan çözülmemiş hedeflere ait olan süreç hem psikolojik olarak sağlıklı bireylerde hem de psikopatolojiye sahip bireylerde aynı olabilir. Fakat psikolojik bozukluğa sahip bireyler ulaşmaz, mükemmeliyetçi hedeflere yönelik başarısızlık hissini daha yoğun yaşayabileceğinden olumsuz düşüncelere takılıp kalmaya daha yatkın olacaktırlar. Benzer şekilde psikolojik açıdan sağlıklı olan bireyler de tekrarlayan olumsuz düşüncelere sahip oldukları takdirde gelecekte depresyon gibi duygudurum bozuklukları geliştirme riski taşıyabilirler. Bu bağlamda, bu düşüncelerin gelecekteki duygusal problemler için bir belirleyici olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bu düşüncelerin

içeriğinde gözlemlenen farklılıklar, bireyin taşıdığı hedef ve kaygılar doğrultusunda şekillenebilir. Bu da tekrarlayan olumsuz düşüncelerin doğasına yansiyacaktır (Ehring ve Watkins, 2008).

Tekrarlayan olumsuz düşüncelerin ortaya çıkış şekli ve nasıl devam ettirildiğini anlamaya dair teorik ve klinik araştırmaların ilgi çekici olması bu düşünceleri psikopatolojide transdiagnostik bir faktör olarak desteklemektedir (Nota ve Coles, 2015). Yapılan son çalışmalarda tekrarlayan olumsuz düşüncelerin yaklaşık olarak tüm Eksen I psikiyatrik bozukluklarda bulunduğu ve uzunlamasına yapılan çalışmalarda da bu düşüncelerin semptomları ileriye dönük olarak öngördüğüne dair sonuçlara ulaşılmıştır (Aldao ve diğ., 2010; Ehring ve Watkins, 2008; Harvey, Watkins ve Mansell, 2004; Nolen-Hoeksema ve Watkins, 2011). Bu transdiagnostik yaklaşım diğer bozukluklara oranla daha çok anksiyete ve depresyon için geçerlidir çünkü tekrarlayan olumsuz düşüncelerin varlığı bu bozukluklardaki duygusal sorunlarla örtüşmekte ve bu bozukluklarla birlikte ortaya çıkan bu düşünceler ortak bir süreçten geçmektedirler (Spinhoven ve diğ., 2011). Bunun yanında tekrarlayan olumsuz düşünceler; travma sonrası stres bozukluğu (Ehring ve diğ., 2008), obsesif kompulsif bozukluk (Wahl ve diğ., 2019), bipolar kişilik bozukluğu (Martino ve diğ., 2018) ve psikoz (Černis ve diğ., 2016; Freeman ve diğ., 2012) gibi psikopatolojik bozukluklarla ilişkilidir.

Tekrarlayan olumsuz düşüncelerin transdiagnostik bir süreç olarak tanımlanabilmesi için öncelikli bu düşünce şeklinin tanımlanması ve farklı psikolojik bozukluklar arasında tutarlı bir şekilde uygulanabilir olup olmadığının kontrol edilmesi gerekmektedir. Literatüre bakıldığında ise birkaç bozukluğa özgü tanımların aynı ifadelerle yapılmış olduğunu görmekteyiz (Ehring ve Watkins, 2008). Örneğin; ruminasyon tanımlanırken “*bireyin depresif bir süreçte kendisi ile ilgili tekrarlı ve pasif düşünceleri*” olarak depresyon belirtileri ve bu belirtilerin nedenleri ve sonuçları hakkında düşünce süreçleri olarak tanımlanır (Nolen-Hoeksema, 2003). Yaygın anksiyete bozukluğunda ise endişe “*olumsuz düşüncelerden oluşan ve nispeten kontrol edilemeyen imge zinciri*” olarak tanımlanır ve bu süreç bir ya da daha fazla olumsuz sonuç olasılığı olan belirsiz fakat endişe dolu bir zihinsel sorun çözme girişimi olarak tanımlanır (Borkovec ve diğ., 1983). Travma sonrası stres bozukluğunda ruminasyon, travma ile ilgili tekrarlı ve olumsuz düşünceler olarak tanımlanır (Michael ve diğ., 2007). Sosyal fobide ise ruminasyon “*deneyimlenen son sosyal etkileşimde tecrübe edilen öznel deneyimler ile ilgili tekrarlanan düşünce, kendini değerlendirme ve olayla ilgili dışsal ayrıntı değerlendirmeleri*” olarak tanımlanır (Kashdan ve Roberts, 2007). Bu tanımlara bakıldığında hepsinin düşünme sürecini; tekrarlayan, pasif ve nispeten kontrol edilemeyen ve olumsuz içeriklere sahip olarak

tanımladığı görülmektedir. Bunun yanında tanımlar düşüncenin zamansal anlamında farklılıklar göstermektedir. Örneğin; depresyon belirtileri gelecekte yaşanabilecek olumsuz olaylar, travmalar ve yakın zamanda yaşanan sosyal durumlar geçmişte yaşanan olumsuz olaylara odaklıdır. Tekrarlayan olumsuz düşünceleri bir bütün olarak gördüğümüzde ortak olan bu iç sürecin özelliklerini de kapsayacak şekilde tanımlayabiliriz (Ehring ve Watkins, 2008).

Tekrarlayan olumsuz düşüncelerin birden fazla psikolojik bozuklukla ilişkili olduğu göz önünde bulundurulduğunda, klinisyenlerin bu bozukluklara müdahale etmeleri için, müdahalenin kimin için ve ne zaman gerekli olduğunu bilmeleri ve iyileşmeyi destekleyecek işlevsel geliştirmeleri önem taşımaktadır. Böylece savunmasız gruplara erken müdahale edilebilmesine ve gelecekte ortaya çıkması muhtemel bozuklukların önlenmesi sağlanabilir (Kingston ve diğ., 2013). Fakat tekrarlayan olumsuz düşüncelere sebep olan bireysel farklılıklara ilişkin bilgiler ve bu düşüncelerin sebep olduğu olumsuz sonuçlarla kıyaslandığında oldukça sınırlıdır. Bu bireysel farklılıkları anlamak amacıyla tepki stilleri teorisi (Nolen-Hoeksema, 2003), kontrol teorisi (Martin ve Tesser, 2013; Watkins, 2008), kaçınma ve azaltılmış somutluk teorisi (Davey ve Tallis, 1994; Stöber, 1998) ve metabilşsel modeller (Wells, 1995; Papageorgiou ve Wells, 2003) geliştirilmiştir. Bu teorilerin ortak noktası, tekrarlayan olumsuz düşüncelere neden olan bazı temel bireysel farklılıkları vurguluyor olmalarıdır (Kingston ve diğ., 2013).

İlk olarak ebeveynlik stilleri ile ilgili yapılan bir dizi araştırma ebeveynlik türlerinin tekrarlayan olumsuz düşünceleri tetikleyerek çocuklarda ruminasyon ve endişeye neden olabileceği sonuçlarına ulaşmışlardır (Bögels ve Brechman-Toussaint, 2006; Nolen-Hoeksema, 1991; Rapee ,1997). Aşırı derece dikkatli ve müdahaleci ebeveynler tarafından yetiştirilen çocukların ebeveynlerinin aşırı kontrolünün çocuklarda tekrarlayan olumsuz düşünceler için bir risk faktörü olduğu düşünülmüştür (Bögels ve Brechman-Toussaint, 2006). Nolen-Hoeksema (1991) ise ebeveynlerin aşırı kontrolcü ve müdahaleci olduklarında çocukların aktif olarak başa çıkma stratejileri geliştirmekte zorlanacaklarını ve bunun pasif bir tepki stiline yol açarak ruminasyona neden olabileceğini belirtmiştir. Rapee (1997) ise yaptığı bir çalışmada aşırı kontrolün, çocukların çevrelerinin tehlikeli olduğu inancı geliştirdiğine fakat bu inancı sorgulamalarını engelleyerek endişeye neden olabileceği sonucuna ulaşmıştır. Bu hipotezi destekler biçimde, yetişkin bireylerin kontrolcü ebeveynlere ilişkin retrospektif öz bildirimine¹

¹ Duyguların ifade edilmesinde duyguya dair deneyimlerle birlikte inançların da önemli yer tuttuğunu ifade eden kavramdır (Robinson & Clore, 2002).

dair ruminatif düşünceleri (Spasojević ve Alloy, 2002) ve özellik endişesi ² (Zlomke ve Young, 2009) ile ilişkilendirilmiştir.

İkinci olarak, erken dönemde istismar ve kötü muameleye maruz kalmanın tekrarlayan olumsuz düşüncelerle iki yönden ilişkili olduğu düşünülmektedir. İlk olarak, bu tür olumsuz deneyimler sosyal destek sistemleriyle olan ilişkiyi keserek geri çekilmeye, problemleri çözmeye yönelik becerilerin azalmasına ve içsel odaklanmaların artmasına neden olur (Conway ve diğ., 2004). İkinci olarak ise, tekrarlayan olumsuz düşünceler olumsuz olayların etkisini öngörmeye ve azaltmaya yönelik bir başa çıkma stratejisi olarak kullanılabilir (Borkovec, 1994; akt; Kingston ve diğ., 2013). Bu çerçevede, çocukluk çağı travmalarının depresif düşüncelerle (Spasojević ve Alloy, 2002; Barnhofer ve diğ., 2006; Conway ve diğ., 2004; Raes ve Hermans, 2008) ve kronik endişenin yaygın anksiyete bozukluğu ile güçlü biçimde ilişkili olduğu gösterilmiştir (Brown ve Harris, 1993).

Üçüncü olarak nevrotik bireylerin kişilik özellikleri de tekrarlayan olumsuz düşünceler ile ilgilidir. Nevrotik bireyler depresif ruh hallerine girdiklerinde bununla başa çıkabilmek için tekrarlayan düşüncelere kapılma eğiliminde olurlar (Nolen-Hoeksema ve diğ., 1994). Literatürde özellikle depresyon ve kaygı ile ilişkili kişilik özelliklerinden biri olarak görülen nevrotiklik, bireyin geçmişten bugüne olumsuz duygular yaşama eğilimini yansıtan ve depresif veya kaygılı dönemler geçtiğinde dahi sürebilen bir etki olarak görülmüştür (Roelofs ve diğ., 2008).

Dördüncüsü tekrarlayan olumsuz düşüncelerdeki bireysel farklılıklardan biri de kişilerarası zihinsel faktörlerdir (Kingston ve diğ., 2013). Watkins (2008) anlam, neden ve çıkarımlara odaklanan bağlam dışı temsillerle karakterize edilen soyut bir düşünme biçiminin kalıcı ve yapıcı olmayan tekrarlayan olumsuz düşüncelere yol açtığını öne sürmüştür. Buna göre, olayların meydana gelme nedenlerine ve sıralamasına odaklanan, ayrıntılı ve belirli bağlamsal temsiller somut düşünmeyi ifade eder. Azaltılmış somutluk teorisine göre de endişe, çoğunlukla somut-görsel bir imge olmaktan daha çok soyut ve sözel olarak deneyimlenmektedir (Stöber, 1998). Soyut düşünceler, somut olanlara kıyasla daha az canlı ve kolay hatırlanabilir olduğundan, duygusal imgelerdeki bu azalma bir yandan kaygının zihinsel belirtilerini azaltırken diğer yandan soyut endişe verici düşünceleri de güçlendirebilir (Stöber ve Borkovec, 2002). Bununla birlikte duygusal işlemenin manipüle edildiği deneysel

² Özellik kaygısı bireyin kişilik özelliklerinden dolayı endişeye yatkınlığını ifade eden bir kaygı türüdür. Bu endişe türü geçici olay ya da duruma bağlı değil kişinin genel yapısı veya eğiliminden dolayı meydana gelir (Reiss, 1997).

çalışmalarda, soyut stilin somut olana oranla tekrarlayan olumsuz düşünceleri arttırdığı soncuna ulaşmışlardır (Watkins, 2004; Moberly ve Watkins, 2006).

Beşinci ve son olarak da tekrarlayan düşüncelerin işlevsiz olduğu kadar faydalı da olduğu düşüncesi onu tekrarlayan olumsuz düşüncelerden ayırmaktadır (Kingston ve diğ., 2013). Kaçınma teorisine göre endişe gelecekteki sorunlardan kaçınmayı sağladığı için güçlendirici bir işlev olarak birey tarafından sürdürülür (Borkovec, 1994; Akt; Kingston ve diğ., 2013). Meta bilişsel model³ endişenin faydalı olduğuna dair inançların bireyleri tekrarlayan olumsuz düşüncelere sahip olmaya ittiğini öne sürmektedir (Wells, 1995). Bütün bunlar ortaya çıkan farklı değişkenlerin endişe ve ruminasyonun ortaya çıkmasına katkıda bulunulabileceğine ve aynı zamanda da tekrarlayan olumsuz düşüncelerin oluşma sürecini desteklediklerine dair kanıtlardır. Fakat literatür incelendiğinde bugüne kadar tekrarlayan olumsuz düşüncelerin etiyolojisine dair yapılan çalışmaların oldukça sınırlı olduğunu görmekteyiz. Bunun nedenleri; bugüne kadar yapılan çalışmalarda birden fazla faktörü aynı anda incelemeyi değil her faktörü ayrı bir şekilde ele alıp geçmişe dönük incelemeleri, araştırmalarda oldukça kısıtlı örneklem kullanmaları ve endişe ve ruminasyonu ayrı ayrı ele almalarıdır. Bu da ele alınan faktörlerin nasıl etkileşime girdiği, birbirlerini yönlendirip yönlendirmedikleri veya aracılık edip etmediği ya da istatistiksel olarak kontrol edildiklerinde hangi faktör /faktörlerin tekrarlayan olumsuz düşüncelerle önemli ölçüde ilişkilendirilebileceğinin anlaşılamamasına sebep olmuştur. Bunun yanında bu farklı faktörlerinin nasıl etkileşime girdiğini açıklayacak bir teorik model de bulunmamaktadır (Watkins ve O'Mahen, 2013).

Transdiagnostik bir bakış açısıyla tekrarlayan olumsuz düşüncelerin değerlendirilmesi çoğunlukla bozukluk odaklı değerlendirmelerde endişe ve ruminasyonun kendi kendine bildirimine dayalı ölçümlere dayanmaktadır. Ancak ölçümler tekrarlayan olumsuz düşüncelerin hem genel içeriği hem de diğer bozukluklara özgü yönleri arasında ayırım yapmak için yetersizdir. Bu nedenle bu iki yön ancak iki faktörlü bir model uygulanarak ve daha sonra yapısal denklem modellemesi kullanılarak ayırt edilebilir. Fakat son yıllarda tekrarlayan olumsuz düşünceleri transdiagnostik açıdan ölçebilmek amacıyla ölçekler geliştirilmiştir (Ehring ve Behar, 2020).

Perseveratif Düşünme Ölçeği Ehring ve diğerleri tarafından tekrarlayan olumsuz düşüncelerin özelliklerini içerikten bağımsız olarak değerlendiren bir öz bildirim anketi olarak geliştirilmiştir (Ehring ve diğ., 2011). Bu anket bireylere olumsuz deneyimler veya sorunlar

³ Meta Biliş: Düşüncelerin gidişatını ve sonuçlarını etkileyen faktör ve değişkenlerin nasıl hareket ettiği ve etkileşimde olduğuna dair bilgi ve inançlardır (Flavell, 1979).

hakkında genellikle nasıl düşündüklerine dair 15 maddelik sorulardan oluşmaktadır. Ankette ölçülen tekrarlayan olumsuz düşüncelerin işlem özellikleri; tekrarlanabilirlik “*Aynı düşünceler aklımdan tekrar tekrar geçiyor*”, müdahalecilik “*Düşünceler aklıma birden geliyor*”, olumsuz düşünceyle bağı kesmede zorlanma “*Belirli konularda takılıyorum ve devam edemiyorum*”, verimsiz düşünme süreci “*Hiçbirini çözmeden bütün problemlerim hakkında düşünüyorum*” ve tekrarlayan olumsuz düşüncelerin bütün bireyin kapasitesini kısıtlaması “*Düşüncelerim başka şeylere odaklanmamı engelliyor*” şeklindedir. Perseveratif düşünme ölçeği herhangi bir ana faktöre odaklanmadan tekrarlayan olumsuz düşüncenin süreç özelliklerinin değerlendirilmesini sağlar. Bundan dolayı da bu ölçek, tekrarlayan olumsuz düşüncelerin psikopatolojiyle ilişkili olup olmadığını anlamak için kullanıma uygun görülmektedir (Ehring ve Behar, 2020).

Tekrarlayan Düşünme Ölçeği de McEvoy ve diğerleri tarafından tekrarlayan olumsuz düşüncelerin tanı ötesi bir süreç olduğunu kanıtlamak için geliştirilmiştir (McEvoy ve diğ., 2010). Bu anket 31 maddeden oluşmakta ve ölçeğin geliştirilme amacı psikiyatrik rahatsızlıklara ilişkin tanılara özgü özelliklerin dışında farklı psikolojik durumlardaki tekrarlayan olumsuz düşüncelerin yaygınlığını ölçmektir. Ölçek iki faktörden oluşmaktadır; tekrarlayıcı olumsuz düşünce ve tekrarlayıcı düşünce yokluğu. Tekrarlayan olumsuz düşünce faktörü; bireylerin olumsuz ve ısrarlı düşüncelere ne kadar süreyle daldığını ölçerken tekrarlayıcı düşünce yokluğu daha az sınırlı tahmin edici güce sahiptir. Ölçek; anksiyete, depresyon, öfke, utanç ve genel olumsuz durumlarla ilişkilendirilmiştir. Aynı zamanda bu ölçek pozitif ve negatif meta bilişler, bilişsel kaçınma, düşünce bastırma ve düşünce kontrol stratejileri de dahil tekrarlayan olumsuz düşüncelerle teorik olarak ilişkilendirilmiştir (McEvoy ve diğ., 2010).

Tekrarlayan olumsuz düşüncelerin transdiagnostik bir süreç olarak görülmesinin yanı sıra bu düşünceler sağlıklı bireylerde de görülmektedir (Zagaria ve diğ., 2023). Algılanan yüksek düzeyde stres (Segrin ve Passalacqua, 2010) ve yalnızlık yaşayan bireylerde (Hager ve diğ., 2022) tekrarlayan olumsuz düşüncelerin mevcut olduğu bilinmektedir. Michl ve diğerlerinin (2013) yapmış olduğu çalışma da stresli olayların ardından ruminasyon düzeyinin dolayısıyla da tekrarlayan olumsuz düşüncelerin arttığını kanıtlar niteliktedir.

Tekrarlayan olumsuz düşünceler işsizlik ile ilişkilendirilmek istendiğinde ise işsizlik ve ruh sağlığı bozukluğu üzerine birçok çalışma olmasına rağmen işsizliğin ruhsal sağlığı nasıl etkilediğine dair eşlik eden mekanizma ve süreçler hakkında yeterince çalışma yoktur (Jafarzadeh ve diğ., 2020). Bu az sayıdaki çalışmadan biri, işsizlik sürecinde yaşanan mali sıkıntı, yaşam hedeflerindeki hayal kırıklığı, sosyal destek sistemlerinin işlevsizliği, depresyon

ve ruminasyonun işsizliğin ruhsal sağlık üzerindeki olumsuz etkilere aracılık edebileceği sonucuna ulaşmıştır (Rashid ve Mustafa, 2015). Nitekim işsiz kalmak bireyin öznel sosyal statüsünün düşük olmasına neden olmasından dolayı depresif ruminasyona dolayısıyla da tekrarlayan olumsuz düşüncelerin varlığına neden olabilmektedir (Schubert ve diğ., 2016).

2.1.4. Literatürde Yapılan Çalışmalar

Konuya ilişkin uluslararası alanyazın incelendiğinde; Kambara Hihara ve Kornacka (2023) okuldan işe geçen yetişkinlerde ruminasyonun soyut-analitik düşüncelerle ilişkilendirilerek somut deneyimsel düşüncelerin depresyon ve değer temelli eylem arasındaki çift yönlü ilişkisini araştırmıştır. Çalışmaya 756 iş aramakta olan üçüncü sınıf üniversitesi öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda soyut-analitik düşüncelerle somut deneyimsel düşüncelerin depresyon ve değerlere dayalı eylemle kişilerarası düzeyde iki yönlü ilişkileri olduğunu göstermiştir.

Zibrínová ve diğerleri (2014) Beck'in Bilişsel Teorisine dayalı 10 bilişsel çarpıtma kategorisi aracılığıyla belirtilen bilişsel çarpıtmaların oluşumu ile çalışan ve işsiz bireylerdeki pozitif ve negatif duygular arasındaki bağlantıları incelemişlerdir. Araştırmaya 183 çalışan ve 153 işsiz bireyden oluşan 336 katılımcı katılmıştır. Çalışma sonucunda bilişsel çarpımlar arasındaki ilişkideki farklılıkları pozitif ve negatif duygularla bağlantılı olarak ortaya koymuştur.

Dewi ve Rızal (2024) Padang şehrinde yaşayan bireylerin aile desteğinin ruminasyonu nasıl etkilediğini araştırmıştır. Çalışmaya 149 iş arayan birey katılmıştır. Çalışma sonucunda; iş arayanların ruminasyon düzeyinin yüksek olduğu, iş arayanların aile desteğinin orta düzeyde olduğu ve iş arayanların ruminasyona karşı aile desteği almasının pozitif ve anlamlı etki gösterdiği gözlemlenmiştir.

Kim (2020) işsiz bireyler arasındaki duygu düzenleme stratejilerinin profillerini keşfetmek ve latent profillerin demografik özellikler ve psikiyatrik semptomlarla ilişkisini incelemiştir. Çalışmaya 136 erkek ve 182 kadın katılmıştır. Dört profilli model; düşük adaptif duygu düzenleme sınıfı, düşük negatif duygu düzenleme/orta pozitif düzenleme sınıfı, yüksek negatif duygu düzenleme/destek arayan sınıf, adaptif duygu düzenleme sınıfı olarak seçilmiştir. Kaygı ve somatizasyon düzeyi ne kadar düşüğe adaptif duygu düzenleme sınıfına ait olma olasılığı o kadar yüksektir. Depresyon ne kadar yüksekse de çok sayıda olumsuz duygu düzenleme stratejisi kullanma olasılığı da yüksektir.

Ulusal alanyazındaki çalışmalar incelendiğinde ise; Avcu (2023) işsiz gençlerde bilişsel çarpıtmalar ile depresyon/anksiyete arasındaki ilişkide ruminasyonun aracılık etkisini araştırmayı amaçlayan bir model oluşturmuştur. Çalışmaya 233'ü kadın ve 85'i erkek olan 318 kişi katılmıştır. Birinci adımda aşırı genellemenin depresyon üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu, felaketleştirmenin ve olumlu olanları hafife alarak görmezden gelmenin kaygı üzerinde etkili olduğu gözlemlenmiştir. İkinci adımda düşünme türlerinin ruminasyon üzerindeki anlamlılığı ve bu varsayımı karşılayan alt boyutlar incelenmiş olup aşırı genelleme ikinci varsayımı karşılayan tek alt boyut olmuştur. Son olarak da aşırı genelleme ile depresyon arasındaki ilişkide ruminasyonun aracı rolde olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tuna ve Balcı (2019) işsiz Türk yetişkinleri arasında kişilik özelliklerinin psikolojik semptomlar üzerindeki rolünde işlevsiz bir bilişsel strateji olarak ruminasyonun aracı rolünü araştırmışlardır. Çalışmaya 217 yetişkin işsiz birey katılmıştır. Çalışma sonucunda ruminasyonun kişilik değişkenleri ve psikolojik semptomlar arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Gelecekteki sonuçları dış faktörlere atfetme eğiliminin ve olumsuz duygular yaşama eğiliminin artmasının ruminatif düşüncelerle ilişkili olduğu ve bunun da psikolojik semptomları öngördüğü sonucuna ulaşılmıştır.

2.2. İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK

Bugüne kadar eğitim, yönetim, çalışma ekonomisi ve psikoloji dahil birçok alanda incelenen istihdam edilebilirlik kavramı “istihdam” ve “yetenek” kavramlarından oluşmakta ve bireyin iç ve dış işgücü piyasasında iş bulabilme şansı olarak tanımlanmaktadır (Forrier ve Sels, 2003). Bu tanım istihdam edilebilirlik için oldukça genel ve geniş tanım yelpazesini içinde taşıyan bir şemsiye tanımdır (Thijssen ve diğ., 2008). Başlangıçta yeni mezun olan bireyler, işsizler ve işgücü piyasasında savunmasız grup olan; engelli bireyler, yaşlılar, zihinsel ve duygusal olarak hasta olan bireylerin işgücü piyasasında daha fazla yer almasına olanak sağlamak için düşünülmüştür (Forrier ve diğ., 2015). Son zamanlarda ise işverenden bağımsız bir şekilde bireylerin işgücü piyasasının örüntülerindeki değişiklikler bağlamında bireysel kariyerin birey tarafından güvence altına alınması anlamında kullanılmaya başlamıştır (Arthur ve Rousseau, 1996; Hall, 2002; Akt: Forrier ve diğ., 2015).

İstihdam edilebilirlik, bireyin mezuniyet sonrası iş bulabilme ve elde ettiği istihdamı kuruluş içinde ya da kuruluşlar arasında sürdürme kapasitesidir (Finn, 2000). Hogan ve diğerleri (2013) de istihdam edilebilirlik kavramını benzer bir şekilde; bireyin bir örgütte iş elde edebilmesi ve hali hazırda sahip olduğu işi koruyabilme becerisi olarak tanımlamışlardır.

Dolayısıyla istihdam edilebilir olmak için mezuniyet sonrası bir işe sahip olmak süreci bitirmemekte bireyin sürekli olarak istihdam edilebilir olduğunu kanıtlayacak şekilde hayat boyu gelişmeye devam ederek işgücü piyasasında talep gören bir profil olduğunu kanıtlaması gerekmektedir (Donald ve diğ., 2019).

Tony Blair işsiz bireylerin iş bulabilmek için bütün şartları zorlamaları hatta yalvarmaları gerektiğini devletin işsiz bireyler için herhangi bir biçimde işgücü oluşturma sorumluluğu ya da kapasitesi olmadığını bunun yerine işsiz bireyleri kariyer hedefleri konusunda “*esnekleştirme*” ve “*motive etme*” konularında çabalaması gerektiğini savunmaktadır (King ve Wickham-Jones, 1999). Buna paralel olarak Hillage ve Pollard (1998) istihdam edilebilirliğin bireyin ilk istihdamı elde edebilme, istihdamı sürdürebilme ve gerektiğinde yeni istihdam yolları elde etme becerisine sahip olabilmekle alakalı öznel bir süreç olduğunu öne sürmektedirler. Buna karşın Brown ve diğerleri (2003) bu tanıma karşı çıkarak kavramın bu şekilde tanımlanmasının istihdam edilebilirliğin bireyin yeteneklerinden ziyade işgücü piyasası tarafından belirlendiği gerçeğini göz ardı ettiğini öne sürmektedir. Örneğin; aynı eğitimi almış yirmi tane doktor on beş kişilik boş pozisyona başvurdıklarında beş doktorun işe giremeyeceği apaçık ortadadır. Bu durum beş kişinin istihdam edilmeye uygun olmadığını mı gösterir? Yukarıdaki iki tanıma göre bu beş kişi başlangıçta istihdam edilmeye dair “yeteneklerini” ortaya çıkaramadıkları için istihdam edilmeye hak kazanamamışlardır (Brown ve diğ., 2003). Bu yüzden de Brown ve diğerleri (2003) yeteneğin baz alınarak istihdam edilebilme kavramının tanımlanmasını iş bulamayan bireyleri suçlu hissettirme politikası olduğunu iddia etmektedirler (Brown ve diğ., 2003).

Brown ve diğerleri istihdam edilebilirlik kavramını, işgücü piyasasının bireylere yeterince istidam sağlayamadığı fikrine odaklanarak ele alsa da siyasi otoriteler ve iş liderleri, istihdam edilebilir olmanın bilgi ve beceri temelli ekonomide işverenlerin ihtiyaç duyduğu yeteneklerin edinilmesi gerekliliği çerçevesinde değerlendirmektedirler (DFEE, 2000; CBI, 2001). Buna bağlı olarak rekabetin yoğun olduğu günümüz küresel dünyasında hükümetlerin artık bireylere istihdam olanağı garanti edebilmesinin olanağı yoktur. Gelişmiş ekonomiye sahip ülkelerde bilgi odaklı işletmeler merkezdeyken ulusal refahın işgücünü oluşturan bireylerin bilgi, beceri ve girişimcilik kapasitelerini sürekli arttırmasına bağlı olması nedeniyle de istihdam edilebilirlik rekabet avantajının bir kaynağı olarak görülür (Brown ve Lauder, 2001; Akt: Brown ve diğ., 2003).

Geçmiş zamanlarda çalışanların işverene olan sadakatları ve çalışma performanslarına karşılık iş güvencesi ve istihdam elde etmelerine olanak sağlayan sistemi oluşturan psikolojik

sözleşme değişime uğramış ve değişmeye de devam etmektedir (Yılmaz, 2009). Psikolojik sözleşme istihdam ilişkisinde karşılıklı haklar ve yükümlülüklerle ilişkin algıyı yani çalışanların işverenler için ne yapmaları gerektiğini işverenlerin de çalışan için ne sağlamakla yükümlü olduğunu ifade eder (Kirves, 2014; Rousseau, 1995). Protean kariyer sözleşmesi (Hall ve Moss, 1998) olarak da adlandırılan modern psikolojik sözleşme öncelikleri tamamen değiştirmeye odaklanır. Bu yeni beklentiler işverenin bireysel çalışanın istihdam edilebilirliğini destekleyen ya da geliştiren olanaklar sunma sorumluluğunu içerir. Kurum içi hareketlilik, yeterliliğe dair gereklilikler, kariyer planlama ve gelişim fırsatları hakkında bilgi sunar. Aynı zamanda da çalışanın mevcut ya da sahip olabileceği potansiyel işlerde gelişim sağlayabilmesi için eğitim ve kişisel gelişim fırsatları sunar (Thijssen ve diğ., 2008).

Geleneksel psikolojik sözleşmede kariyer sorumluluğu tamamen işverene aitken günümüzde iş güvencesizliği, esneklik ve istihdam edilebilirliğin hâkim olduğu bir sözleşme oluşmuştur. Bu nedenden dolayı işverenin lehine bir değişiklik söz konusu olmuştur. (Yılmaz, 2009). Leymann (1996) bu yeni sözleşme ve eski sözleşmenin farklarını aşağıdaki tabloda açıklamıştır.

Tablo 2.1: Eski ve Yeni Sözleşme Türünün Karşılaştırılması

ÇALIŞAN BEKLENTİLERİ	İŞVEREN BEKLENTİLERİ
ESKİ	
Ekonomik koşullar ne olursa olsun çalışanın sadakatının ödüllendirilmesi	Şirkete karşı tam bağlılık. İşten ayrılma hatta rakip firma için istifa etme söz konusu değildir.
Çalışan bireyin kariyer kontrolünün işverende olması	Çalışma zamanlarında işverene itaat etme ve disiplinli olma.
Çalışanın performansı doğrultusunda ödeme alması	Çalışanın maksimum performansla çalışması
YENİ	
Çalışanın işverene sadakat sözü bulunmamaktadır. Eğer daha iyi gelişim göstereceği, daha iyi maaş veren bir kurum olursa gidebilir.	İşverenin kalıcı sadakat beklentisi yok. Eğer çalışanın performansında sorun varsa işten çıkarılabilir.
İşe, projelere maksimum derecede katılım.	Çalışan her zaman fonksiyonel olmalı, yenilikçi projeler üretmeli
Kariyer gelişimini kendi yürütmesi ve gelişime yönelik eğitimlere katılım sağlama.	Çalışanın kariyerini geliştirmeye yönelik eğitimler sağlama
Şirket içinde maksimum verimlilik sağlama.	Performansa ve bireyin yeteneklerine bağlı olarak ödeme yapma veya istihdam etme

Kaynak: Leymann, 1996

Küreselleşen ve gelişen dünyada bireyler kariyer hedeflerine ulaşmak için istihdam edilebilmelerine olanak sağlayabilecek öz-yönetim becerilerini geliştirmek zorundadırlar (De Vos ve Soens, 2008). Bireyin kariyerini sürdürebilmesi için geliştireceği bu öz-yönetim

becerileri, kimlik farkındalığı ve uyum yeteneğini nasıl geliştirebileceği ile ilgili becerilerini kapsamaktadır. Bu beceriler, öğrenmeyi öğrenmek için ihtiyaç duyulan beceriler olduğundan dolayı “meta yeterlilikler” olarak adlandırılmaktadır. Kariyer potansiyelini gerçekleştirmek ve sürdürmek isteyen birey yüksek düzeyde öz farkındalık geliştirmeli ve kişisel sorumluluklarını arttırmalıdır. Bu kapsamda birey işvereninden resmi olarak eğitim ve gelişim beklemeden, çevreden gelen yeni talepler doğrultusunda kendini yenileme ve geliştirme sorumluluğunu üstlenmelidir (Hall ve Moss, 1998).

Kariyer öz-yönetimi bireyin proaktif olmasına dayanır (Sturges ve diğ., 2002) ve üç gruba ayrılan bir dizi davranışın uygulanmasını gerektiren dinamik bir süreçtir. Konumlandırma davranışı olan birinci grup bireyin kariyer başarısına ulaşmak için gereken iş bağlantılarına, becerilere ve iş deneyimine sahip olmasını sağlamakla ilgilidir. İkinci grup olan etkileme davranışları işverenin kararlarını hedeflenen sonuçlara ulaştırmak için aktif olarak çalışmak ile ilgilidir. Son olarak sınır yönetimi ise iş ve iş dışı taleplerin dengesini kurmakla alakalıdır. Bu davranışlar iş taleplerine karşılık vermek amacıyla daha önceden planlanıp stratejik bir şekilde uygulanabileceği gibi doğaçlama olarak da anı kurtarmak için o anki duruma göre uygulanabilir (King, 2004).

Bireylerin öz-yönetim becerilerini geliştirmesi, kariyer basamaklarını tırmanmaya çalışırken hem iç hem de dış pazarda her zaman aktif kalmalarını sağlar (Brown ve diğ., 2003). Kendi kariyerini yönetebilme becerisi, bireyin edindiği mesleki becerilerin farkına varmasını sağlarken aynı zamanda da iş piyasasına girebilmesi için gereken bilgi ve yetkinliklerini de geliştirmesine de katkıda bulunur (Bozionelos ve Bozionelos, 2015). Bu hem çalışan bireyler hem de işsiz bireyler için oldukça önemlidir. Çünkü kariyer gelişimi sürecindeki değişimleri ve fırsatları yakalayabilmek çoğunlukla bireyin istihdam edilebilirlik düzeyiyle yakından ilişkilidir (Panari ve Tonelli, 2022).

Üretimin küresel ölçekte yeniden yapılandırılması ve ekonominin dinamiklerin değişim içinde olmasıyla kariyer yönetimi işverenden çalışana geçmiştir. Bu da çalışan bireyler de bir “iş pusulaya” sahip olma zorunluluğuna sebep olmuştur (Wiernik ve Kostal, 2019; Van Dam, 2004). Bireyler, işveren desteği olmadığı zamanlarda dahi kariyer fırsatlarını yönetmede esnek ve bağımsız olabilmeleri için gerekli yeteneklere ve kaynaklara sahip olmalıdır. Ayrıca günümüzün karmaşık iş dünyasında karşılanması gereken çok fazla ihtiyaç ve üstlenilmesi gereken çok fazla iş olduğu için bireyin kendini başkasına hizmet eden şekilde yetiştirmesi ve tam potansiyellerini gerçekleştirmeleri gerekmektedir (Hall, 2004).

Bireyin kendi potansiyelini tam anlamıyla gerçekleştirmesi için sahip olması gereken beceriler literatürde; “çekirdek beceriler”, “anahtar beceriler” veya “aktarılabılır beceriler” olarak farklı isimlerle tanımlanmıştır. Bu beceriler bireyin iş dünyasında herhangi bir disiplinde çalışabilmesini sağlayan ve iş yerinde çeşitli bağlamlara potansiyel olarak aktarılabılır becerilerdir (Bennett ve diğ., 1999). İşverenler işsiz bireylere istihdam sağlamak istediklerinde ilgili iş kolu için pozisyonun gerektirdiği becerilere, bilgiye ve anlayışa sahip mezunları istemelerinin yanı sıra bunların yanında bir dizi alanda gelişmiş beceriler de ararlar (Harvey ve diğ., 1997; Akt: Dacre Pool ve Sewell, 2007). İstihdam Edilebilirlik Pedagojisi Grubu (2004) işverenlerin mezun adaylarda aradığı nitelikleri şu şekilde listelemiştir:

- Bireyin her zaman yeni bilgi ve beceriler edinmeye açık olması
- Bireyin bulunduğu ekiple uyum içinde çalışabilmesi
- Bireyin gerektiği zamanlarda kontrolü ele alarak sorumluluk üstlenmesi ve tek başına karar alabilmesi
- Zorlu durumlarda ve yoğun stres dönemlerinde baskı altında çalışabilmesi
- Çeşitli görevler için raporlama ve yazılı metin hazırlama becerilerinin gelişmiş olması
- Genel matematik bilgisine sahip olmasıyla (ölçme, tartma, formülleri uygulama vb.) sayısal analizler yapabilme ve verilerle çalışma becerisi
- Yaratıcı ve yenilikçi düşünce yeteneğine sahip olmasıyla inovatif olma
- Liderlik yaparak başkalarına rehberlik edebilme ve yönetebilme becerisi
- Etkileyici, net ve ikna edici sözlü iletişim becerilerine sahip olma
- Detaylara önem vererek titizlikle çalışabilmesi
- Planlama yapabilme, işleri koordine edebilme ve gelişmiş organizasyon becerilerine sahip olma
- İşyerinde önceliklerin ve aciliyetlerin farkında olma ve zamanı verimli kullanabilme

İstihdam edilebilirlik kavramı arz ve talep açısından değerlendirildiğinde ise farklı boyutlar kazanır. Arz açısından istihdam edilebilirlik; bireyin iş arama sürecini yönetim becerisi, işgücü piyasasına ait bilgilere erişimi ve iş bulmaya yönelik motivasyonu olarak açıklanmaktadır. Talep açısından ise bireyin iradesi dışındaki dışsal faktörler ön plana çıkar. Bunlar; işverenlerin iş arayanlara karşı olan tutumları, vergi ve yasal mevzuatın istihdamı üzerindeki etkileri, uygun iş olanaklarının mevcudiyeti ve okul-iş geçişini kolaylaştırmaya yönelik politikalar olarak sıralanmaktadır (McQuaid ve Lindsay, 2005).

İstihdam edilebilirlik yalnızca bireyin arz edilebilir olması ile ilgili değil aynı zamanda işgücü piyasasının işsiz bireyleri talep edebiliyor olması ile de ilgilidir. Ekonomik koşullar

doğrultusunda şekillenebilen bu kavram, örneğin, işgücü kıtlığı zamanlarında uzun süreli işsizlerin istihdam edilebilir hale gelmesini mümkün kılabilir. Fakat bu dönemlerde daha vasıflı iyi nitelikli bireyler düşük ücretli vasıfsız işleri kabul etmeye meyilli olabilmektedirler. Bu durum da düşük nitelikli uzun süreli işsizlerin iş bulma şansını azaltabilir (Hillage ve Pollard, 1998; Brown, Hesketh ve Wiliams, 2003). Dolayısıyla istihdam edilebilirlik sadece bireyin beceri ve nitelikleriyle ilgili değil aynı zamanda işgücü piyasasının arz ve talep dengesiyle de alakalıdır (Brown, Hesketh ve Wiliams, 2003).

İşgücü piyasasında istihdam edilebilirlik kavramı mikro, mezzo ve makro olarak üç farklı düzeyde kullanılmaktadır (Forrier ve Sels, 2003). Makro düzeyde istihdam edilebilirlik tam istihdamı hedefleyen hükümet politikaları kapsamında değerlendirilir. Örneğin bu politikalar Avrupa Birliği'nde (AB) işgücü piyasasında istihdam edilebilirliği arttırmak için politikalar geliştirmek ve bu politikalarda işgücü sağlığını da dikkate alan projelerin hazırlanmasıyla gerçekleştirilmiştir (EU-OSHA, 2001). Mezzo düzeyde istihdam edilebilirlik, örgütlerin sayısal ve işlevsel esneklik elde etmeye çalışan yönetsel yönüyle alakalıdır. Yani bu anlamda istihdam edilebilirlik firmaların doğru zamanda doğru yeterliliğe sahip geniş bilgi ve becerisi olan adayları istihdam etme becerileridir (Sparrow, 1998). Mikro düzeyde istihdam edilebilirlik ise bireyin işgücü piyasasıyla ilişkili öngörülleri ve iş bulma konusundaki öznel düşünceleridir (Forrier ve Sels, 2003).

İşgücü politikası açısından baktığımızda bireyler için istihdam edilebilirliği üç aşamaya ayırabiliriz (Hillage ve Pollard, 1998). İlk olarak birey eğitim hayatı süresince edindiği bilgileri, kariyer hayatı ile ilgili aldığı tavsiyeleri ve iş dünyasına ilişkin edindiği bilgileri temel becerileri ile birleştirerek ilk istihdamını elde edebilir olmalıdır. İkincisi birey elde ettiği istihdamı sürdürebilir ve gerektiğinde aynı iş organizasyonu içinde istihdam elde edebilmek için “geçiş” yapabilir olmalıdır. Çünkü işgücü piyasasının bireyselleşmesi de çalışanların her zaman istihdam edilebilir olmaya hazır olmasını gerektirmektedir (Garsten ve Jacobsson, 2004). Üçüncü ve son olarak da birey işgücü piyasasından bağımsız olarak gerektiğinde yeni bir kurumda ya da farklı bir sektörde iş geçişi yapmaya istekli ve donanımlı olmalıdır (Finn, 2000; Hillage ve Pollard, 1998). Yeni bir iş kolunda çalışmaya başlamak bireyler için oldukça önemli ve kritik kararlardır. Çünkü bu değişim kimi zaman bireyin isteği doğrultusunda olurken kimi zamanda gelir, aile durumu, çalışma ortamı ve kurum içi değişiklikler nedeniyle bireyin zorunlu olarak almak durumunda kaldığı kararlar doğrultusunda meydana gelir (Berntson ve Marklund, 2007).

Son olarak istihdam edilebilirlik kavramını bireysel ve kurumsal olarak mezun bireyler ve eğitim kurumları açısından da inceleyebiliriz. Bireysel düzeyde, istihdam edilebilirlik daha önce de belirttiğimiz gibi bireylerin bazı becerilere sahip olması yani esnek olabirlikleri ile ilgilidir. Mezuniyet sonrası, bazı bireyler için çalıştıkları alanın kendi bölümleriyle doğrudan ilişkili olması önemli değilken bazıları eğitim aldıkları alanda istihdam edilmeyi tercih eder. Bu nedenle ilk iş tecrübelerini elde edecekleri zaman önemlidir. Mezuniyet sonrası bireyler hemen iş aramaya başlama eğiliminde oldukları gibi nitelikli bir istihdam elde edebilmek için yüksek lisans ya da alanla alakalı eğitimler almaya devam etme eğiliminde de olabilirler. Bireyler istihdam edildiklerinde ise işe alım sırasında kendilerinden beklenen ve kendilerinin de yapabileceklerini vadettikleri becerileri sergileyebilmeli, çalışmaya hazır olduğunu ve iş ortamına hızla uyum sağlayabileceğini göstermelidir (Harvey, 2001).

Kurumsal anlamda ise istihdam edilebilirlik kavramı işgücünün yanında yükseköğretim kurumlarına da atfedilir. Buna örnek olarak üniversite sıralama tablolarının⁴ öğrencilerin istihdam oranlarına göre yapılmasını örnek verebiliriz. Üniversiteler öğrencileri istihdam edilebilir yapmak için üzerine düşen görevleri yapmalı ve onları bunun için teşvik etmelidir. Fakat bu hususta bölümler arası bir ayrım söz konusudur. Örneğin; tıp, hemşirelik ve sosyal hizmet gibi alanlarda teorik eğitimin yanında staj imkanları, işverenle bağlantılı projeler gibi uygulama ortamları da öğrenimle alakalı eğitim programları içinde yer alır. Bunun yanında felsefe, edebiyat ve sosyal bilimler gibi alanların belirli bir istihdam türüne bağlı olmayan bir teorik eğitimden meydana gelmesi söz konusudur. Bu nedenle de üniversitelerin bazı bölümlerinde istihdam edilebilirlik geliştirme süreci teorik eğitimin bir parçası olsa da bazılarında durum böyle değildir (Harvey, 2001).

Üniversitelerin bütün öğrencilerine mucizevi bir biçimde istihdam sağlaması beklenirken bu beklentinin arkasında üniversitelerin tam istihdamı sağlamak için öğrencilere birçok fırsat oluşturduğu anlayışı vardır. Bu anlayışa göre mezunların bireysel istihdam edilebilirlikleri ile üniversitelerin sağladığı gelişim fırsatları arasında nedensel bağlar bulunmaktadır. Gerçekte ise durum olduğundan daha karmaşık bir şekilde ilerler. Üniversiteler öğrenciler için gelişim imkânı sağlayan bir dizi fırsat sunar. Bunlar iş veya kariyer edinimi sağlama ve sürdürmede önemli becerilerin geliştirilmesi, iş arama sürecinde bireye kendini sunma becerilerinin sağlanması, sürekli öğrenme sürecinin desteklenmesi gibi imkanlardır. Bu

⁴ Burada bahsedilen üniversite sıralama tabloları yükseköğretim kurumlarının mezunların istihdam oranı gibi çeşitli kriterlere göre üniversiteleri rekabetçi bir şekilde sıralaması ile ilgilidir. Bu sıralamalar genel olarak araştırma kalitesi, öğrenci memnuniyeti ve öğretim kalitesi gibi özellikler baz alınarak yapılır. Örnek; Times Education (THE), QS World University Rankings veya Academic Ranking of World Universities (ARWU) (Wikipedia, 2025).

imkanlar üniversite öğrenim sürecinde öğrencilere açıkça sunulurken bazen de örtük olarak sunulur. Buna göre öğrenciler bazen bu programlara kasıtlı olarak dahil edilirken bazen de kariyer hizmetleri sağlayan fakülte dışı birimlerin faaliyetleri aracılığıyla sağlanan eğitimlere katılım opsiyonu öğrencinin kendi inisiyatifine bırakılır. Öğrencilerin bu programlara katılımının kendi inisiyatiflerine bırakılmasının yanı sıra bu eğitimlere katılma ve buna bağlı olarak istihdam edilebilir olmalarını geliştirmelerini etkileyen birçok unsur vardır. Bunlar; öğrencilerin daha önce başka programlardan elde ettiği deneyimler, ders dışı faaliyetleri, kariyer hedefleri ve öğrenim programlarında yer alan istihdam elde etme deneyimlerinin niteliği ve erişilebilirlikleridir. Bu nedenlerden dolayı öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri kısmen kurum tarafından sağlanan imkanlara bağlıyken öğrencinin de bu becerileri geliştirmeye açık ve farkında olması gerekmektedir (Harvey, 2001).

2.2.1. İstihdam Edilebilirliğin Tarihçesi

İstihdam edilebilirlik kavramı ilk kez 20. yüzyılın başlarında Birleşik Krallıkta kullanılmaya başlanmıştır (De Grip ve diğ., 2004). Beveridge (1909) 1909 yılında bu kavramın temelini oluşturmuş ve kavram daha sonra Amerika Birleşik Devleti'nde geliştirilerek ilk tanımı çalışabilir olmak veya yardıma ihtiyaç duymak açısından yapılmıştır. Gazier bunu “*ikili istihdam edilebilirlik*” olarak ifade eder ve buna göre bireyler; “istihdam edilebilir” bireyler (çalışmaya ihtiyaç duyan ya da istekli) ve “istihdam edilemeyen” bireyler (fiziksel, zihinsel ya da ruhsal hastalık nedeniyle çalışamayan ve yardıma ihtiyaç duyan) olarak ikiye ayrılır (Gazier, 1998; Akt: Gunawan ve diğ., 2019).

Kavram 1900'lü yıllarda ortaya çıkmasına rağmen alan yazına 1950'li yıllarda girmiş ve birçok araştırmaya konu olmuştur. 1950'li ve 1960'lı yıllarda kavram esas olarak ekonomik hedeflere hizmet ederken işsizler için tam istihdamı sağlamayı hedefliyordu. Savaş sonrası dönemde ekonomik refahın artması ve işgücü piyasasının genişlemesiyle birlikte (Duarte ve diğ., 2017) özellikle fiziksel engelliler, yaşlılar, zihinsel ve duygusal olarak hasta olan bireylerin istihdam edilmesi öncelik kazanmış bu grupların iş gücüne katılımını desteklemek amacıyla mesleki danışmanlık yapılması hedeflenmiştir (Feintuch, 1955). Politika yapımcıların bu bireyleri işe yerleştirmek için uyguladıkları müdahaleler sonrasında “sosyo-tıbbi” ya da “insan gücü istihdam edilebilirliği” olarak adlandırılmıştır (Vanhercke diğ., 2014).

Sosyo-tıbbi istihdam edilebilirlik yaklaşımı, 1950'li yıllar ve daha öncesine uzanan dönemde ABD, İngiltere, Almanya ve diğer ülkelerde gelişim göstermiştir. Bu yaklaşım sosyal, zihinsel veya fiziksel olarak dezavantajlı olan bireylerin sahip oldukları iş yetenekleri ile

istihdamın iş gereksinimleri arasındaki mesafeye atıfta bulunmaktadır (McQuaid ve Lindsay, 2005). Söz konusu dönemde, özellikle savaş sonrası yaşanan vasıflı işçi eksikliği, dezavantajlı bireylerin işgücüne katılımına dair ilginin artmasına neden olmuştur. Bu nedenle istihdam politikaları tamamen makroekonomik bir amaca hizmet ederek bireylerin benlik algılarını değiştirerek özgüvenini yeniden kazanmalarını sağlayarak işe almayı ve bu sayede bireylerin istihdam edilebilirlik tutumlarını değiştirerek istihdam edilebilirliği arttırmayı hedeflemiştir (De Grip ve diğ., 2004).

1970’li yıllarda ekonomik koşullardaki bozulmayla birlikte işsizlik oranı da artmaya başlamıştır. Bu artış, istihdam edilebilirlik kavramına dair olan tutumlarda da dönüşüme neden olmuştur. Buna göre amaç hala tam istihdamı sağlamak olsa da ana odak bireyin kendi bilgi ve becerilerine ait özelliklerine kaymıştır. Çalışanların her zaman istihdam edilebilir olmaları ekonomik bir zorunluluk haline gelmiştir (Forrier ve Sels, 2003). Bu bağlamda istihdam politikalarının odak noktası; bireyin işgücü piyasasındaki değeri, mesleki becerileri yanında sahip olduğu öz beceriler ve becerilerine dair farkındalık düzeyini kapsayacak şekilde genişlemiştir (De Grip ve diğ., 2004).

1970’li yılların sonlarında sanayileşmiş ülkelerde yaşanan ekonomik durgunluklar, işgücü piyasasında kalıcılığı sürdürebilecek bireysel yetkinliklerin önemini arttırmıştır (Hoyt, 1978; Akt: De Grip ve diğ., 2004). Bu bağlamda becerilerin “aktarılabılır” olmasının önemine dikkat çekilmiş ve zayıf işgücü politikasına karşı farklı çalışma koşullarında da çalışabilmeyi sağlayan becerilerin değerini koruyabilmesinin bireyleri koruyacağı ifade edilmiştir. Aktarılabılır beceriler yalnızca istihdamı elde etmek değil aynı zamanda onu korumada ya da gerektiğinde başka bir işgücünde kullanmayı sağlayacak sosyal ve ilişkisel becerilerden oluşur. Ekonomik durgunluğun iş bulmayı zorlaştırdığı bu dönemde “işgücü piyasa performansı” olarak adlandırılan istihdam edilebilirlik genel olarak; istihdam edilebilir olan için gelecekteki işgücü piyasasının sağladıkları (maaşlar) ve insan sermayesine dayandırılmıştır (McQuaid ve Lindsay, 2005).

1980’li yıllarda artık bireyler odak noktasından tamamen çıkmış ve yerini işletmelere bırakmıştır. Bu dönemde istihdam edilebilirlik kavramı işletmelerin karşılaştığı değişimlere uyum sağlama becerileri ve esneklik geliştirme kapasiteleri bağlamında ele alınmıştır. Artık işverenler açısından istihdam edilebilirlik, bireylerin iş bulabilme becerilerinden ziyade, çalışanların potansiyellerini değerlendirerek doğru kişiyi doğru pozisyona yerleştirip iç rotasyon sayesinde verimliliği artırma stratejisi haline gelmiştir (Forrier ve Sels, 2003). Bu bağlamda şirketler, eğitilmiş ve çok fonksiyonlu çalışanları elde tutabilmek için çalışana eğitim

ve gelişim programları sunarak çalışanların istihdam edilebilirliğini destekleyen insan kaynakları stratejileri geliştirmiştir (Baruch, 2001; Hinton, 2012). Thijssen ve diğerlerine (2008) göre, bu yıllarda işletmeye bağlı istihdam edilebilirlikte bir değişim yaşandı. İstihdam edilebilirlik iç ve dış işgücü piyasasında sahip olunan işi sürdürebilme olarak görülürken daha önce de bahsettiğimiz gibi oluşan yeni psikolojik sözleşmeye göre kariyer sorumluluğu tamamen bireye ait olarak görülmeye başlanmıştır (Yılmaz, 2009).

1990'lı yıllara gelindiğinde ise istihdam edilebilirlik kavramı yalnızca dezavantajlı gruplarla sınırlı kalmayıp iş arayan ya da mevcut işini değiştirmek isteyen tüm bireyleri kapsayacak şekilde genişletilmiştir (Forrier ve Sels, 2003). Bu dönemde devletin bireylere iş güvencesi sağlama rolü zayıflamış ve bu sorumluluk giderek bireyin kendisine bırakmıştır. Birey artık kendi kariyerinin sorumluluğunu üstlenen bir pozisyonadadır (Thijssen ve diğ., 2008). Böylece artık bireyin eğitim hayatı boyunca aldığı eğitim, sahip olduğu esneklik becerileri ve iş gücü piyasasına dair bilgilerinin iş gücü piyasasında sunulabilirliği önemli bir faktör haline gelmiştir (Gazier, 2017).

Tablo 2.2: İstihdam Edilebilirlik Kavramının Tarihsel Değişimi

	TARİH DÖNEMLERİ		
	1970	1980	1990
Konum	İstihdam edilebilirlik toplumun değişen koşullara uyum sağlayabilmenin bir unsurudur.	İstihdam edilebilirlik işverenin bireylerin kariyer yönetimine uyum sağlaması ve işgücünde verim sağlamak için gerekli adımları atmasıdır.	İstihdam edilebilirlik işgücüne katılmak isteyen bireylerin işgücünün beklenti ve isteklerine göre kariyer hayatlarını şekillendirmesidir.
Hedef	Toplumsal maliyetin azaltılması ve dezavantajlı bireyleri önceleyecek şekilde tam istihdamı sağlama.	İşverenin personel sayısında oynama olmadan elindeki personelleri verimli kullanması.	Hem iç hem dış iş gücü piyasasında işi elde etmek için bireyin çabalaması.
Müdahale Eden	Hükümet	İşletme	Birey
Odak Noktası	Okuldan ayrılan ya da dezavantajlı fiziksel özelliklere sahip olanlar	İşgücü kollarında halihazırda çalışan orta ve düşük kademede olan personeller	İstihdam edilmek isteyen ya da istemeyen herkes
Faaliyetler	Hükümetin geliştirdiği politikalar yoluyla istihdam edilme olasılığı düşük bireylerin istihdam edilebilmeleri için bireysel ve mesleki becerilerinin artırılmasıyla işverene istihdam sorumluluğu verilmesi	İşverenin değişime ayak uydurarak istihdamda olan bireylerin kadro içi geçiş / terfi yönetiminin sağlanması	İşletmeler kariyer yolculuğunda sorunlarla karşılaşan bireylerin kariyer öz yönetimini sağlamak için bireylere kariyerlerini geliştirmeye yönelik olanaklar sağlamalıdır.

Kaynak: Thijssen vd., 2008; Koçakoğlu, 2023

2000'li yıllara gelindiğinde özellikle 2007 yılında yaşanan mali kriz ABD başta olmak üzere sanayileşen ülkelerde bir durgunluğa neden olmuştur. Bu süreçte kuruluşlar giderek küçülmeye ve dolayısıyla işten çıkarmalara başlamıştır (Goodman ve Healy, 2009). 2007-2009 ekonomik durgunluğu sırasında maliyet azaltma adına gerçekleştirilen bu işten çıkarmalar, geleneksel iş güvenliğinin eskisi gibi olmadığına dair mesaj veriyordu. Bu koşullar altında bireyler, kariyer yönetim stratejileri geliştirerek iş güvenliğini sağlamakla yükümlü hale gelmiştir. Ekonomik krize ek olarak küreselleşme, işgücünde artan çeşitlilik, dış kaynakların kullanımının yaygınlaşması, geçici ve yarı zamanlı gibi çalışma stillerinin benimsenmesi, çevresel değişimler de işveren-çalışan ilişkilerinin değişime uğramasına neden olmuştur (Sullivan ve Baruch, 2009).

Günümüzde de hem çalışanlar hem de şirketler istihdam edilebilirlik konusunda kaygı duymakta ve her iki kesim de bu yeni bakış açısıyla iş ve kariyer konularında kendilerini geliştirmek zorundadırlar. Birey için kariyer hayatında ve kariyer yörüngesi oluşturmada büyük bir bağımsızlık vardır. Buna göre birey iş fırsatlarını aktif bir şekilde takip etmeli ve gerekli becerilere sahip olarak her zaman hazır olmalıdır. Bireyin sahip olduğu bu bağımsızlık şirket tarafından kendisine sunulan iş güvenliğini kaybetmek olmuşken şirketler açısından da şirketlerin her zaman nitelikli çalışan arama ve istihdam ettiği kişilerin her zaman gelişimine destek olmasına neden olmuştur (Rothwell ve diğ., 2009).

2.2.2. Algılanan İstihdam Edilebilirlik

Algılanan istihdam edilebilirlik bireyin yeni bir iş imkânı elde edeceğine dair inancını temsil etmektedir (Berntson ve Marklund, 2007). Algılanan istihdam edilebilirlik kavramını tanımlamada özellikle dört husus önemlidir. Birincisi, tanım bireylerin algılarını ön plana çıkarır (Kirves, 2014). Çünkü bu tanım öznel bir değerlendirmeyi ifade eder ve herkeste farklı algılara neden olur. Bu benzer mesleki eğitim becerisine sahip bireylerin işgücü piyasası bilgilerinin, ağ erişimlerinin ve istihdam edilebilme olasılıklarını arttıracak faaliyet ve eğitimlere katılmaya dair isteklerinin istihdam edilebilirlik algılarında farklılık gösterebileceği anlamına gelmektedir (Vanhercke ve diğ., 2014).

İkincisi algılanan istihdam edilebilirlik istihdamın kesinliğini değil ihtimallerini içerir (Berntson ve Marklund, 2007). Bu ihtimaller; kişisel faktörleri, yapısal faktörleri ve bu iki unsurun etkileşimlerini içermektedir. Burada bahsedilen kişisel faktörler bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinliklerle ilgiliyken yapısal faktörler işgücünü ilgilendiren dışsal etkenlerdir (Eby ve Lockwood, 2003; Ng ve diğ., 2005). Yapısal faktörler çalışanın profesyonel

bağlantıları ile ilgiliyken işveren açısından kuruluşun işe alım tercihleri ile ilgilidir. İş piyasasının yapısını belirleyen temel unsurlar, mevcut istihdam olanaklarının nicelik ve niteliğidir (De Cuyper ve De Witte, 2010; Kirves, 2014). Bu nedenle bireyin zihninde oluşan ideal iş beklentilerine dair algı, yapısal ve kişisel faktörlerin etkileşimine dayanır (Van Hoote gem ve diğ., 2019). Kişisel ve yapısal faktörlerin arasındaki bu etkileşim, algılanan istihdam edilebilirliğe özgüdür. Bu yönüyle algılanan istihdam edilebilirlik bireysel beceriler üzerinden şekillenen özyeterlilikten farklı olarak, bağlamsal faktörleri de dikkate alarak bireyin zor durumlarda yeterli hissedebilmesini sağlayacak geniş bir çerçeve sunar (Berntson, 2008).

Üçüncüsü, algılanan istihdam edilebilirlik hem istihdam edilme hem de istihdamı sürdürme ile ilgilidir. Bu da algılanan istihdam edilebilirliğin; lisansüstü öğrenciler (Rothwell ve diğ., 2009), işsiz bireyler (Wanberg ve diğ., 2010) ve halihazırda çalışan bireylerin işgücü piyasasındaki konumu açısından incelenmesini gerekli kılmıştır (Vanhercke ve diğ., 2014). Bireyin kariyer yolculuğu; ilk istihdamı elde etme, mevcut istihdamı sürdürme ve emeklilik, doğum izni gibi iş piyasasına giriş ve çıkışları içeren geçişleri içeren kritik aşamalardan oluşmaktadır (Cron ve Slocum Jr, 1986). Dördüncü ve son olarak, algılanan istihdam edilebilirlik bireyin halihazırda çalışmakta olduğu işverenle (iç işgücü) ya da başka bir işverenle (dış iş gücü) olan istihdam edilebilme ihtimalini içerir. Bu da iç ve dış istihdam edilebilirlik ile ilgilidir (Carbery ve Garavan, 2005).

Algılanan istihdam edilebilirlik bireye mesleki düşünce, duygu ve davranış rehberliği sağlamaktadır (Gunawan ve diğ., 2019). Bu bağlamda bireyin potansiyel kimliği; başarı hedefleri ve bu hedeflerle ilişkili akademik performansıyla alakalıdır (Oyserman ve diğ., 2004). Gelecek hakkında olumlu imgeler geliştiren bireylerin, hedefe ulaşmayı destekleyen davranışa katılım gösterme olasılığı daha yüksektir. Bu nedenle bireyin algılanan istihdam edilebilirliğine ilişkin duygu ve düşünceleri, gelecekte nerde olmak istediklerine dair hedefe giden yolda strateji ve davranış geliştirme süreçlerine katkı sağlar (Lord ve diğ., 2010). Kendisini olumlu bir biçimde değerlendiren bireyler, kariyer hedeflerine ulaşmada daha yüksek motivasyon ve başarı sergileyebilirken, olumsuz düşüncelere sahip bireyler bu hedeflere ulaşmak için gerekli davranışları yerine getirmede zorlanabilirler. Bu olumsuz düşünceler birey için tehdit edici unsurlar haline gelerek kariyer gelişimini olumsuz yönde etkileyebilir (Kornadt ve diğ., 2015).

Bireyin kariyer yolculuğunda olumlu düşünceler geliştirebilmesi, büyük ölçüde algılanan istihdam edilebilirliğin kişiye sağladığı; işgücü piyasasını takip etme, mesleki teknik bilgi ve becerileri geliştirme, iş değiştirebilme yeteneği, mesleki becerilerinde uzmanlaşma, fiziksel ve bilişsel açıdan uyum sağlayabilme yeteneklerine sahip olmasıyla ilişkilidir (De Vries

ve diğ., 2001; Heijde ve Van Der Heijden, 2006; Gazier, 1990). Algılanan istihdam edilebilirliği yüksek olan bireyler, bu yetkinliklerin tamamına ya da bir kısmına sahiptir (De Cuyper ve De Witte, 2011). Bu bağlamda, algılanan istidam edilebilirlik kavramı yalnızca mevcut becerilere değil, aynı zamanda bu becerilerin sürekli gelişimine yönelik yatırımlara, mesleki eğitim programlarına katılma ve bireyin iş dünyasında sürdürülebilir bir şekilde varlık gösterebilmesine katkı sağlayacak kapasitesinin oluşturulmasına odaklanmaktadır (Wittekind ve diğ., 2010).

2.2.3. Algılanan İstihdam Edilebilirlik Boyutları

Birey odaklı aktif uyum algılanan istihdam edilebilirliği tanımlarken aynı zamanda da algılanan istihdam edilebilirliğin boyutlarını bir arada tutan kavramsal bir bağlayıcı işlevdedir. Bu boyutlar algılanan istihdam edilebilirliğin, kuruluş içinde ya da arasında kariyer fırsatlarına farkındalık sağlayan ve gerçekleştirmeyi kolaylaştıran faktörlerdir. Aynı zamanda bu boyutlar tek başına bir değere sahip olsalar da algılanan istihdam edilebilirlik kavramına değer katan ve onu ortaya çıkaran bir kombinasyondur (Fugate ve diğ., 2004).

2.2.3.1. Kişisel Uyum

Bireylerin, çalışma hayatında değişen ve çeşitlilikler gösteren ortamlarda etkili bir şekilde çalışabilmek için uyum sağlamaları, çok yönlü olmaları ve karşılaşılabilecek durumları tolere edebilme yetkinliklerini sağlamaları gerekmektedir (Pulakos ve diğ., 2000). Bu bağlamda, değişen durumlara uyum sağlayabilme kapasitesi, bireylerin proaktif uyum davranışlarına yönelimini belirleyen bireysel farklılıklarla şekillenir (Chan, 2000). İçsel olarak gelişen bu eğilimler dışa odaklı hale getirilmeli yani kişisel uyum sağlama becerileri çalışma alanındaki uyum sağlama davranışları ile örtüşen özelliklere sahip olmalıdır. Dolayısıyla bireysel farklılıklar kişisel uyum becerilerini çalışma hayatında aktivite ettiği sürece istihdam edilebilirlikle örtüşür. Bu bireysel farklılıklar; iyimserlik, öğrenme eğilimi, açıklık, içsel kontrol odağı ve geliştirilmiş özyeterlilik⁵ olarak sıralanabilir (Fugate ve diğ., 2004).

Kişisel uyum sağlama faktörleri bilişsel ve duygusal olarak birleştiğinde iş fırsatlarının fark edilmesi ve gerçekleşmesi üzerinde güçlü bir etkiye sahip olur. Bu durum bireyin yüksek istihdam edilebilirliğe sahip olmasına da katkı sağlar. İş dünyasında iyimser olan bireyler için değişim bir fırsattır ve değerli bir öğrenme deneyimi anlamına gelir (Stones Jr, 1996). İyimser bireyler nesnel ve duygusal zorluklarla baş edebilme becerilerine güvenirken gelecek hakkında da olumlu beklentilere sahiptirler (Peterson, 2000). Bu kişiler aynı zamanda iş hayatında sürekli

⁵ Bu konudan ilerleyen bölümlerde ayrıntılı olarak bahsedilecektir.

fırsatları kovalar (Scheier ve Carver, 1992) ve sürekli olarak hedeflerini takip ederler. Bunların hepsi de aktif bir kariyer yönelimini desteklerken istihdam edilebilirliği de teşvik eder (Carver ve Scheier, 1994; Fugate ve diğ., 2004).

Yüksek istihdam edilebilirliğe sahip bireyler, iş piyasasında hangi pozisyonların mevcut olduğunu ve bu pozisyonlar için hangi nitelik ve becerilerin gerekli olduğunu anlamak için çevre araştırması yapar. Bu araştırma sonucunda da edindikleri bilgileri kendi bilgi ve becerileri ile karşılaştırarak değerlendirme yaparlar. Bu bireylerin öğrenmeye yönelik eğilimlerini tetikleyen unsur, iş pazarına karşı olan aktif tutumlarıdır. Sürekli öğrenme ise bireyin kariyer başarısında belirleyici ve yaygın bir faktördür (Hall ve Mirvis, 1995; Fugate ve diğ., 2004). Açıklık değişime ve yeniliklere açık olmayı gerektirir. Değişime açık olan birey sürekli olarak öğrenmenin peşindedir ve zorluklarla karşılaşsa dahi bunu öğrenme fırsatı olarak görerek esneklik eğilimi gösterir. Değişimin kabulü bireye iş tatmini sağlarken işini suiistimal etme ya da istifa etme oranlarını azaltır (Wanberg ve Banas, 2000).

Kişisel uyum sağlamada önemli bir faktör olan içsel kontrol de bireye etrafındaki olayları etkileyebilme hissi verir (Rotter, 1966). İçsel kontrol düzeyi yüksek olan bireyler kriz anlarında durumu iyileştirmek için çaba harcama olasılığı ve iş geçişlerinde planlama düzeyi yüksek bireyler olduğundan daha uyumlu ve istihdam edilebilir bireylerdir (Fugate ve diğ., 2004).

2.2.3.2. Kariyer Kimliği

Kariyer kimliği, bireyin çalışma hayatında benimsediği rol ve bu rolün getirisi olan bazı bilişsel kalıpları ifade eder (Locke ve diğ., 1981; Lodi ve diğ., 2020). Bireyin “ben kimim” hedefleri; umutlarını, kaygılarını, kişilik özelliklerini, değerlerini ve inançlarını içerirken bu faktörler iş bağlamında davranışlarını nasıl şekillendirdiğine de atıfta bulunur. Bu kimlik bireyin geçmişine ve şimdiki haline anlam veren aynı zamanda geleceğini de şekillendiren uzun vadeli bir süreçtir (Plunkett, 2001). Defillippi ve Arthur (1994) kariyer kimliğini oluşturan kariyer motivasyonu, kişisel değer ve öz anlam nitelikleri için “*nedenini bilme*” yeterlilikleri ifadesini kullanmıştır.

İstihdam edilebilirlik için zihinsel ve duygusal altyapı olan kariyer kimliği birey için bir pusula niteliğindedir (McArdle ve diğ., 2007). Örneğin; birey alanında en iyi şirkette iyi bir pozisyonda çalışmak istiyorsa (istenen benlik) yapması gereken sadece teknik bilgileri sağlamak değil aynı zamanda gerekli ileri eğitimleri edinmeyi arzulamak olacaktır. Hedeflenen benliğin hem teknik hem de ticari unsurları, kariyerle ilgili hedeflerin belirlenmesini ve bu hedeflerin takip edilmesini gerektirir. Tam tersi bir durum olarak istenmeyen kariyer olasılıkları

için de bu durum geçerlidir. Bu nedenle kariyer kimliğine paralel olan istenen benlikleriyle tutarlı davranışlar sergileyen bireyler davranışlarını yönlendiren şemalara sahip olurlar (Ashforth, 2000).

İşsizlik gibi kritik bir kariyer geçiş döneminde kariyer fırsatlarını takip edebilmek ve kariyer kararı alabilmek için kariyer kimliği kritik bir öneme sahiptir. Birey; iş deneyimi, eğitim ve beceriler gibi kariyer hayatını etkileyecek değişkenlere sahiptir. İnsan sermayesini kapsayan bu değişkenler Defillippi ve Arthur (1994) tarafından “*nasıl yapacağını bilme*” yeterliliği olarak adlandırılır. Bu yetkinlikler mesleki öğrenim ve profesyonel gelişim aktiviteleri ile inşa edilir. Birey sürekli öğrenme ve yenilikleri takip etme yoluyla istihdam edilebilirliklerini arttırabilir (McArdle ve diğ., 2007).

2.2.3.3. Sosyal ve Beşerî Sermaye

Sosyal sermaye iş ararken faydalanılan resmi ve gayri resmi ağları içeren sosyal ağları ifade eder. Beşerî sermaye ise kariyer gelişimini etkileyen; eğitim, deneyim, örgütsel duygusal zekâ ve bilişsel beceriler gibi unsurlardan oluşur (Lodi ve diğ., 2020). Sosyal sermaye bireyin iş arama sürecinde destek alabileceği bilgisel ve duygusal destek kaynaklarıdır. Literatürde bu yapı profesyonel bireylerden oluşan ağlar (kariyer seçenekleri hakkında bilgi edinmek için iletişime geçilen profesyonel çalışanlar) ya da duygusal desteğin sağlandığı sosyal ağlar (arkadaşlar, aile vb.) olarak ikiye ayrılmaktadır (Gowan, 2012; McArdle ve diğ., 2007).

Bireylere kariyer fırsatlarına erişim imkânı sağlayan sosyal ağlar, ağ boyutu (Seibert ve diğ., 2001) ve ağ gücü (Higgins ve Kram, 2001) açısından önemlidir. Bireyin sahip olduğu ağ ne kadar büyükse o kadar çeşitlilik barındırır ve bu çeşitliliğin sağladığı bilginin etkisi arttıkça faydası da doğru orantılı olarak artar (Higgins ve Kram, 2001; Seibert ve diğ., 2001). Bununla birlikte ağı oluşturan bireyler arasındaki bağların güçlü olması da dayanışma ve karşılıklı destek sağlar (Higgins ve Kram, 2001). Gelişmiş bir sosyal sermayeye sahip bireyler profesyonel ağların yanında arkadaşın arkadaşısı gibi gayri resmi ağları da kullanırlar (Fugate ve diğ., 2004).

Her şeyin umutsuz olduğu bir noktada işsiz bireyler bir yenilenme sürecine girer ve yeni bir sosyal kimlik oluşturma bir yolu olarak kendi sosyal ağlarını oluşturma arayışına girerler (Curtis ve diğ., 2016; Amundson, 1994). Eşleri, arkadaşları ve ailelerinden oluşturdıkları bu sosyal ağları bireysel refahı arttırmak için kullanırlar. Burada sağlanan gayri resmi destek bireye sunulan iş arama, başvuru yapma ve işverenlerle iletişim kurmak için bağlantı sağlama gibi tavsiye ve yardımlardan oluşur. Sağlanan bu sosyal destek bireyin işgücü

piyasaının belirsizlikleri ile başa çıkmasını sağlarken sosyal çevreye yeniden entegre olmalarını ve olumsuz refah sonuçlarını azaltmaya yardımcı olur (Schlee ve diğ., 2021).

Bonoli (2014) işsiz bireylerin iş arama süreçlerinde işe girmek için harcadıkları çabanın gayri resmi kaynaklara yönelme olasılığı ile orantılı olduğunu ifade eder. Boxman ve diğerleri (1982) ise yaptıkları araştırmada üst düzey yöneticilerin iş arama sürecinde gayri resmi ağları sıklıkla kullandıklarını ve bunun maaş üzerinde olumlu etkisi olduğunun sonucuna ulaşmışlardır. Sosyal sermayenin ek bir faydası da bireyin kuruluşlar arası fırsatları bulabilme ve bu fırsatları değerlendirebilme yeteneğini geliştirmesidir (Higgins ve Kram, 2000).

Sosyal kaynakların birikimi için de önemli bir fırsat olan üniversite, öğrenciler için sadece akademik ve kişisel gelişim sağlayan bir yer değildir (Martin, 2009). Öğrencinin öğrenim gayreti, mesleki hazırlıklarına ve kültürel gelişimlerine akademisyenlerle ders dışı geliştirdiği iletişime etki eder (Kuh ve Hu, 2001). Kampüs içinde geliştirilen geniş sosyal ağlar akademik başarı sağlamaya ve kariyer hedeflerine ulaşmaya yönelik çeşitli kaynaklara erişim sağlar (Martin, 2009). Sosyal ağların öğrenciler için sağladığı bu faydaların yanı sıra bazen öğrenciler ağ kurma konusunda kendilerini tedirgin ve gergin hissederler (de Janasz ve Forret, 2008; Karl, 2001). Bu tedirginliğin sebebi sosyal ağlar ve kariyer gelişim süreçlerinde edinecekleri ilişkilerde esnek ve uyumlu olmaları gerektiğine dair söylemlerin oluşturduğu baskıdır (Villar ve Albertín, 2010). Bunun nedeni amaca yönelik sosyal ağ kurmayı çıkarları doğrultusunda gelişen bencil ve çıkarıcı ilişkiler olarak görmeleridir (Tymon ve Stumpf, 2003). Dolayısıyla öğrencilerin günlük hayatta edindiği doğal etkileşimin tam tersi olarak sosyal ağlar öğrencilerin tanınırlık kazanması için toplumun sağladığı dayatmalar olarak görünür (Villar ve Albertín, 2010).

Beşerî sermaye faktörlerinden eğitim ve deneyim kariyer hayatının gelişiminde en önemli faktörler olarak öne çıkmaktadır. Bireylerin istihdam edilebilirlik algılarında iş deneyiminin önemli bir faktör olmadığını bildiren çalışmalar (Rothwell ve diğ., 2009) olmasına rağmen iş deneyimi olan mezunların deneyimi olmayan mezunlara göre işgücü içerisinde kendine yer bulma olasılıklarının daha yüksek olduğuna dair yaygın bir kanı vardır (Dacre Pool ve Sewell, 2007). İşverenler için iş deneyimine sahip olmak avantajlı bir yeterlilik olarak görülürken bu özellik öğrencileri de işgücündeki rekabet ortamında avantajlı konuma getirmektedir (Knight ve Yorke, 2003). İş deneyimine sahip olmanın olumlu özelliklerinin yanı sıra bazı çalışmalarda deneyimin istihdam edilebilirlik için yeterli bir koşul olmadığı öne sürülmektedir. İstihdam edilebilir olmak, öğrencinin deneyim sahibi olmasının yanı sıra bireyin deneyimlerden elde ettiği bilgileri uygulama yetkinliği ile alakalıdır (Yorke ve Knight, 2004).

Farklı bir açıdan bakıldığında ise üniversite yıllarında mesleki deneyim edinemeyen öğrenciler düşük vasıflı işlerde çalışma ve mezuniyet sonrası düşük maaş alacağına dair kaygılar geliştireceğinden iş arama sürecinde olumsuz düşünceler üretebilirler (Boğazlıyan ve Avşaroğlu, 2024). Dolayısıyla iş deneyimine sahip kişilerin öz güven duygusunun daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz (Michailidis ve diğ., 2017).

2.2.3.4. Üniversitenin İtibarı/ İmajı

Öğrencilerin istihdam edilebilirlik algısını etkileyen unsurlardan biri de üniversitenin itibarıdır. Üniversitenin sahip olduğu prestij hem öğrencilerin öz algısını etkiler hem de işverenin iş başvurularını değerlendirme sürecinde dikkate aldığı önemli bir etkidir (Rothwell ve diğ., 2008). Murray ve Robinson (2001) yaptıkları araştırmada işverenlerin mezunlara istihdam sağlarken bilinen üniversitelere odaklandıkları sonucuna ulaşmışlardır. Üniversitenin sahip olduğu prestij, mezunlarının iş gücünde rekabetçiliğini arttıran etkidir (Rothwell ve diğ., 2008).

2.2.3.5. İşgücü Piyasası Farkındalığı

İşgücü piyasası farkındalığı bireyin işgücü fırsatlarına ilişkin algıları ile ilişkilidir (De Cuyper ve diğ., 2012). Bu iş gücü fırsatları iç ve dış işgücünde algılanan istihdam edilebilirlik olarak ikiye ayrılır (De Cuyper ve De Witte, 2010). Bu ikisinin arasındaki ayrım algılanan iç istihdam edilebilirliğin bireyin mevcut işyerindeki pozisyonlar arasında transferlerini içerirken algılanan dış istihdam edilebilirliğin örgüt sınırları dışındaki pozisyonlar için beceri transferini içermesidir. Bu, algılanan istihdam edilebilirliğin değişken işgücü piyasasında hem işler hem de organizasyonlar arasında bir kişisel kaynak⁶ sağlaması anlamına gelir (De Cuyper ve De Witte, 2010). Burada bahsedilen kişisel kaynakları sağlamanın yolu bireyin işgücü piyasasında elde edebileceği işler için bilgi, beceri ve tutum geliştirmesi ve etkin bir şekilde kullanabilmesidir (Silla ve diğ., 2005).

Bireyin işgücünde fırsatları değerlendirebilmesi yalnızca becerilerini etkin şekilde kullanmasına değil, aynı zamanda iradesi dışında gelişen yerel işgücü piyasası koşulları ve iş döngüsündeki dönüşümler gibi bağlamsal özelliklere de bağlıdır (Berntson ve diğ., 2006). İç işgücü piyasasındaki işverenler, çalışanlarının istihdam edilebilirliğini arttırmak için eğitim programları düzenlemekte ve bu programlara katılımı teşvik etmektedir (Forrier ve Sels, 2003). Örneğin Manpower İnsan Kaynakları Danışmalık Şirketinin şöyle bir reklamı bulunmaktadır; “Çalışanlarımız için oluşturduğumuz eğitim fırsatları onların pazarlanabilirliğini ve piyasa

⁶ Kişisel kaynaklar bireyin dayanıklılığı, çevresini kontrol edebilme yetisi ve etkide bulunabilme hissine bağlı unsurlardır (Hobfoll ve diğ., 2003).

değerini arttır. Ayrıca Manpower en iyi çalışanları çekmeye ve elde tutmaya devam etmektedir” (Autor, 2001). Çalışanlar açısından bakıldığında işverenin bu tür yatırımları uzun vadeli bir istihdam ilişkisi kurma niyeti olarak yorumlanmakta; bu da çalışanların örgüte duygusal bağlılık göstermeleri ve yüksek performans göstermeleriyle karşılık bulmaktadır (De Cuyper ve De Witte, 2011).

Dış işgücü piyasasında istihdam edilebilir olmak, çalışan açısından bu sorumluluğun kendisine ait olduğu anlamına gelir. Bu durum da bireylerin, işverenin çalışana sunduğu vaatlere bağlamaktan kaçınmasına neden olur (Cuyper ve diğ., 2008). İstihdam güvenliği bireyin sorumluluğunda olduğunda bireyler daha iyi çalışma ortamlarına ulaşmak ve olası risklere maruz kalma durumunu minimum düzeye indirmek için iş değiştirme eğiliminde olabilirler (Berntson ve Marklund, 2007). Her an iş değiştirebilir olmaları nedeniyle de işverene sadakat hissetme ya da performans arttırma zorunluluğu hissetmezler (Ng ve Feldman, 2008). Birey, başka bir işverenin kendi pozisyonundaki çalışanlara daha fazla yatırım yaptığını fark ettiğinde, göreceli yoksunluk duyguları geliştirmeye eğilimli olabilir. Bu durum bireyin işinden geri çekilmesine neden olabilir. Araştırmacılar, çalışanın daha iyi koşullara sahip farklı işgücüne geçme hareketliliğinin birey için fazla bilgi ve deneyim kazanma şansı olarak görürken deneyim yoğunlaşmasına engel olacağını bildirmişlerdir. Deneyim yoğunlaşması çalışanın uzun süre aynı pozisyonda çalışmasının bir sonucu olarak yeterlilik ve becerilerinin o işe özgün şekilde gelişmesini ifade eder (Thijssen, 1997; Bridges, 1996; Akt: De Grip ve diğ., 2004).

2.2.4. İşsizlik ve İstihdam Edilebilirlik

19. yüzyılın ortalarından beri istihdamda aktif olarak çalışmak kişinin modern toplumlara entegrasyonunu ve sosyal katılımını sağlarken bireysel ve sosyal kimliklerinin oluşumuna da katkı sağlamıştır (Albano ve Parisi, 2017; Roosmaa ve diğ., 2021). Avusturyalı bir psikolog olan Jahoda (1981) modern endüstriyel bir toplumda iş sahibi bir birey olmanın anlamı ve değeri üzerine çalışmalar yapmıştır. Ona göre iş sahibi olmanın bireye sağladığı beş fayda vardır: Birincisi, istihdamın bir parçası olmak kişiye belirli bir rutin sağlar ve bunun olmaması durumunda birey gün içinde can sıkıntısı yaşama, zamanı işlevsiz kullanma gibi olumsuz faktörlerden etkilenir. İkincisi, istihdam bireyin yakın çevresi ve çekirdek ailesi dışında yeni insanlarla sosyal temaslar kurması ve deneyimler paylaşması için fırsat verir. Üçüncüsü, bireyin kariyer hedefine giden süreçte kendi amaçlarının dışında diğer insanlara faydalı olma isteği gibi kolektif bir amaç duygusu edinmesini sağlar. Dördüncüsü, iş sahibi

olmak bireye statü ve kimlik kazanımı sağlar. Son olarak da iş sahibi bireyler aktif yaşamın bir parçasıdır. Jahoda için bunlara sahip olmayan bir birey düşük refah seviyesine sahiptir (Roosmaa ve diğ., 2021).

War (1987) istihdamı psikolojik bir bakış açısıyla tanımlamıştır. Ona göre istihdam içinde olmanın dokuz ana özelliği vardır ve bunlardan altı tanesi bireysel refaha sınırlı bir şekilde etki ederken üç tanesi doğrudan etki eder. Bu altı özellik; bireyin aktif şekilde olayları kontrol edebilmesi, kendini geliştirebilmesi, süreç içinde gelişen yeni hedef ve sorumluluklar, iş rollerinde çeşitlilik, iş arkadaşlarının ve çevresel etmenlerin açıklığı ya da şeffaflığı ve sosyalleşebilme fırsatı. Doğrudan refaha etki eden üç özellik ise; ekonomik güvence, işyerinde fiziksel olarak güvende hissedebilme ve statü elde edebilme olarak sıralanabilir (Akt: Roosmaa ve diğ., 2021). Warr (2007) bu özelliklere daha sonra; bireyin davranışlarının olumlu geri bildirimlerle geliştirilmesi, iş güvenliği (uzun süreli çalışabilme, zam, terfi vb.) ve istihdam ilişkisinde adalet, liyakate dayalı yaklaşımı da eklemiştir (Akt: Roosmaa ve diğ., 2021).

Albano ve Parisi (2017) ise iş ile ilgili faydaları içsel ve dışsal değerler olmak üzere ikiye ayırmışlardır. İçsel değerler kendini gerçekleştirme fırsatı ile ilgilidir ve kişiye motivasyon sağlayan; bir şeyler başarabilme fırsatı verme, gerektiğinde inisiyatifler alarak sorumluluk üstlenme ve yapılan işin çalışanın yetenekleri ile uyuma gibi özellikleri taşır. Dışsal değerler ise iyi maaş, iş güvencesi, hafta sonu izinleri ve yıllık izinleri kapsayan araçsal faktörlerdir. Birey işgücünde aktif olarak yer alamadığı zaman bu etkilerden faydalanamadığı için fiziksel ve psikolojik olarak olumsuz etkilenebilir (Albano ve Parisi , 2017).

İşsizlik en genel tanımıyla herhangi bir yerde çalışmayan ve iş arayan bireyleri tanımlar (Wright, 2021). Uluslararası Çalışma Örgütü için işsiz; 16 ve 64 yaş aralığında olan herhangi bir istihdam kolunda aktif olarak çalışmayan veya kendi işinde çalışmayan, fiziksel ve psikolojik olarak çalışmaya hazır olup aktif olarak iş arayan kişiler için kullanılan bir terimdir (ILO, 2020). İşsizlik bireylerde gelir kaybının da ötesinde fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarına yol açan bir durumdur (Griep, ve diğ.,2016). İşsizliğin fiziksel sağlık durumuna etkisine dair literatürde üç ayırım vardır (Farré ve diğ., 2018). Birincisi çalışanlar daha fazla sağlık sorunu bildirir ve hastalık işsizliğe neden olabilir (Böckerman ve Ilmakunnas, 2009). İkincisi uzun süreli hastalık durumu bireyin işgücü pazarından uzak durmasına neden olabilir (Stewart, 2001). Son olarak da işsizlik bireylerde sağlık sorunlarına neden olabilir (Farré ve diğ., 2018). İşsizliğin fiziksel etkilerini; artan baş ağrıları, mide ağrıları, uyku problemleri, yorgunluk, hipertansiyon, kalp ve böbrek hastalıkları olarak sıralayabiliriz (Garcia ve diğ., 2022).

İşsizlik işgücünde yer almaya göre daha pasif bir durum olduğundan işsiz bireylerin çalışanlara oranla psikolojik sıkıntı bildirme olasılıkları daha fazladır. Bu ruhsal sorunlar; yüksek düzeyde sıkıntı, depresyon, anksiyete, psikomatik şikayetler⁷ ile öz saygı ve öznel iyi oluşta düşüştür (Reneflot ve Evensen, 2014; Paul ve Moser, 2009).

Bu olumsuz etkiler özellikle genç yetişkinleri etkiler çünkü deneyimsiz olmalarından ve işsizlik yardımlarından faydalanamadıklarından dolayı işgücü piyasasında daha kırılgandırlar. İşsizliğin getirisi olan pasifleşmeyle beraber bireyin mesleki becerilerinde bozulmalar meydana gelebilir. Bununla beraber bireyler hem işsizlikten kurtulma hem de işgücü piyasasında kendilerine alan bulabilmeye uğraşırken sorunlarla karşılaşabilir (Reneflot ve Evensen, 2014).

İşsizliğin getirdiği olumsuz etkiler stresli bir deneyim olan iş arama sürecini de etkiler ve bu etki özellikle üniversiteden yeni mezun olanlar için daha zordur (Wang ve diğ., 2017). Bu zorluğu iş deneyimlerinin olmaması ve profesyonel ağlarının eksik olması nedeniyle tatmin edici işler bulmakta zorluk yaşamaları oluşturur (Koen ve diğ., 2012). Bu zorluklar bireyin iş arama sürecinde iş başvuruları sonrasında iş mülakatına çağırılmama veya mülakata çağırılma dahi sonrasında reddedilme hususunda endişelerinin artmasına yol açabilir (Wang ve diğ., 2017). Yüksek kaygıya sahip olan bireyler ise iş arama sürecini ertelemeyi ya da azaltmayı tercih ederler (Turban ve diğ., 2013).

İstihdam edilebilirlik bireyin sürekli olarak pro-aktif olmasını gerektirdiği için işsizliğin olumsuz etkileriyle başa çıkmada önemli bir faktör olarak görülmektedir. Kendilerini diğerlerine göre daha fazla istihdam edilebilir olarak gören bireyler işsizliğin stresli ve olumsuz sonuçlarıyla başa çıkmak için etkili stratejiler geliştirirler (Fugate ve diğ., 2004). Bunun yanında istihdam edilebilirlik işsiz bireylerde daha aktif bir iş arama süreci ve dolayısıyla olumlu bir süreçle bağlantılı olarak görülür (Koen ve diğ., 2013). Ancak bu olumlu etkisine rağmen istihdam edilebilirlik yalnızca bireysel çabalara değil, dışsal (bağlamsal) faktörlere de bağlıdır. Özellikle iş gücü piyasasına oluşan daralmalar, uzun vadeli işsiz kalanlar başta olmak üzere iş arayan bireyler için mevcut fırsatların sınırlı olduğu yönünde dair algıya neden olmaktadır (McQuaid ve Lindsay, 2002).

Uluslararası Para Fonu'na göre 2007 yılında başlayan mali kriz 1930 yılında yaşanan Büyük Buhrandan daha kötü bir krizdir. Avrupa ekonomisi 1930'lardan 2009 yılına dek ekonomik durgunluğun ortasında kalmıştır ve reel GSYH küçülmeye giderek Avrupa Birliği

⁷ Psikomatik Şikayetler: Psikolojik problemlere bağlı olarak ortaya çıkan fiziksel sorunlardır (Türker,2020)

tarihindeki en keskin daralmayı görmüştür. Yaşanan bu ekonomik kriz işsizlik, olumsuz refah koşulları gibi sorunlarla beraber bireylerde endişe, stres ve yaşam tatminsizliği gibi sorunlara neden olmuştur (Rollero ve Tartaglia, 2009). Günümüzde bu durum GSYH'nin toparlanmasıyla iyileşmeye başlamış ve 2024 ekim ayında AB'de işsizlik oranı düşmeye başlayarak %5,9 seviyesine ulaşmıştır. İşsizlik seviyesinde gerileme kaydedilse de önümüzdeki yıllarda istihdam büyümesinin artışına rağmen üretkenlik büyümesinin durgun kalması beklenmektedir. Bu durgunluğun da işsizlik oranları için negatif etkiye yol açması beklenmektedir (European Commission, 2024). Avrupa'nın bu belirsiz ekonomik durumu ve işgücü piyasasının güvencesizlikleri özellikle gençler olmak üzere herkes için sorun teşkil etmektedir. Avrupa'da gençler sıklıkla işgücü piyasasından dışlanmaktadır bu nedenle istihdamda, eğitimde ve mesleki eğitim programlarında (NEET)⁸ yer alamamaları nedeniyle olumsuzluklar deneyimlemektedirler (Nizalova ve diğ., 2021).

Aktif İşgücü Piyasası Politikaları bireyleri bir iş bulma ve elde tutma hususunda sorumlu kılmıştır (de Graaf ve Maier, 2017). Bireyi kariyer yönetiminden sorumlu tutmak küresel rekabet ve ulusal ekonomilerin yapılanmasıyla yaşanan toplumsal değişimlerin de etkisiyle genç jenerasyonu diğer yaş kesimlerinden daha şiddetli bir şekilde etkilemiştir (Lauri ve Unt, 2021). Gençler işgücü piyasasında çoğunlukla yeni mezun ve deneyimsiz olarak değerlendirilmekte ve bu onların istihdam için standart dışı hale gelmelerine neden olmaktadır (Walther, 2006).

Hükümetlerin gündeminin en başında yer alan işsizlik oranları özellikle gençleri yakından ilgilendirmektedir. Çünkü resmi istatistiklerin ötesinde her zaman bilinenden daha fazla genç işsiz bulunmaktadır (Cheng ve diğ., 2021). Bu bağlamda genç işsizlerin sorunu sadece sınırlı sayıda istihdam oranı bulunması değil, aynı zamanda iş ilanlarının her zaman daha deneyimli ve yetenekli bireylere yönelik olmasıdır. Bu da gençleri işgücü piyasasında dezavantajlı duruma düşürür (McTier ve McGregor, 2018). Benzer şekilde, uzun yıllar çalışan kişiler de dezavantajlarla karşı karşıya kalabilir. Bu kişiler, sahip oldukları deneyim ve kıdem dolayısıyla iş başvurularında açılan pozisyon için fazla nitelikli veya teklif edilen maaşın hakkettiklerinden az olması nedeniyle olumsuz durumlar yaşayabilirler (Rothwell ve Arnold, 2007).

Hükümet politikaları, istihdam edilebilirlik oranlarını ve iş arama faaliyetlerini düzenleyerek bireylerin iş bulma şansını arttırıcı müdahalelerle işsizliğin kısır döngüsünü

⁸ 1980'li yıllarda ortaya çıkan NEET kavramı istihdamda ve eğitimde yer almayan gençleri tanımlamaktadır. Bu tanımlama zamanla akademik çalışmalarda da yer almış ve sosyal dışlanma, bağlantısızlık gibi konularla da birlikte çalışılarak kapsamı genişletilmiştir (Tolgay ve Çakır, 2022; Maguire, 2015).

kırmaya yöneliktir (Koen ve diğ., 2013). Dijk ve diğerleri (2008) bu yeniden istihdam edilebilirlik müdahalelerinin sağlanabilmesinin işsiz her birey için 573.000 €'ya mal olabileceğini ifade etmişlerdir (Akt: Koen ve diğ., 2013). Bu maliyet hükümetlerin istihdam politikalarında yeni istihdam alanları oluşturmaya değil bireyin mevcut işgücü içinde beceri eksiklerine ve iş arama stratejilerinin odaklanmasına neden olmaktadır (Lindsay, 2001). İşgücü piyasasını ve piyasa güvencesizliğinin gençlerin ekonomik, sosyal ve psikolojik refahı üzerindeki etkisini değiştirmeyi amaçlayan merkezi politikalar pasif (işsizlik yardımı sağlama vb.) ve aktif (eğitim vb.) işgücü politikaları olarak ikiye ayrılır (Gallie ve Paugam, 2000). İşsizlik yardımlarıyla işgücü piyasasında olmayan bireylerin yoksulluk risklerini düşürmek, yaşam standartlarını desteklemek ve gelir güvenliği sağlamak amacıyla uygulanmaya başlamış işsizlikle ilgili damgalanmayı azaltmak hedeflenmiştir. Fakat daha sonra bu yardımların iş arama ve yeniden istihdama katılımı erteleme, refah bağımlılığına neden olması, uzun vadeli işsizliği teşvik etmesi ve yardımların asgari ücret düzeyine gelmesiyle bireyin iş aramadaki mali teşvikini azaltması yönüyle işlevselliği azalmaya başlamış ve ülkeleri aktif politikalar üretmeye yönlendirmiştir (Barbier, 2005). Uluslararası Para Fonu (2009) aktif işgücü politikalarının temel hedeflerinden birinin, işgücü piyasasının ihtiyaçlarını belirlemek ve bireylerin aktif olarak işgücü piyasasına katılımlarını teşvik etmek olduğunu belirtmiştir. Bu politikanın ana hedefi, işsizliğin uzun vadeli olmasını önlemek ve işsizlikten kaynaklı sosyal dışlanmanın önüne geçmektir (Kłobuszewska ve diğ., 2021).

1970'li yıllara kadar Avrupa Birliğinde işsizlik düzeyinin düşük seviyelerde seyretmesinin en temel sebebi uygulanan katı istihdamı koruma politikalarıdır (Ljungqvist ve Sargent, 2008). 1960'lı yıllarda işgücü piyasasında yer edinemeyen dezavantajlı gruptan olan kronik işsiz bireylerin yapısal faktörler nedeniyle işsiz kaldıkları ifade edilerek işgücüne katılımları federal devletlerce üstlenilmiştir. Fakat yatırımların sınırlı tutulması ve özel sektöre iş yaratma konusunda duyulan aşırı güven, işsizlikte kayda değer bir düşüş sağlamazken nitelikli istihdamın oluşumuna da katkı sunmamıştır (David, 1985). Bunun yanı sıra, ilerleyen yıllarda ortaya çıkan mali krizler refah devletlerini ciddi biçimde sarsmış ve bu da işsizlik oranlarında ciddi ölçüde artışa neden olmuştur (Mosher ve Trubek, 2003).

1990'lı yıllara gelindiğinde, bazı AB refah devleti üyeleri, işsiz bireylerin işgücü piyasasına katılımını arttırmak amacıyla istihdam politikalarında köklü değişikliklere gitmiştir. Bu değişiklikler hem bireysel hakları hem de kişisel sorumlulukları güçlendirmeyi amaçlayan çift yönlü bireyselleştirme stratejisi şeklindedir. Bu stratejinin ilk yönü, bireylerin işsizlik yardımlarına bağlı haline gelmelerini önlemek amacıyla kişisel sorumluluklarının

vurgulanmasıdır (Handler, 2002). İkinci yönü ise, işsizlikle ilgili politikaların daha kişiselleştirilebilir ve hedefe uygun hale getirilmesini sağlamaktır (van Berkel ve Valkenburg, 2007). Bu yaklaşım, yalnızca işsiz bireylerin sayısını azaltmayı değil, aynı zamanda genel istihdam seviyesini de arttırmayı hedefleyen politikalar oluşturmaya sebep olmuştur. Ancak bu hedefler gerçekleştirilmeye çalışılırken küreselleşme nedeniyle yaşanan ekonomik dalgalanmalar, demografik ve teknolojik dönüşümler, bütçe kısıtlamaları ve siyasi baskılar gibi dışsal etmenlerin de dikkate alınması gerekmiştir (Mosher ve Trubek, 2003).

1992 yılında Maastricht Antlaşması ile Ekonomik ve Parasal Birliği'nin temellerinin atılmasıyla ülkelerin bütçe açıkları ve kamu borçlarının sınırlandırılması gerekmiştir. Bu durum ülkelerin kamu istihdamı üzerindeki baskılarını arttırmıştır. Buna rağmen istihdam Maastricht Antlaşması kapsamında doğrudan politika alanı olarak ele alınmamıştır (Youngs, 1999; Jenson ve Pochet, 2002). Ancak 1994 yılına gelindiğinde somut adımlar atılabilmiş ve işsizlikle mücadele etmek için üye devletler beş temel hedef belirlemişlerdir; mesleki eğitime yatırım, istihdamın artırılması, ücret dışı işgücü maliyetlerinin azaltılması, aktif işgücü piyasa politikalarının artırılması ve uzun vadeli ve genç işsizlikle mücadele edilmesi (Kesner-Škreb, 2010).

1997 yılında Amsterdam Sözleşmesi ile istihdam AB'nin temel politikalarından biri haline gelmiştir. Bu kapsamda oluşturulan Avrupa İstihdam Stratejisi üye devletlerin istihdam politikalarının koordinasyonunu sağlamak amacıyla geliştirilmiştir. Stratejiye göre, üye ülkeler AB düzeyinde belirlenen istihdam göstergelerine uyum sağlamakla yükümlü kılınarak her yıl politikaların etkinliği değerlendirilmiş ve gerekli hallerde Avrupa Komisyonu tarafınca ülkelere özel tavsiyelerde bulunulmuştur (Goetschy ve Pochet, 1997). Bu çerçevede “*Avrupa İnşa Sürecinde Yeni Bir Başlangıç*” olarak görülen Lüksemburg süreci kapsamında, 1998 yılında dört bölümden oluşan 19 istihdam kılavuzu onaylanmıştır (Jenson ve Pochet, 2002; Addison, 2002). Kılavuzun dört bölümü şunlardır:

- *İstihdam Edilebilirlik*: Bireylerin işgücü piyasası için uygun becerileri kazanmalarını amaçlayan bu program beş eylem kümesi etrafında şekillenmiştir. Birincisi, işsiz her bireyin işgücü piyasasına dahil edilmesi amacıyla eğitim, iş gibi yeni başlangıçlar teşvik edilmiştir. İkincisi, yaşam boyu öğrenme olanaklarının geliştirilmesi ve esnek çalışma düzenlemelerinin geliştirilmesi planlanmıştır. Üçüncüsü bireylerin eğitim, iş deneyimi ve staj fırsatlarına erişim konusunda iyileştirmeler yapılması öngörülmüştür. Dördüncüsü, okulun erken terkini önlenmek amacıyla bireylerin işgücü piyasasına

uygun yeteneklerle donatılması amaçlanmıştır. Son olarak da istihdam politikalarının engelli ve dezavantajlı bireyleri de kapsayacak şekilde düzenlenmesi planlanmıştır.

- *Girişimcilik*: Yeni işletmelerin açılması ve yönetilmesini kolaylaştırmak ve bireylerin kendi işlerini kurmaları için cesaretlendirilmesi amaçlanmıştır.
- *Uyarlanabilirlik*: İşçi ve işverenlerin değişen ekonomik koşullara uyum sağlayabilmesi için esnek işgücü politikalarının geliştirilmesi amaçlanmıştır.
- *Eşit Fırsatlar*: Cinsiyet eşitsizliklerinin önüne geçmek amacıyla iş ve aile yaşamı arasında denge kurmak için eylemler geliştirilmesi önerilmiştir (Addison, 2002).

2000’li yıllarda uygulanan Lizbon Stratejisi’nde ise tam istihdamı sağlama, iş hayatında kalite ve üretkenliği artırma ve sosyal entegrasyonu güçlendirme olmak üzere üç ana hedeften bahsedilmektedir (Ivan-Ungureanu ve Marcu, 2006). Buna göre istihdam yalnızca işgücü piyasaları ile alakalı olarak görülmekten çıkmıştır. Yaşlanan nüfus, düşük doğum oranları ve emeklilik maaşlarının maaliyetleri karşısında istihdamın atırılarak oluşabilecek işsizlik sigortası, emekli maaşı yükü gibi durumlar önlenmeye çalışılmıştır (Jenson ve Pochet, 2002). Buna rağmen 2008 ekonomik krizi Lizbon Stratejisi’nin başarısız olmasına neden olmuş ve beklenen etki görülememiştir. Bu nedenle Avrupa Konseyi tarafından 3 Mart 2010’da Avrupa 2020 sunulmuştur. İstihdam, araştırma ve geliştirme, iklim, eğitim ve sosyal katılım hedefleri bulunan proje ekonomik krizin etkilerinin hala sürmesi nedeniyle bazı ülkelerde uygulanamamıştır (Kukuła, 2017).

Türkiye’de ise 1985- 1989 yılları arasında Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda, özellikle genç işsizliği olmak üzere işsizlik düzeyini azaltmak ve istihdamı arttırmak amaçlanmıştır. Buna göre; projeler uygulanması, okul eğitimlerinin stajlarla desteklenerek öğrencilerin deneyim kazanmasının sağlanması, işsizliğin yoğunlukta olduğu bölgelerin kamu alt yapı projeleriyle bayındır hale getirilerek işgücünün oluşturulması ve gençlere istihdam sağlayacak işverenlerin desteklenmesi amaçlanmıştır (Devlet Planlama Teşkilatı, 1984). 1990-1994 dönemini kapsayan Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda ise gençlerin vasıflı işgücü olarak yetiştirilmesi için eğitim ve staj programlarının geliştirilmesi desteklenmeye devam ederken kadınların çalışma hayatına katılımı daha fazla desteklenmiştir. Bununla birlikte, engelli bireylerin de iş hayatına katılımı için meslek edindirme programları oluşturmak amaçlanmıştır. Çalışırken işsiz kalan bireyler için işsizlik sigortası için adımlar atılmış, sivil toplum kuruluşlarının da desteğiyle korunmaya muhtaç çocuk, engelli ve yaşlı bireylere öncelik tanınmak amaçlanmıştır. Sosyal hizmet alanında koruyucu ve önleyici uygulamaların öncelikli

olması ve sosyal hizmet alanında özel sektör girişimlerinin teşvik edilmesi de öngörülmüştür (DPT, 1989).

1996-2000 yıllarında çıkarılan Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planında istihdam hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla 617 sayılı kanunla Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)'nun kurulması kararlaştırılmış olup söz konusu yapı bugün hala faaliyet göstermektedir (DPT, 1995). Bugün ise Türkiye'nin istihdam politikaları teknolojik gelişmelere ayak uydurmayı amaçlayarak dijital dönüşüme yönelik iş ve meslek kursları açmayı odak haline getirmeye çalışmaktadır. Genç bireylerin okul sonrası işe geçişini kolaylaştırmak amacıyla niteliklerini arttırmaya yönelik staj imkanları ve iş arama becerilerini geliştirecek uygulamalar amaçlanmıştır (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019).

Yürütülen bütün bu politikalara rağmen bugün dünyada ve Türkiye'de işsizlik özellikle de genç işsizliği büyük bir sorundur. Dünyada ve Türkiye'de işsizlik oranlarına bakacak olursak;

Tablo 2.3: Bölgelere Göre Dünyada İşsizlik Oranları

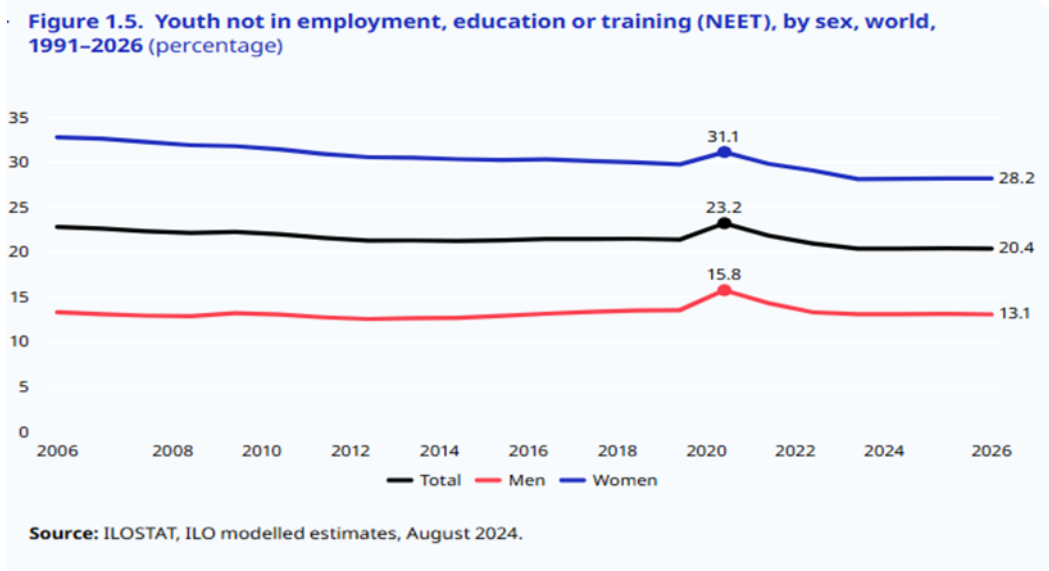
Bölge	Yıllara Göre İşsizlik Oranları (Milyon)					
	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Afrika	40.1	37.0	37.0	38.4	39.0	39.6
Amerika	38.8	29.2	27.3	28.7	29.2	28.9
Arap Devletleri	6.3	6.1	6.1	6.4	6.3	6.3
Asya ve Pasifik	100.9	92.6	87.3	87.7	88.1	87.4
Avrupa ve Orta Asya	30.8	26.9	25.7	24.8	24.9	24.9

Kaynak: International Labour Organization, 2025

Tablo 2.3'te verilen bölgelere göre dünyadaki işsizlik oranlarına bakıldığında en yüksek işsizlik oranlarının 100,9 milyon ile Asya ve Pasifik ülkelerinde olduğu ve bu oranın 2024 senesinde 87,7 milyona düştüğü 2026 senesine gelindiğinde ise 87,4 milyona gerileyeceği öngörülmektedir. Onu takiben arkasından Afrika ülkeleri gelmekte ve en yüksek işsizlik verisi 40,1 milyonla 2021 yılına aittir. Afrika ülkeleri için sonraki iki yıl 37 milyonda sabit kalırken 2024 yılında tekrar artarak 38,4 milyon olmuştur. Afrika ülkelerinin peşinden gelen Amerika'da 2021 yılına ait veriler 38,8 milyonken 2022 yılında azalarak 29,2 milyon olmuştur. Bu düşüş 2023 yılında da devam etse de 2024 yılında artış yaşanmış ve 28,7 milyon olmuştur. Amerika'dan sonra gelen Avrupa ve Orta Asya ülkelerinde 2021 yılına ait işsizlik verileri 30.8 milyonken sonraki yıllarda azalma göstererek 2024 yılında 24,8 seviyesine kadar gerilemiştir. Avrupa ve Orta Asya ülkeleri için 2025 ve 2026 yıllarında aynı oran olmak üzere çok küçük

bir artış beklenmektedir. En düşük işsizlik oranları Arap Devletlerine aitken 2021 yılında işsizlik oranları 6,3 milyonken sonraki iki yıl azalma göstermiş fakat 2024 yılında 6,4 seviyesine yükselmiştir. Bu ülkeler için de önümüzdeki iki yıl aynı oranda azalma beklenmektedir.

Tablo 2.4: Dünyadaki Kadın ve Erkeklerin NEET (Ne İstihdamda Ne Eğitimde) Oranları



Kaynak: ILO, 2025

Tablo 2.4 ‘de verilen NEET oranlarına bakıldığında dünyadaki kadınların erkeklere oranla ne istihdamda ne eğitimde olmama oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Dünya genelinde NEET oranları 2006 yılından beri düşüş eğilimi gösterse de 2020 yılında en yüksek oranına ulaşmıştır (23,2). 2020 yılı Covid-19 virüsünün tüm dünyayı etkisi altına aldığı ve kapanmaların yaşandığı bir yıldır (World Health Organization, 2020). Dolayısıyla bu yılda yaşanan NEET artışı yaşanan salgının etkisi olarak görülebilir.

Tablo 2.5: Cinsiyete ve Bölgelere Göre Dünyadaki Gençlerin NEET Oranı

	Toplam			Kadın			Erkek		
Genç İşsizliği	2005	2013	2023	2005	2013	2023	2005	2013	2023
Dünya	22.8	21.3	20.4	32.8	30.5	28.1	13.3	12.6	13.1
Arap Ülkeleri	34.8	33.7	33.2	52.4	50.6	46.3	19.5	18.9	21.1
Orta ve Batı Asya	30.6	22.5	18.6	40.2	29.7	24.1	21.2	15.5	13.4
Doğu Asya	16.1	13.5	10.9	19.3	16.1	12.1	13.1	11.1	9.9
Doğu Avrupa	16.7	13.9	12.9	19.6	16.0	14.9	13.9	11.9	11.0

Latin Amerika ve Karayipler	21.3	20.6	19.7	30.2	28.6	26.0	12.5	12.7	13.6
Kuzey Afrika	32.8	29.8	31.2	47.5	42.8	44.1	18.7	17.3	18.8
Kuzey Amerika	13.1	14.2	11.2	15.1	15.0	11.3	11.3	13.6	11.1
Kuzey, Güney ve Batı Avrupa	13.1	13.8	9.9	14.2	13.7	9.4	12.1	13.9	10.4
Güney Asya	31.0	28.5	26.4	53.1	47.9	42.4	16.2	13.7	13.0
Güneydoğu Asya ve Pasifik	22.1	19.3	16.3	28.3	25.1	19.6	10.5	10.6	11.5
Sahra Altı Afrika	20.5	20.2	21.9	25.8	25.6	27.0	15.3	14.9	16.9

Kaynak: ILO, 2024

Tablo 2.5 (Devamı)

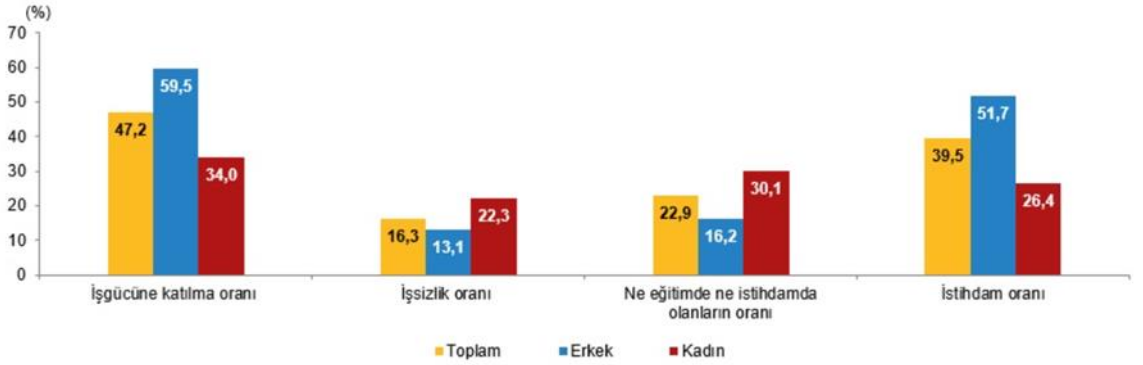
Bölgelere ve cinsiyete göre dünyadaki gençlerin NEET oranı tabloda verilmiştir. Buna göre dünyadaki genç işsizliği 2005 yılında yüzde 22,8’ken 2013 ve 2023 yılında azalma göstererek 2023 yılında yüzde 20,4’e gerilemiştir. Bu durum dünyada genç işsizliği oranlarının azalmakta olduğunu göstermektedir. Bölgelere göre genç işsizliği oranlarına bakıldığında; 2005 yılı itibariyle en fazla genç işsizliğinin yüzde 34,8 ile Arap ülkelerinde olduğu görülmektedir. Arap Ülkelerini sırasıyla; yüzde 32,8 ile Kuzey Afrika, 31,0 ile Güney Asya ve yüzde 30,6 ile Orta ve Batı Asya ülkeleri takip etmiştir. Genç işsiz sayısının en az bulunduğu bölgeler ise; yüzde 13,1 ile Kuzey, Güney ve Batı Avrupa ülkeleri ile Kuzey Amerika, 16,1 ile Doğu Asya, 16,7 ile Doğu Avrupa, 20,5 ile Sahra Altı Afrika ülkeleri, 21,3 ile Latin Amerika ve Karayipler ve 22,1 ile Güneydoğu Asya ve Pasifik takip etmektedir. Cinsiyete göre bakıldığında ise dünyada en fazla genç işsizliğinin 2005 yılında %30,5 ile kadınlar arasında olduğu görülmektedir. En fazla genç kadın işsizliği oranları Arap ülkelerinde görülürken en az ise Kuzey, Güney ve Batı Avrupa ülkelerinde görülmektedir. Erkeklerde ise en fazla işsizlik oranı Orta ve Batı Asya ülkelerinde görülüyorken en azı Güneydoğu Asya ve Pasifikte görülmektedir.

Tablo 2.6: Türkiye’de Yıllara Göre 15 Yaş Üzeri bireylerin İşsizlik Oranları

Yıllar	Toplam	Kadın	Erkek
2021	11	13.5	9.7
2022	10.2	14.3	8.2
2023	8.8	12.1	7.1
2024	8.5	11.6	6.9
2025	8.4	12.1	6.5

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, 2025

Türkiye’de 15 yaş ve üzeri bireylerin işsizlik oranları 2025 yılı ocak ayı itibari ile bir önceki aya göre 25 bin kişi azalarak 3 milyon 2 bin kişi olmuştur (TÜİK, 2025). Yıllara göre bakıldığında işsizlik oranının en fazla olduğu yıl yüzde 11 ile 2021 iken bu tarih sonrasında işsizlik oranlarında azalma yaşanmıştır. Cinsiyet oranlarına bakıldığında ise kadınların işsizlik oranının erkeklerden daha yüksek olduğu en yüksek seviyesinin %13,5 olduğu görülmüştür.



Kaynak: TÜİK, 2024

Şekil 2.1: Kurumsal Olmayan Genç Nüfusun İşgücü Durumu, 2024

TÜİK hane halkı işgücü araştırma sonuçlarına göre gençlerin istihdama katılım oranları 2023 yılında %37,7 iken 2024 yılında %39,5'e yükselmiştir. Genç erkeklerde bu oran 2023 yılında %49,2 iken 2024 yılında %51,7; kadınlarda ise bu oran 2023 yılında %25,4 iken 2024 yılında %26,4 olmuştur.

Gençlerde işsizlik oranları 2023 yılında %17,4 iken 2024 yılında %16,3 olmuştur. Genç erkeklerde işsizlik oranı 2023 yılında %14,3 iken 2024 yılında %13,1 ve kadınlarda bu oran 2023 yılında %23,2 iken 2024 yılında %22,3 olduğu görülmüştür.

Ne eğitimde ne istihdamda oranları ise 2023 yılında %22,5, 2024 yılında ise %22,9'a yükselmiştir. Erkeklerin NEET oranı 2023 yılında %15,6 iken 2024 yılında %16,2 ve kadınlarda 2023 yılında %29,8 iken 2024 yılında %30,1 olmuştur (TÜİK, 2023; 2024).

2.2.5. Literatürde Yapılan Çalışmalar

Konuya ilişkin uluslararası literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde; Yizhong ve diğerleri (2017) mezunların algılanan istihdam edilebilirliklerinin iş arama süreci üzerindeki etkisini incelemek ve planlı davranış teorisini entegre ederek iş arama özyeterliliği, özel normlar, niyet ve yoğunluğunun zaman içinde nasıl değiştiğini 6 aşamalı boylamsal bir çalışmayla araştırmışlardır. Altı aşamalı bu çalışmanın ilk aşamasında çalışmaya 709 kişi katılmış 694 geçerli anket alınmış ve her aşamada iş bulan kişiler çalışmadan çıkarıldığında; ikinci aşamada 550 anketten 344 geçerli anket, üçüncü aşamada 494 anketten 245 geçerli anket, dördüncü aşamada 437 anketten 181 geçerli anket, beşinci aşamada 402 anketten 113 geçerli anket ve altıncı aşamada 356 anketten 67 geçerli anket elde edilmiştir. Araştırma sonucu algılanan istihdam edilebilirliğin iş arama özyeterliliği, tutum, niyet ve yoğunluk üzerinde olumlu ve anlamlı etki ettiğini göstermiştir.

Gunawan, Glendon ve Creed (2024) algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin bazı kariyer sonuçları arasındaki ilişkiyi sosyal bilişsel kariyer çerçevesi aracılığıyla incelemiştir. Çalışmaya %78'i kadın olan 449 kişi katılmıştır. Çalışma sonucunda; algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, kariyer öz yeterliliğinin sonuç beklentileri ile ilişkili olduğu, kariyer özyeterliliği ve sonuç beklentilerinin; kariyer algısı, kariyer çabası ve kariyer hedefleri ile ilişkili olduğu ve kariyer özyeterliliği ve sonuç beklentileri, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ile kariyer kaygısı, kariyer çabası ve kariyer hedefleri arasındaki ilişkide aracı rolde olduğu saptanmıştır.

Ingusci, Manuti ve Callea (2016) istihdam edilebilirlik faaliyetlerinin, işin anlamı ve iş arama davranışları arasındaki ilişkideki aracılık etkisini araştırmaktır. 385 işsiz bireyin katıldığı bu çalışma sonucunda işin anlamı ile iş arama davranışı arasındaki ilişkide istihdam edilebilirlik faaliyetlerinin aracı rolde olduğu görülmüştür.

McArdle ve diğerleri (2007) istihdam edilebilirliği Fugate ve arkadaşları (2004) tarafından oluşturulan üç boyuttan oluşan (uyum yeteneği, kariyer kimliği, beşerî ve sosyal sermaye) psikososyal modeli 416 işsiz birey üzerinde test etmişlerdir. Araştırmada üç temel işsizlik boyutu incelenmiştir; işsizlik sürecinde benlik algısı, iş arama süreci, 6 ay sonra yeniden

istihdam edilebilme durumu. Araştırma sonucunda istihdam edilebilirliğin psikososyal bir yapı ve işsizlik bağlamında uyarlanabildiği görülmüştür.

Gilardi ve Guglielmetti (2015) algılanan istihdam edilebilirliği kavramına çok boyutlu bir yaklaşım benimseyerek işsizlerin öz algılanan istihdam edilebilirlik algılarını analiz etmek için iki yönlü model geliştirmişlerdir. Modelde; işgücü piyasasında mesleki fırsatlara ilişkin inançlar ve bu fırsatları değerlendirebilme özyeterlilik boyutları birleştirilmiş, öz-istikrarlı istihdam edilebilirlik algısının dört farklı profili varsayılmıştır. Amaç öz-istikrarlı istihdam edilebilirlik profilinin ruh sağlığı, istihdam ajanslarını kullanma motivasyonları ile yeniden istihdam edilebilme sonuçları ilişkini keşfetmektir. 136 işsiz bireyin katıldığı bu çalışmada kendini daha az istihdam edilebilir olarak görenlerin daha yüksek stres seviyelerine sahip olduğunu ve ajansın hizmetlerinden faydalanma niyetlerinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Türkiye’de yapılmış çalışmalara bakıldığında ise, Koçakoğlu (2023) üniversite öğrencilerinin psikolojik ihtiyaçları, geleceğe ilişkin tutumları ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmaya 295 kadın ve 381 erkek olmak üzere 676 öğrenci katılmıştır. Araştırma sonucunda üniversite öğrencilerinin gelecekteki algılanan istihdam edilebilirlik düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı fakülte/ yüksekokul karşılaştırmasında farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ile geleceğe yönelik tutum arasında olumlu, psikolojik ihtiyaçları değerlendirme ölçeği alt boyutlarından; başarı, ilişki, özerklik ve başatlık arasında pozitif ilişki vardır. Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ile geleceğe yönelik tutum ölçeğinin kaygı alt boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Geleceğe yönelik tutum ölçeği alt boyutlarından olumlu ve planlı alt boyutun algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliği yordadığı yeni psikolojik ihtiyaçları boyutlarından başarı, ilişki ve özerklik alt boyutlarının da algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik algısını yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ayvaz (2023) bağlamsal faktörlerin (ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirme deneyimi) ve psikososyal kaynakların (özyeterlilik ve kariyer uyumluluğu) okuldan işe geçiş sürecindeki rolünün Çalışma Psikolojisi Kuramında geliştirilen okuldan işe geçiş modelinin bir bölümünü test etmiştir. Araştırmaya 762 üniversite son sınıf öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda ekonomik kısıtlılıkların algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ve gelecekteki insana yakışır iş algıları üzerinde yordayıcı etkisinin olduğunu ancak psikososyal kaynaklar olan genel özyeterlilik ve kariyer uyumluluğu üzerinde yordayıcı etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ötekileştirme deneyiminin ise genel özyeterlilik, kariyer uyumluluğu, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ve gelecekteki insana yakışır iş üzerinde yordayıcı etkisi vardır. Kariyer uyumluluğunun algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliği yordarken gelecekteki insana yakışır işi öngörmediği sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik gelecekteki insana yakışır iş üzerinde öngörücü etkiye sahip değildir.

Eğritaş (2024) üniversite öğrencilerinin iş hayatına geçiş sürecinde sahip olmaları gereken istihdam edilebilirlik becerilerini keşfetmek için karma nitelikli bir çalışma yürütmüştür. Nicel kısımda kariyer kaynaklarının düşük ve yüksek istihdam edilebilirlik becerileri üzerindeki etkisi hiyerarşik regresyon ve ikili lojistik regresyon analizi ile incelenmiştir. Nitel kısım ise öğrenciler (10), akademisyenler (12) ve işverenlerle (5) yapılan görüşmeleri kapsamaktadır. Çalışmanın nicel kısmına 496 üniversite öğrencisi katılmıştır. Nicel kısımda elde edilen bulgulara göre istihdam edilebilirlik becerileri yüksek ve düşük öğrencileri öngörmeye yönelik oluşturulan modelin doğru sonuç verme yüzdesi %81,3 olarak tespit edilmiştir. Nitel bölümde ise güncel istihdam edilebilirlik becerilerini açıklayan beş tema ortaya çıkmıştır; kişilerarası beceriler, bilişsel beceriler, mesleki beceriler, kişisel özellikler ve teknoloji becerileri.

Ergün (2021) üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algısını etkileyen kişisel ve çevresel faktörleri incelemiştir. Kişisel faktörler kapsamında genel yetenekler (takım çalışması, duygusal zekâ ve girişimcilik yeteneği), akademik performans, iş tecrübesi ve öğrenci koşulları (sermayeye erişim ve sosyal ağlar); çevresel faktörler ise üniversitenin katkısı, akademik danışmanın katkısı ve öğrencinin işgücü piyasa bilgisi dahil edilmiştir. Araştırmaya 463 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin istihdam edilebilirlik algısının üzerinde genel yetenekler, akademik performans, kişisel durum ve iş gücü piyasa bilgisinin anlamlı ve pozitif ilişkisi varken iş tecrübesi ile üniversitenin ve akademik danışmanın katkısının anlamlı bir ilişkisi yoktur. En güçlü etkiye sahip değişken ise iş gücü piyasa bilgisidir.

Çelik (2020) üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmada kariyer iyimserliği, umut, bölüm uygunluğu ve istihdam edilebilirlik becerilerinin kariyer uyumları üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmaya 411 kadın ve 165 erkek öğrenci katılmıştır. Araştırma sonucunda kariyer uyumu; iyimserlik, umut, istihdam edilebilirlik ve bölüm uygunluğu arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur.

2.3. ÖZYETERLİLİK

Latince “*efficacia*” kelimesinden gelen yeterlilik kelimesi “güçlü, etkili ve verimli” anlamında kullanılmaktadır (Online Etymology Dictionary, 2025). TDK için ise yeterlilik kavramı “yeterli olma, bir işi yapma gücü sağlayan özel bilgi, görevini yerine getirme kifayeti, bir işi yapabilecek yetenekte olma” olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2025). İlk defa Bandura (1986) tarafından ele alınan özyeterlilik kavramı; bireyin hedeflenen performans türüne ulaşmak için gerekli olan eylem planlarını düzenleme ve bu planları harekete geçirmek için gerekli olan becerilerine ilişkin yargıları olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1986).

En sıradan hayatlarında bile bireyler sık sık karar verme, sorun çözme ve zorluklarla karşı karşıya gelirler. Duygusal ve davranışsal uyumsuzluklara rağmen, birçok kişi bu süreçlerde etkili biçimde işlev gösterir. Bu açıdan düşünüldüğünde bireyin hayatın sonsuz zorluklarına uyum sağlayıp sağlayamaması bilimsel psikolojinin en önemli sorunudur. Bu nedendir ki bireyin öğrenme, biliş, duygu, kişilik ve sosyal etkileşimine dair modellerin çoğu bireyin çevresel değişkenlere uyumlu reaksiyon gösterme kapasitesini, genellikle yeterlilik olarak adlandırmaya çalışmaktadır. Bireyin bu kişisel yeterlilik hakkındaki inançları ve bu inançların adaptasyonundaki rolü klinik, kişilik ve sosyal psikolojide uzun bir geçmişe sahiptir (Maddux, 1995). Bireyler yapabilecekleri konusunda gereken görevleri üstlenme eğilimindedir fakat bazen yetenekleri aştığını düşündüğü görevlerden kaçınırlar. Dolayısıyla bireyin davranışları, özyeterlilik gerektiren eylemleri gerçekleştirebileceğine duyduğu inanç oranında şekillenir (Ewen, 2003).

Bireylerin hayatlarına etki eden olayları kontrol etme çabası, ulaşmak istedikleri hedefi gerçekleştirmek ve olası engelleri önleyebilmek amacıyla eylem planlarını organize edip uygulama kapasitesine yani bireyin yeteneklerine olan inancına işaret eder (Bandura, 1994; Bandura, 1995). Yani özyeterlilik bireyin bir hedefe ulaşmak için gerekli etkinlikleri planlayıp gerçekleştirme kapasitesidir. Bandura, bu kavramı açıklarken bahsettiği yetenek kavramını “*capability*” kelimesiyle ifade etmiştir. Burada “*ability*” kelimesini tercih etmemesi mevcut yetenek düzeyini değil bireyin potansiyelini kastetmiş olmasından kaynaklanmaktadır (Durmaz ve Ören, 2017).

Bireyin bir faaliyette bulunmaya hazırlanırken bu faaliyette ne kadar başarılı olacağına ilişkin algısı ve kendi yeteneğine ne kadar güvendiği ile alakalı bu durum bireyin davranışlarını da şekillendirir (Zimmerman, 2000). Bu içsel değerlendirme, sadece hangi görevlerin üstlenileceğini değil, aynı zamanda bu görevler için ne kadar çaba harcayacağını, karşısına engeller ve başarısızlıklar çıktığında ne kadar süre dayanacağını da belirler. Zorluklar birey için

sorun mu yoksa fırsat mı olarak algılaması oranında ona gelişim fırsatı sunar ve bu da özyeterliliğin bireyin davranışlarına yön veren temel dinamiklerinden biri olduğunu ortaya koyar (Bandura, 2001). Kişinin kendini yaptığı işe verebilmesi, karşılaştığı engeller karşısında kararlılıkla ilerleyebilmesi ve bu süreçte öz kimliğinin duruşunu oluşturan becerileri daha net ortaya koyabilmesi büyük ölçüde içsel güven duygusuna bağlıdır (Aydınay, 2019).

Bandura özyeterlilik kavramını Sosyal Öğrenme Kuramında ele almıştır. Bu kurama göre bireyler, sadece çevresel olayların yönlendirdiği beynin mekanizmalarının pasif taşıyıcıları değil, aynı zamanda hayatları boyunca karar verici ve yön vericilerdir (Bandura, 2001). Kuramda merkezi bir yeri olan algılanan özyeterlilik, bireyin hedeflerine ulaşabilmek için harcadığı çabayı değerlendirirken, sahip olduğu yetenekleri nasıl ve ne ölçüde kullanabilecekleri içsel yargıları ifade eder (Bandura,1986). Burada önemli olan bireyin becerilerinin varlığı değil, bu becerileri etkin bir biçimde kullanabileceğine dair inancıdır. Eğer birey davranışlarıyla istediği gibi bir etki oluşturacağına inanmıyorsa zorluklar karşısında harekete geçme ve direnme motivasyonu da eksik olacaktır (Bandura,2001). Yani özyeterlilik bireyin mevcut koşullarda sahip olduğu becerileri göz önünde bulundurarak “ne yapabilirim” sorusuna verdiği cevap ve bu cevaba duyduğu inançtır (Maddux, 2001).

Bandura bu inancın dört bileşene dayandığını ifade eder; etkin ustalık deneyimi, dolaylı deneyimler, sözlü ikna ve psikolojik ve duygusal deneyimler (Bandura, 2011). Bu dört bileşen ayrı ayrı ifade edilse de birbirlerini etkiler ve bireyin özyeterlilik inancının artmasına katkıda bulunur. Ayrıca bu inanç zamanla bireyin davranış repertuarında yer edinerek alışkanlıklar haline gelir (Hendricks, 2016).

2.3.1. Özyeterliliğin Kaynakları

2.3.1.1. Ustalık Deneyimi

Özyeterliliğin en güçlü kaynağı olan ustalık deneyimi bireyin geçmiş başarılarından ortaya çıkar. Bireyin başarısına katkı sağlayan bu unsur bireyin başlangıçta deneyimlediği başarısızlıklardan ortaya çıkan bizzat kendi deneyimleridir (Bandura, 1997). Bu deneyimler bireye bir görevin sorumluluğunu alma fırsatı verildiğinde ortaya çıkar. Örneğin; iş arayan bir birey için bu deneyimler; çalışma deneyimi, projelere katılma ve iş başvurusu yapmak gibi kariyerini geliştirmesini sağlayacak öğrenme faaliyetleridir (Dacre Pool ve Sewell, 2007). Kişisel deneyimler hedeflere ulaşıldığında başarı etkisiyle ustalık etkisini arttırırken tekrarlanan başarısızlıklar ise olumsuz etkiye neden olur. Bu performansların sonuçlarının analizi özyeterlilik hissini geliştirir (Janahi, 2023).

Bandura (1995; Akt; Janahi, 2023) ustalık deneyiminin özyeterlilik duygusunu geliştiren en etkili kaynak olduğunu vurgularken bunun bireyin istihdam edilebilirlik duygusunu geliştirirken de önemli bir faktör olduğunun altını çizmiştir. Lin ve Flores (2011)'in yaptığı bir araştırmaya göre mezun öğrenciler ustalık deneyimi ve sözlü ikna kaynaklarına sahip olduğunda iş arama özyeterlilikleri de artmaktadır. Bu öğrencilerin performans başarıları fazla olduğunda iş aramada ustalık deneyimleri artmakta ve otorite figürlerinden gelen ikna edici özyeterlilik geri bildirimleri de özyeterliliklerini attırmaktadır.

2.3.1.2. Dolaylı Deneyimler

Birey kendisiyle aynı süreçten geçen, aynı sektörde olan, aynı okuldan mezun olan bireylerin başarılı ya da başarısız olma durumlarını gözlemleyerek kendisinin de başarı ya da başarısız olacağına dair inançlar geliştirir. Bundan dolayı özyeterliliği güçlendirmenin etkili yolu bireyin rol modelinin sağladığı dolaylı olan olumlu deneyimlerdir. Kişi kendine benzer olanın çaba sarf ederek başarıya ulaştığını gördükçe kendine olan inancını arttırırken çabaya rağmen başarısız olanı görmek kişinin kendine olan inancını zedeler (Gallagher, 2012). Vekalet deneyimi olarak da adlandırılan bu deneyim özyeterliliğin ikincil kaynağıdır (Bandura, 1997).

Birey, örnek aldığı kişinin kendine benzediğine inandığında kişinin başarısı ya da başarısızlığı kendisinin de başarısı için ikna edici bir unsurdur. Bu bireylerin kendi kapasiteleri hakkında bir standart oluşturmalarına ve örnek aldığı kişinin başarısına şahit oldukça onun gibi olabilmek adına daha çok çaba göstermesine neden olacaktır (Durdukoca, 2010). Bireyin etrafında kendine örnek olarak gördüğü kişileri gözlemleyerek elde ettiği başarı inancıyla özyeterlilik inancı gelişiyor olsa da kendi elde ettiği deneyimlerin getirdiği başarılar kadar güçlü bir etkiye sahip değildir (Toy ve Duru, 2016).

2.3.1.3. Sözel İkna

Sözel ikna bireyin hedeflediği başarı için performansının diğer bireylerle tartışarak geliştirilmesi ya da değiştirilmesi için sözlü çabaları uygulama yaklaşımıdır (Janahi, 2023). Eğer birey belirli yeterliliklere hâkim olma yeteneğine sahip olduğu hususunda ikna olursa kendisi hakkında şüpheyne sahip olduğunda ya da sorunlarla karşılaştığında kişisel olarak eksik yönleri olduğunu düşünmektense başarıya ulaşmak için durumu değiştirmeye yönelik çaba göstermeye ve kendine inanmaya devam eder. Bu noktada kişinin öz yeterliliğini ruh hali de etkiler ikna edilmiş birey pozitif ruh hali içindeyse özyeterliliği artarken umutsuz ruh hali de azalır (Durmaz ve Ören, 2017). Sosyal iknanın ne derece etkili olduğu bireyin karşısındaki kişiyle olan ilişkisinin yakınlığı ve birey için güvenilir olarak algılanması gibi sosyal faktörlere

göre değişir. Cesaretlendirici güvenilir bir arkadaş veya aile üyesinin varlığını bilmek bireyin engeller karşısında özyeterlilik inancının gelişmesinde önemli bir faktördür (Gallagher, 2012).

2.3.1.4. Psikolojik ve Duygusal Deneyimler

Stresli ve yorucu durumların getirisi olan duygusal uyarılmalar bireyin yeterlilik algısı üzerinde belirleyici rol oynar. Bu tür uyarılmalar, özellikle tehdit edici durumlarla başa çıkmada algılanan özyeterliliği etkiler. Yüksek düzeyde duygusal uyarılma performansı olumsuz etkileyebileceğinden, birey kaygılı ve gergin olduğundan olumsuz duygusal uyarımların yokluğunda başarı beklentisinde olur. Ancak duygusal uyarılmalar fazla olduğundan bu durum özyeterlilik inancını sekteye uğratar (Bandura, 1977). Birey bir işin üstesinden geleceğine inanırsa bundan memnuniyet duyup ondan hoşlanma gibi olumlu duygulara sahip olurken başarısız olacağına inanırsa bu durum kaygı ve stres gibi olumsuz duygulara neden olur. Bunlar da bireyin performansının olumlu ya da olumsuz etkilenmesine neden olur (Özdemir, 2008). Ağrı ve hoş olmayan fizyolojik uyarılmalar deneyimlediğimizde kendimizi iyi hissettiğimiz zamanlara kıyasla daha fazla yeteneklerimizi sorgularız. Buna karşılık özyeterlilik inançları bireyin tehditleri değerlendirme biçimini şekillendirir ve daha fazla fizyolojik uyarılma düzeylerinin oluşmasına katkı sağlar. Bu sayede birey hem içsel hem de çevresel zorluklara karşı özyeterlilik inancını koruyabilir ve güçlendirebilir (Gallagher, 2012).

2.3.2. Yüksek ve Düşük Özyeterlilik

Bir işe başlamak bireyin çeşitli zorluklar ve risklerle karşılaşacağı anlamına gelir. Bu durum bireylerin işe başlamadan önce oluşabilecek riskler ile ilgili olumlu ve olumsuz olasılıkları hesaplamasına ve hedefledikleri görevi bu riskler dahilinde yerine getirirken yetenekleri hakkında bir yargıya varmalarına neden olur. Bu yüzden bireyin başarılı olabilmesi için sahip olduğu becerilerle birlikte zorlukların üstesinden gelebileceğine ve hedeflerine ulaşabileceğine dair öz yeteneklerini güvenmeleri gerekmektedir (Ersarı, 2023). Özyeterlilik inancı değişkenlik gösterir ve insanlar bazı konularda (örneğin kodlama yapma) yüksek özyeterliliğe sahip olabiliyorken bazı konularda (örneğin iş ya da okul ortamında sunum yapma) düşük özyeterliliğe sahip olabilir (Bandura, 2001; Bandura 1986).

Özyeterlilik inancı yüksek olan bireyler değer verdikleri işin sonucu hakkında daha olumlu beklentilere sahiptirler (Lent ve Brown, 2008). Yüksek özyeterlilik bireyin başladığı işi sürdürme ve bitirme eğiliminin artmasına katkıda bulunur (Randhawa, 2004). Bandura' da (1986) yüksek özyeterliliğe sahip bireyler için olumsuz geri bildirim aldıkları anlarda dahi bunu bir motivasyon fırsatı olarak görüp çabalarının arttığını ama düşük özyeterlilik sahibi insanların

bu durumda çabalarını azalttığını ifade etmiştir. Hedef belirleme hususunda ise yüksek özyeterliliğe sahip bireyler daha zorlayıcı hedefleri seçip büyük çaba gösterirken düşük özyeterliliğe sahip bireyler zorlayıcı görevlerden kaçınır ve kendilerini zorlayıcı bir görevin içinde bulduklarında da çabalarını geri çekerler (Bandura, 1977). Luthans ve diğerleri (2006) özyeterliliği yüksek olan bireylerin özelliklerini şu şekilde listelemiştir:

- Zorlu görevleri üstlenir ve gereken çabayı göstermek için kendine güvenir.
- Halihazırda bulunduğu anda ve gelecekte başarılı olacağına dair iyimserdir.
- Hedefine ilerlerken kararlıdır ve başarıya giden yolda umudu vardır.
- Zorluklarla karşılaştığında hedefine ulaşmak için her türlü zorluğa dayanır.

Yeterlilik duygusu yüksek olan bireyler olumlu ve kendilerine fayda sağlayan öngörülere odaklanırken yeterlilik duygusu düşük olan bireyler kendilerini eleştirme ve olumsuz senaryolar üretme eğiliminde olurlar. Zihinlerinde canlandırdıkları bu olumsuz senaryolar ise gelecekteki performansın olumsuz etkilenmesine neden olur (Bandura, 1989). Korkmaz (2002) tarafından bireylerin sahip olduğu yüksek ve düşük öz yeterlilik özellikleri şu şekilde karşılaştırılmıştır (Akt; Akkaya Semiz, 2019):

Tablo 2.7: Yüksek ve Düşük Özyeterliliğe Sahip Bireylerin Özellikleri

Özyeterliliği Yüksek Olan Bireyler	Özyeterliliği Düşük Olan Bireyler
Karmaşık olayların üstesinden gelebilir	Olayların üstesinden gelemeyiz
Zorluklarla baş edebilir	Umutsuz ve mutsuz duygu durumu içindedir
Başarabileceğine dair inancı vardır	Kendine güvenmez
Okul hayatında daha başarılıdır	Başarısız olduğunda tekrar denemeye yeltenmez
Meslek hayatında başarılıdır	Çabasının boşuna olduğuna inanır
Sabırlıdır	Sabırsızdır

Kaynak: Korkmaz (2002), Akkaya Semiz, (2019)

Yüksek özyeterliliğin hedeflere ulaşma konusunda olumlu etkileri olduğu yaygın bir gerçek olsa da tam tersinin mevcut olduğuna dair veriler mevcuttur. Buna göre bazı durumlarda yüksek özyeterlilik bazı insanlarda fazla özgüvene dolayısıyla da hedefleri konusunda daha az özenli olmasına ve yeterli çabayı göstermemesine neden olmaktadır (Durmaz ve Ören, 2017).

2.3.3. Özyeterlilik Kavramları

2.3.3.1. Akademik Özyeterlilik

Algılanan akademik özyeterlilik bireyin hedeflediği eğitim performansına ulaşmak için gerekli eylemleri planlama ve uygulama becerilerine ilişkin kişisel yetkinliğine olan inancını ifade eder. Öğrenciler kendilerine bir görev verildiğinde bu görevi gerçekleştirme yeteneklerini sorgular ve her bir ders için farklı özyeterlilik inançları mevcuttur. Bunun yanında öğrencinin özyeterlilik inancının düzeyi bulunduğu bağlamdan da etkilenir. Örneğin; rekabetçi bir sınıf ortamında öğrenciler işbirlikçi sınıf ortamlarına oranla daha düşük özyeterlilik düzeyi bildirebilirler (Zimmerman, 1995).

Akademik özyeterlilik için bir diğer önemli unsur, öğrencilerin başarı inançlarını kendilerini diğer öğrencilerle kıyaslayarak geliştirmek yerine dersin içeriğindeki zorluk derecesine bağlı olarak değişen zorluktaki görevleri başarmaya dair güvenlerine göre şekillendirmeleridir (Bandura ve Schunk, 1981). Öğrenciler yüksek özyeterlilik düzeyine sahip olduğunda belirledikleri hedefler için daha fazla çaba harcar ve başarılı olmak için daha ısrarcı olurlar. Bunun sonucunda da hem yüksek akademik motivasyona hem de başarıya sahip olurlar (Wang ve diğ., 2017). Düşük eğitim yeterliliği gelecekte meydana gelebilecek işsizlik için bir risk faktörüdür. Daha yüksek özyeterlilik ve yüksek akademik puanlar ise bireyin işsiz kalma olasılığının düşük olacağını ve iş tatmininin yüksek olacağını öngörmektedir (Pinquart ve diğ., 2003).

2.3.3.2. Kariyer Kararı Özyeterliliği

Akademik hayat özellikle üniversite düzeyinde, bireyin uzmanlık alanıyla ilgili eğitim aldığı ve iş hayatına hazırlandığı aşamadır. Bu aşamada üniversite öğrencilerinin kariyerini inşa edebilmek için bir dizi görevi yerine getirmesi beklenir ve bu görevleri yerine getirmelerinde kariyer kararı özyeterliliği önemli bir unsurdur (Harlow ve Bowman, 2016). Kariyer kararı özyeterliliği, bireyin mesleki yönelimiyle ilgili karar alırken öz değerlendirme yapma, mesleki bilgi toplama, gelecek planları yapma ve zorlu problemleri çözme olmak üzere beş farklı yönden değerlendirilir (Tahira ve diğ., 2019).

Bu kavram, ilk defa Betz ve Hackett (1981)'in yaptığı çalışmayla ifade edilmiştir. Çalışma kapsamında erkeklere ve kadınlara ait 10 geleneksel meslek⁹ bağlamında cinsiyet farkları incelenmiştir. Sonuçlar erkeklerin hem kadınlar hem de erkekler için olan geleneksel

⁹ 20 meslek seçilirken öncelik toplumda yaygın ve iyi bilinen meslekler daha sonra geleneksel olarak kadınların seçtiği meslekler (çalışma içerisinde geleneksel olarak adlandırılmış) ve geleneksel olarak erkeklerin seçtiği (çalışmada geleneksel olmayan şeklinde adlandırılmış) meslekler olarak seçilmiştir. Geleneksel meslekler; Röntgen teknisyeni, sosyal hizmet uzmanı, seyahat danışmanı, sekreter, fizyoterapist, tıbbi teknisyen, ev ekonomisti, ilköğretmeni, diş hekimi, resim öğretmeni. Geleneksel olmayan meslekler; doktor, satış müdürü, okul müdürü, denetim memuru, matematik öğretmeni, mühendis, muhasebe uzmanı, avukat, çizim teknikeri, trafik polisi (Betz ve Hackett ,1981).

mesleklerde yüksek özyeterliliğe sahipken kadınların sadece geleneksel kadın meslekleri için yüksek özyeterliliğe sahip olduğunu göstermiştir. Araştırmada bu önemli farkın kadınlar ve erkekler arasındaki sosyalleşmeye dayalı özyeterlilik farklarından kaynaklandığı öngörülmüştür. Buna göre kadınların erkek egemen kariyerde kendilerine yeterince alan bulamamaları, kariyer yeteneklerini yeterince kullanamamaları ve yüksek statülü, yüksek ücretli erkek egemen kariyer alanında yeterince temsil edilmemelerine neden olan birçok etkenden özyeterlilik düzeylerinin olumsuz etkilenebileceği öne sürülmüştür (Lent ve Hackett, 1987).

Lent (2017) kariyer kararı özyeterliliğini kariyer keşfi ve karar verme özyeterliliği olmak üzere ikiye ayırmıştır. Kariyer keşfi özyeterliliği, kariyer inşa sürecinde bireyin kendisi ve çevresi hakkında bilgi toplama ve bu bilgilerle etkileşime girme yeteneği olarak ifade edilirken kariyer kararı alma özyeterliliği önemli kariyer kararları almak için görevleri başarıyla tamamlama yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Lent, 2017). Özellikle üniversite başlangıcında ve içerisinde kariyer kararı verme kritik ve önemli görevlerdendir. Bu bağlamda öğrenciler üniversite yıllarında lisansüstü eğitime devam etmek veya iş hayatına katılmak konusunda önemli kararlar verir (Büyükgöze Kavas, 2011). Küresel boyutta ekonomik ve toplumsal anlamda sürekli değişime uğrayan dünyada iş imkanları da artmakta ve buna bağlı olarak mesleklerin gerektirdiği beceriler de gittikçe karmaşılaşmaktadır. Bu durum üniversite öğrencileri için kariyer kararı almayı güç hale getirmektedir (Jiang ve diğ., 2017).

Kariyer yeterlilikleri bireyin etki edebildiği, kariyer gelişimi için kritik öneme sahip bilgi, beceri ve yetenekleri kapsar. Bu yeterlilikler; motivasyon, nitelikler üzerine düşünme, iş ağı kurma, kişisel profilini geliştirme ve kariyer kontrolünü sağlama boyutlarından oluşur. Söz konusu boyutlar, özellikle dinamik işgücü piyasasında iş arayan bireyler ve yeni mezunlar için iş bulma ve istihdam sürecinde belirleyici faktörlerdendir (Van der Heijden, 2002).

Kariyer planlamasını yapmak bireye yalnızca iş hedefi tanımlamayı sağlamaz aynı zamanda özyeterliliğini de geliştirir. Kariyerine yönelik planlama yapan bir öğrenci, hedefine ulaşabilmek için ilgi alanlarını ve yeteneklerini belirler. Bu süreç öğrenciye özgüven artırıcı olumlu deneyimler kazandırır (Talib ve diğ., 2015; Mujanah, 2020). Araştırmalara göre kariyer kararı alan öğrenciler kararsız olanlara göre daha az depresif semptomlara sahiptir (Rottinghaus ve diğ., 2009). Öğrenciler kariyer gelişimlerini yönetebileceklerine inandığında; aktif olarak iş aramaya, ağ kurmaya ve iş görüşmelerine hazırlanmaya daha meyilli olur. Bu da öğrencilerin iş bulma olasılığını artırır (Greenhaus ve diğ., 2018; Akt: Zhou ve Jiang, 2025).

Günümüz ekonomik koşullarında, bireyin başvurduğu pozisyon için gerekli niteliklere sahip olması, işe alınmasının garantisi değildir. Bireyin işe alınma şansı yalnızca halihazırda iş ilanlarının bulunmasına değil aynı zamanda kişinin o iş için gerekli becerileri sağlayabildiğini göstermesine bağlıdır. Öte yandan, çoğu zaman iş gücü piyasasındaki mesleklerle mezunların akademik birikimleri ve uzmanlık alanları birbiriyle çelişmektedir (Bakar, 2011). Bu durum bazen bilgi eksikliği bazen de ekonomik gelişmelerin beraberinde getirdiği sürekli değişimden kaynaklanır. Bu nedenle mezunlar geleceklerini ekonomik koşullardan bağımsız olarak şekillendirmelidir aksi taktirde gelecekteki hedefleri için çalışma hususunda motive olamazlar (Omar ve diğ., 2023). Bu, bireylerde düşük kariyer özyeterliliğine sebep olur ve birey iş fırsatlarını keşfetmekten kaçınma, kolayca vazgeçme sorunlarından dolayı yetenekleri ile örtüşen işleri bile elde edemez (O'Brien ve diğ., 2000).

2.3.3.3. İş Arama Özyeterliliği

İş arama özyeterliliği, bireyin iş arama davranışlarını yerine getirme hususunda kendine güvenmesi olarak tanımlanmaktadır (Solberg ve diğ., 1994). Bu özyeterlilik, özgeçmiş oluşturma, kariyer fırsatlarını değerlendirme, iş görüşmelerine katılma ve kariyer hedefi doğrultusunda sosyal ağ oluşturma gibi iş aramayla ilgili aktiviteleri kapsar (Maddy ve diğ., 2015).

Bireylerin işgücü piyasasındaki alternatiflere hâkim olması iş arama özyeterliliğini arttıran unsurlardandır (Saks ve diğ., 2015). Çevresel ve bireysel kariyer keşfine zaman ayıran, daha fazla kariyer kaynağı kullanan ve mesleği gelişim programlarına katılan bireyler daha yüksek iş arama özyeterliliğine sahiptir (Zikic ve Saks, 2009). Daha düşük iş arama özyeterliliği bireylerin işsizlik süresini arttırmaktadır. Buna karşın yüksek iş arama özyeterliliğine sahip bireyler istihdam şansını arttıracak iş arama faaliyetlerine daha fazla vakit ayırmaktadırlar (Moynihan ve diğ., 2003).

Bireyler yüksek özyeterlilik düzeyine sahip olduklarında iş arama davranışlarında ısrar eder çünkü bir işe girebilmek için gerekli becerilere sahip olduklarına dair inançları vardır ve işe girebilmek onlar için ödüllendirici bir deneyimdir. Buna karşın düşük özyeterliliğe sahip bireyler iş arama beceri ve yeteneklerine güvenmezler, çabalarının boşa gideceğine inanır bu nedenle de daha teslimiyetçi ve ilgisiz olabilirler (Feather, 2012). Ayrıca iş arama sürecinde deneyimlenen iş kaybı deneyimi, iş başvuruları sonrası üst üste reddedilmeler gibi nedenlerden kaynaklanan azalan umut ve düşük özyeterlilik de iş arama davranışını azaltır (Van Dam ve Menting, 2012).

2.3.4. İstihdam Edilebilirlik ve Özyeterlilik

İstihdam edilebilirlik bazen özyeterliliğe eşdeğer bazen de farklı ama ilişkili bir kavram olarak görülmüştür (Berntson ve diğ., 2008). Bireyin yeni bir iş bulabilme hususundaki inançlarını yansıtmaması nedeniyle, hedeflere ulaşmak için gereken eylemleri organize etme ve planlama yeteneklerine dair inançlarla ilgili bir kavram olan özyeterliliğe benzetmek normaldir (Bandura, 1997; Berntson ve diğ., 2008). Ancak istihdam edilebilirlik bireyin belirli bir iş ile alakalı sorunları çözme ve zorluklarla başa çıkma kapasitesiyle ilgilidir ve doğrudan özyeterliliğin bir sonucu değildir. Aksine, istihdam edilebilirlik yeterlilik inançlarını güçlendirici bir faktör olabilir (Fugate ve diğ., 2004). Bu etkileşim doğrultusunda istihdam edilebilirlik özyeterlilik inancına etki eder fakat güçlenen özyeterlilik her zaman için kesin olarak gelişmiş bir performansa yol açmaz (Signore ve diğ., 2019).

Özyeterlilik bireyin görevlerini yerine getirme konusundaki yetkinlik algısını ve bu görevleri başarıyla tamamlayabileceğine dair içsel inancını yansıtırken istihdam edilebilirlik; bireyin iş bulabilme konusundaki inançlarını yansıtır ve eğitim düzeyi, iş deneyimi ve iş gücü piyasasına ilişkin bilgi düzeyi, sosyal çevre ve iş ağı gibi daha çok dışsal ve çevresel faktörlerden etkilenir. (Berntson ve diğ., 2008; Ojonugwa ve diğ., 2015). Bu yönüyle özyeterlilik bireyin kişiliğinin ayrılmaz bir parçası olan içsel bir yapı iken, istihdam edilebilirlik daha çok bireyin çevresel koşullarla etkileşimi sonucuna şekillenen dinamik bir süreci ifade eder (Ojonugwa ve diğ., 2015) Dolayısıyla bireyler istihdam edilebilir olmak için alan bilgisi, genel yeteneklere sahip olma, üstbilis ve özyeterliliğe sahip olmalıdır. Bu sayede hem kendileri hem de işverenleri için iş yerinde etkili olabilme etkinliğine sahip olurlar (Yorke ve Knight, 2007).

Özyeterliliği arttırmak da istihdam edilebilirliği iyileştirmek için önemli bir faktördür (Qenani ve diğ., 2014). Bu kapsamda özyeterliliğin istihdam edilebilirlik üzerinde iki rolü olduğunu söyleyebiliriz; istihdam edilebilirliği etkileyen bağımsız değişken ve istihdam edilebilirliği etkileyen diğer faktörlerin de etkisini değerlendiren aracı bir değişken (Álvarez-González ve diğ., 2017). İstihdam edilebilirliğin yeterlilik duyguları üzerinde bir etkisi vardır ve bunun da başarılı istihdam için bireyin davranışını etkileyeceği bir gerçektir (Berntson ve diğ., 2008).

Üniversite öğrencileri ve yeni mezun iş arayan bireyler açısından sınırlı iş deneyimleri de göz önünde bulundurularak algılanan istihdam edilebilirliğin öz yeterlilikten daha önce geldiğini söyleyebiliriz. Çünkü deneyimi olmayan bir birey için istihdam edilebilir olmak daha önemlidir (Atitsogbe ve diğ., 2019). Çin’de 709 üniversite mezunu öğrenciyle yapılan 6 dalgalı

uzunlamasına çalışma da bunu destekler niteliktedir. Özellikle mezun işsizliğinin revaçta olduğu bu dönemde araştırma kapsamında incelemeye alınan bireylerde istihdam edilebilirlik algısı yüksek olduğunda iş arama özyeterliliği de artmaktadır. Eğer birey işgücü piyasasında iş arama sürecinin uzaması ve başarısız deneyimler gibi olumsuz deneyimler yaşarsa iş arama özyeterliliği de düşer. Bu bize işgücü piyasasında bireyin kendini istihdam edilebilir olabildiğini hissedeceği yeterli işgücü olmadığında iş aramak için bile özyeterlilik geliştirmeyeceğini gösterir (Yizhong ve diğ., 2017).

2.3.5. Literatürde Yapılan Çalışmalar

Alanyazın incelendiğinde konuya ilişkin Pinquart ve diğerleri (2003) yaptıkları boylamsal çalışmada 12-15 yaş arasındaki akademik özyeterlilik inancının ve okul notlarının 21 yaşında işsizlik ve iş tatmini ile ilişkili olup olmadığını araştırmıştır. Yüksek özyeterlilik inancına sahip bireyler ve daha iyi notlar alanların işsiz kalma olasılığı daha düşük ve işlerinden memnun kalma olasılığı daha yüksektir. Yüksek özyeterlilik ve işsizlik arasındaki ilişki 18 yaşında mesleki eğitim alırken ölçüldüğünde daha yüksek kariyer motivasyonu ve daha az algılanan başvuru stresi ilişkisinde aracı roldedir. Özyeterlilik ve iş tatmini arasındaki ilişkide ise mesleki uyum ve daha az başvuru stresi aracı roldedir.

İşsiz bireylerde özyeterlilik ve proaktif tutum ve proaktif başa çıkma arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmaya işsiz ve iş arama eğitim kursuna katılan 55 erkek ve 49 kadın katılmıştır. Genel özyeterlilik, proaktif tutum ve proaktif başa çıkma arasında anlamlı ilişki olduğu ve proaktif tutum ile genel özyeterlilik arasındaki ilişkide yaşın düzenleyici ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Albion ve diğ., 2005).

Pabilando ve Sabonsolin (2023)'in üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirlik ve becerilerinin ve özyeterlilik düzeylerini araştırmak için yaptıkları çalışmaya 100 öğrenci katılmıştır. Sonuçlar öğrencilerin düşük ile orta düzeyde istihdam edilebilirlik ve özyeterlilik düzeyine sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca üniversitedeki farklı fakültelerdeki öğrenciler arasında istihdam edilebilirlik ve özyeterlilik düzeylerinin farklılaştığı da saptanmıştır.

Zhou ve Jiang (2025) üniversite öğrencileri arasında istihdam edilebilirlik, kariyer kararı verme özyeterliliği ve kariyer yönetimi arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. 631 üniversite öğrencisinin katıldığı çalışmada; kariyer yönetiminin öğrencilerin istihdam edilebilirliğini olumlu etkilediği görülmüştür. İstihdam edilebilirlik mesleki kariyer kararı verme özyeterliliği üzerinde olumlu etkiye sahip olan bireysel kariyer yönetiminden etkilenmektedir. İstihdam

edilebilirlik ve kişisel kariyer yönetimi arasında kariyer kararı verme özyeterliliği aracı roldedir.

Li ve diğerleri (2024) üniversite öğrencilerinde duygusal zekâ, başarı motivasyonu ve istihdam edilebilirlik arsasındaki ilişkide özyeterliliğin aracı etkisini incelemiştir. Çalışmaya 5 farklı yükseköğretim kurumundan 585 son sınıf öğrencisi katılmıştır. Duygusal zekâ ve başarı motivasyonunun istihdam edilebilirlik üzerinde olumlu etkisi vardır. Özyeterlilik başarı motivasyonu ile istihdam edilebilirlik arasında aracı roldedir. Özyeterlilik duygusal zekâ ile istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkisinde etkili değildir.

Ulusal alanyazında ise; Öztürk (2023) algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, yaşam doyumu ve özyeterlilik ilişkisini muhasebe ve bankacılık ön lisans öğrencileri arasında karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerden 220'si muhasebe bölümü öğrencisiyken 108'i bankacılık bölümü öğrencisidir. Araştırma sonucunda; muhasebe bölümünde yaşam doyumu ile algılanan gelecekteki kişisel özellikler, algılanan gelecekteki iş gücü piyasa bilgisi ve algılanan gelecekteki beceriler arasında pozitif yönlü; bankacılık bölümünde ise algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin tüm boyutları arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Yaşam doyumu ile özyeterliliğin yılmama ve sürdürme çabası arasında pozitif yönlü ilişki her iki bölüm öğrencileri için geçerlidir. Muhasebe bölümü öğrencilerinde özyeterliliğin başlama boyutu ile eğitim kurumunun itibarı arasında negatif yönlü ilişki varken yılmama ve sürdürme çaba-ısrar ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin bütün boyutları arasında pozitif yönlü ilişki vardır. Bankacılık bölümü öğrencilerinde ise başlama boyutu ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin boyutlarından; gelecekteki deneyimler, kişisel özellikler, iş gücü piyasası bilgisi ve beceriler arasında pozitif yönlü ilişki varken yılmama ve sürdürme çaba-ısrar boyutu ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin tüm boyutları arasında negatif yönlü ilişki vardır.

Kalafatoğlu (2023) öz-yeterlik ve dayanıklılık boyutlarından oluşan psikolojik sermaye kavramının algılanan istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisini araştırmıştır. Yapılan araştırmaya 17-27 yaş aralığındaki 219 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda psikolojik sermayenin her alt boyutunun algılanan istihdam edilebilirlikle ilişkisi olduğu, özyeterlilik ve iyimserliğin de algılanan istihdam edilebilirliği açıklama etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Üniversite öğrencilerinde algılanan stres ile gelecekteki istihdam edilebilirlik ve akademik özyeterlilik arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan çalışmaya 537 öğrenci katılım sağlamıştır. Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ve algılanan stres arasında negatif yönlü bir ilişki, akademik özyeterlilik arasında ise pozitif yönlü bir ilişki; algılanan gelecekteki

istihdam edilebilirlik ve akademik özyeterlilik arasında da negatif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca algılanan istihdam edilebilirliğin algılanan stres üzerindeki etkisinde akademik özyeterliliğin aracı rolde olduğu görülmüştür (Ardıç, 2023).

Ersarı (2023) üniversite öğrencilerinin işsizlik kaygısı ve girişimcilik niyeti arasındaki ilişkide proaktif kişiliğin aracı ve özyeterliliğin düzenleyici rolünü incelemiştir. Araştırmaya 250 üniversite son sınıf öğrencisi katılmıştır. Çalışma sonucunda işsizlik kaygısı ve girişimcilik niyeti arasında pozitif ilişki olduğu ve proaktif kişiliğin bu ilişkiye aracılık ettiği sonucu elde edilmiştir. İşsizlik kaygısı ve girişimcilik niyeti arasında özyeterlilik de düzenleyici role sahiptir. Özyeterlilik ve iş arama yetkinlik düzeyi arasındaki ilişkide işsizlik kaygısının incelendiği çalışmaya 328 mezun ve mezuniyet aşamasında (tek ders sınavı olanlar) olan öğrenciler dahil edilmiştir. İş deneyimi olanların genel işsizlik kaygısı daha düşükken iş arama yetkinlik düzeyi de yüksektir. Genel özyeterlilik ve işsizlik kaygısı arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki, genel işsizlik kaygısı ile iş arama yetkinliği arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki ve genel özyeterlilik ile iş arama yetkinliği arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Yazgan ve diğ., 2022).

2.4. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ

2.4.1. İyi Oluş

Psikolojik araştırmaların ilk dönemlerinde çalışmalar mutluluk, memnuniyet gibi olumlu duygulardan daha çok depresyon, kaygı gibi olumsuz duygular üzerine ağırlık vermiştir (Myers ve Diener, 1995). Yeni milenyumda ise mutluluk ve öznel iyi oluş üzerine yapılan çalışmalar psikolojinin odak noktası olmuş ve araştırmacılar dikkatlerini depresyon, kaygı gibi olumsuz duygulardan (Myers, 2000) “pozitif psikoloji” üzerine kaydırmışlardır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

İnsanlar yüzyıllar boyunca hayatı daha anlamlı ve katlanabilir kılan ana faktör olarak mutluluğa, varoluşun temeli olan hayatta kalmaktan daha çok önem atfetmişlerdir. Mutluluk, her dönemde ulaşılmak istenen temel bir ideal olarak değerlendirilmiş; bireyler mutsuzluktan kaçınmak adına haz ve doyum elde edebileceklerini düşündükleri eylemlere yönelme eğiliminde olmuşlardır. Çünkü mutluluğu elde etmek insanlar için varoluşsal bir amaç haline gelmiştir (Grearson, 2016).

Mutluluk, insanın doğasını anlama çabasının başladığı zamanlardan beri düşünürler ve ruh sağlığı alanında çalışan bilim insanları için önemli bir kavram olmuştur. Kavramla ilgili yapılan araştırmalar Antik Yunan’da başlamış ve günümüze kadar devam etmektedir (Diener,

2000). Mutluluğun tanımı konusunda farklı düşünce yaklaşımları ortaya çıkmıştır. Bazı görüşler, dünyanın ve insanların özü gereği mutluluğa ulaşmanın zor veya imkânsız olduğunu (Kesebir, 2018) iddia ederken diğer yaklaşımlar ise insanların doğası gereği zaten hafif düzeyde olumlu ruh hali ve mutluluğa yatkın olduğunu savunmaktadır (Diener ve diğ., 2014)

Antik Yunan düşünürlerinden Epicurus mutluluğun yaşamdan haz alma hali olarak tanımlarken amacın olumsuz duyguları minimum seviyeye çekerek olumlu duyguları arttırmak olduğunu belirtmiştir. Aristoteles ise mutluluğun bireyin var olan potansiyellerini gerçekleştirmek ve en iyi şekilde yaşamak için sahip olması gereken en temel amaç olduğunu belirtmiştir (Özcan, 2017). Mutluluk için yapılan bu iki tanımla birlikte eudaimonik ve hedonik olmak üzere iki ana felsefi gelenekle mutluluğun tanımının temel yapısına ulaşabilmekteyiz (Lambert ve diğ., 2015). Eudaimonik yaklaşıma göre iyi bir yaşam, olumlu duygu ve değerlendirmeden daha çok olumlu psikolojik işlevsellikle mümkündür (Jayawickreme ve diğ., 2012). Bu teoriye göre bireyin kendisi için iyi olduğunu varsaydığı durum ya da deneyim, mutlak anlamda onun iyiliğine hizmet etmeyebilir. Bu nedenle, mutluluğun sadece bireyin öznel değerlendirmelerine değil, bireyin mutluluğunu sağlayacak belirli nesnel nitelikleri taşıması gerektiği savunulmaktadır (Ryan ve Deci, 2001). Hedonik yaklaşım ise bireyin öz değerlendirmelerine odaklanarak öznel durumlarda hissettiği duygu ve kişisel değerlendirmeleri sonucunda elde ettiği mutluluğu “öznel” olarak kabul eder. Hazcı bir bakış açısına sahip bu teori mutluluğa ulaşmak için acıdan kaçıp hazzı yönelmeyi hem bedensel duyular hem de bilişsel değerlendirmeler olarak ele alır (Diener, 2000; Diener ve diğ., 2018).

1980’lerin sonuna kadar iyi oluş ile alakalı yapılan çalışmalar Diener (1984) gibi psikologlar sayesinde hedonistik gelenekle uyumlu yürütülmüştür (Özden, 2014). Bu teoriye göre iyi oluş, insanların kendilerini ne kadar iyi hissettiğine dair öz değerlendirmelere bağlı olduğu için “öznel” olarak değerlendirilmiştir (Deci ve Ryan, 2008). “Mutluluk” spesifik bir anda deneyimlenen hoş ruh halleri ve yaşam memnuniyeti gibi olumlu duygular ve genel yaşam deneyimlerini veya iyi oluşu ifade edebilen bir terim olarak kullanılır. Fakat bu kullanım şekli daha kesin iletişim için yararlı değildir. Buna karşın “iyi oluş”; bireylerin hem olumlu hem olumsuz anlamda iş, ilişkiler, sağlık, eğlence ve yaşamın anlamına ilişkin önemli alanlarla ilgili öznel değerlendirmelerini içeren şemsiye bir terimdir. Aynı zamanda iyi oluş bireyin kendi yaşamına dair deneyimlere dayandığı için öznel bir deneyimdir (Gencer, 2018).

2.4.2. Öznel İyi Oluş

Pozitif psikolojinin üç ana çalışma alanı vardır: öznel düzeyde bireyin geçmiş, şimdi ve gelecekteki doyum ve mutluluğu, bireysel anlamda sevgi, maneviyat ve huzur ve bir vatandaş olmanın sorumluluğuyla hoşgörü gösterme ve iyi ilişkiler kurabilme becerileri (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Öznel iyi oluş, bireyin yaşamı nasıl deneyimlediği ve yaşam kalitesini nasıl değerlendirdiği ile alakalıdır (Diener 1984, 2000). Çok boyutlu bir yapıya sahiptir ve temelde iki ana bileşeni vardır. Duygusal bileşen, bireyin yaşamındaki olay ve deneyimlere verdiği tepkilerle alakalı öznel mutluluğu kapsarken; bilişsel bileşen, bireyin yaşamı hakkında yaptığı değerlendirmeleri ve genel yaşam doyumuna ilişkin yargılarıdır (Diener, 2000). Bireyin yaşamı hakkındaki değerlendirmeleri deneyimlediği olumlu duyguların sıklığıyla bağlantılı olmak zorunda olmadığından bu iki bileşen birbirinden bağımsızdır. Örneğin düşük maaşlı bir işte çalışan bir kişi olumlu duygular bakımından eksiklikler yaşasa da kültürel öğretiler nedeniyle kendinden daha kötü olanlarla kendini kıyaslama, aza kanaat edip şükretme gibi faktörler nedeniyle daha yüksek doyum ve memnuniyet içerisinde olabilir (Karabati ve diğ., 2019).

İnsan hayatının tamamında sadece olumlu duygular ya da sadece olumsuz duygular deneyimlemesi beklenemez. Her iki duyguyu da belli zamanlarda yaşar ama önemli olan deneyimlediği duyguların ne seviyede yaşandığı ve ruh sağlığına etkisidir. Bu yüzden öznel iyi oluşu yalnızca olumlu duyguların varlığı ve olumsuz duyguların yokluğu şeklinde tanımlamak hatalı olacaktır (Malkoç, 2011; Ceylan, 2024). İlk zamanlarda yapılan çalışmalardan beri bilim insanları hoş (pozitif) ve nahoş (negatif) durumların birbirinden farklı olmadığını keşfetmişlerdir. Örneğin, Bradburn 1969 yılında yaptığı bir çalışmada bireyin kendisini zorlayan nahoş bir durumdan kurtulduğunda yaşamdan hemen haz duyar hale gelmediğini ve bu iki kavramın birbirinden bağımsız ele alınması gerektiğini göstermiştir (Diener ve diğ., 2003). Aynı şekilde olumlu ve olumsuz duygulanım da birbirinden farklı değildir. Olumlu duygulanım bireyin istekli, motive ve dikkatli olabilmesi değişkenleri açıklar ve olumsuz duygulanım da bıkkınlık, suçluluk gibi olumsuz duygu durumlarını açıklar (Watson, Clark & Tellegen, 1988).

Öznel iyi oluş açısından bakıldığında olumlu duygulanım yaşamından memnun olan bireyin mutluluk, keyif, eğlence gibi duygu durumlarını ifade eder. Bu olumlu duygular değerlendirme sürecinin de sonuçlarını pozitif yönde etkiler (Gülen, 2023). Olumlu duygular şimdi gerçekleşen, geçmişte yaşanan ve gelecekte beklenen olarak üçe ayrılmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Olumsuz duygular ise bireyin beklediği gibi olmayan, keyif

düzeyinin düştüğü zamanları kapsar. Bu duygular; öfke, hüznün, acı ve keder olarak örneklendirilebilir (Diener ve diğ., 2017). Öznel iyi oluş düzeyi yüksek olan bir birey çoğunlukla olumlu duygular içinde olur ve nadiren keder, üzüntü gibi olumsuz duygular deneyimler. Öznel iyi oluşu düşük olan bir bireyin ise yaşam doyumunu olmaz ve olumlu duygular yerine öfke, kaygı, depresyon gibi olumsuz duyguları deneyimlemesi beklenir (Diener ve diğ., 1997, Akt: Cihangir-Çankaya, 2005). Bir döngü olarak yaşamdan haz alamamanın da öznel iyi olma düzeyini de düşüreceğini söyleyebiliriz (Cihangir-Çankaya, 2005).

Seligman (2012) tarafından oluşturulan iyi oluş modelinde olumlu duygular İngilizce baş harflerinin birleşmesiyle PERMA adını verdiği; *olumlu duygular, yaşama bağlılık, olumlu ilişkiler, hayatın anlamı ve başarı* olan beş unsurdan oluşmaktadır. Modeldeki bu beş unsur tek başına bir anlam ifade etmezken bir araya geldiklerinde bütün olarak katkı sunarlar. Ayrıca bu beş unsurdan bazıları bireyin öz değerlendirmesi sayesinde bazıları da başkalarının değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkabilmektedir. Bu beş unsur:

- *Olumlu Duygular*: Kişinin kendi öz değerlendirmelerini içerir. Fakat burada kişinin iyimser olması söz konusudur. Yani kişi iyimser olduğu sürece olumlu duygular deneyimleyebilir. Bu olumlu duygular da bireyde motivasyon ve harekete geçme isteğine neden olmaktadır.
- *Yaşama Bağlılık*: Ulaşılması zor olan bir hedefi başarma sürecinde bireyin güçlü yanlarını ve yeteneklerini etkin kullanma durumudur. Asıl amaç bireyin hedefe doğru ilerlerken anda kalmasını sağlamak ve dikkatini çekecek etkinlikler aracılığıyla bu deneyimlerden fayda etmesini sağlamaktır.
- *Olumlu İlişkiler*: Diğerleri ile kurdukları ilişki sosyal bir varlık olan insanın hayatına bir anlam yükler. Birey diğer bireylerle bağ kurmayı, sevgisini paylaşmayı ve duygularının tatmini için ihtiyaç olarak hisseder. Öznel iyi oluş düzeyimiz de diğerleriyle kurduğumuz bu olumlu ilişki bağları ile güçlenir.
- *Hayatın Anlamı*: Birey yaşamının önemli olduğunu ve yaşanmaya değer olduğunu hissetmelidir. Kendi kişisel hedeflerinin de ötesinde hayatın amacının farkında olmalıdır. Örneğin bir topluluğa üye olup sosyal sorumluluk projelerinde gönüllü olmak önemli bir amaca hizmet ederken bireye bireyselliğin ötesinde bir anlam hissi verir.
- *Başarı*: Bireyin hayatta kazanmayı ve üretmeyi kendi iyiliği için sürdürmesidir. Birey koyduğu hedefler derecesinde hayatına anlam katar ve her başarı özgüveni artırır böylece tatmin duygusunu geliştirir (Seligman, 2012).

Öznel iyi oluş üç temel özelliğe sahiptir; birincisi öznedir, bireyin kendi yaşam deneyimlerinden oluşur, ikincisi olumsuz değerlendirmelerin yokluğunu değil olumlu değerlendirmelerin varlığında olumsuz değerlendirmelerin azlığını ifade eder, üçüncü ve son olarak da yaşamın tüm alanlarında çok yönlü bir değerlendirmedir (Diener, 1984).

2.4.3. Öznel İyi Oluşun Faydaları

İlk çalışmalar öznel iyi oluşun nedenlerine odaklanmıştı ancak son zamanlarda yüksek iyi oluş düzeyinin sonuçlarına, işlevsellik için faydalı olup olmadığına ya da başarıyı etkileyip etkilemediğine odaklanmışlardır (Diener ve Ryan, 2009).

Yüksek öznel iyi oluş ve yüksek düzeyde sosyallik arasında döngüsel bir ilişki vardır. Daha yüksek sayıda arkadaş ve aile üyesine sahip bireyler daha yüksek düzeyde öznel iyi oluş bildirirken yakın ve destekleyici ilişkilere sahip olmaya daha yatkındırlar (Diener ve Biswas-Diener, 2008). Günlük sosyal etkileşimler ve destekleyici bağlar, bireyin yüksek öznel iyi oluş bildirmesinde önemli nedensel bir faktördür. Araştırmalar, insanların gün içindeki en mutlu anlarının başkalarıyla paylaşımında olduğu zamanlar olduğunu göstermektedir; genellikle insanlar diğer insanlarla birlikteyken daha mutludurlar (Kahneman ve Krueger, 2006; Diener ve Ryan, 2009). Ayrıca evli bireyler bekar olanlara oranla daha yüksek öznel iyi oluş bildirirler (Wadsworth, 2016). Bununla ilgili DePaulo ve Morris (2005) “*bekar kişiler mutlu olduklarını söyledikleri de esasında iddia ettikleri kadar mutlu değillerdir*” ifadesiyle evli bireylerin bekarlardan daha mutlu olduğunu bildirmişlerdir.

Daha iyi sosyal ilişkilere sahip olan bireyin sahip olduğu yüksek öznel iyi oluş düzeyi iş yeri üretkenliğini, daha fazla iş birliğinde olmasını ve bilgileri daha iyi sentezleyerek yeni fikirler oluşturabilmesini de sağlar. Yani yüksek öznel iyi oluş bireyde iş yeri üretkenliğini, yaratıcılığını ve iş birliğini teşvik eder. Bunun nedeni olumlu duygular deneyimleyen bireyin işinde başarılı olmak ve hedeflerine ulaşabilmek adına çaba sarfetmeye motive olmasından kaynaklanmaktadır (De Neve ve diğ., 2013). Yüksek öznel iyi oluşun bir diğer faydası da yaptığı iş ne olursa olsun bireylerde daha fazla para kazanma arzusuna ve yaptıkları işten daha fazla zevk almalarına katkı sağlamasıdır (Diener ve diğ., 2002). İyimser, umutlu ve özyeterliliği yüksek olan çalışanların patronları tarafınca performans ve finansal performans açısından daha olumlu değerlendirildikleri ve olumlu duyguların işe devamsızlığı azaltırken işten ayrılmayı da azaltmakta olduğu bilinmektedir (Peterson ve diğ., 2011).

Öznel iyi oluş ile sağlık ve yaşam süresindeki ilişki değerlendirildiğinde ise aralarında nedensel bir bağlantı olduğu görülmektedir. Yüksek düzeyde öznel iyi oluş, olumlu duygular

aracılığıyla sağlık üzerinde yüksek düzeyde etkili olmaktadır uzun bir yaşama da neden olmaktadır (Diener ve Chan, 2011). Danner ve diğerleri (2001) rahibelerle yaptıkları bir çalışmada tüm koşullar eşit olduğunda daha fazla olumlu duygulanım bildiren rahibelerin daha az mutlu rahibelerden yaklaşık olarak 10 yıl daha fazla yaşadığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, yüksek öznel iyi oluşa sahip bireyler daha iyi sağlık bilgileri ve daha az rahatsız edici fiziksel belirtiler bildirirler (Røysamb ve diğ., 2003). Bununla birlikte öznel iyi oluş bireylerde kalp hastalığı riskini azaltmakta, stres hormonlarını düşürmekte (Davidson ve diğ., 2010), bağışıklık sisteminin güçlenmesine bağlı olarak ortaya çıkabilecek hastalıkların riskini azaltmakta (Kiecolt-Glaser ve diğ., 2002) ve egzersiz yapmak gibi bireylerin olumlu duygularını yükseltecek sağlıklı yaşam davranışlarını arttıracak girişimlerde bulunmalarına katkı sağlamaktadır (Schneider ve diğ., 2009).

2.4.4. Psikolojik İyi Oluş

Bradburn (1969) tarafından ilk defa “The Structure of Psychological Well Being” kitabında kullanılan psikolojik iyi oluş terimini Bradburn Aristoteles’in eudaimonik bakış açısından faydalanarak tanımlanmıştır. Bu bakış açısına göre mutluluk yalnızca haz verici duygulardan ibaret değildir daha fazlasıdır ve insanların eylemlerinin nihai amacıdır (Bradburn, 1969). Aristoteles’e göre eudaimonia ancak erdemli bir hayat sürmekle mümkündür fakat bu erdemli hayatın her zaman bireye haz vereceği kesin değildir. Bu yaklaşımda mutluluk, modern anlamda duyumsal mutluluktan çok, bireyin kendini gerçekleştirilmesiyle oluşan tamamlanmışlık hali olarak tanımlanır. Bu mutluluğun ölçütü bireyin öznel değerlendirmesine değil dışarıdan bakan bir kişinin atfettiği değerdir (Diener, 1984). Aristoteles’e göre gerçek mutluluk, ancak erdemli olarak doğru olanı yapma yoluyla kazanılabilir (Ryan ve Deci, 2002).

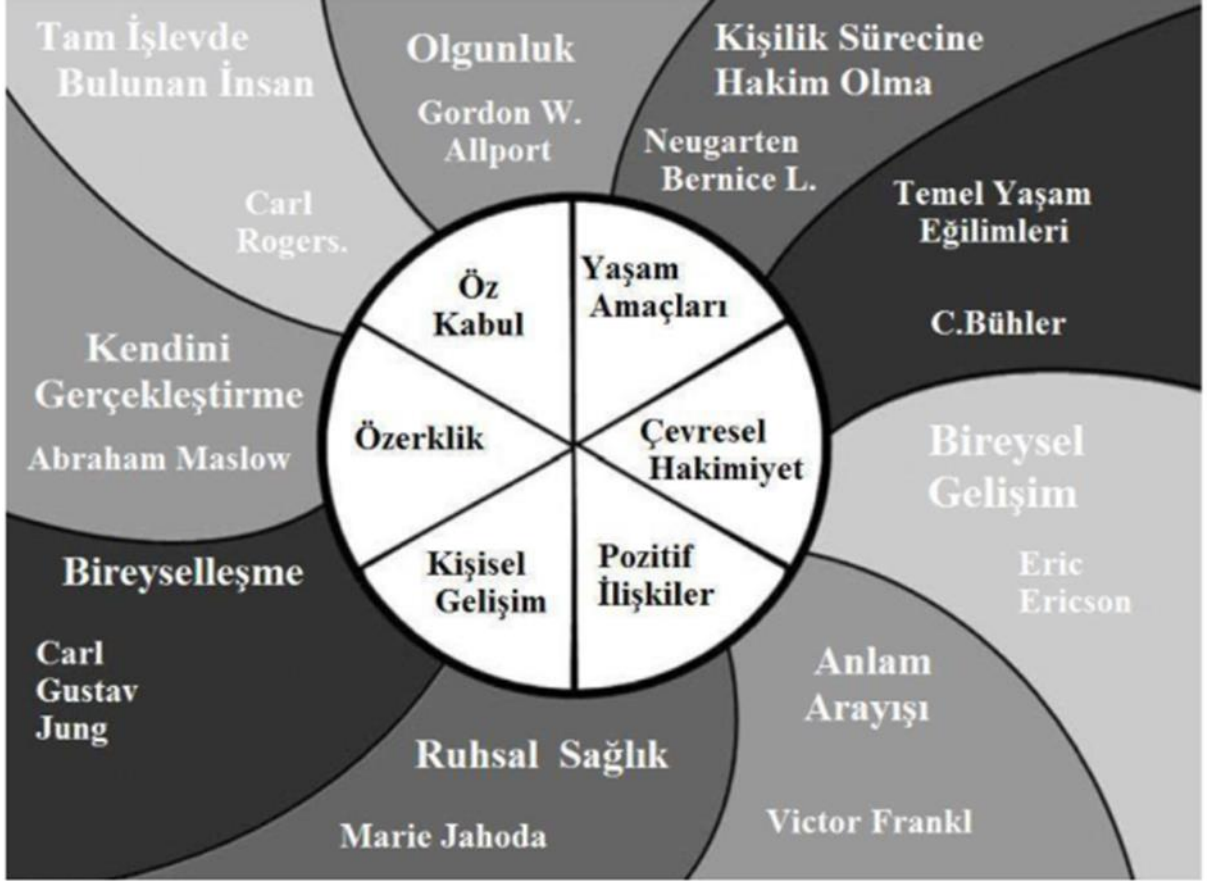
Bradburn psikolojik iyi oluşu pozitif ve negatif duygu geçişlerinin arasındaki harmoninin bir sonucu olarak görmüştür. Pozitif duygular günlük hayatta olumlu duygu halini ifade ederken bireyin psikolojik iyi oluşuna ilişkin temel durumudur. Negatif duygular ise mutsuz, şikayetçi ve iyi hissedilmeyen anlardır. Birey psikolojik iyi oluşunu sağlayabilmek için bu iki duyguyu dengede tutmalıdır (Kuzzu, 2024). Psikolojik iyi oluş bireyin yaşamına yön verecek amaçlara sahip olmasını, sosyal ilişkilerinde nitelikli iletişim kurabilmesini, hayatına ilişkin sorumluluklar alabilmesini, kendi özünü ve geçmiş hayatını yargılamadan kabullenmesini ve kendisiyle birlikte çevresini de yönlendirebilme kapasitesini içermektedir (Ryff ve Keyes, 1995; Ayhan, 2020).

Huppert (2009) psikolojik iyi oluşun iyi hissetmek ve verimli işlevsellik ile arasındaki uyum olduğunu ifade eder. Burada bahsedilen iyi hissetme hali sadece mutluluk veren olumlu duyguları değil aynı zamanda bağlılık, güven gibi duyguları da içerir. Verimli işlevsellik ise bireyin kendi hayatının hâkimi olduğu, bir amaca sahip olduğu ve olumlu ilişkilere sahip olmasını ifade eder (Huppert, 2009). Psikolojik iyi oluş sadece iyi hissetmekle ilgili değildir ve başarısızlık, keder gibi acı verici duygularda gereklidir. Önemli olan bu acı verici duyguların bireyi ne kadar etkilediği ve ne kadar sürdüğüdür çünkü uzun süreli etkili olması durumunda bireyin psikolojik iyi oluşunu olumsuz etkileyecektir (Huppert, 2009). Psikolojik iyi oluş halinin sağlanabilmesi için birey kendi potansiyelinin farkında olmalı ve hayatını koyduğu hedeflere yönelik olarak yaşamalıdır (Ryff ve Singer, 2006).

Psikolojik iyi oluş hayatın getirdiği varoluşsal sıkıntıların üstesinden gelebilmeye vurgu yapar (Keyes ve diğ., 2002). Doğuştan gelen bir özellik olmamasından dolayı herkesin zamanla geliştirebileceği bir özelliktir. Bireylerin travmatik olaylar veya stresli yaşam koşulları karşısında başa edebilme becerilerini ortaya çıkarma ve uyum sağlama becerilerini destekler. Bu sayede birey olumsuzluklara karşı dirençli hale gelirken özgüven seviyesinde de artış gözlemlenir (Bolat, 2013).

2.4.4.1. Psikolojik İyi Oluşun Boyutları

Ryff (1989) psikolojik iyi oluşun kuramsal yapısının eksikliğini vurgulayarak kendine ait bir model belirlemiş ve bu modeli oluştururken; Maslow'un kendini gerçekleştirme, Allport'un olgunlaşma, Rogers'in tam fonksiyonel insan, Jung'un bireyselleşme, Erikson'un kişilik gelişimi, Buhler'in temel yaşam eğilimleri ve Neugarten'in kişiliğin değişimsel özellikleri, Jahoda'nın ruhsal sağlık görüşleri ve Victor Emin Frankl'ın logoterapi (insanın anlam arayışı) görüşlerinden faydalanmıştır (Ryff, 1989; Ryff ve Singer, 2008). Faydalandığı bu kuramlarla oluşturduğu model altı boyuttan oluşmaktadır; kendini kabul, yaşam amaçları, çevresel hakimiyet, pozitif ilişkiler, kişisel gelişim ve özerklik (Ryff ve Singer, 2008).



Kaynak: Ryff ve Singer, 2008

Şekil 2.2: Psikolojik İyi Oluşun Kuramsal Temelleri ve Bileşenleri

Kendini Kabul: Yunan felsefecileri bireylerin duygularını, motivasyonlarını ve eylemlerini neden yaptıklarını anlamaları için kendilerini tanımaya dair çaba göstermeleri gerektiğini savunmuşlardır. Birey uzun bir kendini tanıma süreci sonrasında öz saygı edinebilir. Bu öz saygı Jahoda'nın zihinsel sağlık teorisinin merkezi bir ögesi, Maslow'un kendini gerçekleştirme kuramında tanımlayıcı bir özellik, Rogers'in ideal işlevsellik gösteren birey anlayışında ve Allport'un olgunlaşma anlayışının önemli bir parçasıdır. Jung bireyselleşme kuramında bir insanın kendini kabul etmesinin geçmiş yaşamının karanlık taraflarıyla da yüzleşmesiyle mümkün olacağını ifade eder. Jung'un bireyselleşme kuramı ve Erikson'un ego bütünlüğü anlayışı bir araya geldiğinde, bireyin kendine saygı boyutunun da üzerinde bir kendini kabul etmeyi içerir. Bu kabul süreci uzun soluklu olup bireyin hem güçlü hem de zayıf yönlerinin kabulünü gerektirir (Ryff ve Singer, 2008).

Diğerleriyle Olumlu İlişkiler: Başkasını sevebilme kapasitesi, bireyin ruh sağlığı için oldukça önemli bir bileşendir. Kendini gerçekleştirebilen bireyler tüm insanlar için güçlü

merhamet ve empati duygusuna sahip olabilmekte ve bu sayede daha derin ve seviyede temelli dostluklar kurabilmektedir. Başkalarıyla sıcak ilişkiler kurabilmek bir olgunluk belirtisidir. Yetişkin gelişim teorileri de bireylerin başkalarıyla yakın ilişkiler kurma ve onlara rehberlik etme becerisinin önemini vurgulamaktadır. Diğerleriyle olumlu ilişkiler kurmak psikolojik iyi oluş kavramları içinde sürekli tekrarlanan temel bir ögedir (Ryff, 1989; Ryff ve Singer, 1996). Jahoda için birini sevebilmek zihinsel sağlığın temel bir bileşenidir. Maslow ise kendini gerçekleştirebilmiş olan bireyi, tüm insanlar için empati duyabilen, şefkat gösterebilen ve diğerleriyle özdeşim kurarak yakın dostluklar kurabilen bir kişi olarak tanımlar. Allport için ise olgunluk diğerleriyle sıcak ilişkiler kurabilmektir (Ryff ve Singer, 2008).

Özerklik: Özerklik bireyin kendi kararını kendi almasını, bağımsız olarak davranışlarına karar vermesini ve öz değerlendirme yapma özerkliğine sahip olmasıdır. Özerk birey; diğerlerinden onay almadan kendi ölçütlerine göre öz değerlendirmesini yapar ve günlük hayatı düzenleyen kurallardan bağımsız bir şekilde hareket edebilir (Ryff, 1989). Maslow için kendini gerçekleştirebilen birey kültüre karşı direnç gösteren bireydir. Rogers için gelişimini tamamlamış kişi başkalarından onay almayan kendi öz değerlendirmesini kendisi yapan kişidir. Jung ise bireyselleşmeyi toplumun kolektif inançları, korkuları ve kabullerinden kurtularak geleneksel kalıplardan özgürleşme süreci olarak tanımlar (Ryff ve Singer, 2008).

Çevresel Hakimiyet: Bireyin kendi düşünce yapısı, bilinç durumu ve algısına uygun ortamlarda bulunmak istemesi ve bu ortamları şekillendirebilmesi, ruhsal sağlığının bir parçasıdır. Yaşam boyu gelişim teorileri, özellikle orta yaştaki bireylerin fiziksel ve zihinsel aktiviteleri aracılığıyla kendilerini iyi hissetmedikleri çevreleri değiştirme ve kontrol etme yeteneklerinin önemini vurgulamaktadır. Başarılı yaşlanmaya göre de bireyin çevresel fırsatlardan ne ölçüde yararlanabildiği oldukça önemlidir. Bu iki teori, çevre hakimiyetinin ve çevreye aktif katılımın olumlu psikolojik işlevselliğin temel bileşenleri olduğunu göstermektedir (Ryff, 1989; Ryff ve Singer, 2008; Ryff ve Singer, 1996).

Kişisel Gelişim: Kişisel gelişim, kişinin gelişebileceğine dair olan inancını, kendini gelişen ve büyüyen nitelikte biri görerek yeteneklerinin farkında olmasını gerektirir (Ryff ve Singer, 2008). Kendini gerçekleştirebilen birey için potansiyelinin farkında olması bireysel gelişim üzerine çalışan klinik yaklaşımlar için de oldukça önemlidir. Örneğin yeni şeyler denemeye açık olmak işlevsel bir bireyin temel özelliğidir. Bu bireyler sabit bir yaşam çizgisi üzerinde durmak yerine sürekli gelişme halindedir (Ryff, 1989; Ryff ve Singer, 1996). Psikolojik iyi oluşun bu boyutu, Aristoteles'in eudamonia görüşüne bireyin kendini gerçekleştirmeye alakalı oluşundan dolayı anlam olarak en yakın olandır. Bu boyut bireyin

kendini gerçekleştirme sürecinin devamlılığını ifade eden dinamik bir süreçtir. Yaşam süresi yaklaşımları da yaşamın farklı evrelerinde yeni zorluklarla yüzleşmeye ve sürekli olarak gelişime vurgu yapmaktadır (Ryff ve Singer, 2008).

Yaşam Amacı: Frankl'ın varoluşsal bakış açısından esinlenen bu boyut bireylerin sıkıntılı anlarında ve acılarında anlam ve amaç bulmalarına odaklanır. Yaşamın zor yönlerinden birisi Sartre'ye göre kendi değer yargılarını koruyarak yaşamaya çalışırken aynı zamanda yaşamda anlam ve yön arayışını sürdürmeye çabalamaktır (Ryff ve Singer, 2008). Ruhsal sağlık ise birey için yaşamına anlam ve amaç katan inançları kapsayacak şekilde tanımlanır. Olgun bir birey, yaşamın amacını net bir şekilde kavramaya niyet eden ve bu doğrultuda yönelendir. Yaşam boyu gelişim kuramları da üretkenlik ve duygusal olgunluk gibi sürekli olarak değişen amaç ve hedeflerden bahseder. Eğer birey olumlu olarak işlevde bulunuyorsa yaşamın anlamlı olduğuna katkıda bulunabilecek hedeflere, niyetlere ve yön duygularına odaklanır (Ryff, 1989; Ryff ve Singer, 1996).

Ryff oluşturduğu bu altı boyutun yüksek ya da düşük olduğu durumlarda bireylerin sahip olabileceği özellikleri şu şekilde tanımlamıştır (Ryff, 2014);

Tablo 2.8: Ryff'in Psikolojik İyi Oluşun Altı Boyutunun Bireyde Meydana Getirdiği Kişisel Özellikler

Boyutlar	Yüksek Puan	Düşük Puan
Kendini Kabul	Geçmiş yaşamındaki deneyimleri de dahil olmak üzere kendine ait hem iyi hem kötü özellikleri kabul eder. Kendine karşı olumlu bir tutuma sahiptir.	Geçmişinden dolayı hayal kırıklığı yaşamış olmakla beraber kişisel sıkıntılar çekmektedir. Olduğu kişiden farklı biri olma isteği baskındır.
Diğerleriyle Olumlu İlişkiler	Başkalarına karşı empati, sevgi ve yakınlık gösterebilen kişi bu sayede diğerleriyle sıcak, tatmin edici ilişkilere sahiptir.	Başkalarıyla yakın ilişki kurma hususunda zorluk yaşar. Kişilerarası ilişkilerde izole haldedir.
Özerklik	Belirli davranışlara sahip olma kalıplarına karşı direnir, kendi davranışlarını kendi belirler ve bağımsızdır.	Toplumun dayattığı davranış kalıplarına uyar. Hayati meselelerde karar vermesi gerektiğinde başkalarından onay bekler.
Çevresel Hakimiyet	Karmaşık dış faaliyetleri düzenler, çevresinde olan kendisi için faydalı olabileceğini fark ettiği fırsatları etkin bir şekilde kullanır.	Dış dünyanın kontrol duygusundan yoksun, çevresel fırsatlardan bihaber ve günlük hayatını düzenlemede başarısızdır.
Kişisel Gelişim	Kendi potansiyelinin farkında olarak sürekli olarak değişme ve büyümeye açık gelişim duygusuna sahiptir.	Hayata karşı sıkılmış ve ilgisizdir çünkü yeni tutum ve davranış geliştiremediğini düşünmektedir.

Yaşam Amacı	Şimdiki ve geçmişteki yaşamın bir anlamı olduğuna inanan birey gelecekteki hayatı için hedeflere ve amaçlara sahiptir.	Geçmiş yaşamının bir anlamı yoktur yaşamak için asgari düzeyde hedefi ve amacı vardır. Hayatında bir anlam duygusu yoktur.
-------------	--	--

Kaynak: Ryff, 2014

Tablo 2.8 (Devamı)

2.4.5. Literatürde Yapılan Çalışmalar

Uluslararası alanyazın tarandığında psikolojik iyi oluş bağlamında çalışma yapan araştırmacılardan Chen (2015) kültürel zekâ, psikolojik iyi oluş ve istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkiyi 268 üniversite öğrencisinin katılımıyla incelemiştir. Yapılan araştırma sonucunda; kültürel zekanın psikolojik iyi oluşu olumlu olarak etkilediği, kültürel zekanın istihdam edilebilirliği olumlu şekilde etkilediği, psikolojik iyi oluşun istihdam edilebilirliği olumlu şekilde etkilediğini ve psikolojik iyi oluşun istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisinin, kültürel zekanın istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisinden daha fazla olduğunu göstermiştir.

Creed ve Watson (2003) 386 işsiz yetişkinle psikolojik iyi oluşu, istihdamın gizli (sosyal destek, aktivite, kolektif amaç, zaman yapısı, statü) ve açık (mali sıkıntı) faydalarını ve nevrozizm araştırmıştır. Katılımcılar; 142 “genç” (18-24,9 yaş), 125 “orta yaşlı” (25-34,9 yaş) ve 119 “orta yaşlı” (33-55 yaş) olmak üzere üç gruba ayrılmıştır. Genç işsizler olgun yaş gruplarına göre daha yüksek psikolojik iyi oluş, daha fazla sosyal destek ve sosyal statü bildirmiş, orta yaş grubuna kıyasla daha az zaman yapısı ve daha yüksek statü bildirmişlerdir. Orta yaş ve olgun yaş grupları arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Nevrotizm tüm yaş grupları için önemli psikolojik iyi oluş belirleyicisiyken özellikle olgun grup için daha belirleyicidir. Mali sıkıntı genç ve orta yaş için anlamlı bir öngörücüken sosyal destek ile mali sıkıntı genç grup için anlamlı bir öngörücüdür.

Carroll (2007) “Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA)” panel verilerinden elde ettiği verilerle işsizlik ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 2001-2003 yılları arasında 13.969 kişinin katıldığı çalışma sonucunda; işsiz bireylerin daha az iyi oluş bildirdiği, işsiz erkeklerin iyi oluşlarının azalmasının yıllık 42.100 Avustralya doları kaybına kadınlarınkinin de 86.300 Avustralya doları kaybına neden olduğu, Avustralyalı erkeklerin işsizliklerinin Almanya ve İngiltere’deki erkeklere kıyasla daha az olumsuz etkiye kadınlarınkinin ise diğer ülkedeki kadınlarla aynı olduğu ve işsiz bireylerin ilerleyen yıllarda daha düşük iyi oluş bildirmeye devam ettiği sonucuna ulaşmışlardır.

Capone ve diğerleri (2021) Covid-19 döneminde algılanan istihdam edilebilirlik, öz yeterlilik ve akademik tükenmişlik arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. 269 üniversite öğrencisinin

katıldığı bu çalışmanın sonucunda öğrencilerin istihdam edilebilirlik ve kariyer planlaması konusunda belirsizlik yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte öğrenciler Covid-19' a rağmen sağlıklı düzeyde iyi oluş, yüksek kariyer hedefi ve güçlü özyeterlilik bildirmişlerdir. Covid-19 salgını sırasında işten çıkarılan 30 kişiyle yapılan nitel bir çalışmada işsizliğin psikolojik iyi oluşu nasıl etkilediğine yönelik görüşmeler yapılmıştır (Ke ve diğ., 2022).

Fabian ve diğerleri (2021) banka sektöründe çalışanların iş güvencesizliğini ile psikolojik iyi oluşu arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide temel öz değerlendirmelerin ve öz algılanan istihdam edilebilirliğin rolünü araştırmışlardır. 259 geçici çalışandan oluşan bu çalışmada düşük öz algılanan istihdam edilebilirlikle düşük psikolojik iyi oluş bildirmenin daha yüksek iş güvencesizliğine sebep olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Temel öz değerlendirmeler iş güvencesizliği ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi etkilememiştir. Öz algılanan istihdam edilebilirlik iş süresi belirsizliği olan çalışanların daha az kişisel özelliğidir. İstihdam edilebilirliğin öz saygı ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemek için 254 İtalyan ve 254 Fin çalışanı arasında yapılan araştırmada öz saygı ile istihdam edilebilirlik arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öz saygı her iki ülkeden çalışanların psikolojik iyi oluşu öngörmüştür. İstihdam edilebilirlik öz saygının psikolojik iyi oluşa etkisine kısmen aracılık etmektedir (Lo Presti ve diğ., 2020).

Khairunnisa ve diğerleri (2022) meslek lisesi öğrencilerinde öz güven ve psikolojik iyi oluşun istihdam edilebilirliğe etkisini incelemiştir. 42 kişinin katıldığı bu çalışma sonucunda öz güven ve psikolojik iyi oluşun istihdam edilebilirlik üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir. İrlanda'daki işsizliğin psikolojik iyi oluşa etkisini inceleyen araştırmaya 18-64 yaş arası 199 kişi katılmıştır. Çalışanları ve işsizleri karşılaştıran bu çalışma için çalışanlar; 57 kadın ve 43 erkekten işsizler; 45 kadın ve 54 erkekten oluşuyordu. Sonuçlar; işsiz bireyler çalışanlardan daha düşük psikolojik iyi oluşa sahip, işsiz kadınlar işsiz erkeklerden daha fazla özsaygı kaybı yaşarken işsiz erkekler kadınlardan daha fazla kaygı ve ruh sağlığı sorunu bildirdiler. Ayrıca mali sıkıntı istihdam durumu ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide aracı roldedir (Breslin ve Breslin, 2013).

Ulusal alanyazın incelendiğinde ise; Alkın ve Öksüz (2020) üniversite öğrencilerinin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmaya 277 (lisans ve önlisans) öğrenci katılmıştır. Yapılan araştırma sonucuna göre algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ile psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumu arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında

algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumunun yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır

Ekşioğlu (2022) yaptığı araştırmada üniversite mezunu işsiz bireylerin psikolojik iyi oluş, mutsuzluk seviyeleri ve algılanan sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya katılan kişiler 35 yaşını aşmamış olan 211'i kadın 173'ü erkek olan 384 kişidir. Yapılan araştırmanın sonucuna göre üniversite mezunu işsiz olan bireylerin psikolojik iyi oluş ve umutsuzluk düzeylerinin negatif yönde, algılanan sosyal destek düzeyleri arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır. Üniversite öğrencilerinin işsizlik kaygıları ile psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmaya ise lisans ve ön lisans olmak üzere toplamda 283 üniversite öğrencisi katılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda işsizlik kaygısının psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumu arasında negatif yönde anlamlı ilişkisi olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca işsizlik kaygısının psikolojik iyi oluşu ve yaşam doyumunu da negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Çetinceli ve Tüzün, 2022).

Günay ve Çelik (2019) kariyer stresinin yordayıcıları olan psikolojik iyi oluş ve iyimserlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmaya halka ilişkiler ve tanıtım bölümünde öğrenim gören 293 öğrenci dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda öğrencilerin psikolojik iyi oluş ve iyimserliklerinin kariyer streslerinin etkili bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.4.6. Sosyal Hizmet Perspektifi

Sosyal hizmet, farklı alanlarda ve birbirinden farklı bireyler, gruplar, aileler, örgütler ve toplulukların sosyal işlev ve kapasitelerini arttırmayı amaçlayan profesyonel bir disiplindir (Zastrow, 1998). Sosyal hizmet uzmanları da mesleğin sahip olduğu insancıl, demokratik idealler ve insan haklarına dayalı yapısıyla kendilerini bireylerin sosyal refahını güçlendirmeye adanmış bireyler olup (Yolcuoğlu, 2012) bireyin problem çözme ve sorunlarla başa çıkabilme becerilerini arttırmaya, gerekli kaynakları edinmelerine, çevre ile etkileşimlerini geliştirmelerine ve sosyal politikaların oluşturulması konusunda aktif rol oynarlar (Akçay ve Alpoğlu, 2020). Sosyal hizmet dezavantajlı gruplarla çalışan bir meslek dalıdır ve bu dezavantajlı gruplar; kadınlar, çocuklar, yoksullar, etnik köken, dini ya da ırk azınlıkları, yerliler, bekar ebeveynler, işsizler, engelli bireyler, gençler, yaşlılar, mevsimlik ya da geçici işçiler, sığınmacılar, göçmenler, evsizler, çiftçiler, mahkumlar ve ev hizmetlerinde çalışan bireyler olarak sıralanmaktadır (Güloğlu, 2020).

Sosyal hizmet uzmanları işsizlikle mücadelede etkin rol alabilecek bir meslek dalı olarak görülse de bu alanın yeterince araştırılmadığını düşünen Briar ve diğerleri (1990) işsiz bir bireyin yaşadıkları deneyimden kaynaklanan kişilerarası ilişki ve psikolojik sorunlarını sosyal hizmet uzmanıyla paylaştıklarında uzmanın problemde iş ile ilgili konuya odaklanma olasılığının düşük olabileceğini düşünmektedir. Bunun nedeni iki yönlüdür; sosyal hizmet uzmanının psikolojik destek noktasında eksik olabilmesi ve çok az sosyal hizmet uzmanının istihdam ve mesleki gelişim yaklaşımında becerilere sahip olmasıdır. Ayrıca sosyal hizmet uzmanları işsizliği sadece kişisel bir sorun olarak değil psikolojik faktörlerle (depresyon, düşük özyeterlilik gibi) ilgili karmaşık bir durum olarak görür. Dolayısıyla bireyin psikolojik, sosyal ve ekonomik koşullarına bütüncül bir şekilde çözüm üretmeye çalışır (Briar ve diğ., 1990).

Halladay (1980) işsizlik probleminin karmaşıklığını ve yoksullar arasında istihdam fırsatı ve geliri genişletmenin sosyal hizmet disiplininin görev alanından kabul ederken bir yandan da sosyal hizmet uzmanlarının işsizlerle çalışmak için keşfedilmemiş alanlara girmelerinin zor bir iş olduğunu ifade etmektedir. İşsizlik sadece işsizliğin anlamı, sonuçları ve geleceğine bağlı olmamalıdır. Sosyal hizmet uzmanının işsizlikle ilgilenmesi için işsizliğin bireyin üzerindeki etkisini görmesi yetmez aynı zamanda bu etkilere işsizliğin toplumsal, ekonomik ve psikososyal etkilerine dayanarak daha geniş bir perspektiften bakmalıdır (Halladay, 1980). Akçay ve Alpoğlu (2020) da sosyal hizmet uzmanının işsizlikle alakalı konularda aktif rol alabilmesi için sosyal politikalarda etkin rol alması gerektiğini belirtmiştir (Akçay ve Alpoğlu, 2020).

Sosyal politika toplumdaki bireylerin ihtiyaçlarını karşılama amacı güderek faaliyetlerde bulunan disiplinler arası bir bilim dalıdır. İlk zamanlarda amacı sanayileşme ve kentleşmeyle ortaya çıkan iş kazaları gibi tehlikeler ve yoksulluk, işsizlik, hastalık gibi sefaletle neden olan faktörlerden işçileri korumayı ve gerekli önlemleri amaç edinmiş olsa da zamanla hedef kitlesi de değişime uğrayarak genişlemiştir (Ören, 2021). Sosyal politikanın önemli araçlarından olan sosyal hizmet; sosyal gelişime, sosyal barış, sosyal adalet, sosyal denge, sosyal bütünleşme ve sosyal demokrasi gibi hedefleri sosyal politikayla paylaşmaktadır (Yolcuoğlu, 2012; Danış, 2007). Sosyal hizmetin en temel amaçları; işsizlik, yoksulluk, dışlanma vb. sorunları çözmek iken bu noktada sosyal politika sorunların çözümü için uygulamaları biçimlendiren en önemli araç olarak devreye girmektedir (Danış, 2007).

1900'lü yılların ilk zamanlarında; Harry Hopkins, F. Dorothy Kahn ve Frances Perkins gibi sosyal hizmet uzmanları sosyal güvenlik ve sosyal refah yönetimi gibi alanlarda sosyal yasaların oluşumunda etkin rol almışlardır. 1934 yılında Ulusal Refah Konferansı (National

Conference of Social Welfare)’nda ana temalar işsizlik, sağlık ve adalet gibi sosyal politika konuları olmuş ve bu konferansta alınan kararlar o dönem hazırlanan sosyal yasaların hazırlanmasında etkin rol oynamıştır (Schneider ve Netting, 1999; Toikko, 1999). 1945 yılına gelindiğinde ise Edvard Lindeman’ın Amerika’nın gelişiminde sosyal hizmet uzmanlarının oynadığı rolü ve işlevini tartışmaya açması ile sağlık, eğitim, istihdam, ırk ayrımı ve demokratik süreçler gibi alanlarda sosyal politikaların oluşması hususunda sosyal hizmet uzmanları da aktif rol almaya başlamışlardır (Schneider ve Netting, 1999).

Sosyal hizmet uzmanları Büyük Buhran döneminde toplumu işsizlik sorunlarına duyarlı hale getirmiş ve yeniden ayağa kaldırmıştır. 1970’lerin başında ise ABD’de yoksulluk ve işsizliği ortadan kaldırmak amacıyla 185 milyon dolar tahsis edilmesini savunan Özgürlük Bütçesi’nin uygulanmasında ekonomistler, sosyal hizmet uzmanları, medeni hak savunucuları ve kamu çalışanları gibi mesleklerden oluşan bir koalisyonca desteklenmiştir (Briar, 1983). 1990’lı yıllara gelindiğinde ise refahtan işe geçiş politikalarının ortaya çıkmasıyla birlikte sosyal hizmet uzmanları da işsiz bireyler için beceri eğitimleri sağlama ve işe yerleştirmeyi sağlama konusunda rol almaya başlamışlardır (Lambert, 2008).

1998 yılında İşgücü Yatırım Yasası’nda I. Başlık Yetişkin ve Yerinden Edilmiş İşçi Programı olarak geliştirilmiş ve programda uygun kişilere anlamlı iş bulmak ve buna hak kazanmalarını sağlayacak şekilde kaliteli istihdam ve eğitim hizmetleri oluşturmaya ayrılmıştır. Sosyal hizmet uzmanlarının da yer aldığı One-Stop Kariyer Merkezleri aracılığıyla sağlanan hizmetler için üç hizmet seviyesi vardır; temel hizmetlerde iş arayana iş arama ve yerleştirme iş gücü piyasasını tanıma, yoğun hizmetlerde bireysel istihdam için danışmanlık ve kariyer planlaması ve eğitim hizmetlerinde de hem mesleki hem de temel becerileri destekleme eğitimleri ile iş fırsatlarına erişimi kolaylaştırma faaliyetleri (Maitoza, 2019). Günümüze yaklaştığımızda ise istihdam merkezli rejimde güçlenen sosyal hizmet uzmanları hala kariyer merkezlerinde aktif olarak işsiz bireylere destek olmaya çalışmakta ve bunun yanı sıra bu destek sivil toplum kuruluşları aracılığıyla da yürütülmektedir (Andersson, 2022).

İstihdam hizmetleri Türkiye’de devletin görev alanına 3008 sayılı kanun ile girmiştir. Amacı “...işler hakkında malumat toplamak, iş arz ve talebini intizama bağlamak... geçim şartlarındaki pahalılığa göre mukayese ederek içtimaî sıkıntıların önüne geçecek... işçi yetişmesi için gerekli olan tedbirler üzerinde faaliyette bulunmak... bir ücret karşılığı olmaksızın, ifa ile mükellefi” olarak belirtilen İş ve İşçi Bulma Kurumu 1946 tarihinde 4837 Sayılı Kanun’la kurulmuş (Akyıldız, 2020) ve 2003 yılında 4904 sayılı Kanun ile bugün bildiğimiz Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) adıyla faaliyetlerine devam etmektedir (Türkiye İş

Kurumu, 2003). Bu yapılanma içerisinde işsiz bireylerin istihdama katılımını sağlayan personellerin çok azının sosyal hizmet uzmanı olduğu bilinmektedir (Akyıldız, 2020).

Türkiye’de batılı anlamda ilk sosyal hizmet uygulamaları 1960’lı yıllarda gelişmeye başlamıştır. 1959 yılında Sosyal Hizmetler Enstitüsüne bağlı olarak 1961 yılında Sosyal Hizmetler Akademisi de 1965 yılında ilk mezunlarını vermiştir (Toper ve diğ., 2023). Bu nedenle sosyal hizmet uzmanlarının işsizlikle alakalı politikalarda yer alıp almadığına bakmak bu tarihler ve sonrası için mantıklı olacaktır. 1983 yılında 2828 sayılı Kanun ile Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK) açılarak koruma altına alınan çocuklar için *“13-18 yaş arasındaki Korunmaya muhtaç gençlere bakmak, korumak, eğitimlerini tamamlamak, meslek sahibi ve topluma faydalı bireyler olarak yetiştirilmelerini sağlamakla yükümlü”* (T.C. Resmî Gazete, 1983) maddesiyle meslek edindirme için zorunlu kılınmış ve bunun sağlanması amacıyla kuruluşlarda sosyal hizmet uzmanları görevlendirilmiştir (Yılkan ve Yaman, 2019).

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı kurum bakımında kalan gençlerin kurum bakımı sonrası yaşamını desteklemek için istihdam faaliyetlerini desteklemek amacıyla her yıl kamu statüsü fark etmeksizin kamu kurum ve kuruluşlardaki kadroların binde biri bu gençler için ayırarak işe yerleştirmelerini sağlamaktadır. Bununla birlikte sosyal hizmet merkezlerine sosyoekonomik destek almak amacıyla başvuran ailelerin çalışmalarına engel bir durum yoksa bakanlık bünyesinde çalışan sosyal hizmet uzmanlarınca İŞKUR ve meslek kurslarına yönlendirmeleri yapılarak meslek edinme ve iş bulma konusunda desteklenmeleri sağlanmaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024)

Kadınların ve engelli bireylerin de istihdamda yer almalarına önem veren Aile Bakanlığı “Kadınların ve Engelli Bireylerin Ekonomik ve Sosyal Hayata Katılımlarının Güçlendirilmesine Yönelik İş Birliği Protokolü” nü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile 19 Aralık 2024 tarihinde imzalayarak kadınların ve engelli bireylerin çalışma hayatında yer almalarına yönelik uygulama yapmıştır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024). Bugün Aile ve Sosyal Hizmetler tarafından yürütülen ve sosyal hizmet uzmanlarının aktif rol aldığı istihdam hizmetlerinin yanında Yeşilay’ın İŞKUR ile yürüttüğü Ben De Varım projesiyle danışanlarına iş bulmaya yönelik faaliyetleri (Yeşilay, 2019) gibi STK’larda yürütülen istihdam projelerinde sosyal hizmet uzmanları aktif rol almaktadır.

Resmi ve özel kurumlarda istihdam sağlamaya yönelik etkinliklerde bulunan sosyal hizmet uzmanlarının işsiz bireylerle çalışırken alacağı görev ve sorumlulukları da aşağıdaki gibi sıralayabiliriz;

- Özellikle genç işsizliği konusunda olmak üzere işsizlikle alakalı sosyal eylemde bulunur ve sosyal politika uygulaması için savunuculuk rolünde paydaşlarla iş birliği yapar.
- İstihdam edilebilirliği arttırabilmek amacıyla toplum yanlısı politikaların uygulanabilmesini teşvik etmek için arabulucu, kolaylaştırıcı, müzakereci, harekete geçirici ve aracı olarak hareket ederler.
- Vaka yöneticisi rolünde işsiz bireylerin gelişimsel, davranışsal ve psikososyal problemlerinin üstesinden gelmesine yardımcı olurlar. Duygusal ve psikolojik destek sağlamaları sayesinde bireye öz bakımlarını geliştirecek planlar yapma fırsatı sunarlar.
- İşsiz bireyleri bireysel danışmanlık, vaka çalışmaları, savunuculuk ve diğer mesleklerle iş birliği içerisinde çeşitli faaliyetlere dahil ederek mikro, mezzo ve makro düzeyde temsil ederler. (Fajimi, 2025; Fajimi, 2023).
- İşgücü piyasasının dinamiklerini anlamak üzere aldıkları eğitim sayesinde işsiz bireylerin mücadelelerini anlamlandırmalarında yardımcı olarak bireyde meydana gelebilecek öz suçlamayı azaltırlar.
- İşsiz bireyler için işe alım ajanslarıyla iş birliği yaparak iş ilanlarına ulaşmaları sayesinde bireyleri toplum kaynakları ile buluştururlar.
- İşsiz bireylerin işe alım uzmanlarının dikkatini çekecek özgeçmiş hazırlamada destek olabilecek uzmanlara yönlendirirler.
- Bireylerin kişisel ve profesyonel iş arama hedefleri belirlemelerine yardımcı olur ve bu hedeflere ulaşabilmelerini sağlamak için kişisel gelişim planları hazırlamalarına destek olur (Fajimi, 2025).

Sonuç olarak mevcut çalışmada iş aramakta olan bireylerin iş arama sürecinde yaşadıkları deneyimi araştırmak sosyal hizmet uzmanlarının bu deneyimleri anlaması için oldukça önemlidir. Çünkü sosyal hizmet uzmanları birlikte çalıştıkları müracaatçıları yaşadıkları ortam ve deneyimledikleri olaylarla birlikte değerlendirirler. Birey deneyimleriyle ve çevresindekilerle değerlendirildiğine yaşadığı deneyim uzman tarafından özümsemezse işsiz birey için uygulayacağı güçlendirme yaklaşımları, hak savunuculuğu, self-determinasyonu sağlama gibi yaklaşımlarının eksik ve yetersiz olabilme ihtimali bulunmaktadır. Bu nedenle uzman, her birey yaşadıkları ve deneyimleriyle biricik olsa da öncelikle bireyin yaşayabileceği muhtemel deneyimleri bilmelidir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde; yapılan araştırmanın deseni, problemi, önemi, evren ve örneklemini, veri toplama araçları, veri toplama süreci, araştırmanın sınırlılıkları ve verilerin analizi başlıklarına yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Deseni

“Olumsuz düşüncelerin gelecek kariyer beklentilerini şekillendirmesinde psikolojik iyi oluş ve özyeterliliğin aracı rolü” başlıklı tez çalışması nicel araştırma desenine göre hazırlanmıştır. Nicel araştırma; mantığını pozitivist yaklaşımdan alan bu araştırma türü bilginin deneyimleme yoluyla elde edilmesi üzerinde şekillenmektedir (Erdoğan ve Alemdar, 2005). Sosyal bilimlerde nicel araştırma net olarak tanımlanamayan insan davranışlarının genellenerek bir toplumsal olgu olma durumunu ele alır ve çözülmesi zor olan toplumsal olguları ilgilendiren değişkenleri ayrı ayrı değerlendirilebilmesine olanak sağlar (Borg ve Ga, 1989). Bu çalışmanın nicel araştırma desenine göre hazırlanması sayısal olarak ölçülebilen değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyerek değişkenler arasındaki ilişkilerin saptanmasında nitelikli verilere ulaşmayı amaçlamaktır (Saunders ve diğ., 2016). Nicel araştırma yöntemlerinden ise ilişkisel tarama modellerinden nedensel ilişkisel model tercih edilmiştir. İlişkisel tarama yöntemi iki veya daha fazla değişkenin ilişkisinin veya etkisinin bir korelasyon katsayısıyla ortaya çıkarılmasıdır (Fraenkel ve diğ., 1993).

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmanın temel hipotezi, tekrarlayan olumsuz düşüncelerin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluş ve özyeterliliğin aracı rolleri incelemektir.

H1: Tekrarlayan olumsuz düşünceler, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliği olumsuz yönde etkiler.

H2: Tekrarlayan olumsuz düşünceler, psikolojik iyi oluşu olumsuz yönde etkiler.

H3: Tekrarlayan olumsuz düşünceler, özyeterliliği olumsuz yönde etkiler.

H4: Psikolojik iyi oluş, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliği pozitif yönde etkiler.

H5: Özyeterlilik, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliği pozitif yönde etkiler.

H6: Psikolojik iyi oluş, tekrarlayan olumsuz düşünceler ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkiyi aracı olarak etkiler.

H7: Özyeterlilik, tekrarlayan olumsuz düşünceler ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkiyi aracı olarak etkiler.

3.3. Araştırmanın Önemi

Dünyada ve Türkiye’de işsizlik özellikle de genç işsizliği günden güne artmakta ve işsiz bireylerin sayısı artmaktadır. İşsiz bireyler işsiz kaldıklarında sadece işsiz olmaz aynı zamanda gelir yoksunluğu, planlı olmayan gündelik yaşam, diğer bireylerle sosyal temasta bulunamama, sosyal destek sistemlerinden yararlanamama ve dışlanma gibi olumsuz faktörler deneyimlerler. İşsizlik sürecinde deneyimlenen bu olumsuzluklardan sonra bireyler olumsuz psikolojik ve sağlık sorunları geliştirebilirler. Özellikle bireyin psikolojik anlamda olumsuz deneyimler yaşaması gerekli müdahaleler uygulanmadığında ve destek sağlanmadığında depresyon, yoğun kaygı ve stres, uyku bozuklukları, toplumdan kendini soyutlamasıyla sosyal izolasyona, alkol, sigara, uyuşturucu gibi bağımlılık geliştirmelerine hatta intihar düşünceleri ve intihar davranışına neden olmaktadır. Araştırmamız işsiz bireylerin üzerinde tekrarlayan olumsuz düşüncelerin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğe etkisinde özyeterlilik ve psikolojik iyi oluşun rollerini araştırmaktadır. Mevcut literatürde işsizlik ve istihdam edilebilirlik ile alakalı çalışmalar mevcut olsa da tekrarlayan olumsuz düşüncelerin bu konuyla ilişkisi ilk defa incelenmektedir.

3.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmada, Türkiye genelinde şehirler arasında ayırım yapılmaksızın, halihazırda işsiz olan, iş arayan ve üniversite son sınıfta öğrenim gören öğrencilere ulaşılması hedeflenmiştir. Araştırmanın evrenini bu üç gruba dâhil olan ve 18 yaş ve üzeri yetişkin bireyler oluşturmaktadır. Bu kapsamda, ilgili evrenden basit tesadüfi örnekleme tekniğiyle seçilen 670 katılımcıdan veri toplanmıştır. Basit tesadüfi örneklem, her bir örnekleme birimine eşit seçilme olasılığının verilmesiyle seçilen birimlerin örnekleme alındığı örneklem türüdür. Dolayısıyla örnekleme seçilen bir birim diğer birimlerin seçilmesini etkilememektedir (Koç Başaran, 2017; Büyüköztürk ve diğ.,2017). Örneklem büyüklüğü yeterli düzeye ulaştığında, çalışmanın amacına ulaşılması ve analizlerin geçerli bir biçimde yapılabilmesi için veri toplama süreci

sonlandırılmıştır. Örnekleme dâhil edilen bireyler arasında ırk, cinsiyet veya inanç sistemi (mezhep) gibi demografik değişkenlere dayalı herhangi bir ayırım yapılmamıştır.

3.5. Araştırma Verilerinin Toplanması

Araştırmada veri toplama sürecine geçilmeden önce İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Sosyal Bilimler Etik ve Beşerî Kurulu'ndan (11.10.2024 tarihli 2024/387 sayılı) etik kurul izni alınmıştır. Bu araştırmada veri toplama sürecinde çevrimiçi anket yöntemine başvurulmuştur. Bu teknik sayesinde araştırmanın dahil edilme kriterlerini karşıladığı düşünülen katılımcı grubuna hızlı bir şekilde ulaşılmıştır. Anket içerisinde araştırmacı tarafından oluşturulan ve bireylerin demografik bilgilerini saptamayı amaçlayan “Demografik Bilgi Soruları”, tekrarlayan olumsuz düşünceler ölçmeyi amaçlayan “Olumlu-Olumsuz Ruminasyon Ölçeği”, istihdam beklentilerini ölçmeyi amaçlayan “Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği”, özyeterlilik düzeylerini ölçmeyi hedefleyen “Genel Özyeterlilik Ölçeği” ve psikolojik iyi oluş durumlarını ölçmeyi amaçlayan “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” kullanılmıştır.

3.5.1. Olumlu ve Olumsuz Ruminasyon Ölçeği

Bu araştırmada kullanılan “Olumlu ve Olumsuz Ruminasyon Ölçeği” çalışmanın kuramsal çerçevesi doğrultusunda, tekrarlayan olumsuz düşüncelerin (RNT) bir göstergesi olarak ele alınmıştır. RNT'yi doğrudan ölçen bir ölçek bulunamadığından bunun yerine ruminasyonun olumlu ve olumsuz alt boyutlarını içeren bu ölçek tercih edilmiştir.

Yang ve diğerleri (2018) tarafından geliştirilen ölçek olumlu ve olumsuz yaşam deneyimlerinin etkileri hakkında olumlu ve olumsuz ruminasyonu ölçmek amacıyla oluşturulmuştur. Ölçek Demirci ve Arslan tarafından 2022 yılında Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik testinden geçirilmiştir ve toplamda 23 sorudan oluşmaktadır. 1 (asla)-4 (her zaman) olmak üzere 4'lü likert tipinden oluşan ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Ölçeğin olumlu ruminasyon; mutluluğun tadını çıkarma ve olumlu başa çıkma ve olumsuz ruminasyon; mutluluğu bastırma, olumsuz yükleme ve kendini reddetme faktörlerinden oluşmaktadır.

3.5.2. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği

Gunawan ve diğerleri tarafından (2019) yılında genç yetişkin bireylerin gelecekteki istihdam edilebilirlik algılarını ölçmek amacıyla geliştirilen öz bildirime dayalı bir ankettir. Alkın ve diğerleri (2020) tarafından geçerlik ve güvenilirliği yapılan anket 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte ters madde bulunmamakla birlikte ölçekten en az 24 en fazla 144 puan

alınabilmektedir. Ölçekten yüksek puan alınması genç yetişkinlerin çalışma hayatına hazır ve kendi kariyerlerini planlayabildiklerini ve geleceğe dair olumlu görüşlerinin olduğu anlamına gelmektedir. Ölçek Kesinlikle Katılmıyorum (1)- Kesinlikle Katılıyorum (6) olmak üzere 6'lı likert tipinden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları; algılanan gelecekteki iletişim ağı (Madde 1, 2, 3 ve 4), algılanan gelecekteki deneyimler (Madde 5, 6, 7 ve 8), algılanan gelecekteki kişisel özellikler (Madde 9, 10, 11 ve 12), eğitim kurumunun beklenen itibarı (Madde 13, 14, 15 ve 16), algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi (Madde 17, 18, 19 ve 20) ve algılanan gelecekteki beceriler (Madde 21, 22, 23 ve 24) şeklindedir.

3.5.3. Genel Özyeterlilik Ölçeği

Sherer ve diğerleri (1982) tarafından oluşturulan ölçeğin amacı bireylerin çevresinde olup bitenler üzerinde etkili olabilecek şekilde bir aksiyon alıp sonuç alıncaya kadar bunu sürdürebileceklerine olan inancını ölçmektedir. İlhan ve Yıldırım (2010) tarafından geçerlik ve güvenilirliği yapılan anket 17 maddeden oluşmaktadır. Hiç (1)- Çok İyi (5) olmak üzere 5'li likert tipinden oluşmaktadır. Ölçekteki 2,4,5,6,7,10,11,12,14,16 ve 17. maddeler ters puanlanmaktadır. Ölçekten alınan en az puan 17 en fazla puan 85 iken puanın artması özyeterlilik inancının arttığını göstermektedir.

3.5.4. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Diener ve diğerleri tarafından (2009-2010) bireylerin sosyo-psikolojik iyi oluşunu ölçmek için geliştirilmiştir. Geçerlik ve güvenilirliği Telef (2011;2013) tarafından yapılan çalışma 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçek Kesinlikle Katılmıyorum (1) ve Kesinlikle Katılıyorum (7) olmak üzere 7'li likert tipinden oluşmaktadır. Bütün maddeler olumlu şekilde ifade edilirken ölçekten alınan en düşük puan 8 iken en yüksek puan ise 56'dır. Ölçekten alınan yüksek puan bireyin psikolojik kaynak ve güce sahip olduğunu göstermektedir.

3.6. Veri Toplama Süreci

Anket bir konu hakkında araştırmacı tarafından oluşturulan ve araştırmaya katılması uygun olan katılımcının bu konu hakkındaki eğilim, tutum ve düşüncelerini anlamaya yönelik bilgi edinme araçlarıdır (Erkuş, 2010; Coşkun ve diğ., 2005). Son yıllarda geleneksel anket toplama yöntemine oranla daha sık kullanılan web tabanlı anket formları daha kolay erişim, daha az maliyet, analiz programlarına kolayca yükleyebilme ve hızlı yanıt alabilme gibi özelliklerinden dolayı daha avantajlıdır (Karakoyun ve Tahir Kavak, 2008). Dolayısıyla yapılan bu araştırmada da Google Forms üzerinden oluşturulan anket formu kullanılmıştır. Google

Forms Google’ın kullanıcılarına ücretsiz olarak sağladığı bir veri toplama aracıdır. Oluşturulan anket formu bireylerin profesyonel ağ kurma, iş ilanlarına erişme gibi fırsatlarının olduğu LinkedIn sitesi aracılığıyla uygulamada “#opentowork”, “#işarayışı” gibi etiketlerle iş aradıklarını belirten kişilere ulaştırılmıştır. Sosyodemografik form, Olumlu ve Olumsuz Ruminasyon, Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik, Genel Özyeterlilik ve Psikolojik İyi Oluş ölçeklerinden oluşan anket formunun yaklaşık 15 dk. sürdüğü gözlemlenmiştir. Veriler Ekim 2024- Şubat 2025 tarihleri arasında toplanmıştır.

3.7. Araştırmanın Sayıtları

Araştırmaya katılan kişilerin araştırmaya kendi istekleriyle katıldıkları ve soruları anlayarak içtenlikle cevapladıkları varsayılmaktadır. Araştırma grubunun evreni temsil ettiği düşünülmektedir.

3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmanın veri toplama süreci 2024 yılı Ekim ayında başlayıp 2025 Şubat ayında sonlandırılmıştır. Veriler Türkiye genelinde araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden iş aramakta olan işsiz bireyleri ve üniversite son sınıf öğrencilerini kapsamaktadır. Bu çalışmada veriler çevrimiçi anket yoluyla toplandığından sadece internet erişimi olan bireyler çalışmaya katılabilmektedir. Bu durum, örneklemin evreni temsil etme düzeyini sınırlandırmaktadır. Çalışmanın nicel soru formuna dahil edilen “Demografik soru formu, Olumlu ve Olumsuz Ruminasyon Ölçeği, Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği, Genel Özyeterlilik Ölçeği ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” nin kapsamı ile tekrarlayan olumsuz düşüncelerin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğe etkisinde psikolojik iyi oluş ve genel özyeterliliğinin rollerinin demografik verilerle ilişkisi araştırılmıştır. Dolayısıyla araştırmada elde edilen bulgular kullanılan ölçeklerin maddeleri ve ölçme kapasiteleri ile sınırlıdır.

3.9. Verilerin Analizi

Bu araştırmada elde edilen veriler SPSS 25 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Öncelikle, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin betimleyici istatistikler hesaplanarak frekans ve yüzdelik dağılımlar incelenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği, Cronbach's Alpha katsayısı ile değerlendirilmiş ve tüm ölçeklerin yüksek iç tutarlılığa sahip olduğu belirlenmiştir.

Analiz sürecinde ilk olarak normallik varsayımı test edilmiştir. George ve Mallery (2010) tarafından önerilen kriterlere göre, skewness ve kurtosis değerlerinin ± 2 aralığında olması normalliği sağlayan bir ölçüt olarak kabul edilmiştir. Bu araştırmada da normallik değerlendirmeleri George ve Mallery'nin kriterleri doğrultusunda yapılmıştır. Normal dağılım koşullarını sağlayan değişkenler için parametrik testler, normal dağılmayan değişkenler için ise non-parametrik testler uygulanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla, bağımsız örneklem t-testi (iki gruptan oluşan değişkenler için) ve tek yönlü ANOVA testi (üç veya daha fazla gruptan oluşan değişkenler için) uygulanmıştır. Anlamlı farklılık tespit edilen ANOVA analizlerinde gruplar arasındaki farklılıkları daha detaylı incelemek için Games-Howell ve Tukey HSD post-hoc testleri kullanılmıştır. ANOVA testi normallik varsayımı sağlamayan değişkenler için uygun olmadığına, Kruskal-Wallis testi tercih edilmiştir.

Ölçekler arasındaki ilişkileri değerlendirmek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi uygulanmış ve değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve gücü belirlenmiştir. Ayrıca, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki etkileşimleri test etmek için basit doğrusal regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın aracılık hipotezlerini test etmek amacıyla Hayes'in (2018) PROCESS Makro Model 4 kullanılmış ve bootstrap yöntemi ile dolaylı etkilerin anlamlılığı değerlendirilmiştir.

Bootstrap yöntemi, Baron ve Kenny'nin (1986) geleneksel yaklaşımı ve Sobel testi ile kıyaslandığında daha güvenilir sonuçlar sağlamaktadır (Gürbüz, 2019; Hayes, 2018). Geleneksel yöntemlerin belirli varsayımlara bağlı olması ve bazı kısıtlamalar içermesi nedeniyle, bootstrap tekniği daha esnek ve güvenilir bir alternatif olarak görülmektedir. Preacher ve Hayes (2004) tarafından geliştirilen bu yöntem, güven aralıklarının daha doğru hesaplanmasına olanak tanırken, özellikle küçük örneklem büyüklüğüne sahip çalışmalarda da etkin bir şekilde kullanılmaktadır (Zhao ve diğ., 2010).

Bu araştırmada, aracılık analizinde dolaylı etkinin anlamlılığını test etmek için bootstrap yöntemiyle 5000 yeniden örnekleme yapılmıştır. Bu teknik, güven aralıklarının sıfırı içermemesi durumunda dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu gösterir (Mackinnon ve diğ., 2004).

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, katılımcıların tanımlayıcı özelliklerine ilişkin bulgular, Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği, Olumlu ve Olumsuz Ruminasyon Ölçeği, Genel Özyeterlilik Ölçeği ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler ve ölçeklerin alt boyutlarının kendi aralarındaki ilişkilerine yönelik bulgular sunulacaktır.

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Bu bölümde katılımcıların sosyodemografik özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4.1: Katılımcıların Demografik Özellikler ve İş Arama Durumlarına İlişkin Dağılımları

Özellikler	N	%
Cinsiyet		
Kadın	448	66,9
Erkek	222	33,1
Yaş		
20-24 arası yaş	414	61,8
25-29 arası yaş	203	30,3
30-34 arası yaş	36	5,4
35 ve üzeri	17	2,5
Öğrenim Durumu		
Lise Mezunu	10	1,5
Üniversite Mezunu	397	59,3
Üniversite Son Sınıf Öğrencisi	168	25,1
Yüksek Lisans/Doktora	95	14,2
Ekonomik Durum		
17.000-25.000 TL	142	21,2
26.000-35.000 TL	137	20,4
36.000-45.000 TL	185	27,6
46.000-55.000 TL	105	15,7
56.000 TL ve üzeri	101	15,1
Aktif iş arayışında mısınız?		
Evet	507	75,7
Hayır	163	24,3
Ne kadar süredir iş arıyorsunuz?		
3-6 ay	450	67,2

7-12 ay	94	14,0
1 yıldan fazla	126	18,8
İdeallerinizdeki gibi bir iş bulabileceğinize inanıyor musunuz?		
Evet	196	29,3
Hayır	474	70,7
Size uygun olan seçeneği işaretleyiniz		
Yeni mezunum daha önce çalışmadım iş arama sürecindeyim	271	40,4
Daha önceki işimden ayrıldım tekrar iş arama sürecindeyim	231	34,5
Üniversite son sınıf öğrencisiyim	168	25,1
Toplam	670	100,0

Tablo 4.1. (Devamı)

Tablo 4.1.'de, katılımcıların demografik özellikleri ve iş arama durumlarına ilişkin dağılımlar sunulmaktadır. Katılımcıların %66,9'u kadın, %33,1'i erkeklerden oluşmaktadır. Yaş dağılımına bakıldığında, en büyük grubu %61,8 ile 20-24 yaş aralığındaki bireyler oluştururken, en küçük grubu %2,5 ile 35 yaş ve üzeri katılımcılar oluşturmaktadır.

Öğrenim durumu açısından, katılımcıların çoğunluğunun (%59,3) üniversite mezunu olduğu, %25,1'inin üniversite son sınıf öğrencisi olduğu, %14,2'sinin ise yüksek lisans veya doktora eğitimine sahip olduğu görülmektedir. Ekonomik durum dağılımına bakıldığında, katılımcıların %27,6'sının 36.000-45.000 TL gelir aralığında olduğu, en düşük gelir grubunun ise %15,1 ile 56.000 TL ve üzeri gelire sahip bireylerden oluştuğu belirlenmiştir.

İş arama sürecine ilişkin veriler incelendiğinde, katılımcıların %75,7'sinin aktif olarak iş aradığı, %24,3'ünün ise iş arayışında olmadığı görülmektedir. İş arama süresi bakımından en büyük grup, %67,2 ile 3-6 ay arasında iş arayan bireylerden oluşmaktadır. Ayrıca, katılımcıların %70,7'sinin ideallerindeki gibi bir iş bulabileceklerine inanmadıkları, %29,3'ünün ise olumlu bir beklenti içinde oldukları saptanmıştır.

Katılımcıların iş arama durumları değerlendirildiğinde, %40,4'ü yeni mezun olup daha önce çalışmadıklarını ve iş arama sürecinde olduklarını, %34,5'i daha önceki işlerinden ayrıldıklarını ve tekrar iş aradıklarını, %25,1'i ise hâlâ üniversite son sınıfta okuduklarını belirtmiştir. Genel olarak, bulgular katılımcıların büyük bir kısmının aktif iş arayışı içinde olduğunu ve istihdam beklentilerinde belirli düzeyde kaygı taşıdıklarını göstermektedir.

4.2. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçeklere ait güvenirlik analizi sonuçları, ölçekler-alt boyutlarının basıklık ve çarpıklık değerlerine ve ölçeklerden alınan toplam puanlara yer verilmiştir.

Tablo 4.2: Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Madde Sayısı	N	Cronbach's Alpha
Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği Toplam	24	670	0,983
Algılanan Gelecekteki İletişim Ağı Alt Boyutu	4	670	0,959
Algılanan Gelecekteki Deneyimler Alt Boyutu	4	670	0,972
Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler Alt Boyutu	4	670	0,904
Eğitim Kurumunun Beklenen İtibarı Alt Boyutu	4	670	0,931
Algılanan Gelecekteki İş Gücü Piyasası Bilgisi Alt Boyutu	4	670	0,970
Algılanan Gelecekteki Beceriler	4	670	0,987
Genel Özyeterlilik Ölçeği Toplam	17	670	0,951
Başlama Alt Boyutu	9	670	0,955
Yılmama Alt Boyutu	5	670	0,821
Sürdürme Çabası-İsrar Alt Boyutu	3	670	0,711
Olumlu ve Olumsuz Ruminasyon Ölçeği Toplam	23	670	0,812
Olumlu Ruminasyon Alt Ölçeği	10	670	0,735
Mutluluğun Tadını Çıkarma Alt Boyutu	6	670	0,862
Olumlu Başa Çıkma Alt Boyutu	4	670	0,756
Olumsuz Ruminasyon Alt Ölçeği	13	670	0,933
Mutluluğu Bastırma Alt Boyutu	5	670	0,802
Olumsuz Yükleme Alt Boyutu	5	670	0,913
Kendini Reddetme Alt Boyutu	3	670	0,849
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Toplam	8	670	,958

Tablo 4.2’de, araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenirlik analizi sonuçları sunulmaktadır. Güvenirlik analizi kapsamında hesaplanan Cronbach’s Alpha katsayıları, ölçeklerin ve alt boyutlarının iç tutarlılığını değerlendirmek amacıyla kullanılmıştır.

Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği toplamda 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısı 0,983 olarak bulunmuştur. Alt boyutlar incelendiğinde, Algılanan Gelecekteki Beceriler Alt Boyutu ($\alpha = 0,987$) en yüksek güvenirlik katsayısına sahipken, Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler Alt Boyutu ($\alpha = 0,904$) nispeten daha düşük, ancak kabul edilebilir bir iç tutarlılık sergilemektedir.

Genel Özyeterlilik Ölçeği, 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı 0,951 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlar arasında Başlama Alt Boyutu ($\alpha = 0,955$) en yüksek güvenirliğe sahipken, Sürdürme Çabası-Israr Alt Boyutu ($\alpha = 0,711$) diğer alt boyutlara kıyasla daha düşük bir iç tutarlılığa sahiptir, ancak genel kabul edilebilirlik sınırları içindedir.

Olumlu ve Olumsuz Ruminasyon Ölçeği, 23 maddeden oluşmaktadır. Toplam ölçek için Cronbach's Alpha katsayısı 0,812 olarak bulunmuştur. Alt ölçekler arasında Olumsuz Ruminasyon Alt Ölçeği ($\alpha = 0,933$) yüksek güvenirlik gösterirken, Olumlu Ruminasyon Alt Ölçeği ($\alpha = 0,735$) daha düşük bir iç tutarlılık sergilemektedir. Mutluluğun Tadını Çıkarma Alt Boyutu ($\alpha = 0,862$) ve Olumsuz Yükleme Alt Boyutu ($\alpha = 0,913$) diğer alt boyutlara kıyasla yüksek güvenirlik değerlerine sahiptir.

Son olarak, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği, 8 maddeden oluşmaktadır ve oldukça yüksek bir iç tutarlılık katsayısına sahiptir ($\alpha = 0,958$).

Bu bulgulardan hareketle, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.3: Ölçekler-Alt Boyutlar Skewness-Kurtosis Değerleri

	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik toplam ölçek	-0,917	-0,204
İletişim Ağı	-0,796	-0,555
Deneyimler	-0,891	-0,431
Kişisel Özellikler	-0,865	-0,249
Eğitim Kurumu İtibarı	0,126	-1,254
İş gücü piyasası bilgisi	-0,939	-0,242
Beceriler	-1,102	0,003
Olumlu Ruminasyon	0,368	1,702
Olumsuz Ruminasyon	0,945	0,219
Genel Özyeterlilik Ölçeği Toplam	-0,910	0,111
Başlama	-0,851	-0,271
Yılmama	-0,637	-,061
Sürdürme çabası-ısrar	-0,262	-0,165
Psikolojik iyi oluş ölçeği toplam	-0,828	-,467

Tablo 4.3'te verilen çarpıklık ve basıklık değerleri, ölçeklerin ve alt boyutlarının normallığe ne kadar yakın dağılıma sahip olduğunu anlamak için kullanılmaktadır. Bu bağlamda genel kabul edilen değerler; çarpıklık için ± 1 ise dağılım genellikle normal kabul edilmekteyken basıklık için ± 1 aralığında ise normal dağılıma yakındır. Ancak ± 2 'ye kadar olan değerler de genellikle kabul edilebilmektedir.

Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlikte tüm alt boyutlar negatif çarpıklık göstermekte yani katılımcı yanıtları daha çok yüksek puanlara (olumlu) doğru yığılmaktadır. Basıklık değerleri ± 1 içinde yer almaktadır ve sınıra yakın olduğundan dağılım normal kabul edilmektedir.

Olumlu ve olumsuz ruminasyon ölçeğinde; olumlu ruminasyon boyutunun çarpıklık değeri pozitif ve düşük düzeydedir (0,368) ancak basıklık değeri 1,702 ile yüksektir. Bu, yanıtların çoğunun ortalamada toplandığını göstermektedir. Olumsuz ruminasyon boyutunda ise çarpıklık değeri daha belirgindir (0,945), dağılım sağa çarpık yani katılımcıların çoğu daha düşük puanlar vermiştir. Basıklık ise normal aralıktadır.

Genel özyeterlilik ölçeğinde; çarpıklık değerleri negatif yani katılımcılar daha çok yüksek puanlar vermekten basıklık değerleri daha düşüktür. Bu dağılımın normal dağılıma oldukça yakın olduğunu göstermektedir.

Psikolojik iyi oluş ölçeğinde; çarpıklık değeri negatif (-0,828) ve yüksek puanlarda yığılma vardır. Basıklık değeri de aynı şekilde düşük (-0,467) ve normal dağılıma yakın bir dağılım vardır.

Tablo 4.4: Katılımcıların Ölçeklerden ve Alt Boyutlardan Aldığı Toplam Puanların Betimsel İstatistikleri

Ölçek ve Alt Boyut	N	Min	Max	$\bar{X}$	Ss
Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği Toplam	670	24	144	97,83	32,223
Algılanan Gelecekteki İletişim Ağı Alt Boyutu	670	4	24	16,11	5,883
Algılanan Gelecekteki Deneyimler Alt Boyutu	670	4	24	16,79	6,088
Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler Alt Boyutu	670	4	24	17,79	5,250
Eğitim Kurumunun Beklenen İtibarı Alt Boyutu	670	4	24	12,75	6,195
Algılanan Gelecekteki İş Gücü Piyasası Bilgisi Alt Boyutu	670	4	24	16,79	5,952
Algılanan Gelecekteki Beceriler	670	4	24	17,59	6,170
Genel Özyeterlilik Ölçeği Toplam	670	17	85	57,92	16,307
Başlama Alt Boyutu	670	9	45	31,77	10,288
Yılmama Alt Boyutu	670	5	25	16,82	4,767
Sürdürme Çabası-İsrar Alt Boyutu	670	3	15	9,33	2,744
Olumlu ve Olumsuz Ruminasyon Ölçeği Toplam	670	23	86	54,44	9,046
Olumlu Ruminasyon Alt Ölçeği	670	10	38	24,69	4,157
Mutluluğun Tadını Çıkarma Alt Boyutu	670	6	24	13,09	3,584
Olumlu Başa Çıkma Alt Boyutu	670	4	16	11,59	2,269
Olumsuz Ruminasyon Alt Ölçeği	670	13	52	29,76	9,452
Mutluluğu Bastırma Alt Boyutu	670	5	20	11,57	3,627

Olumsuz Yükleme Alt Boyutu	670	5	20	11,65	4,322
Kendini Reddetme Alt Boyutu	670	3	12	6,54	2,480
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Toplam	670	8	56	38,50	13,431

Tablo 4.4. (Devamı)

Tablo 4.4'te, katılımcıların araştırmada kullanılan ölçekler ve alt boyutlar üzerinden aldıkları toplam puanlara ilişkin betimsel istatistikler sunulmaktadır. Her bir ölçek ve alt boyut için minimum (Min), maksimum (Max), ortalama ($\bar{X}$) ve standart sapma (Ss) değerleri hesaplanmıştır.

Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği toplam puanları 97,83'tür (Ss = 32,223). Alt boyutlar arasında Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler Alt Boyutu ($\bar{X}$ = 17,79, Ss = 5,250) ve Algılanan Gelecekteki Deneyimler Alt Boyutu ($\bar{X}$ = 16,79, Ss = 6,088) en yüksek ortalamalara sahipken, Eğitim Kurumunun Beklenen İtibarı Alt Boyutu ($\bar{X}$ = 12,75, Ss = 6,195) en düşük ortalamaya sahiptir.

Genel Özyeterlilik Ölçeği toplam puanlarının ortalaması 57,92 (Ss = 16,307) olarak bulunmuştur. Alt boyutlardan, Başlama Alt Boyutu ($\bar{X}$ = 31,77, Ss = 10,288) en yüksek ortalamaya sahipken, Sürdürme Çabası-İsrar Alt Boyutu ($\bar{X}$ = 9,33, Ss = 2,744) en düşük ortalama puanı almıştır.

Olumlu ve Olumsuz Ruminasyon Ölçeği toplam puanı 54,44 (Ss = 9,046) olarak hesaplanmıştır. Olumlu Ruminasyon Alt Ölçeği ($\bar{X}$ = 24,69, Ss = 4,157) ve Olumsuz Ruminasyon Alt Ölçeği ($\bar{X}$ = 29,76, Ss = 9,452) incelendiğinde, Mutluluğun Tadını Çıkarma Alt Boyutu ($\bar{X}$ = 13,09, Ss = 3,584) en yüksek ortalamaya sahip alt boyutlardan biri olurken, Kendini Reddetme Alt Boyutu ($\bar{X}$ = 6,54, Ss = 2,480) en düşük ortalamaya sahiptir.

Son olarak, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği toplam puanı 38,50 (Ss = 13,431) olarak hesaplanmıştır.

Ölçekler arasında ortalama puanlar dikkate alındığında, katılımcıların genel olarak algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ve özyeterlilik düzeylerinin yüksek olduğu, ancak olumsuz ruminasyon puanlarının da dikkate değer seviyede bulunduğu söylenebilir.

4.3. Ölçekler ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler

Bu bölümde katılımcıların demografik bilgileri ile ölçekler arasındaki ilişkilerin istatistiksel analizine dair bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4.5: Cinsiyet ve Yaş Değişkenlerine Göre Olumlu ve Olumsuz Ruminasyon Alt Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

			Olumlu Ruminasyon	Olumsuz Ruminasyon
N			Ort ± Ss	Ort ± Ss
Cinsiyet	Kadın	448	25,00±4,349	27,82±7,378
	Erkek	222	24,06±3,670	33,68±11,719
t			2,921	-6,808
p			,004*	,000*
Yaş	20-24 arası	414	24,76±3,848	30,90±10,422
	25-29 arası	203	24,26±4,690	28,44±7,296
	30-34 arası	36	25,47±4,545	26,33±6,080
	35 ve üzeri	17	26,18±3,377	24,94±8,474
F			1,920	6,551
p			,125	,000**
Anlamlı Farklar				20-24 yaş> 25-29 yaş 20-24 yaş> 30-34 yaş (Games Howell)

**p<0,01, *p<0,05

Tablo 4.5'te, katılımcıların cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre olumlu ve olumsuz ruminasyon alt ölçeklerinden aldıkları puanların karşılaştırılması sunulmaktadır. Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre, kadın ve erkek katılımcılar arasında her iki ruminasyon türü açısından anlamlı farklar bulunmaktadır ($p < 0,05$). Kadın katılımcılar, olumlu ruminasyon puanlarında erkeklere kıyasla anlamlı derecede daha yüksek puan alırken ($t = 2,921$, $p = 0,004$), erkek katılımcıların olumsuz ruminasyon puanlarının kadınlara kıyasla anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmektedir ($t = -6,808$, $p < 0,01$).

Tek yönlü ANOVA testi sonuçlarına göre, olumlu ruminasyon açısından yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmazken ($p = 0,125$), olumsuz ruminasyon açısından yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($F = 6,551$, $p < 0,01$). Games-Howell post-hoc testi sonuçlarına göre, 20-24 yaş grubundaki bireylerin, 25-29 ve 30-34 yaş grubundaki bireylere kıyasla anlamlı derecede daha yüksek olumsuz ruminasyon puanlarına sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.6: Öğrenim Durumuna Göre Olumlu Ruminasyon Alt Ölçeği Puanlarının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

	Öğrenim Durumu	N	Mean rank	df	χ^2	p	Anlamlı Farklar
Olumlu Ruminasyon	Lise Mezunu	10	318,85	3	7,330	,062	-
	Üniversite Mezunu	397	341,61				
	Üniversite Son Sınıf Öğrencisi	168	304,44				
	Yüksek Lisans/Doktora	95	366,66				

**p<0,01, *p<0,05

Tablo 4.6’da katılımcıların öğrenim durumlarına göre Olumlu Ruminasyon alt ölçeği puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin Kruskal-Wallis testi sonuçları sunulmaktadır.

Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre, öğrenim durumu grupları arasında Olumlu Ruminasyon puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($\chi^2 = 7,330$, $p = ,062$).

Tablo 4.7: Öğrenim Durumuna Göre Olumsuz Ruminasyon Alt Ölçeği Puanlarının Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

	Öğrenim Durumu	N	Ort±Ss	F	p	Anlamlı Farklar
Olumsuz Ruminasyon	Lise Mezunu	10	26,70±5,314	52,165	,000**	Üniversite Son Sınıf Öğrencisi> Lise Mezunu
	Üniversite Mezunu	397	27,19±6,695			
	Üniversite Son Sınıf Öğrencisi	168	36,85±12,328			Üniversite Son Sınıf Öğrencisi> Üniversite Mezunu
	Yüksek Lisans/Doktora	95	28,28±7,304			Üniversite Son Sınıf Öğrencisi> Yüksek Lisans/Doktora

**p<0,01, *p<0,05

Tablo 4.7’de katılımcıların öğrenim durumlarına göre olumsuz ruminasyon alt ölçeği puanlarının farklılık gösterip göstermediğini test eden Tek Yönlü ANOVA analizinin sonuçları sunulmaktadır.

Analiz bulgularına göre, öğrenim seviyesine göre olumsuz ruminasyon puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F = 52,165$, $p < 0,01$). Games-Howell post-hoc testi sonuçlarına göre, üniversite son sınıf öğrencileri, lise mezunları, üniversite mezunları ve yüksek lisans/doktora mezunlarına kıyasla anlamlı derecede daha yüksek olumsuz ruminasyon puanlarına sahiptir.

Tablo 4.8: Ekonomik Duruma Göre Olumlu ve Olumsuz Ruminasyon Alt Ölçek Puanlarının Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

	Ekonomik Durum	N	Ort±Ss	F	p	Anlamlı Farklar
Olumlu Ruminasyon	17.000-25.000 TL	142	25,21±4,723	,894	,467	-
	26.000-35.000 TL	137	24,50±4,589			
	36.000-45.000 TL	185	24,38±3,500			
	46.000-55.000 TL	105	24,68±3,730			
	56.000 TL ve üzeri	101	24,76±4,231			
Olumsuz Ruminasyon	17.000-25.000 TL	142	26,89±6,312	9,755	,000**	26.000-35.000 TL> 17.000-25.000 TL
	26.000-35.000 TL	137	30,36±9,490			36.000-45.000 TL> 17.000-25.000 TL
	36.000-45.000 TL	185	31,25±10,922			46.000-55.000 TL> 17.000-25.000 TL
	46.000-55.000 TL	105	32,79±10,205			26.000-35.000 TL> 56.000 TL ve üzeri
	56.000 TL ve üzeri	101	27,09±7,625			36.000-45.000 TL> 56.000 TL ve üzeri 46.000-55.000 TL> 56.000 TL ve üzeri

**p<0,01, *p<0,05

Tablo 4.8’de, katılımcıların ekonomik durumlarına göre olumlu ve olumsuz ruminasyon alt ölçeği puanlarının farklılık gösterip göstermediğini test eden Tek Yönlü ANOVA analizinin sonuçları sunulmaktadır.

Analiz bulgularına göre, ekonomik durum değişkeni açısından olumlu ruminasyon puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F = 0,894$, $p = 0,467$). Bu sonuç, bireylerin olumlu anıları ve başarılarını tekrar hatırlama eğilimlerinin gelir seviyelerine bağlı olarak değişmediğini göstermektedir.

Ancak, olumsuz ruminasyon puanlarında ekonomik duruma göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($F = 9,755$, $p < 0,01$). Games-Howell post-hoc testi sonuçlarına göre, daha düşük gelir grubunda (17.000-25.000 TL) yer alan bireyler, daha yüksek gelir grubundaki bireylere kıyasla daha düşük olumsuz ruminasyon puanına sahiptir. Özellikle 26.000-55.000 TL aralığında gelir elde eden bireyler, en düşük ve en yüksek gelir grubundaki bireylere kıyasla anlamlı derecede daha fazla olumsuz ruminasyon yaşamaktadır.

Bu bulgular, orta gelir grubundaki bireylerin olumsuz düşünceleri zihinde tekrar etme eğilimlerinin daha fazla olduğunu, ancak düşük ve yüksek gelir grubundaki bireylerde bu eğilimin daha düşük olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.9: İş Arama Durumu, İdeal İş İnancı ve İş Arama Süresine Göre Olumlu ve Olumsuz Ruminasyon Alt Ölçeklerine Ait Analiz Sonuçları

			Olumlu Ruminasyon	Olumsuz Ruminasyon
N			Ort ± Ss	Ort ± Ss
Aktif İş Arayışı	Evet	507	24,94±4,536	27,58±7,235
	Hayır	163	23,90±2,507	36,55±12,010
	t		3,679	-9,022
	p		,000**	,000**
İdeal İşini Bulma İnancı	Evet	196	26,38±4,244	24,80±6,103
	Hayır	474	23,98±3,916	31,81±9,829
	t		6,808	-11,168
	p		,000**	,000**
İş Arama Süresi	3-6 ay	450	24,84±3,849	29,96±10,379
	7-12 ay	94	24,68±4,603	29,95±7,454
	1 yıldan fazla	126	24,13±4,808	28,91±7,003
	F		1,459	,622
	p		,233	,537

**p<0,01, *p<0,05, t = independent samples t test, F= one way anova

Tablo 4.9’da katılımcıların iş arama durumu, ideal iş inancı ve iş arama süresi değişkenlerine göre olumlu ve olumsuz ruminasyon alt ölçeklerinden aldıkları puanların farklılık gösterip göstermediğini test eden analiz sonuçları sunulmaktadır.

Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre, aktif olarak iş arayan bireylerin olumlu ruminasyon düzeylerinin iş aramayan bireylere kıyasla anlamlı derecede daha yüksek olduğu ($t = 3,679$, $p < 0,01$), buna karşın iş aramayan bireylerin olumsuz ruminasyon düzeylerinin anlamlı derecede daha yüksek olduğu ($t = -9,022$, $p < 0,01$) bulunmuştur.

Benzer şekilde, ideal işini bulabileceğine inanan bireyler, olumlu ruminasyon açısından anlamlı derecede daha yüksek puan alırken ($t = 6,808$, $p < 0,01$), bu bireylerin olumsuz ruminasyon puanlarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir ($t = -11,168$, $p < 0,01$).

İş arama süresine göre yapılan Tek Yönlü ANOVA testi sonuçlarına göre hem olumlu ruminasyon hem de olumsuz ruminasyon açısından gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > ,05$). Bu sonuçlar, iş arama süresinin bireylerin olumlu veya olumsuz düşünme eğilimleri üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.10: Cinsiyet ve Yaş Değişkenlerine Göre Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanlara Ait Analiz Sonuçları

			Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği Toplam	İletişim Ağı Alt Boyutu	Deneyimler Alt Boyutu	Kişisel Özellikler Alt Boyutu	Eğitim Kurumunun Beklenen İtibarı Alt Boyutu	İş Gücü Piyasası Bilgisi Alt Boyutu	Beceriler Alt Boyutu
		N	Ort ± Ss	Ort ± Ss	Ort ± Ss	Ort ± Ss	Ort ± Ss	Ort ± Ss	Ort ± Ss
Cinsiyet	Kadın	448	105,73±25,823	17,23±4,755	18,08±4,946	18,79±4,666	14,48±5,795	18,09±4,789	19,06±4,800
	Erkek	222	81,87±37,580	13,85±7,163	14,20±7,254	15,75±5,762	9,26±5,472	14,18±7,112	14,64±7,453
	t		8,515	6,384	7,176	6,835	11,397	7,405	8,045
	p		,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**
Yaş	20-24 arası	414	94,87±34,801	15,73±6,288	16,26±6,569	17,53±5,337	11,92±6,365	16,38±6,453	17,04±6,687
	25-29 arası	203	102,77±26,527	16,70±5,112	17,76±5,036	18,23±5,013	13,99±5,774	17,48±4,867	18,61±5,052
	30-34 arası	36	102,50±27,271	17,22±4,946	17,53±5,380	18,22±5,150	14,14±5,227	17,28±5,428	18,11±5,209
	35 ve üzeri	17	100,94±32,362	16,00±5,657	16,59±5,635	17,76±6,129	15,12±5,544	17,65±5,578	17,82±5,876
	F		3,090	1,705	2,972	,877	6,789	1,773	3,038
	p		,027*	,165	,031*	,452	,000**	,151	,029*
Anlamlı Farklar (Games Howell)			25-29 yaş>20-24-yaş		25-29 yaş>20-24 yaş		25-29 yaş>20-24 yaş		25-29 yaş>20-24 yaş

**p<0,01, *p<0,05, t = independent samples t test, F= one way anova

Tablo 4.10’da katılımcıların cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların farklılaşıp farklılaşmadığını inceleyen bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü ANOVA analizlerinin sonuçları sunulmaktadır.

Cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde, kadın katılımcıların algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ölçeği toplam puanlarının ($\bar{X} = 105,73$, $Ss = 25,823$) erkek katılımcılara ($\bar{X} = 81,87$, $Ss = 37,580$) kıyasla anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmektedir ($t = 8,515$, $p < 0,01$). Aynı şekilde, ölçeğin tüm alt boyutlarında kadınların erkeklere kıyasla istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek puanlar aldığı görülmektedir ($p < 0,01$). Bu sonuçlar, kadınların erkeklere kıyasla istihdam edilebilirlik algılarının daha olumlu olduğunu göstermektedir.

Yaş değişkenine ilişkin yapılan ANOVA analizine göre, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik toplam puanında gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($F = 3,090$, $p = 0,027$). Games-Howell post-hoc testine göre, 25-29 yaş grubundaki bireylerin ($\bar{X} = 102,77$, $Ss = 26,527$) 20-24 yaş grubundaki bireylere ($\bar{X} = 94,87$, $Ss = 34,801$) kıyasla anlamlı derecede daha yüksek algılanan istihdam edilebilirlik puanına sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, deneyimler alt boyutu ($F = 2,972$, $p = 0,031$) ve iş gücü piyasası bilgisi alt boyutu ($F = 6,789$,

p <0,01) açısından da 25-29 yaş grubunun 20-24 yaş grubuna kıyasla daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.11: Öğrenim Durumuna Göre Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanlara Ait Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

	Öğrenim Durumu	N	Ort ± Ss	F	p	Anlamlı Farklar (Games Howell)
Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği Toplam	Lise Mezunu	10	99,90±33,301	56,832	,000**	Üniversite mezunu> Üniversite son sınıf öğrencisi
	Üniversite Mezunu	397	106,04±24,896			
	Üniversite Son Sınıf Öğrencisi	168	72,75±37,602			Yüksek lisans/doktora>Üniversite son sınıf öğrencisi
	Yüksek Lisans/Doktora	95	107,62±25,581			
İletişim Ağı Alt Boyutu	Lise Mezunu	10	16,70±6,378	33,913	,000**	Üniversite mezunu> Üniversite son sınıf öğrencisi
	Üniversite Mezunu	397	17,33±4,566			
	Üniversite Son Sınıf Öğrencisi	168	12,42±7,417			Yüksek lisans/doktora>Üniversite son sınıf öğrencisi
	Yüksek Lisans/Doktora	95	17,48±4,918			
Deneyimler Alt Boyutu	Lise Mezunu	10	17,80±6,070	42,861	,000**	Üniversite mezunu> Üniversite son sınıf öğrencisi
	Üniversite Mezunu	397	18,24±4,745			
	Üniversite Son Sınıf Öğrencisi	168	12,57±7,342			Yüksek lisans/doktora>Üniversite son sınıf öğrencisi
	Yüksek Lisans/Doktora	95	18,12±5,192			
Kişisel Özellikler Alt Boyutu	Lise Mezunu	10	18,00±6,272	31,712	,000**	Üniversite mezunu> Üniversite son sınıf öğrencisi
	Üniversite Mezunu	397	18,95±4,644			
	Üniversite Son Sınıf Öğrencisi	168	14,60±5,563			Yüksek lisans/doktora>Üniversite son sınıf öğrencisi
	Yüksek Lisans/Doktora	95	18,53±4,699			
Eğitim Kurumunun Beklenen İtibarı Alt Boyutu	Lise Mezunu	10	15,10±5,363	66,350	,000**	Lise mezunu> üniversite son sınıf öğrencisi
	Üniversite Mezunu	397	14,02±5,842			
	Üniversite Son Sınıf Öğrencisi	168	7,75±4,492			Üniversite mezunu> üniversite son sınıf öğrencisi
	Yüksek Lisans/Doktora	95	16,01±5,286			Yüksek Lisans/Doktora> Üniversite mezunu
İş Gücü Piyasası Bilgisi Alt Boyutu	Lise Mezunu	10	15,60±5,621	44,933	,000**	Yüksek Lisans/Doktora> Üniversite son sınıf öğrencisi
	Üniversite Mezunu	397	18,18±4,629			Üniversite mezunu> Üniversite son sınıf öğrencisi
	Üniversite Son Sınıf Öğrencisi	168	12,61±7,265			Yüksek Lisans/Doktora> Üniversite son sınıf öğrencisi
	Yüksek Lisans/Doktora	95	18,48±4,755			
Beceriler Alt Boyutu	Lise Mezunu	10	16,70±6,038	56,994	,000**	Üniversite mezunu> Üniversite son sınıf öğrencisi
	Üniversite Mezunu	397	19,30±4,700			
	Üniversite Son Sınıf Öğrencisi	168	12,81±7,446			Yüksek Lisans/Doktora> Üniversite son sınıf öğrencisi
	Yüksek Lisans/Doktora	95	19,00±4,536			

**p<0,01, *p<0,05

Tablo 4.11’de, katılımcıların öğrenim durumlarına göre Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların farklılık gösterip

göstermediğini test eden Tek Yönlü ANOVA analizinin sonuçları sunulmaktadır. Analiz bulgularına göre, ölçek toplam puanında ve tüm alt boyutlarda öğrenim durumuna göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p < 0,01$). Games-Howell post-hoc testi sonuçlarına göre, üniversite mezunları ve yüksek lisans/doktora mezunları, üniversite son sınıf öğrencilerine kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek puanlar almıştır.

Özellikle Eğitim Kurumunun Beklenen İtibarı Alt Boyutu'nda, lise mezunlarının üniversite son sınıf öğrencilerine kıyasla daha yüksek puan alması dikkat çekicidir. Ayrıca, yüksek lisans/doktora mezunlarının hem üniversite son sınıf öğrencilerine hem de üniversite mezunlarına kıyasla anlamlı derecede daha yüksek puanlara sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4.12: Ekonomik Duruma Göre Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanlara Ait Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

	Ekonomik Durum	N	Ort $\pm$ Ss	F	p	Anlamlı Farklar
Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği Toplam	17.000-25.000 TL	142	109,42 $\pm$ 23,880	8,662	,000**	17.000-25.000 TL > 26.000-35.000 TL
	26.000-35.000 TL	137	97,18 $\pm$ 32,511			17.000-25.000 TL > 36.000-45.000 TL
	36.000-45.000 TL	185	92,81 $\pm$ 35,198			17.000-25.000 TL > 46.000-55.000 TL
	46.000-55.000 TL	105	88,41 $\pm$ 35,363			56.000 TL ve üzeri > 46.000-55.000 TL (Games Howell)
	56.000 TL ve üzeri	101	101,38 $\pm$ 27,944			
İletişim Ağı Alt Boyutu	17.000-25.000 TL	142	17,90 $\pm$ 4,362	6,407	,000**	17.000-25.000 TL > 26.000-35.000 TL
	26.000-35.000 TL	137	15,92 $\pm$ 5,673			17.000-25.000 TL > 36.000-45.000 TL
	36.000-45.000 TL	185	15,22 $\pm$ 6,632			17.000-25.000 TL > 46.000-55.000 TL (Games Howell)
	46.000-55.000 TL	105	14,76 $\pm$ 6,545			
	56.000 TL ve üzeri	101	16,89 $\pm$ 5,181			
Deneyimler Alt Boyutu	17.000-25.000 TL	142	18,92 $\pm$ 4,226	7,037	,000**	17.000-25.000 TL > 26.000-35.000 TL
	26.000-35.000 TL	137	16,36 $\pm$ 6,253			17.000-25.000 TL > 36.000-45.000 TL
	36.000-45.000 TL	185	16,23 $\pm$ 6,771			17.000-25.000 TL > 46.000-55.000 TL
	46.000-55.000 TL	105	15,19 $\pm$ 6,597			17.000-25.000 TL > 56.000 TL ve üzeri (Games Howell)
	56.000 TL ve üzeri	101	17,09 $\pm$ 5,466			
Kişisel Özellikler Alt Boyutu	17.000-25.000 TL	142	19,39 $\pm$ 4,361	5,955	,000**	17.000-25.000 TL > 26.000-35.000 TL
	26.000-35.000 TL	137	17,62 $\pm$ 5,195			17.000-25.000 TL > 36.000-45.000 TL
	36.000-45.000 TL	185	17,46 $\pm$ 5,536			17.000-25.000 TL > 46.000-55.000 TL (Games Howell)
	46.000-55.000 TL	105	16,26 $\pm$ 5,741			
	56.000 TL ve üzeri	101	17,93 $\pm$ 4,883			
Eğitim Kurumunun Beklenen İtibarı Alt Boyutu	17.000-25.000 TL	142	14,64 $\pm$ 5,934	9,445	,000**	17.000-25.000 TL > 36.000-45.000 TL
	26.000-35.000 TL	137	13,62 $\pm$ 6,191			17.000-25.000 TL > 46.000-55.000 TL
	36.000-45.000 TL	185	11,13 $\pm$ 6,196			26.000-35.000 TL > 36.000-45.000 TL
	46.000-55.000 TL	105	11,25 $\pm$ 6,086			26.000-35.000 TL > 46.000-55.000 TL
	56.000 TL ve üzeri	101	13,43 $\pm$ 5,661			56.000 TL ve üzeri > 36.000-45.000 TL (Tukey HSD)
	17.000-25.000 TL	142	18,85 $\pm$ 4,347	8,021	,000**	17.000-25.000 TL > 26.000-35.000 TL

İş Gücü Piyasası Bilgisi Alt Boyutu	26.000-35.000 TL	137	16,43±5,932			17.000-25.000 TL > 36.000-45.000 TL
	36.000-45.000 TL	185	16,01±6,596			17.000-25.000 TL > 46.000-55.000 TL
	46.000-55.000 TL	105	15,11±6,622			56.000 TL ve üzeri > 46.000-55.000 TL (Games Howell)
	56.000 TL ve üzeri	101	17,56±5,092			17.000-25.000 TL > 26.000-35.000 TL
Beceriler Alt Boyutu	17.000-25.000 TL	142	19,71±4,486	8,126	,000**	17.000-25.000 TL > 36.000-45.000 TL
	26.000-35.000 TL	137	17,23±6,145			17.000-25.000 TL > 46.000-55.000 TL
	36.000-45.000 TL	185	16,76±6,899			56.000 TL ve üzeri > 46.000-55.000 TL (Games Howell)
	46.000-55.000 TL	105	15,84±6,913			
	56.000 TL ve üzeri	101	18,48±5,083			

**p<0,01, *p<0,05

Tablo 4.12 (Devamı)

Tablo 4.12’de katılımcıların ekonomik durumlarına göre Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların farklılık gösterip göstermediğini test eden Tek Yönlü ANOVA analizinin sonuçları sunulmaktadır. Analiz bulgularına göre, ölçek toplam puanı ve tüm alt boyutlar açısından ekonomik durum değişkenine göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p < 0,01$).

Games-Howell post-hoc testi sonuçlarına göre, 17.000-25.000 TL gelir grubundaki bireyler, 26.000-55.000 TL aralığında gelire sahip bireylere kıyasla anlamlı düzeyde daha olumlu istihdam edilebilirlik algısına sahiptir. Ayrıca, 56.000 TL ve üzeri gelir grubundaki bireyler, 46.000-55.000 TL gelir grubundakilere kıyasla daha yüksek puan almıştır.

Özellikle Eğitim Kurumunun Beklenen İtibarı Alt Boyutu’nda, daha düşük gelir grubundaki bireylerin daha yüksek gelir grubuna sahip bireylere kıyasla daha yüksek puan alması dikkat çekicidir. Bunun yanı sıra, iş gücü piyasası bilgisi, beceriler, kişisel özellikler ve deneyimler alt boyutlarında da anlamlı farklılıklar bulunmuş, genellikle daha düşük gelir grubuna sahip bireylerin istihdam edilebilirlik algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.13: İş Arama Durumu, İdeal İş İnancı ve İş Arama Süresine Göre Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına Ait Analiz Sonuçları

			Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği Toplam	İletişim Alt Boyutu	Ağı Deneyimler Alt Boyutu	Kişisel Özellikler Boyutu	Eğitim Kurumunun Beklenen İtibarı Alt Boyutu	İş Gücü Piyasası Bilgisi Alt Boyutu	Beceriler Alt Boyutu	Alt Boyutu
	N		Ort ± Ss	Ort ± Ss	Ort ± Ss	Ort ± Ss	Ort ± Ss	Ort ± Ss	Ort ± Ss	Ort ± Ss
Aktif İş Arayışı	Evet	507	105,93±25,520	17,34±4,693	18,17±4,861	18,85±4,685	14,34±5,736	18,10±4,758	19,13±4,780	
	Hayır	163	72,63±37,542	12,29±7,399	12,50±7,401	14,49±5,553	7,81±4,827	12,72±7,320	12,80±7,440	
	t		10,567	8,192	9,167	9,034	14,313	8,796	10,207	
	p		,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	
İdeal İşini Bulma İnancı	Evet	196	111,72±21,705	18,46±4,082	19,14±4,125	19,68±3,837	15,75±5,243	18,93±4,273	19,76±4,067	
	Hayır	474	92,08±34,078	15,14±6,233	15,82±6,494	17,00±5,552	11,51±6,138	15,91±6,317	16,70±6,655	

	t		8,914	8,120	7,919	7,144	9,053	7,175	7,261
	p		,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**
İş Arama Süresi	3-6 ay	450	96,42±34,222	16,00±6,239	16,62±6,419	17,72±5,293	12,24±6,305	16,60±6,380	17,24±6,554
	7-12 ay	94	101,16±28,801	16,49±5,020	17,24±5,421	17,73±5,446	13,93±5,872	17,44±5,252	18,33±5,415
	1 yıldan fazla	126	100,34±26,673	16,21±5,144	17,07±5,305	18,07±4,974	13,67±5,845	16,99±4,732	18,33±5,124
	F		1,314	,287	,567	,228	4,619	,856	2,322
	p		,270	,751	,568	,796	,010*	,426	,099
Anlamlı Farklar							7-12 Ay> 3-6 Ay (Games Howell)		

**p<0,01, *p<0,05, t = independent samples t test, F= one way anova

Tablo 4.13 (Devamı)

Tablo 4.13'te katılımcıların iş arama durumu, ideal iş inancı ve iş arama süresi değişkenlerine göre Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların farklılık gösterip göstermediğini test eden analiz sonuçları sunulmaktadır.

Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre, aktif iş arayışında olan bireylerin, iş arayışında olmayan bireylere kıyasla istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek istihdam edilebilirlik algısına sahip olduğu görülmektedir (p <0,01). Benzer şekilde, ölçeğin tüm alt boyutlarında da aktif iş arayan bireylerin daha yüksek puanlar aldığı belirlenmiştir.

İdeal işini bulabileceğine inanan bireyler ile inanmayan bireyler arasındaki fark anlamlı bulunmuş olup (p <0,01), ideal iş beklentisine sahip bireylerin algılanan istihdam edilebilirlik puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Tüm alt boyutlarda da benzer şekilde ideal iş inancı olan bireylerin daha yüksek puanlar aldığı tespit edilmiştir.

İş arama süresine göre yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre, eğitim kurumunun beklenen itibarı alt boyutunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (p <0,05). Games-Howell post-hoc testi sonuçlarına göre, 7-12 aydır iş arayan bireylerin, 3-6 aydır iş arayan bireylere kıyasla eğitim kurumu itibarı algısının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak, ölçeğin diğer alt boyutlarında iş arama süresine bağlı olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0,05).

Tablo 4.14: Cinsiyet ve Yaş Değişkenlerine Göre Genel Özyeterlilik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanlara Ait Analiz Sonuçları

			Genel Özyeterlilik Ölçeği Toplam	Başlama	Yılmama	Sürdürme Çabası-İsrar
	N		Ort ± Ss	Ort ± Ss	Ort ± Ss	Ort ± Ss
Cinsiyet	Kadın	448	60,93±12,118	33,38±7,818	17,68±3,902	9,88±2,387
	Erkek	222	51,83±21,269	28,52±13,450	15,09±5,785	8,23±3,075
	t		5,917	4,980	6,044	6,996
	p		,000**	,000**	,000**	,000**

Yaş	20-24 arası	414	55,89±17,747	30,71±11,194	16,25±5,070	8,93±2,764
	25-29 arası	203	60,20±13,208	33,03±8,332	17,41±4,159	9,76±2,546
	30-34 arası	36	65,47±11,814	35,36±7,556	19,36±3,482	10,75±2,612
	35 ve üzeri	17	64,12±11,795	34,71±10,092	18,35±3,427	11,06±2,585
F			7,050	4,464	7,224	10,550
p			,000**	,004**	,000**	,000**
Anlamlı Farklar			30-34 yaş> 20-24 yaş	25-29 yaş> 20-24 yaş	30-34 yaş> 20-24 yaş	35 ve üzeri yaş> 20-24 yaş
			25-29 yaş> 20-24 yaş (Games-Howell)	30-34 yaş> 20-24 yaş (Games-Howell)	25-29 yaş> 20-24 yaş	30-34 yaş> 20-24 yaş
					30-34 yaş> 25-29 yaş (Games-Howell)	25-29 yaş> 20-24 yaş (Tukey HSD)

**p<0,01, *p<0,05, t = independent samples t test, F= one way anova

Tablo 4.14 (Devamı)

Tablo 4.14'te, katılımcıların cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre Genel Özyeterlilik Ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların farklılık gösterip göstermediğini test eden analiz sonuçları sunulmaktadır.

Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre, kadın katılımcılar erkeklere kıyasla anlamlı derecede daha yüksek genel özyeterlilik puanlarına sahiptir ($t = 5,917$, $p < 0,01$). Aynı durum ölçeğin tüm alt boyutları (Başlama, Yılmama ve Sürdürme Çabası-Israr) için de geçerli olup, kadın katılımcılar erkeklere kıyasla istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek puan almıştır ($p < 0,01$).

Tek yönlü ANOVA testi sonuçlarına göre, yaş grupları arasında genel özyeterlilik ölçeği toplam puanı ve alt boyutlar açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p < 0,01$). Games-Howell ve Tukey HSD post-hoc testleri sonuçlarına göre, 30-34 yaş grubu, 20-24 yaş grubuna kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek özyeterlilik puanına sahiptir. Benzer şekilde, 25-29 yaş ve 35 yaş ve üzeri gruplar da 20-24 yaş grubuna kıyasla daha yüksek puan almıştır.

Tablo 4.15: Öğrenim Durumuna Göre Genel Özyeterlilik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanlara Ait Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

	Öğrenim Durumu	N	Ort±Ss	F	p	Anlamlı Farklar
Genel Özyeterlilik Ölçeği Toplam	Lise Mezunu	10	59,80±9,461	43,072	,000**	Üniversite Mezunu> Üniversite Son Sınıf Öğrencisi
	Üniversite Mezunu	397	62,44±11,421			
	Üniversite Son Sınıf Öğrencisi	168	46,81±22,011			Yüksek Lisans/Doktora> Üniversite Son Sınıf Öğrencisi
	Yüksek Lisans/Doktora	95	58,47±12,891			Lise Mezunu> Üniversite Son Sınıf Öğrencisi
						Üniversite Mezunu> Yüksek Lisans/Doktora
Başlama	Lise Mezunu	10	32,20±9,102	31,111	,000**	

	Üniversite Mezunu	397	34,36±7,234			Üniversite Mezunu> Üniversite Son Sınıf Öğrencisi
	Üniversite Son Sınıf Öğrencisi	168	25,78±14,299			
	Yüksek Lisans/Doktora	95	31,46±8,305			Üniversite Mezunu> Yüksek Lisans/Doktora
						Yüksek Lisans/Doktora> Üniversite Son Sınıf Öğrencisi
Yılmama	Lise Mezunu	10	17,90±2,846	37,431	,000**	Lise Mezunu> Üniversite Son Sınıf Öğrencisi
	Üniversite Mezunu	397	18,04±3,740			
	Üniversite Son Sınıf Öğrencisi	168	13,75±5,905			Üniversite Mezunu> Üniversite Son Sınıf Öğrencisi
	Yüksek Lisans/Doktora	95	17,04±4,089			Yüksek Lisans/Doktora> Üniversite Son Sınıf Öğrencisi
Sürdürme Çabası-Israr	Lise Mezunu	10	9,70±1,567	51,170	,000**	Lise Mezunu> Üniversite Son Sınıf Öğrencisi
	Üniversite Mezunu	397	10,04±2,369			
	Üniversite Son Sınıf Öğrencisi	168	7,28±2,716			Üniversite Mezunu> Üniversite Son Sınıf Öğrencisi
	Yüksek Lisans/Doktora	95	9,97±2,566			Yüksek Lisans/Doktora> Üniversite Son Sınıf Öğrencisi

**p<0,01, *p<0,05

Tablo 4.15 (Devamı)

Tablo 4.15'te katılımcıların öğrenim durumlarına göre Genel Özyeterlilik Ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların farklılık gösterip göstermediğini test eden Tek Yönlü ANOVA analizinin sonuçları sunulmaktadır.

Analiz bulgularına göre, öğrenim durumuna göre genel özyeterlilik puanlarında ve tüm alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p < 0,01$). Games-Howell post-hoc testi sonuçlarına göre üniversite mezunları ve yüksek lisans/doktora mezunları, üniversite son sınıf öğrencilerine kıyasla daha yüksek genel özyeterlilik puanlarına sahiptir. Aynı zamanda lise mezunlarının da üniversite son sınıf öğrencilerine kıyasla daha yüksek özyeterlilik algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde üniversite mezunları, yüksek lisans/doktora mezunlarına kıyasla daha yüksek özyeterlilik puanı almıştır.

Alt boyutlar incelendiğinde, Başlama, Yılmama ve Sürdürme Çabası-Israr alt boyutlarında da benzer farklılıklar görülmektedir. Üniversite son sınıf öğrencileri, tüm gruplara kıyasla en düşük puanlara sahiptir.

Tablo 4.16: Ekonomik Duruma Göre Genel Özyeterlilik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanlara Ait Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

	Ekonomik Durum	N	Ort±Ss	F	p	Anlamlı Farklar
Genel Özyeterlilik Ölçeği Toplam	17.000-25.000 TL	142	64,66±11,238	11,705	,000**	17.000-25.000 TL> 26.000-35.000 TL
	26.000-35.000 TL	137	56,59±16,863			17.000-25.000 TL> 36.000-45.000 TL
	36.000-45.000 TL	185	54,79±18,707			17.000-25.000 TL> 46.000-55.000 TL
	46.000-55.000 TL	105	53,21±17,185			

	56.000 TL ve üzeri	101	60,85±12,091			56.000 TL ve üzeri> 36.000-45.000 TL
						56.000 TL ve üzeri> 46.000-55.000 TL (Games-Howell)
Başlama	17.000-25.000 TL	142	35,35±7,202	9,450	,000**	17.000-25.000 TL> 26.000-35.000 TL
	26.000-35.000 TL	137	31,29±10,104			17.000-25.000 TL> 36.000-45.000 TL
	36.000-45.000 TL	185	30,00±12,066			17.000-25.000 TL> 46.000-55.000 TL
	46.000-55.000 TL	105	28,72±10,713			56.000 TL ve üzeri> 36.000-45.000 TL
	56.000 TL ve üzeri	101	33,76±8,409			56.000 TL ve üzeri> 46.000-55.000 TL (Games-Howell)
Yılmama	17.000-25.000 TL	142	18,88±3,829	12,064	,000**	17.000-25.000 TL> 26.000-35.000 TL
	26.000-35.000 TL	137	16,44±5,070			17.000-25.000 TL> 36.000-45.000 TL
	36.000-45.000 TL	185	15,93±5,094			17.000-25.000 TL> 46.000-55.000 TL
	46.000-55.000 TL	105	15,42±4,973			17.000-25.000 TL> 56.000 TL ve üzeri
	56.000 TL ve üzeri	101	17,54±3,557			56.000 TL ve üzeri> 36.000-45.000 TL
						56.000 TL ve üzeri> 46.000-55.000 TL (Games-Howell)
Sürdürme Israr	Çabası-17.000-25.000 TL	142	10,43±2,553	8,817	,000**	17.000-25.000 TL> 26.000-35.000 TL
	26.000-35.000 TL	137	8,86±2,862			17.000-25.000 TL> 36.000-45.000 TL
	36.000-45.000 TL	185	8,86±2,928			17.000-25.000 TL> 46.000-55.000 TL (Tukey HSD)
	46.000-55.000 TL	105	9,07±2,588			
	56.000 TL ve üzeri	101	9,54±2,184			

**p<0,01, *p<0,05

Tablo 4.16 (Devamı)

Tablo 4.16’da katılımcıların ekonomik durumlarına göre Genel Özyeterlilik Ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların farklılık gösterip göstermediğini test eden Tek Yönlü ANOVA analizinin sonuçları sunulmaktadır.

Analiz bulgularına göre, ekonomik durum değişkenine göre genel özyeterlilik ölçeği toplam puanında ve tüm alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur (p <0,01). Games-Howell post-hoc testi sonuçlarına göre 17.000-25.000 TL gelir grubundaki bireyler, 26.000-55.000 TL gelir aralığındaki bireylere kıyasla daha yüksek genel özyeterlilik algısına sahiptir. 56.000 TL ve üzeri gelir grubundaki bireyler, 36.000-45.000 TL ve 46.000-55.000 TL gelir grubundakilere kıyasla daha yüksek genel özyeterlilik puanlarına sahiptir.

Alt boyutlar incelendiğinde Başlama, Yılmama ve Sürdürme Çabası-Israr alt boyutlarında da benzer farklılıklar gözlemlenmiştir. 17.000-25.000 TL gelir grubundaki bireyler, diğer gruplara kıyasla anlamlı derecede daha yüksek başlama ve yılmama puanlarına sahiptir. Sürdürme Çabası-Israr alt boyutunda da 17.000-25.000 TL gelir grubundaki bireylerin, 26.000-55.000 TL gelir grubuna kıyasla daha yüksek puan aldığı görülmektedir.

Tablo 4.17: İş Arama Durumu, İdeal İşini Bulma İnancı ve İş Arama Süresine Göre Genel Özyeterlilik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanlara Ait Analiz Sonuçları

			Genel Özyeterlilik Ölçeği Toplam	Başlama	Yılmama	Sürdürme Çabası-İsrar
			N	Ort ± Ss	Ort ± Ss	Ort ± Ss
Aktif İş Arayışı	Evet	507	61,63±11,979	33,72±7,714	17,92±3,862	10,00±2,407
	Hayır	163	46,36±21,734	25,68±14,211	13,42±5,648	7,26±2,700
	t		8,562	6,904	9,467	11,555
	p		,000**	,000**	,000**	,000**
İdeal İşini Bulma İnancı	Evet	196	63,43±9,984	34,59±6,906	18,57±3,294	10,27±2,261
	Hayır	474	55,64±17,811	30,60±11,197	16,10±5,087	8,94±2,833
	t		7,177	5,596	7,456	6,411
	p		,000**	,000**	,000**	,000**
İş Arama Süresi	3-6 ay	450	56,86±17,677	31,29±11,177	16,57±5,051	9,00±2,766
	7-12 ay	94	59,52±13,475	32,56±8,529	17,06±4,207	9,89±2,491
	1 yıldan fazla	126	60,52±12,363	32,88±7,811	17,54±4,001	10,10±2,643
	F		3,027	1,513	2,180	10,467
	p		,049*	,221	,114	,000**
Anlamlı Farklar			1 yıl ve üzeri> 3-6 ay (Games-Howell)			1 yıl ve üzeri> 3-6 ay 7-12 ay> 3-6 ay (Tukey HSD)

**p<0,01, *p<0,05, t = independent samples t test, F= one way anova

Tablo 4.17’de katılımcıların iş arama durumu, ideal işini bulma inancı ve iş arama süresi değişkenlerine göre Genel Özyeterlilik Ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların farklılık gösterip göstermediğini test eden analiz sonuçları sunulmaktadır.

Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre, aktif iş arayışında olan bireylerin genel özyeterlilik puanlarının iş arayışında olmayan bireylere kıyasla anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulunmuştur ($t = 8,562$, $p < 0,01$). Aynı şekilde, ölçeğin tüm alt boyutlarında da aktif iş arayan bireyler daha yüksek puanlara sahiptir ($p < 0,01$).

Benzer şekilde, ideal işini bulabileceğine inanan bireyler, genel özyeterlilik ve tüm alt boyutlarda anlamlı derecede daha yüksek puan almıştır ($p < 0,01$). Bu bulgular, bireylerin iş gücü piyasasında kendilerini yeterli görmelerinin, onların ideal iş beklentileriyle ilişkili olduğunu göstermektedir.

İş arama süresine göre yapılan Tek Yönlü ANOVA testi sonuçlarına göre, genel özyeterlilik ölçeği toplam puanı ve sürdürme çabası-ısrar alt boyutunda anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p < 0,05$). Games-Howell ve Tukey HSD post-hoc testi sonuçlarına göre, 1 yıldan fazla süredir iş arayan bireylerin 3-6 aydır iş arayan bireylere kıyasla daha yüksek özyeterlilik puanlarına sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.18: Cinsiyet ve Yaş Değişkenlerine Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanlarına Ait Analiz Sonuçları

		Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	
		N	Ort ± Ss
Cinsiyet	Kadın	448	41,10±10,925
	Erkek	222	33,23±16,219
		t	6,533
		p	,000**
Yaş	20-24 arası	414	37,96±14,176
	25-29 arası	203	39,52±11,996
	30-34 arası	36	38,94±12,222
	35 ve üzeri	17	38,35±13,797
	F		,621
	p		,602

**p<0,01, *p<0,05, t = independent samples t test, F= one way anova

Tablo 4.18’de, cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği puanlarının karşılaştırmalı analiz sonuçları sunulmaktadır.

Cinsiyet değişkenine göre yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre, kadın katılımcıların psikolojik iyi oluş puanlarının erkek katılımcılara kıyasla anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulunmuştur (t = 6,533, p <0,01). Kadın katılımcılar (Ort=41,10, Ss=10,925) erkek katılımcılara (Ort=33,23, Ss=16,219) kıyasla daha yüksek psikolojik iyi oluş düzeyine sahiptir.

Yaş değişkenine göre yapılan tek yönlü ANOVA analizinde, gruplar arasında psikolojik iyi oluş puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (F = ,621, p = ,602). Tüm yaş gruplarında benzer psikolojik iyi oluş düzeyleri gözlemlenmiştir.

Tablo 4.19: Öğrenim Durumu ve Ekonomik Durum Değişkenlerine Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanlarına Ait Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

		N	Ort±Ss	F	p	Anlamlı Farklar (Games -Howell)
Öğrenim Durumu						
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	Lise Mezunu	10	33,00±16,207	24,564	,000**	Üniversite Mezunu> Üniversite Son Sınıf Öğrencisi
	Üniversite Mezunu	397	40,87±11,014			
	Üniversite Son Sınıf Öğrencisi	168	31,39±16,662			Yüksek Lisans/Doktora> Üniversite Son Sınıf Öğrencisi
	Yüksek Lisans/Doktora	95	41,72±11,249			
Ekonomik Durum						
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	17.000-25.000 TL	142	41,58±10,815	4,416	,002**	17.000-25.000 TL> 36.000-45.000 TL
	26.000-35.000 TL	137	37,55±14,163			17.000-25.000 TL> 46.000-55.000 TL
	36.000-45.000 TL	185	37,34±14,495			56.000 TL ve üzeri> 46.000-55.000 TL
	46.000-55.000 TL	105	35,52±13,732			

56.000 TL ve üzeri 101

40,65±12,453

**p<0,01, *p<0,05

Tablo 4.19 (Devamı)

Tablo 4.19’da öğrenim durumu ve ekonomik durum değişkenlerine göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği puanlarının karşılaştırmalı analiz sonuçları sunulmaktadır.

Tek yönlü ANOVA sonuçlarına göre, öğrenim durumu grupları arasında psikolojik iyi oluş puanları açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($F = 24,564$, $p = ,000$). Games-Howell testi sonucuna göre; üniversite mezunlarının, üniversite son sınıf öğrencilerine kıyasla anlamlı derecede daha yüksek psikolojik iyi oluş puanına sahip olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde, yüksek lisans/doktora mezunlarının, üniversite son sınıf öğrencilerine göre anlamlı derecede daha yüksek psikolojik iyi oluş puanına sahip olduğu belirlenmiştir. Diğer gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Ekonomik durum grupları arasında psikolojik iyi oluş puanları açısından anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir ($F = 4,416$, $p = ,002$). Games-Howell testi sonucuna göre, 17.000-25.000 TL gelir grubundaki bireyler, 36.000-45.000 TL ve 46.000-55.000 TL gelir grubundakilere kıyasla anlamlı derecede daha yüksek psikolojik iyi oluş puanlarına sahiptir. Ayrıca, 56.000 TL ve üzeri gelir grubundaki bireyler, 46.000-55.000 TL gelir grubundakilere kıyasla anlamlı derecede daha yüksek psikolojik iyi oluş puanlarına sahiptir. Diğer gelir grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 4.20: İş Arama Durumu, İdeal İşini Bulma İnancı ve İş Arama Süresine Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanlarına Ait Analiz Sonuçları

		Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	
		N	Ort±Ss
Aktif İş Arayışı	Evet	507	40,80±11,275
	Hayır	163	31,34±16,723
	t		6,747
	p		,000**
İdeal İşini Bulma İnancı	Evet	196	44,64±9,448
	Hayır	474	35,96±14,009
	t		9,309
	p		,000**
İş Arama Süresi	3-6 ay	450	38,10±14,132
	7-12 ay	94	40,09±11,641
	1 yıldan fazla	126	38,74±12,029
	F		,876
	p		,417

**p<0,01, *p<0,05

Tablo 4.20’de iş arama durumu, ideal işini bulma inancı ve iş arama süresi değişkenlerine göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği puanlarının karşılaştırmalı analiz sonuçları sunulmaktadır.

Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre, aktif olarak iş arayan bireylerin psikolojik iyi oluş puanlarının (Ort=40,80, Ss=11,275), iş aramayan bireylere (Ort=31,34, Ss=16,723) kıyasla anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulunmuştur ($t = 6,747$, $p=,000$).

İdeal işini bulabileceğine inanan bireylerin psikolojik iyi oluş puanları (Ort=44,64, Ss=9,448), inanmayan bireylere (Ort=35,96, Ss=14,009 kıyasla anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur ($t = 9,309$, $p=,000$).

Tek yönlü ANOVA sonuçlarına göre, iş arama süresi ile psikolojik iyi oluş puanları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($F = ,876$, $p = ,417$).

4.4. Hipotez Testleri

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın hipotezlerini test etmeye yönelik analizlere yer verilecektir.

Tablo 4.21: Ölçekler Arası ilişkilere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

	N		Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik	Olumlu Ruminasyon	Olumsuz Ruminasyon	Genel Özyeterlilik	Psikolojik İyi Oluş
Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik	670	r	1	,334**	-,635**	,683**	,743**
		p		,000	,000	,000	,000
Olumlu Ruminasyon	670	r	,334**	1	-,316**	,321**	,439**
		p	,000		,000	,000	,000
Olumsuz Ruminasyon	670	r	-,635**	-,316**	1	-,767**	-,690**
		p	,000	,000		,000	,000
Genel Özyeterlilik	670	r	,683**	,321**	-,767**	1	,730**
		p	,000	,000	,000		,000
Psikolojik İyi Oluş	670	r	,743**	,439**	-,690**	,730**	1
		p	,000	,000	,000	,000	

** $p<,01$

Tablo 4.21’de, çalışmada kullanılan değişkenler arasındaki Pearson Korelasyon Analizi sonuçları sunulmaktadır. Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ile olumlu ruminasyon arasında ($r = ,334$, $p <,01$) pozitif yönlü zayıf düzeyde bir korelasyon saptanmıştır. Olumsuz ruminasyon ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında ise ($r = -,635$, $p <0,01$) negatif yönlü güçlü düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Genel öz yeterlilik ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında ($r = ,683$, $p < 0,01$) pozitif yönlü güçlü düzeyde bir korelasyon bulunmuştur. Psikolojik iyi oluş ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki korelasyon ($r = ,743$, $p < 0,01$) ise güçlü ve pozitif yönlüdür.

Olumsuz ruminasyon ile genel öz yeterlilik arasında ($r = -,767$, $p < 0,01$) negatif yönlü güçlü düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde, olumsuz ruminasyon ile psikolojik iyi oluş arasında da ($r = -,690$, $p < 0,01$) negatif yönlü güçlü bir korelasyon saptanmıştır.

Son olarak, genel öz yeterlilik ile psikolojik iyi oluş arasında ($r = ,730$, $p < 0,01$) pozitif yönlü güçlü düzeyde bir korelasyon bulunmaktadır. Elde edilen bulgular, bireylerin öz yeterlilik ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin yükseldikçe istihdam edilebilirlik algılarının arttığını; olumsuz ruminasyonun ise bu değişkenler üzerinde negatif etkiler yarattığını göstermektedir.

H1: Tekrarlayan olumsuz düşünceler, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliği olumsuz yönde etkiler.

Tablo 4.22: Olumsuz Ruminasyonun Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	B	Standart Hata (SE)	Beta (β)	t	p
Sabit	162,218	3,182	-	50,974	,000**
Olumsuz Ruminasyon	-2,164	,102	-,635	-21,229	,000**
R	R ²	Adj. R ²	F	p	
,635	,403	,402	450,662	,000**	

** $p < 0,01$, * $p < 0,05$, Bağımlı değişken: Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik.

Tablo 4.22’de, olumsuz ruminasyonun algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları sunulmaktadır. Analiz bulgularına göre, model istatistiksel olarak anlamlıdır ($F = 450,662$, $p < 0,01$) ve olumsuz ruminasyon, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik değişkeninin %40,2’sini açıklamaktadır ($\text{Adj. } R^2 = ,402$). Regresyon katsayısı incelendiğinde, olumsuz ruminasyonun algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir ($\beta = -,635$, $p < 0,01$). Bu bulgu, bireylerin olumsuz ruminasyon düzeyleri arttıkça gelecekteki istihdam edilebilirlik algılarının azaldığını göstermektedir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, H1 hipotezi desteklenmiştir.

H2: Tekrarlayan olumsuz düşünceler, psikolojik iyi oluşu olumsuz yönde etkiler.

Tablo 4.23: Olumsuz Ruminasyonun Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	B	Standart Hata (SE)	Beta (β)	t	p
Sabit	67,694	1,242	-	54,519	,000**
Olumsuz Ruminasyon	-,981	,040	-,690	-24,671	,000**
R	R²	Adj. R²	F	p	
,690	,477	,476	608,637		,000**

**p<0,01, *p<0,05, Bağımlı değişken: Psikolojik İyi Oluş.

Tablo 4.23'te, olumsuz ruminasyonun psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları sunulmaktadır. Analiz bulgularına göre, model istatistiksel olarak anlamlıdır ($F = 608,637$, $p < 0,01$) ve olumsuz ruminasyon, psikolojik iyi oluş değişkeninin %47,6'sını açıklamaktadır ($\text{Adj. } R^2 = ,476$). Regresyon katsayısı incelendiğinde, olumsuz ruminasyonun psikolojik iyi oluş üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir ($\beta = -,690$, $p < 0,01$). Bu bulgu, bireylerin olumsuz düşünceleri tekrar tekrar zihinde döndürmelerinin, psikolojik iyi oluşlarını önemli ölçüde azalttığını göstermektedir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, H2 hipotezi desteklenmiştir.

H3: Tekrarlayan olumsuz düşünceler özyeterliliği olumsuz yönde etkiler.

Tablo 4.24: Olumsuz Ruminasyonun Özyeterlilik Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	B	Standart Hata (SE)	Beta (β)	t	p
Sabit	97,310	1,337	-	72,804	,000**
Olumsuz Ruminasyon	-1,324	,043	-,767	-30,921	,000**
R	R²	Adj. R²	F	p	
,767	,589	,588	956,080		,000**

**p<0,01, *p<0,05, Bağımlı değişken: Özyeterlilik.

Tablo 4.24'te, olumsuz ruminasyonun öz yeterlilik üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları sunulmaktadır. Analiz bulgularına göre, model istatistiksel olarak anlamlıdır ($F = 956,080$, $p < 0,01$) ve olumsuz ruminasyon, öz yeterlilik değişkeninin %58,8'ini açıklamaktadır ($\text{Adj. } R^2 = ,588$). Regresyon katsayısı incelendiğinde, olumsuz ruminasyonun öz yeterlilik üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir ($\beta = -,767$, $p < 0,01$). Bu bulgu, bireylerin olumsuz düşünceleri sürekli zihinde tekrar etmelerinin, özyeterlilik seviyelerini önemli ölçüde azalttığını göstermektedir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, H3 hipotezi desteklenmiştir.

H4: Psikolojik iyi oluş, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliği pozitif yönde etkiler.

Tablo 4.25: Psikolojik İyi Oluşun Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	B	Standart (SE)	HataBeta (β)	t	p
Sabit	29,195	2,533	-	11,527	,000**
Psikolojik İyi Oluş	1,783	,062	,743	28,696	,000**
R	R ²	Adj. R ²	F	p	
,743	,552	,551	823,468	,000**	

**p<0,01, *p<0,05, Bağımlı değişken: Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik

Tablo 4.25'te, psikolojik iyi oluşun algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları sunulmaktadır. Analiz bulgularına göre, model istatistiksel olarak anlamlıdır (F = 823,468, p <0,01) ve psikolojik iyi oluş, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik değişkeninin %55,1'ini açıklamaktadır (Adj. R² = ,551). Regresyon katsayısı incelendiğinde, psikolojik iyi oluşun algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir (β = ,743, p <0,01). Bu bulgu, bireylerin psikolojik iyi oluş düzeyleri arttıkça gelecekte iş bulabileceklerine dair inançlarının da yükseldiğini göstermektedir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, H4 hipotezi desteklenmiştir.

H5: Özyeterlilik, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliği pozitif yönde etkiler.

Tablo 4.26: Özyeterliliğin Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

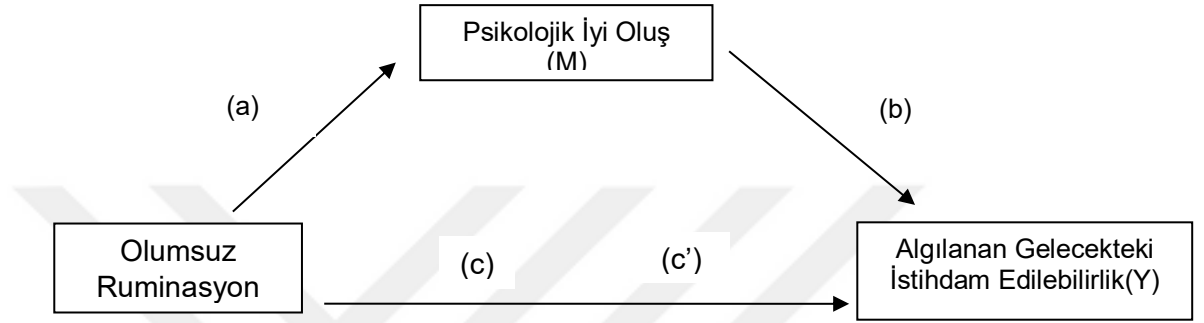
Model	B	Standart Hata (SE)	Beta (β)	t	p
Sabit	19,647	3,360	-	5,848	,000**
Özyeterlilik	1,350	,056	,683	24,174	,000**
R	R ²	Adj. R ²	F	p	
,683	,467	,466	584,374	,000**	

**p<0,01, *p<0,05, Bağımlı değişken: Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik

Tablo 4.26'da özyeterliliğin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları sunulmaktadır. Analiz bulgularına göre, model istatistiksel olarak anlamlıdır (F = 584,374, p <0,01) ve öz yeterlilik, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik değişkeninin %46,6'sını açıklamaktadır (Adj. R² = ,466). Regresyon katsayısı incelendiğinde, özyeterliliğin algılanan gelecekteki istihdam

edilebilirlik üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir ($\beta = ,683$, $p < 0,01$). Bu bulgu, bireylerin özyeterlilikleri arttıkça, gelecekte iş bulabileceklerine dair inançlarının da yükseldiğini göstermektedir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, H5 hipotezi desteklenmiştir.

H6: Psikolojik iyi oluş, tekrarlayan olumsuz düşünceler ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkiyi aracı olarak etkiler.



Şekil 4.1. Psikolojik iyi oluşun, olumsuz ruminasyon ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki aracılık rolünü açıklayan aracılık analizi modeli

Şekil 4.1 olumsuz ruminasyonun algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisini ve bu ilişkide psikolojik iyi oluşun aracı rolünü gösteren modeli açıklamaktadır. Modelde, olumsuz ruminasyonun psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi (a yolu), psikolojik iyi oluşun algılanan istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisi (b yolu) ve olumsuz ruminasyonun istihdam edilebilirlik üzerindeki toplam etkisi (c yolu) gösterilmektedir. Ayrıca, c' yolu, psikolojik iyi oluş modele dahil edildiğinde olumsuz ruminasyonun istihdam edilebilirlik üzerindeki doğrudan etkisini ifade etmektedir.

Tablo 4.27: Psikolojik İyi Oluşun, Olumsuz Ruminasyon ve Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Arasındaki Aracılık Etkisi

Değişkenler	M (Psikolojik İyi Oluş)					Y (Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik)				
	B	β	Se	LLCI	ULCI	B	β	Se	LLCI	ULCI
X (Olumsuz Ruminasyon)	-,981	-,690	,040	-1,059	-,903	-,792	-,232	,118	-1,025	-,561
M (Psikolojik İyi Oluş)	.	.	.	.	.	1,398	,583	,083	1,234	1,561
Sabit	67,694	-	1,242	65,256	70,132	67,611	.	6,232	55,374	79,848
R ²	0,477					,580				

F	608,637	461,315			
p	<0,001	<0,001			
Toplam Etki (c) (X → Y)	-2,164	-,635	,102	-2,364	-1,964
Doğrudan Etki (c') (X → Y)	-,793	-,232	,118	-1,025	-,561
Dolaylı Etki (a*b) (X → M → Y)	-1,371	-,402	,126	-1,621	-1,123

Not: B, standartlaştırılmamış regresyon katsayısını; β , standartlaştırılmış regresyon katsayısını; SE, standart hatayı; LLCI ve ULCI alt ve üst güven aralıklarını ifade etmektedir. $p < 0,001$, anlamlı sonuçları göstermektedir. Dolaylı etkilerin anlamlılığı, bootstrap yöntemiyle (%95 güven aralığında 5000 örneklem) test edilmiş ve sonuçlar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 4.27 (Devamı)

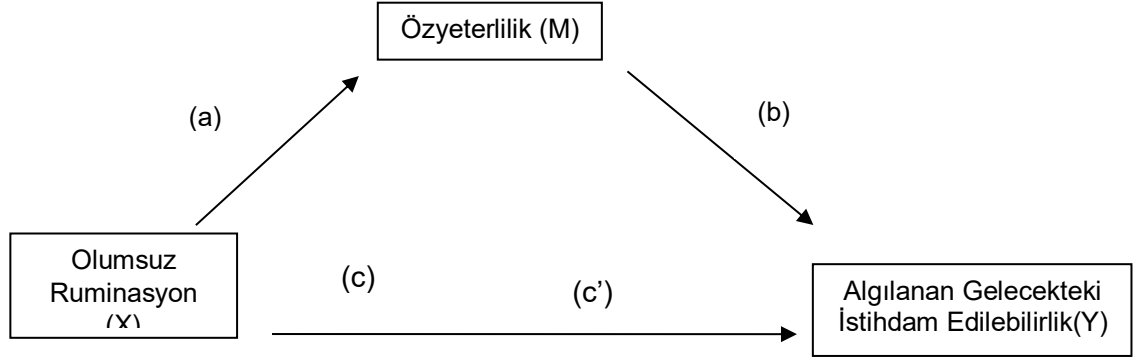
Tablo 4.27’de psikolojik iyi oluşun, olumsuz ruminasyon ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki aracılık etkisini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları sunulmaktadır. Model 4 üzerinden gerçekleştirilen aracılık analizi bulgularına göre, model istatistiksel olarak anlamlıdır ($F = 461,315$, $p < 0,01$) ve bağımsız değişken olan olumsuz ruminasyonun, bağımlı değişken olan algılanan istihdam edilebilirlik üzerindeki toplam etkisi anlamlıdır ($B = -2,164$, $SE = ,102$, $p < 0,01$).

Aracılık mekanizmasını değerlendirmek için ilk olarak olumsuz ruminasyonun psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi incelenmiş, sonuçlar olumsuz ruminasyonun psikolojik iyi oluş üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermiştir ($B = -,981$, $SE = ,040$, $p < 0,01$). Ardından, psikolojik iyi oluşun algılanan istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisi analiz edilmiş ve psikolojik iyi oluşun algılanan istihdam edilebilirliği pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür ($B = 1,398$, $SE = ,083$, $p < 0,01$).

Dolaylı etkinin anlamlı olup olmadığını belirlemek için bootstrap yöntemi (5000 örneklem, %95 güven aralığı) kullanılmış ve dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($B = -1,371$, $BootSE = ,126$, $BootLLCI = -1,621$, $BootULCI = -1,123$). Bu bulgu, psikolojik iyi oluşun, olumsuz ruminasyon ile istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir.

Sonuç olarak, olumsuz ruminasyonun algılanan istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisinin kısmen psikolojik iyi oluş aracılığıyla gerçekleştiği tespit edilmiş ve H6 hipotezi desteklenmiştir.

H7: Özyeterlilik, tekrarlayan olumsuz düşünceler ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkiyi aracı olarak etkiler.



Şekil 4.2: Özyeterliliğin, olumsuz ruminasyon ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki aracılık rolünü açıklayan aracılık analizi modeli

Şekil 4.2, olumsuz ruminasyonun algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisini ve bu ilişkide özyeterliliğin aracılık rolünü gösteren modeli açıklamaktadır. Modelde, olumsuz ruminasyonun özyeterlilik üzerindeki etkisi (a yolu), özyeterliliğin algılanan istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisi (b yolu) ve olumsuz ruminasyonun istihdam edilebilirlik üzerindeki toplam etkisi (c yolu) gösterilmektedir. Ayrıca, c' yolu, özyeterlilik modele dahil edildiğinde olumsuz ruminasyonun istihdam edilebilirlik üzerindeki doğrudan etkisini ifade etmektedir.

Tablo: 4.28: Özyeterliliğin, Olumsuz Ruminasyon ve Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Arasındaki Aracılık Etkisi

Değişkenler	M (Özyeterlilik)					Y (Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik)				
	B	β	Se	LLCI	ULCI	B	β	Se	LLCI	ULCI
X (Olumsuz Ruminasyon)	-1,324	-,767	,043	-1,408	-1,240	-,917	-,269	,146	-1,203	-,630
M (Özyeterlilik)	.	.	.	.	.	,942	,4768	,0847	,7759	1,1084
Sabit	97,310	.	1,337	94,686	99,935	70,540	.	8,743	53,374	87,707
R ²	,589					0,496				
F	956,080					328,671				
p	<,001					<,001				
Toplam Etki (c) (X → Y)						-2,164	-,635	,102	-2,364	-1,964
Doğrudan Etki (c') (X → Y)						-,917	-,269	,146	-1,203	-,630
Dolaylı Etki (a*b) (X → M → Y)						-1,247	-,366	,129	-1,501	-,995

Not: B, standartlaştırılmamış regresyon katsayısını; β , standartlaştırılmış regresyon katsayısını; SE, standart hatayı; LLCI ve ULCI alt ve üst güven aralıklarını ifade etmektedir. $p < 0,001$, anlamlı sonuçları göstermektedir. Dolaylı etkilerin anlamlılığı, bootstrap yöntemiyle (%95 güven aralığında 5000 örneklem) test edilmiş ve sonuçlar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 4.28’de özyeterliliğin, olumsuz ruminasyon ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki aracılık etkisini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları sunulmaktadır. Model 4 üzerinden gerçekleştirilen aracılık analizi bulgularına göre, model istatistiksel olarak anlamlıdır ($F = 328,671$, $p < ,001$) ve bağımsız değişken olan olumsuz ruminasyonun, bağımlı değişken olan algılanan istihdam edilebilirlik üzerindeki toplam etkisi anlamlıdır ($B = -2,164$, $SE = ,102$, $p < ,001$).

Aracılık mekanizmasını değerlendirmek için ilk olarak olumsuz ruminasyonun özyeterlilik üzerindeki etkisi incelenmiş, sonuçlar olumsuz ruminasyonun öz yeterlilik üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermiştir ($B = -,767$, $SE = ,043$, $p < ,001$). Ardından, özyeterliliğin algılanan istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisi analiz edilmiş ve özyeterliliğin algılanan istihdam edilebilirliği pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür ($B = ,942$, $SE = ,085$, $p < ,001$).

Dolaylı etkinin anlamlı olup olmadığını belirlemek için bootstrap yöntemi (5000 örneklem, %95 güven aralığı) kullanılmış ve dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($B = -1,247$, $BootSE = ,129$, $BootLLCI = -1,501$, $BootULCI = -,995$). Bu bulgu, olumsuz ruminasyonun algılanan istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisinin kısmen özyeterlilik aracılığıyla gerçekleştiğini göstermektedir. Dolayısıyla özyeterlilik olumsuz ruminasyon ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide kısmi aracı rol üstlenmektedir.

Sonuç olarak özyeterlilik, olumsuz ruminasyon ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkiye aracı etki göstermiş ve H7 hipotezi desteklenmiştir.

5. TARTIŞMA

Bu bölümde tekrarlayan olumsuz düşünceler ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlikte özyeterlilik ve psikolojik iyi oluşun aracı olduğu ilişkiye dair elde ettiğimiz bulgular alanyazında daha önce yapılmış araştırmalar bağlamında tartışılmıştır.

5.1. Demografik Verilerin Tartışılması

Araştırma bulgularına göre, çalışmaya katılan kişilerden %66,9'nun kadın (448 kişi) %33,1'nin (222 kişi) olduğu katılımcıların yaş ortalamalarından; 20-24 yaş arası olanların %61,8 (414 kişi) ile en fazla katılımcının olduğu grubu kapsadığı görülmüştür. Katılımcıların eğitim seviyesine bakıldığında ise katılımcıların çoğunluklu olarak üniversite mezunu olan %59,3 (397 kişi) kişilerden oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılan kişilerden %75,5 (507 kişi) oranında kişi aktif olarak iş aramakta olduğunu belirtirken bu kişilerden %70,7 (474)'sinin ideallerindeki gibi iş bulamayacağına inandığı saptanmıştır.

Zhang (2017) istihdamda cinsiyet farklarını inceleyerek üniversite öğrencilerinin temel istihdam edilebilirlik becerilerini saptamak ve bu becerilerin cinsiyete göre nasıl farklılık gösterdiğini analiz etmek amacıyla yaptığı çalışmada 532 katılımcıya ulaşmış ve bu katılımcılardan %57,14'ü kadın öğrencilerden oluşmaktayken %54,89'unun erkek olduğu görülmüştür. Ang (2015)'in mezunların istihdam edilebilirlik becerilerinin ve işverenlerin beklentileriyle örtüşüp örtüşmediğini araştırdığı çalışmaya ise 34 işveren ve 251 üniversite öğrencisi katılmıştır. Üniversite öğrencilerinin 81'i erkeklerden 170'i kadınlardan oluştuğu katılımcıların yaş aralığının ise 20-28 arasında değiştiği bildirilmiştir.

Cifre ve diğerlerinin (2018) cinsiyet ve toplumsal cinsiyet değişkeninin algılanan istihdam edilebilirlikle ilişkisini inceledikleri çalışmada toplam 237 katılımcı vardır ve katılımcıların yaş ortalaması 26,7'dir. Bu katılımcılardan %52'si erkek ve %48'i kadınlardan oluşmuştur. Tamamı işsiz bireylerden oluşan bu katılımcıların eğitim seviyelerinin; %10,2'si herhangi resmi eğitim derecesine sahip olmayan, %40'ı temel eğitim seviyesinde, %23,4'ü mesleki eğitim almış, %14'ü lise mezunu, %7,7'si üniversite mezunu ve %4,7'si ise yüksek lisans mezunu olduğu saptanmıştır.

Işık (2013)'in üniversite öğrencilerinin ideallerindeki işi bulmalarına engel olacağını düşündükleri işlevsel olmayan kariyer inançlarını araştırdığı çalışmaya katılan kişilerin %40'ı iyi bir iş bulamayacaklarına inandıklarını belirtmişlerdir. Örneğin; katılımcılardan biri iyi bir iş

bulabilmekle ilgili düşüncelerini “*Kendimi hiçbir zaman prestijli bir şirkette çalışırken hayal edemiyorum. Bunun için idealimdeki iş daha mütevazı... Zaten başvursam da beni almazlar, niye kendimi yorayım ki*” şeklinde ifade etmiş ve istihdam edilebilir olma yönündeki umutsuzluğunu ifade etmiştir.

5.2. Ölçeklere İlişkin Betimsel İstatistiklerin Tartışılması

Araştırma bulgularına göre, “Olumlu ve Olumsuz Ruminasyon” ölçeğinin Cronbach’s Alpha katsayısının 0,812’dir. Cömertpay (2024) tarafından yapılan çalışmada Olumlu ve Olumsuz Ruminasyon Ölçeğinin Cronbach’s Alfa güvenilirlik katsayısının; mutluluğun tadını çıkarma için .87, mutluluğu bastırma için .69, olumsuz yüklenme için .86, olumlu başa çıkma için .67, kendini reddetme için .77, olumlu ruminasyon için .81 ve olumsuz ruminasyon için .88 olarak hesaplandığı görülmüştür. Demirci (2023) ise yaptığı çalışmada ölçeğin Cronbach’s Alfa iç tutarlılık katsayısı; mutluluğun tadını çıkarma boyutu için .83, mutluluğu bastırma boyutu için .74, olumsuz yüklenme için .83, olumlu başa çıkma için .67, kendini reddetme için .75, olumlu ruminasyon boyutu için .81 ve olumsuz ruminasyon için .87 olarak hesaplamıştır.

Araştırma bulgularına göre, “Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik” ölçeğinden alınan toplam puanın Cronbach’s Alpha katsayısı 0,983’tür. Kirazcı ve diğerleri (2023) tarafından gerçekleştirilen araştırmada ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısı .86 olarak hesaplanmıştır. Tabak (2023)’ın yaptığı araştırmada ise ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,91 olarak hesaplanmıştır. Diğer çalışmalara bakıldığında yapılan çalışmanın Cronbach’s Alpha katsayısının yüksek olduğu ve dolayısıyla da ölçeğin daha güvenilir olduğu görülmektedir.

Araştırma bulgularına göre, Genel Özyeterlilik ölçeğinin toplam Cronbach’s Alpha katsayısı 0,951’dir. Laçın ve Yalçın (2018) tarafından yapılan çalışmada ise ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısının 0,88 olarak saptandığı görülmüştür. Sancar (2021) ise yaptığı araştırmada ölçeğin toplam Cronbach’s Alpha katsayısını .90 olarak hesaplamıştır.

Araştırma bulgularına göre, psikolojik iyi oluş ölçeğinin Cronbach’s Alpha katsayısı yüksek düzey iç tutarlılık katsayısına sahip ve 0,958’dir. Arslan ve Uyar (2020) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısı .83 olarak hesaplanırken Ateş (2016) tarafından yapılan çalışmada ise .82 olarak hesaplandığı görülmüştür.

Araştırma bulgularına göre, olumlu ve olumsuz ruminasyon ölçeğinde olumsuz ruminasyon ölçeğinin ortalamasının ($\bar{X} = 29,76$, $Ss = 9,452$) yüksek olduğu görülmektedir. Literatür incelendiğinde Cömertpay (2024)’ın 18 yaş ve üzeri yetişkinler üzerine

gerçekleştirdiği araştırmada yapılan çalışma ile paralel olarak olumsuz ruminasyonun yüksek olduğu ($\bar{X} = 28.69$, $Ss = 8.29$) saptanmıştır.

Araştırma bulgularına göre, bireylerin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik düzeyleri ortalama olarak yüksek bulunmuştur ($\bar{X} = 97.83$, $Ss = 32.223$). Literatüre bakıldığında Praskova ve Johnston (2020)'nin gelecek yönelimi, proaktif kariyer davranışları ve istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada istihdam edilebilirlik düzeyleri $\bar{X} = 80.71$, $Ss = 14.37$ olarak hesaplanmıştır. Gunawan ve diğerlerinin (2021) algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğe ilişkin birtakım öncülleri ve sonuçları inceldiği çalışmada ise ölçeğin ortalama puanının $\bar{X} = 114.49$, $Ss = 14.38$ olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ile kariyer sonuçlarının sosyal bilişsel kariyer çerçevesini inceleyen bir çalışmada katılımcıların algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik düzeylerinin $\bar{X} = 112.58$, $Ss = 15.15$ olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Gunawan ve diğ., 2024).

Araştırma bulgularına göre, genel özyeterlilik ölçeğine bakıldığında, araştırmaya katılan bireylerin ortalama özyeterlilik düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X} = 57.92$, $Ss = 16.307$). Karaköse (2024)'nin yapmış olduğu çalışmada genel özyeterlilik ölçeğinin toplam puanının $\bar{X} = 65.01$, $Ss = 10.08$ olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kaya (2023)'nin genel öz yeterlilik ölçeğini kullanarak yaptığı çalışmada ölçeğin ortalama puanı $\bar{X} = 69.62$, $Ss = 9.65$ olarak hesaplanmıştır. Ar (2020) yetişkin zihinsel engellilerin istihdam edilme durumu bağlamında sosyal destek ve özyeterlilik düzeylerini incelemiştir. Katılımcıların istihdam edilen ve edilmeyen olarak ikiye ayrıldığı çalışmada istihdam edilenlerin ($\bar{X} = 59.46$, $Ss = 8.61$) genel özyeterlilik ölçeği ortalama puanlarının istihdam edilemeyenlere ($\bar{X} = 60.62$, $Ss = 8.55$) göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma bulgularına göre, katılımcıların orta düzeyde psikolojik iyi oluşa sahip oldukları ($\bar{X} = 38.50$, $Ss = 13.431$) görülmektedir. Literatür incelendiğinde Akkuş (2024)'un sosyal hizmet uzmanlarıyla yaptığı çalışmada uzmanların psikolojik iyi oluşu ($\bar{X} = 32.31$, $Ss = 7.588$) yüksek olduğu, Çolak (2024)'ın sosyal medya kullanıcılarına yönelik yaptığı araştırmada psikolojik iyi oluş puanlarının $\bar{X} = 36.83$, $Ss = 13.98$ olduğu, Ulu (2024)'nın hemşirelerle gerçekleştirdiği araştırmada psikolojik iyi oluş ortalama puanlarının $\bar{X} = 39.60$, $Ss = 8.29$ hesaplanarak yapılan çalışmayla paralel olarak yüksek çıktığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.3. Ölçeklerin Demografik Verilerle Tartışılması

Araştırma bulgularına göre, olumlu ve olumsuz ruminasyonun cinsiyetle ilişkisinde; kadınların erkeklere oranla daha fazla olumlu ruminasyon düzeyine sahip olduğu ve erkeklerin

ise kadınlara göre daha fazla olumsuz ruminasyon düzeyine sahip olduğu saptanmıştır. Ulaşılan sonucun aksine ise Nolen-Hoeksema ve diğerlerinin (1993) 30 gün boyunca katılımcıların ruh hallerini inceledikleri çalışmada kadınların erkeklere oranla daha fazla ruminatif düşünceye sahip olduğu ve ruminatif düşünceye sahip olanların daha şiddetli depresif ruh hali yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Bugay ve Erdur-Baker (2011) da toplumsal cinsiyet ve yaşa bağlı olarak ruminasyon eğilimlerini araştırdıkları çalışmada kızların erkeklere oranla daha fazla ruminatif düşünceye sahip olduğunu bildirmişlerdir. Araştırmacılara göre bu, kızların erkeklere oranla daha fazla psikolojik sorun yaşayabileceği anlamına gelmektedir. Ayrıca çalışmada yaş değişkeninin ruminasyon ile arasındaki ilişkide anlamlı bir sonuç saptanamamıştır.

Pimentel ve Cova (2011) yaptıkları çalışmada kadınların erkeklere oranla daha yüksek seviyede ruminatif düşünme tarzına sahip olmasının, onların daha yoğun duygusal semptomlar deneyimlediklerinden çeşitli durumlarda olumsuz düşüncelere daha fazla odaklanmaları ile ilişkili olabileceğini saptamışlardır. Nolen-Hoeksema ve Jackson (2001) ise kadınların ilişkideki duygusal sorumlukları daha fazla üstlenme ve olumsuz olaylar üzerinde daha az kontrol sahibi olabildiklerini hissettiklerinden kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Zou ve diğerlerinin (2025) yaptığı çalışmaya göre de kadınları ruminatif ve depresif düşünmeye iten etkenler; kendini eleştirme, negatif tutum ve takıntılı düşünme iken erkeklerde analitik düşünme ve negatif tutum olarak saptanmıştır. Buna göre kadınlar aşırı derecede kendini eleştirmeye yatkınken erkekler problemle karşılaştıklarında harekete geçmek yerine çözüm üretmek üzerine aşırı düşünmeye yatkındır.

Literatürdeki çok sayıda çalışma kadınların erkeklere oranla daha fazla tekrarlayıcı olumsuz düşünceye sahip olduğunu bildirmektedir (Lilly ve diğ., 2023; Johnson ve Whisman, 2013). Bu çalışmada ise tam tersi bir sonuca ulaşıldı. Bu sonuç, toplumsal cinsiyet rollerinin erkeklere iş bulmak ve çalışmak zorunda oldukları algısını dayattığı bir anlayışta, içinde bulunduğumuz dünyada artan işsizlik oranları nedeniyle iş bulamama sorunundan dolayı daha fazla olumsuz düşünceye sahip olduklarını düşündürmektedir. Çünkü geleneksel rol paylaşımına göre iş sahibi olmamak erkeklerde daha fazla sosyal baskıya neden olmaktadır (Tajfel ve Turner,1979).

Araştırma bulgularına göre, olumlu ve olumsuz ruminasyon yaş faktörü açısından incelendiğinde; genç bireylerin (20-24 yaş arası) 25 yaş ve üzerine göre daha fazla olumsuz ruminasyon bildirdiği ve olumlu düşünme ile yaş grupları arasında anlamlı bir sonuç olmadığı saptanmıştır. Emery ve diğerleri (2020) de yaptıkları araştırmada benzer şekilde pozitif ruminasyon ile yaş arasında anlamlı bir ilişki olmadığını saptamışlardır. Negatif ruminasyonun

ise genç yetişkinlerde yaşlı yetişkinlere oranla daha fazla olduğu saptanmıştır. Araştırmacılar bunun nedenini; yaşlı yetişkinlerin negatif ruh haline daha az odaklanmasına ve yaşa bağlı olarak edindikleri deneyimlerden bilgi toplamanın azalmasına bağlamışlardır. Yani bu, genç yetişkinlerin geçmişte yaşadıkları olumsuz olaylar hakkında gelecekte tekrar hata yapmamak için tekrarlayıcı düşünme eğiliminde oldukları anlamına gelebilmektedir.

Sütterlin ve arkadaşları da (2012) yaptıkları çalışmada artan yaşla birlikte bireylerde olumsuz düşüncelere takılıp kalma ve analiz etme davranışının azaldığını tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Peixoto ve diğerleri (2023) da artan yaşın tekrarlayan olumsuz düşünceleri azalttığı sonucuna ulaşmışlardır. Ricarte ve diğerleri (2016) bunun nedenini yaşlı yetişkinlerin geçmişte yaşadıkları olumsuz deneyimleri değerlendirmeyi, nasıl hissettiklerini ve bu duyguların hangi sonuçlara neden olabileceğini sorgulama ihtiyacını gençlere oranla daha az duymaları olarak açıklamıştır.

Araştırma bulgularına göre, eğitim düzeyinin olumlu ve olumsuz ruminasyon üzerindeki etki incelendiğinde; üniversite son sınıf öğrencileri tüm gruplar arasında en yüksek olumsuz düşünme puanına sahiptir. Bunun aksine Cömertpay (2024) eğitim düzeyi; ilkokul, ortaokul, lise, üniversite ve yüksek lisans mezunlarından oluşan çalışmada lise ve alt düzeyde olan bireylerin üniversite ve lisansüstü eğitime sahip olanlara göre daha fazla olumsuz düşünce bildirdiğini saptamıştır. Çalışma kapsamında incelenen diğer gruplara bakıldığında ise üniversite ve lisansüstü eğitime sahip bireyler arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Yapılan son çalışmalar tekrarlayan olumsuz düşüncelerin üniversite öğrencilerinde yükseldiğini göstermektedir (The Insight Network ve Dig-In, 2019). Yapılan çalışmada ise üniversite son sınıf öğrencilerinde olumsuz düşünce düzeylerinin yüksek olmasının nedeni mezuniyet sürecinde olmalarına ve okuldan işe geçiş aşamalarında iş bulma stresi ve belirsizlik yaşamalarından kaynaklandığı düşünülebilir. Dieringer ve diğerleri (2017) de lisans ve lisansüstü öğrencileriyle yaptıkları çalışmada kariyer kararı vermekte zorlanan öğrencilerin negatif kariyer düşüncelerine sahip olduğunu bunun da depresyon ve mutsuzlukla ilişkili olduğunu saptamışlardır. Beklenen ve beklenmeyen kariyerle ilgili zorluklara uyum sağlamadaki başarısızlık, bireylerde kariyer kaygısına ve dolayısıyla da olumsuz ruh sağlığı sonuçlarına neden olmaktadır (Shin ve Lee, 2019).

Araştırma bulgularına göre, aileleri orta gelir grubunda olanlar (26.000-55.000 TL) en fazla olumsuz ruminasyon bildiren gruptur. Ulaştığımız bu sonuç Lale ve Gülaçtı (2020)'nin yaptığı çalışmayla kısmen örtüşmektedir. Söz konusu çalışmada gelir düzeyi düşük ve orta olanlar arasında ruminatif düşünme puanlarında anlamlı bir farklılık görülmezken gelir düzeyi

düşük olanların ruminatif düşünme puanları gelir düzeyi yüksek olanlara göre daha yüksektir. Araştırmacılar bu belirgin farkın bireylerin geleceklerine ilişkin maddi kaygılarının olmasına bağlamaktadır.

Benzer şekilde Talavera ve diğerlerinin (2018) yaptığı araştırmada da ekonomik olarak dezavantajlı konumda olan bireylerin ruminatif düşünme düzeyleri yüksek olarak sonuçlanmıştır. Ayrıca, De Bruijn ve Antonides (2020)'ın finansal kaygılar ve ruminasyon arasındaki ilişkiyi sosyo-demografik bağlamında ele aldıkları çalışmada, finansal endişe ve ruminasyonun bireyin mali durumu hakkında tekrarlayan olumsuz düşüncelere neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Daha düşük gelir seviyesine sahip bireyler daha yüksek finansal endişe bildirdiler ve finansal seviye ne kadar düşükse bireyin o kadar fazla durumu hakkında düşünüp durduğu sonucuna ulaşıldı.

Araştırma bulgularına göre, aktif olarak iş arayan bireyler iş arama sürecinde iş aramayanlara göre daha fazla olumlu düşünce bildirirken aktif olarak iş aramayan bireyler daha fazla olumsuz düşünce bildirmektedir. Çalışmada ulaşılan bu sonucun insanların aktif olarak iş aradıklarında umutlu oldukları ve kendilerini daha iyi hissettikleri nedeninden kaynaklandığı düşünülebilir.

Bunun aksine Wanberg ve arkadaşlarının (2012) işsiz bireylerin iş arama deneyimleri üzerine yaptıkları nitel çalışmada katılımcıların sürekli olarak iş arama davranışları üzerine düşündüklerini ifade etmişlerdir. Araştırmacılar, bu durumun nedeninin bireylerin içinde bulundukları durumu değerlendirmek ve neyi farklı yapmaları gerektiğini düşünmek için yaptıklarını düşünmektedir. Ayrıca, işgücü piyasasında istihdamın kısıtlı olmasının bireylerde olumsuz duygu ve düşüncelere neden olduğunu da saptamışlardır.

İş arama sürecinde ortaya çıkan engellerin ve zorlukların öz şefkatle ilişkisini ve duygusal olarak başa çıkma etkilerini araştıran iki çalışma yapılmıştır. Yapılan ilk araştırmanın sonuçlarına göre iş arama sürecinde karşılaşılan zorluklar öz şefkat seviyesi düşük olan bireylerin pozitif duygularını azaltırken ikinci çalışmanın sonucuna göre de iş arama sürecinde ilerleme kaydedemeyen bireylerin negatif duygularında artış saptanmıştır (Kreemers ve diğ., 2018). Benzer şekilde, Turban ve arkadaşları (2013) da yaptıkları çalışmada yüksek düzeyde olumsuz duygusallık sergileyen bireylerin iş arama sürecinde daha düşük başarı gösterdiğini belirtmektedir. Ayrıca Wanberg ve diğerleri (2010) de iş arama sürecinde ilerleme kaydedemeyen bireylerin olumsuz duygu durumları içine girdiğini ve iş bulmaya dair güven seviyelerinin azaldığını saptamıştır.

Nitekim aktif iş arama sürecinde bireylerin zihinsel düşünce süreçlerini etkileyen faktörlerden biri de Türkiye'nin içinde bulunduğu ekonomik durum ve enflasyonun istihdama olan etkisidir. DİSK/Genel-İş Emek Araştırma Dairesinin hazırladığı Mayıs 2025 “Türkiye’de Genç Emeği Raporu” da Türkiye’nin içinde bulunduğu ekonomik durumun genç işsizliğine etkisini; OECD verileri ışığında Türkiye’nin Avrupa ülkeleri arasında en az genç istihdamına sahip ülkelerden biri ve NEET oranında Avrupa ülkeleri arasında birinci olduğunu açıklamıştır. Rapora göre Türkiye’de yaşayan her dört geçten biri NEET durumundayken 25 yaş altındaki her beş gençten biri de yoksullukla mücadele etmektedir (DİSK/Genel-İş, 2025). Bakkaloğlu (2024) da benzer şekilde enflasyon, ekonomi ve işsizlik arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında 2002-2023 yılları arasında Türkiye’de enflasyon ve işsizlik arasında uzun vadeli bir ilişki olduğunu saptamıştır. Buna göre enflasyon şokları işsizlik üzerinde kısa vadede pozitif etkiye neden olsa da bu etki zamanla azalmaktadır. Buna karşın işsizlik şoklarının enflasyon üzerindeki etkisi sınırlıdır. Araştırmacıya göre enflasyonun kontrol altına alınmasının işsizlikle mücadelede önemli bir etkidir ve ekonomik politikaların bu denge gözetilerek oluşturulması gerekmektedir. Ekonomik durumun genç işsizlik oranlarını etkilemesinin yanı sıra bireylerin de işgücü piyasasının bu durumundan psikolojik olarak olumsuz etkilenmesi söz konusudur. Nitekim Şahin ve Boduroğlu (2025) NEET durumunda olan gençlerle yaptıkları araştırmada işgücü piyasasında istihdam kalitesinin yetersizliği nedeniyle gençlerin geleceğe dair karamsar düşünceler geliştirdiği, gelecek kaygısı, güvensizlik ve adaletsizlik duyguları yaşadıkları saptamıştır. Ataşer ve Akçakaya’da (2025) üniversite öğrencilerinin işsizlik bağlamında gelecek kaygısını araştırdığı çalışmada öğrencilerin ülke ekonomisine büyük oranda güvenmediğini saptamıştır. Dolayısıyla Türkiye’nin bugün içinde bulunduğu ekonomik durumun ve istihdam oranlarının gençlerin iş arama sürecini olumsuz etkilediği görülmektedir.

Araştırma bulgularına göre, gelecekte istedikleri gibi ideal bir iş bulabileceğine inanan bireyler daha fazla olumlu düşünceler bildirirken istedikleri gibi ideal bir iş bulabileceklerine inanmayan bireyler daha fazla olumsuz düşünce bildirmektedir. Bu çalışmanın bulgularıyla paralel olarak, Gabriel ve diğerleri de (2021) iş arama anksiyetesine sahip bireylerin hayallerindeki gibi bir iş bulamayacaklarını düşündüklerinde duygu odaklı olumsuz ruminatif düşüncelerinde artış yaşandığı sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde Mi-Jung (2023) da yaptığı araştırmada beklenen istihdam sonucunun düşük olmasının bireylerde yetersizlik duygusunu ve olumsuz inançları arttırdığı sonucuna ulaşmıştır.

İşgücüne katılmaya hazırlanan her bireyin kendi belirledikleri iş tercihleri ve hedefleri bulunmaktadır. Fakat ideallerindeki işi bulmalarının önünde finansal, sistemsal veya mevcut

seçeneklerin kişinin hedefi ile uyumsuz olması gibi engeller olması muhtemeldir (Price-Lee, 2024). Bu durum bireylerin iş dünyasına girmeye ilişkin beklentilerinin değişmesine ve dşndkklerinden daha zor bir durumla karşı karşıya olduklarını fark etmelerine neden olmaktadır (McKeown ve Lindorff, 2011). Bu da bireylerde öfke, hayal kırıklığı, uyumsuz davranışlar (Price-Lee, 2024) ve tekrarlayan olumsuz düşüncelere sebep olabilmektedir.

Araştırma bulgularına göre, işsizlik süresi bireylerin olumlu ve olumsuz düşünme stilleri üzerinde anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Ulaşılan bu sonucun aksine Szlachta ve diğerleri (2012) uzun süreli işsizlik durumlarının bireylerde karamsar ve olumsuz düşünceler gibi depresif semptomların artmasına, daha az iş arama davranışına ve dolayısıyla da bireyin iş bulma şansının azalmasına neden olabildiğini saptamışlardır. Benzer bir şekilde Sinha'nın (2018) yaptığı araştırmada uzun süreli işsizlik yaşayan katılımcılardan biri bu durumun olumsuz düşüncelerini arttırdığını ve stres seviyesini yükselttiğini; *“Sanırım bu süre boyunca geleceğim hakkında fazla dşniyorum. Bu yüzden, stres seviyelerimin kesinlikle yükseldiğini söyleyebilirim. Tüm bu olumsuz düşünceler stresime ekleniyor.”* cümlesiyle ifade etmiştir.

Araştırma bulgularına göre, algılanan istihdam edilebilirlik ve cinsiyet değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde; kadın katılımcıların algılanan istihdam edilebilirlik leğinden aldığı puanlar erkeklerinkinden istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksektir. Bu durum kadınların iş piyasasına kendini daha hazır olduklarını ya da kariyer beklentilerinin daha olumlu olduğunu göstermektedir. Cinsiyetin mezunların kariyer uyumları veya mesleki güvenleri ile ilişkisinde eşitsizlik, mezun istihdamı ve ücret farklılıkları üzerinde etkisi olduğu bilinen bir gerçektir (Crimmins ve Casey, 2023). Dolayısıyla cinsiyet farklılıkları iş arayan bireylerin istihdam edilebilme algılarını nasıl etkilediğini belirten bir faktördür (Edet ve Udida, 2019). Bu konuda kariyer literatürü farklı sonuçlar bildirmektedir (Donald ve diğ., 2017).

Araştırmada ulaşılan sonucun aksine literatürde erkeklerin kadınlara oranla daha fazla algılanan istihdam edilebilirlik düzeyine sahip olduğunun saptandığı araştırmalar görülmektedir (Donald ve diğ., 2017; Rivera 2011; Tomlinson, 2012). Mezunların istihdam edilebilirliğinde cinsiyet değişkenin önemli bir faktör olduğunu belirten Qenani ve diğerleri (2014) de yaptıkları araştırma sonucunda erkek öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerine kız öğrencilerden %50 daha fazla güvendiklerini saptamışlardır. Araştırmacılar aradaki bu farkın nedenini erkeklerin iş gücü piyasasında daha iyi seçenekleri olmasına bağlamıştır. Monteiro ve diğerleri (2016) yüksek lisans mezunu öğrenciler arasında yaptıkları çalışmada mezuniyetin ardından öğrencilerin istihdam edilebilir olma olasılıklarını aynı şekilde

değerlendirdiklerini fakat bağlama iş deneyimi dahil edildiğinde erkeklerin iş piyasasına geçiş beklenti ve hazırlığının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Benzer şekilde Pitan ve Muller (2020) de yaptıkları çalışmada erkekler ve kadınlar arasındaki algılanan istihdam edilebilirlik düzeyinde önemli derecede fark olduğunu ve erkeklerin kadınlara oranla daha fazla algılanan istihdam edilebilirlik düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Erkeklerin kadınlara oranla kendilerini daha istihdam edilebilir olarak görmelerinin nedeni işgücü piyasasında kendilerini daha şanslı olarak görmelerinden kaynaklanabilmektedir (Pitan ve Muller, 2020). Kadınların ise kendini erkeklerden daha az istihdam edilebilir olarak görmesini etkileyen faktörler; kariyer ilerlemesi açısından karşılaştıkları ezici dezavantajlar, maaş sorunları, eğitim seviyeleri, kadınların çalışma hayatında olmaması gerektiğine dair klişeler gibi sıralanabilir (Herman, 2015; Ghavifekr ve diğ., 2016).

Erkeklerin kendilerini daha istihdam edilebilir olarak gördükleri çalışmaların yanı sıra istihdam edilebilirlikte cinsiyet faktörünün etkisinin olmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar da mevcuttur (Sok ve diğ., 2013; Morrison ,2014; Jackson ve Wilton 2017). Cifre ve diğerleri (2018) ise kadınların işsizken kendini erkeklerden daha istihdam edilebilir olarak gördükleri sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmanın bir başka bulgusu ise erkeklerin işgücü içerisinde yer aldıklarında kendilerini kadınlara oranla daha fazla istihdam edilebilir olarak görmeleridir.

Bu bağlamda bu çalışmada kadınların erkeklere oranla daha fazla istihdam edilebilirlik algısına sahip olmasının nedenini örneklem grubumuzun özellikleri, son zamanlarda kadınların işgücü piyasasında daha fazla yer edinmesi ve toplumsal cinsiyet rollerine dair değişen algılar olarak açıklanabilir.

Araştırma bulgularına göre, yaş etkeni ile algılanan istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide 25-29 yaş arasındaki bireyler 20-24 yaş arasındaki bireylere göre daha yüksek algılanan istihdam edilebilirlik puanına sahiptir. Literatürde benzer çalışmalara rastlamak mümkündür. Beasy ve diğerleri (2022) %68,9'u 21-39 yaşları arasında, %14,4'ü 40-49 yaşları arasında ve %16,3'ü 50 veya üzerinde olan 222 doktora öğrencisiyle yaptıkları çalışmada genç katılımcıların diğerlerine oranla kendilerini daha istihdam edilebilir gördükleri sonucuna ulaşmışlardır. Algılanan istihdam edilebilirlik ile yaş etkeni arasındaki ilişkinin araştırıldığı başka bir çalışmada da daha genç olanların kendilerini daha istihdam edilebilir olarak algıladıkları saptanmıştır. Yapılan çalışmada 18-23 yaş arasındakilerden sonra en yüksek istihdam edilebilirlik algısına sahip yaş grubu 24-30 yaş grubudur. Araştırmada en düşük istihdam edilebilirlik algısına sahip yaş grubu da 31-59 olduğu saptanmış ve kişinin

mezuniyetinin üzerinden ne kadar fazla zaman geçerse istihdam edilebilirlik algısının o kadar kötümser olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Räty ve diğ., 2020).

Yepes Zuluaga ve Granada (2023) tarafından yapılan araştırmada da erkek katılımcıların istihdam edilebilirlik algısının yaşa bağlı olarak değişmediği sonucuna ulaşıırken kadınların 15-35 yaş arasında kariyerlerine dair iyimser olduğu fakat 35 yaş üzerindeki kadın katılımcıların kariyer hedeflerine ulaşma konusunda daha az iyimser oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Gençlerin kendini daha istihdam edilebilir olarak görmelerini işverenlerin bakış açıları da desteklemektedir. Riach ve Rich (2010) tarafından iş başvurularında yaşa dayalı olarak ayrımcılık yapıp yapılmadığını tespit etmek için 21,39,47 ve 27 yaşındaki katılımcılarla yapılan deneysel bir çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmada aynı pozisyona başvuran farklı yaştaki katılımcılardan genç olanların işverenler tarafından daha tercih edilebilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yaşlı katılımcıya da *"Size karşı dürüst olmak istiyorum, müşterimiz ilk işini arayan yeni kişiler arıyor. Siz açıkça daha fazla deneyime sahipsiniz ve dürüst olmak gerekirse başvurunuzu daha ileri götürmenin zaman kaybı olacağını düşünüyorum. Kulağa sert geliyorsa özür dilerim ama insanlara karşı dürüst olmaya inanıyoruz"* cümleleriyle geri dönüş yapılmıştır.

Lyons ve diğerleri (2014) yaşları 18-77 arasında değişen 129 işsiz bireyle yaptıkları araştırmada işgücü piyasasında daha genç olanların yaşlı olanlara oranla daha az yaşa dayalı ayrımcılık algıladıklarını tespit etmişlerdir. Bunların aksine Öktem Özgür (2014) tarafından yapılan araştırmada ise işsiz bireylerin istihdam edilebilirlik algılarının düşük ve yaşa bağlı olarak değişmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarıyla literatürde ulaşılan çalışmalar değerlendirildiğinde literatürdeki genel eğilimin daha genç olanların kendini daha istihdam edilebilir olarak gördüğü söylenilebilir. Çünkü bireyler yaşlandıkça işsizlik süreleri uzamakta ve iş bulma şansları da giderek azalmaktadır (Böheim ve diğ., 2011; Coen ve diğ., 2010).

İşgücüne yeni katılan bireyler istihdam edilebilirlik sorunu yaşayabilirler. Çünkü onlar güvenilecekleri çok az gerçek deneyim ve iş başarılarına sahiptir (Roksa ve Levey, 2010). Yapılan çalışmada 25-29 yaş arasındaki bireylerin algılanan istihdam edilebilirlik ölçeğinin alt boyutlarından olan deneyimler ve iş gücü piyasası bilgisi alt boyutlarından daha yüksek puanlar aldığı görülmektedir. Bu fark işgücü piyasasında geçirilen zaman ve artan deneyimle birlikte kendilerini daha istihdam edilebilir olarak gördükleri sonucunu verebilir. Benzer şekilde Jackson ve Wilton (2017)'nin lisans öğrencilerinde algılanan istihdam edilebilirlik ve kariyer yönetimi yeterliliklerinin, iş deneyimi ve bireysel özelliklerinin etkisini

araştırdıkları çalışmada deneyim sahibi öğrencilerin kendilerini daha istihdam edilebilir gördükleri sonucuna ulaşmışlardır. Okoye ve Edokpolor (2021) de teknik ve mesleki eğitim lisans öğrencilerinde endüstriyel iş deneyiminin istihdam edilebilirlik üzerindeki etkiyi inceldikleri deneysel çalışmada iş deneyimi kazandıktan sonra öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerinin arttığını saptamışlardır.

Öğrencilerin yanı sıra deneyim işverenler için de önemli bir faktördür. İşverenlerin bakış açısından mezunların istihdam edilebilirliğini etkileyen faktörler üzerine yapılan araştırmada mezuniyet öncesinde iş deneyimi edinmenin istihdam edilebilirlik için önemli olduğu saptanmıştır (Finch ve diğ., 2013). Bennett ve diğerleri (2023) tarafından 17-21 yaş arasındaki öğrenciler daha önce hiç çalışmamış olanlar, okurken çalışanlar ve bir süre çalıştıktan sonra çalışmayı bırakmış olanların istihdam edilebilirlik algısı incelenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda öğrenimleri sırasında çalışanların çalışmayanlara göre istihdam edilebilecekleri konusunda daha güvenli olduğu saptanmıştır.

Mseleku (2022)'nin Güney Afrika'da genç mezun işsizliği üzerine yaptığı çalışmada katılımcı; *“Alanımda mevcut olan nadir işler normalde ilgili yoğun deneyim gerektirir, ki bu üniversitelerden açıkça alamayacağımız bir şeydir. Bu yüzden, okuduğum şeyin bir iş bulmama yardımcı olmayacağını hissediyorum. Mezunlar olarak sahip olduğumuz şey, ilan edilen işlerin çoğunun gerektirdiğinin belki yarısıdır. Belki de işverenler, ihtiyaç duydukları iş deneyimine sahip olmadığımız için işleri kabul etmek için yeterince rekabetçi olmadığımızı düşünüyorlar. Üniversitelerimiz bizi iş piyasasına hazırlamıyor; bize evde, sefil bir şekilde kalmamızı sağlayan alakasız nitelikler veriyorlar.”* ifadeleriyle deneyimin istihdam elde edebilmesi için önemli bir faktör olduğunu belirtmiştir. Bireylerin istihdam edilebilme konusunda kendilerini daha özgüvenli hissetmeleri için deneyim sahibi olmaları gerektiğini düşünmeleri ve işverenlerin de beklentisinin bu yönde olduğu genel bir kabuldür. İstihdam edilebilirlik tartışmalarında da uzun zamandır vurgulanan mesleki deneyim öğrencilerin kendilerini iş hayatında nasıl konumlandıracaklarına dair önemli ölçüde katkıda bulunur. Deneyiminden yoksun olduklarında işgücü piyasasında zorluklar yaşayan öğrenciler için mesleki deneyim; sorumluluk almak, üstlendikleri rolün bilincinde olmak, profesyonelliği geliştirmek için motive olmak, çoklu görev sahibi olmak ve zaman yönetimi gibi faydalar sağlamaktadır (Jackson, 2015; Reneflot ve Evensen, 2014).

Araştırma bulgularına göre, algılanan istihdam edilebilirlik ile eğitim seviyesi arasındaki ilişkide; üniversite son sınıf öğrencileri diğer gruplara oranla daha düşük istihdam edilebilme algısına sahiptir. Rätty ve diğerleri (2020), üniversite öğrencilerinin istihdam

edilebilirlik algısına ilişkin yaptığı çalışmada öğrencilerin mezuniyete yaklaştıkça istihdam edilebilir olma yönünde daha karamsar olduklarını tespit etmiştir. Bu sonuç yapılan araştırmayla paralellik göstermektedir. Çünkü, öğrenciler üniversite eğitimlerinde ilerledikçe iş piyasasına girmeye yaklaşır ve iş arama, iş bulma süreci hakkındaki belirsizlikle ilgili farkındalıkları artar ve istihdam edilmenin zorluklarını fark etmeye başlayabilirler (Koçakoğlu, 2023).

Bonnard (2020) üniversite öğrencilerini, mezuniyet sonrası istihdam edilebilirlik algılarına göre sınıflandırmış; istihdam edilebilir olacağına dair “karamsar” olan bireylerin örneklem grubunun %30’unu oluşturduğunu belirtmiştir. Araştırmacıya göre bunun temel nedeni öğrencilerin üniversite deneyimlerinin iş piyasasına girmeleri için yeterli olmadığına dair düşüncelerinden kaynaklanmaktadır.

Karlı (2016) 104’ü yeni mezun 66’sı son sınıf öğrencisi olan spor bölümü öğrencilerinden oluşan çalışmada katılımcıların cinsiyet, eğitim seviyesi, yabancı dil bilgisi ve iş deneyimlerinin istihdam edilebilirlikle ilişkisini incelemiştir. Ulaşılan sonucun aksine son sınıf öğrencilerinin mezunlardan daha yüksek istihdam edilebilirlik algısına sahip olduğunu saptamıştır. Ayrıca son sınıf öğrencileri mezunlara oranla üniversitenin prestiji ve bölümün itibarı konusunda daha olumlu bir algıya da sahiptir. Bunun nedeninin son sınıf öğrencilerinin işgücü piyasasına tam olarak girmemesi nedeniyle daha iyimser olması ve yeni mezunların işgücü piyasasında beklentilerinin aksine zorluklarla karşılaşmasının olduğu söylenebilir.

Eğitim seviyesi, istihdam edilebilirlikte önemli bir faktör olarak bireylerin iş bulabilme algısını etkilemektedir (Forrier ve Sels, 2003). Bu bağlamda çalışmada üniversite son sınıf öğrencilerinin düşük istihdam edilebilirlik algısının nedeninin küresel dünyada işsizlik oranlarının artmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Özellikle son yıllarda belirgin hale gelen üniversite sonrası işsizlik durumu; üniversite mezuniyetinin yaygın hale gelmesi, istihdam durumunun ciddi rekabet gerektirmesi ve değişen istihdam edilebilirlik anlayışının bireyin kendi beceri, bilgi ve sosyal ilişkilerine bağlı olan faktörlerden kaynaklanması iş dünyasına girecek üniversite öğrencilerini olumsuz etkileyebilmektedir (Ma, 2021).

Araştırma bulgularına göre, bireyin istihdam edilebilirliği ve sosyoekonomik düzey arasındaki ilişkide; düşük gelir grubunda bulunan bireyler iş bulabilme konusunda kendilerine daha çok güvenmektedir. Literatür incelendiğinde ulaşılan bu sonucun aksine düşük sosyoekonomik düzeyine sahip kişilerin istihdam edilebilirlik algılarının daha düşük olduğuna dair çalışmaların çoğunlukta olduğunu görülebilir (Tan ve Guo, 2020; Creed, ve diğ., 2021; Tan, 2016).

Dinçer ve Kurtuluş (2020) üniversite öğrencilerinin bölüm memnuniyetine ve geleceğe yönelik mesleki beklentilerini ile sosyoekonomik faktör arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada araştırmada ulaşılan sonucun aksine ailesinin geliri yüksek olan öğrencilerin mezun olduktan kısa bir süre sonra iş bulabileceklerine inandıkları sonucuna ulaşmışlardır. Bozgeyikli ve diğerleri (2023) de üniversite öğrencilerinin akademik motivasyonlarının istihdam edilebilirlik algıları üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmada yüksek sosyoekonomik statüye sahip olan öğrencilerin istihdam edilebilme inancının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmacılar bunun yüksek sosyoekonomik düzeyine sahip olan öğrencilerin bilgi ve beceri kaynaklarına düşük sosyoekonomik düzeyine sahip olanlara oranla daha kolay ulaşmasından kaynaklandığını bildirmişlerdir.

Drishti ve diğerleri (2025) yaptığı araştırmada da daha düşük sosyoekonomik geçmişli olan mezunların yüksek olanlara oranla ilk işlerini bulma sürelerinin daha uzun sürdüğünü saptamışlardır. Benzer şekilde Lee ve Song (2018)'da ailelerinin orta ve yüksek düzey sosyoekonomik statüsü olan bireylerin istihdam edilebilirlik algısına ait puanların düşük olanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmacılar bunun nedeninin yüksek düzey sosyoekonomik ailelerden gelen kişilerin deneyimlerini geliştirmek için daha fazla fırsata sahip olabildiklerini bunun yanı sıra düşük sosyoekonomik aileden gelen bireyler için ise tek kaynağın üniversitenin sağladığı sınırlı faktörler olmasından kaynaklanmasının olabileceğini belirtmişlerdir.

Bu araştırmada ise literatürdeki çalışmaların aksine düşük sosyoekonomik gelirli bireylerin istihdam edilebilirlik algılarının daha yüksek olmasının nedeninin bu bireylerin mezun olduktan sonra iş seçmeden, ücret farkı gözetmeksizin ekonomik bağımsızlığını kazanmak için okuduğu bölüm dışında da bir meslek icra etmeyi seçebileceklerinden kaynaklandığı düşünülebilir. Maslow geliştirmiş olduğu ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidinin en alt basamağına fizyolojik ihtiyaçları yerleştirmiştir. Bu ihtiyaçlar; bireyin hayatta kalabilmesini sağlayan temel gereksinimleridir (Maslow, 1962; Akt: Sanı, 2021). Yeni mezun bir bireyin bunları gerçekleştirebilmesi için para kazanmaya dolayısıyla da meslek edinmeye ihtiyacı vardır. Bu durumda mezun olduktan sonra alanı dışında bir yerde çalışmayı kabul edebilmesi ve dolayısıyla da kendini istihdam edilebilir görmelerine neden olabilir.

Clark (2018)'ın da yaptığı çalışmada saptadığı gibi düşük gelirli ailelerin mensubu olan gençler mezun olduklarında ebeveynlerinin finansal desteğine güvenememektedir. Bu da ekonomik bağımsızlık için iş bulma aciliyeti olduğunu ifade eder. Araştırmada katılımcılardan birinin *"Babam, "[şehirde], [mesleki hizmetler alanında] bir iş istiyorsan, [oraya] taşınman*

gerekecek" dedi. Ben de "evet, evde kalıp bir barda çalışmaktan daha iyi" dedim. Ne demek istediğimi anlıyor musun? ... Başka bir şey bulmakta zorlanıyordum çünkü herhangi bir yönetim deneyimim veya buna benzer bir şeyim yoktu, bu yüzden başlamak için iyi bir yerdi." ifadeleri iş bulabilmeme durumunda kendi alanı dışındaki bir işi kabul edeceğini doğrular niteliktedir. Dolayısıyla araştırmadaki ailesi düşük sosyoekonomik gelire sahip bireylerin bu nedenlerden dolayı yüksek istihdam edilebilirlik algısına sahip olduğu düşünülebilir.

Araştırma bulgularına göre, aktif olarak iş arayan bireyler iş bulabilme hususunda iyimser bir haldeler. Ayrıca bu kişiler iş gücü piyasası hakkında daha fazla bilgi sahibi olduklarını ve iş bulmaya daha hazır olduklarını düşünmektedirler. Lim ve diğerleri (2016) işini kaybetmiş bireylerle yaptıkları çalışmada yorgunluğun işsizlik ve iş arama davranışına etkisini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre yorgunluk yaşayan kişilerin yeniden istihdam edilme oranı düşüktü. Araştırmacılar bunu iş arayan kişinin iş arama sürecinde yaşadığı yorgunluk nedeniyle kendine uygun iş arama davranışında daha az titiz davranma, mülakatlara önem vermeme veya iş aramaktan vazgeçip çabalarını azaltmış olmalarına bağlamışlardır. Uzun süredir işsiz olan ve iş aramayı bırakan 28 bireyle yapılan bir çalışmada ise işsiz bireylerin iş bulma konusunda karamsar oldukları saptanmıştır. Bunun nedeni ise araştırmacı tarafından işsiz bireylerin işgücü piyasası hakkında bilgi eksikliği, istihdam için net planları olmaması ve hangi sektörde çalışacaklarını bilmemeleri olarak açıklanmıştır (Ylistö, 2018).

Brown ve diğerleri (2006) üniversite mezunlarının aktif iş arama sürecinde proaktif kişilik ve iş arama başarısı arasındaki ilişki incelemiştir. Araştırma sonucunda proaktif kişiliğe sahip olan iş arama sürecini bireysel olarak üzerine alan, fırsatları aktif olarak araştıran ve engelleri aşmak için çaba gösteren bireyler istihdam elde edebilme konusunda daha iyimser oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Fernández-Valera ve diğerleri (2020) ise yaptıkları çalışmada algılanan istihdam edilebilirlik ve iş arama davranışı arasında zayıf ama negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu durum istihdam edilebilme algısı yüksek bireylerin iş dünyasında da kolayca kendilerine yer bulabileceklerine inanmalarından kaynaklanabilmektedir (Sun ve diğ., 2013).

Araştırma sonuçları ve literatürde bulunan çalışmalar aktif olarak iş arayan bireylerin algılanan istihdam edilebilirlik düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Çünkü eğer kişinin algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi yüksekse işsizlik dönemlerinde sosyal bağlantılarını aktif olarak kullanarak iş fırsatları oluşturmak için stratejiler oluşturma, birden fazla iş arama yöntemi kullanma ve yüksek güvene sahip olma durumundadırlar (Kanfer ve diğ., 2001).

Araştırma bulgularına göre, istihdam edilebilirlik algısını ideal işe ulaşma inancı olumlu yönde etkilemektedir. Benzer bir sonuca Erikli ve Bayat'ın (2019) çalışmasında da rastlanmaktadır. Araştırmada, uzun süredir işsiz olan üniversite ve yüksek lisans mezunu bireylerin eğitim ve çalışma yaşamına yönelik beklentileri incelenmiştir. Yüksek beklenti grubundaki bireyler üniversiteyi, istihdama açılan bir kapı olarak görürken; düşük beklenti grubundakiler üniversite eğitiminin iş bulma sürecine katkı sağlamadığını ifade etmişlerdir. Ayrıca eğitimden yüksek beklentisi olan bireyler daha nitelikli pozisyonlarda istihdam edilmeyi beklerken; düşük beklenti grubundakiler daha düşük düzeyli işlerde çalışmayı kabullenebilmektedir.

Gunawardena ve Samaraweera'nın (2024) Sri Lanka'da yürüttüğü çalışmada da 15 yaş ve üzerindeki işsiz bireyin iş beklentileri cinsiyet bağlamında incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, kadınlar erkeklere kıyasla daha yüksek bir eğitim düzeyine sahip olmalarına rağmen daha yüksek oranlarda işsizlik bildirmişlerdir. Bu bağlamda, kadınların devlet sektöründe, profesyonel ve yönetimsel düzeydeki pozisyonlara yönelik istihdam beklentileri erkeklere göre daha yüksektir. Ayrıca, işsizlik süresi bir yılın üzerine çıktığında, özel sektöre kıyasla kamu sektörüne yönelik istihdam beklentilerinde artış gözlemlenmiştir. Bu durum, uzun süreli işsizliğin bireylerin iş beklentilerini kamu istihdamı yönünde şekillendirdiğini göstermektedir.

Malezya'da Jamil ve Zakaria (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise eğitim seviyesi daha düşük olan katılımcılar daha az maaş beklentisi bildirirken eğitim seviyesi yükseldikçe maaş beklentisi artmaktadır. Bunun yanı sıra işsizlik süresinin maaş beklentisi üzerinde bir etkisinin olmadığı saptanmıştır. Bu bulgu, işsizliğin uzun sürmesinin bireylerin maaş beklentilerini düşürmediğini gösterebilir.

Creed ve diğerleri (2017) tarafından yapılan araştırmaya göre de bireylerin kariyer hedefi- performans uyumsuzluğu arttıkça kariyer stresleri artmakta ve algılanan istihdam edilebilirlik güvenleri azalmaktadır. Ulaşılan sonuçlar istihdam edilebilirlik algısının iş arama davranışını etkilediğini göstermektedir. Aktif olarak iş arayan bireylerin istihdam edilebilirlik algısı daha yüksektir. Bu, bireylerin istihdam edilebilirlik algısının yüksek olmasının bireylerde aktif iş arama, özgeçmiş gönderme ve iş görüşmeleri gerçekleştirme gibi iş arama davranışlarını olumlu etkilediğini göstermektedir (KA ve PM, 2021; Blau, 1994).

Araştırma bulgularına göre, iş arama süresinin istihdam edilme algısı ile arasında anlamlı bir ilişki yoktur. De Witte ve diğerleri (2010) uzun süreli işsizlik (5 yıl 6 ay) ve kısa süreli işsizlik (10 ay) yaşayan bireyleri karşılaştıran bir çalışma yapmışlardır. Çalışmamızın

aksine araştırma bulgularına göre uzun süreli işsizlik bildiren bireyler belli bir süre sonra iş arama motivasyonlarının azaldığını ve iş bulabilme inançlarının da azaldığını bildirmiştir.

Demazière (2021)'nin işsizlerin iş arama davranışına yönelik olarak yaptığı nitel çalışmada da uzun süredir iş arayan katılımcılardan biri “*İş arama bir yolculuktur, ancak kimse size nereye gittiğinizi söylemez (gülüyor). Bir şansınız olduğunu düşünürsünüz, ancak sonra hiçbir şey olmaz. Bir noktada devam edemedim, sadece yapamadım, hepsi bu, inancımı kaybettim. Yorgundum (. . .) Yavaş yavaş toparlandım ama her şeyin nasıl olduğunu bilmiyorum. İmkânsız hale gelmişti (erkek, 56 yaşında, üniversite mezunu, satış müdürü, 20 aylık bir işsizlik döneminin ardından).*” ifadeleriyle iş bulma inancını kaybettiği zamanlar olduğunu ifade etmiştir.

Yapılan araştırmada algılanan istihdam edilebilirlik ve işsizlik süresi arasında bir ilişki saptanmasa da literatürde bu ilişkiye dair farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Bunun nedeni uzun süreli işsizlik durumunda bireylerin kişisel ve durumsal sorunlarla (örneğin; mesleki yeterliliklerden yoksunluk, yakın zamanda iş deneyimine sahip olmama vb.) karşılaşmalarından kaynaklanıyor olabilir (Koen ve diğ., 2013; Manning, 2000). Koen ve diğerleri (2013) de yaptıkları çalışmada uzun süreli işsizlikte istihdam edilebilirlik algısının bireyleri pozitif etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Bireyin uzun süreli işsizlik durumunda yüksek istihdam edilebilirlik algısına sahip olması iş arama davranışlarını pozitif etkilemektedir.

Araştırma bulgularına göre, özyeterlilik ve cinsiyet arasındaki ilişkide kadınlar erkeklere oranla daha yüksek özyeterlilik seviyesine sahiptir. Literatür incelendiğinde erkeklerin kadınlara oranla daha fazla özyeterlilik seviyesine sahip olduğu çalışmaların çoğunlukta olduğu görülmektedir (Schmitt, 2007; Hinz ve diğ., 2006; Long, 2024; Patrick ve diğ., 2021; Patrick ve diğ., 2021). Buna karşın yapılan bazı çalışmalar ise cinsiyet ve özyeterlilik arasında anlamlı bir ilişki olmadığını saptamıştır (Gbadamosi ve diğ., 2015; Kim ve diğ., 2019; Jordan ve Carden, 2017). Gbadamosi ve diğerleri (2015) bu durumun nedenini yaygınlaşan cinsiyet eşitliğinin hayatın birçok alanında cinsiyet farklılıklarını kapatmasından kaynaklanmasına bağlamışlardır.

Cantez (2018) de yapmış olduğu araştırmada erkeklerin kadınlara oranla daha fazla özyeterlilik seviyesine sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca yapılan araştırmada üniversite son sınıf öğrencilerinin diğer sınıf düzeylerine oranla daha fazla özyeterlilik seviyesine sahip olduğu da saptanmıştır. Benzer şekilde Wang ve diğerleri de (2019) erkeklerin daha yüksek özyeterlilik seviyesine sahip olduğunu saptadıkları çalışmada eğitim seviyesi arttıkça

özyeterliliğin de arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Caprara ve diğerleri (2003) erkekler ve kadınlar arasındaki özyeterlilik seviyesindeki farklılığın nedeninin davranışa özgü farklılıklar ve yaşa bağlı olduğundan kaynaklandığını bildirmiştir. Mittag ve Schwarzer (1993) yaptıkları çalışmada işsizliğin erkeklerin özyeterlilik düzeyini düşürerek sorunlu alkol kullanımına neden olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Bu araştırmada ise kadınların erkeklere oranla daha fazla özyeterlilik seviyesine sahip olma nedeni; kadınların eski zamanlara oranla işgücü piyasasında kendisine daha fazla yer bulabilmesi, akademik başarılarının iyi bir iş bulmayı sağlayabilmesi ve kariyer planlamalarını başarılı bir şekilde yapmalarından kaynaklanabildiğini düşündürmektedir.

Araştırma bulgularına göre, katılımcıların yaşının arttıkça özyeterlilik seviyeleri artmaktadır. Literatür incelendiğinde ulaşılan sonuçla uyumlu olarak ileri yaştaki bireylerin genç olanlara oranla daha fazla özyeterlilik düzeyi bildirdiği görülebilir (Tao ve diğ., 2025; Filippello ve diğ., 2013). Liu ve diğerleri (2021) da yaptıkları çalışmada daha yaşlı olan işsiz bireylerin iş arama özyeterliliğinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmacılar bunun yaş arttıkça yeniden işe alınma isteğinin güçlü bir etkiye neden olmasından kaynaklandığını belirtmektedir.

Araştırma bulgularının aksine literatürde yer alan bazı çalışmalar daha genç bireylerin yüksek özyeterlilik seviyesi bildirdiğini gösterirken (Chyung, 2007; Caprara ve Steca, 2007) bazı çalışmalar da iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir (Trouillet ve diğ., 2009; Bullock-Yowell ve diğ., 2012). Bu araştırmada ulaşılan sonuca göre bireylerin yaşam deneyimleri arttıkça işgücü piyasası hakkında bilgilerinin artmasıyla kendilerini daha güvenli hissettikleri düşünülebilir. Bu da özyeterliliğin yaş ve bilişsel olgunlukla beraber artma eğiliminde olduğu görüşüyle uyumludur (Zimmerman, 2000).

Araştırma bulgularına göre, özyeterlilik ve eğitim seviyesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. Literatürdeki çalışmalar incelediğinde yüksek eğitim seviyesi daha yüksek özyeterlilik düzeyi ile ilişkilendirilmiştir (Bonsaksen ve diğ., 2018; Van Hoyer ve diğ., 2019; Lozoya ve diğ., 2022; Chi ve diğ., 2024; Zahodne ve diğ., 2015). Anyango ve diğerleri (2024) ise araştırma sonuçlarıyla paralel şekilde son sınıf üniversite öğrencilerinin daha düşük kariyer özyeterliliği bildirdiği sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde Ishtaya ve Shaheen (2015) son sınıf öğrencilerinin işsizlik kaygısının arttıkça özyeterlilik düzeyinin azaldığı sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırma bulgularına göre, özyeterlilik ve gelir seviyesi arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır. Literatürde özyeterlilik ve gelir seviyesi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı

araştırmalar mevcuttur (Böke ve diğ., 2019; Göksu ve Özmutlu ,2023; Demircioğlu ve Işık,2020). Buna karşın bazı araştırmalar da ise düşük ekonomik gelir seviyesine sahip olanların düşük özyeterlilik düzeyine sahip olduğu saptanmışken (Sun ve diğ., 2012; Weiser ve Riggio, 2010) yüksek gelir seviyesine sahip bireylerin yüksek özyeterlilik seviyesi bildirdiği saptanmıştır (Sucuoğlu, 2018; Seyedi-Andi ve diğ., 2019) Boardman ve Robert (2000) ise bireylerin yoksulluk oranı yüksek bir mahallede yaşamalarının özyeterlilik düzeyini düşürdüğünü ayrıca işsizliğin de özyeterlilik üzerinde negatif etkiye neden olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Bu araştırmada ekonomik geliri düşük olanların özyeterlilik düzeyinin yüksek olmasının nedeninin bireyin işgücüne katılım sağlayarak ailelerinin bulunduğu durumdan kurtulmasını sağlamaya dair isteklerinden kaynaklandığı düşünülebilir. Ekonomik zorluklar iş arama sürecinde olan bireyler için bir motivasyon kaynağı olabilir ve bireye iş arama sürecinde iş arama hedefleri açısından sahip olduğu çitayı ayarlayarak özgüven sahibi olmasına yol açabilir (Kim ve diğ., 2019).

Araştırma bulgularına göre, aktif olarak iş arayan bireylerin özyeterlilik seviyesi iş arama davranışı göstermeyenlere göre daha yüksektir. Schaffer ve Anne Taylor (2012) da özyeterliliğin iş arama davranışı üzerinde olumlu bir etki gösterdiğini ve bunun da iş arama davranışında artışa neden olduğunu saptamışlardır. Benzer şekilde önceki araştırmalar iş arama özyeterliliğinin iş arama davranışındaki çaba yoğunluğu ve ısrarın üzerinde pozitif etkisi olduğunu göstermektedir (Biramo ve diğ.,2025; Kanfer ve diğ., 2001; Vuori ve Vinokur, 2005). Holmstrom ve diğerleri (2015) yaptıkları araştırmada iş arama özyeterliliğinin bireyin çevreden aldığı saygı desteği ile artacağını ve bunun da iş arama davranışını olumlu yönde etkileyeceği sonucuna ulaşmışlardır. Özyeterlilik seviyesinin yüksek olması iş arayan bir birey için önemlidir. Çünkü düşük iş arama özyeterliliği bireyin iş başvurularından olumsuz yanıt alma ve reddedilme gibi durumlardan daha fazla etkilenmesine ve bu da iş arama davranışını azaltmaya neden olmaktadır (Caplan ve diğ., 1997).

Genel özyeterlilik seviyesi yüksek olan bireylerin iş arama özyeterliliği de artmakta ve bu da dolaylı olarak iş arama başarısını arttırmaktadır (Petruzziello ve diğ., 2021). Fort ve diğerleri (2011) de yaptıkları araştırmada iş arama özyeterliliği yüksek olan bireylerin iş arama sürecine aktif olarak katıldıklarını fakat iş arama sürecinde fazla çaba göstermedikleri sonucuna ulaşmışlardır. Özyeterliliğin iş arama davranışıyla pozitif olarak ilişkili olması özyeterliliğin eylem inancı özelliğinden kaynaklanabilmektedir. Çünkü bireyin yeteneğine duyduğu inanç

hedefine ulaşabilmesi için gerekli bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olmaları hakkındaki yargılardır (Ford ve Smith, 2007).

Araştırma bulgularına göre, ideallerindeki iş bulma inancına sahip bireyler daha yüksek özyeterlilik seviyesine sahiptir. Özyeterlilik düzeyleri yüksek olan bireyler düzenli istihdama geçmek için daha fazla çaba harcamakta, becerilerini geliştirmekte ve ilerlemelerini sağlayacak kariyer adımları atmaktadır. Bu aynı zamanda mükemmel işe sahip olmakla da ilgilidir. Eğer birey mükemmel bir işe sahip olmak istiyorsa iş arama davranışında daha fazla motive olmaktadır (Shirai ve diğ., 2013). Benzer şekilde literatürde kariyer kararı özyeterliliği ve mesleki sonuç beklentileri (seçtiğim kariyer doğrultusunda istediğim işe girebileceğim, mesleki becerilerimi kullanabileceğim vb.) arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Fidan ve diğ., 2018; Ali ve diğ., 2005; Bağlama ve Uzunboylu, 2017). Polat ve Özdemir (2020) de yaptıkları çalışmada özyeterlilik inancı ile mesleki sonuç beklentileri arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırma bulgularına göre, iş arama süresi ile özyeterlilik düzeyi arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır. Simões ve diğerlerinin (2017) yaptığı çalışmada özyeterliliğin işsizlik süresinin uzaması durumunda düşük olduğu saptanmıştır. Marston ve McDonald (2008)'ın yaptığı çalışma da ise katılımcılardan biri *“100 görüşmeye giderseniz ve geri çevrilirseniz bu gerçekten öz saygınızı yerle bir eder. Başımın geçen her şey yüzünden öz saygı sorunlarım var, bu yüzden görüşmelere gitme fikriyle her zaman sorun yaşadım...”* cümleleriyle uzun süreli işsizliğin özgüvenini olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Do Céu Taveira ve diğerleri de (2023) yaptıkları çalışmada altı aydan daha fazla işsiz kalan bireylerde kariyer keşfi özyeterliliğinin azaldığını saptamışlardır. Wiener ve diğerleri (1999) de uzun süreli işsizliği daha düşük özyeterlilikle ilişkilendirmişlerdir. Buna karşın literatürde bazı araştırmalar ise düşük özyeterliliğin işsizlik süresini arttırdığını daha yüksek özyeterliliğin ise istihdam fırsatı oluşturabilecek faaliyetlere daha fazla zaman ayrıldığını saptamışlardır (Caplan ve diğ., 1989; Zikic ve Saks, 2009).

Araştırma bulgularına göre, psikolojik iyi oluş ve cinsiyet arasındaki ilişkide kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri erkeklerinkinden anlamlı derecede yüksektir. Bu sonucun aksine literatürdeki bazı çalışmalar cinsiyet ve psikolojik iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını (Wilson, 1967; Matud ve diğ., 2019; Khumalo ve diğ., 2012; Diener ve Ryan, 2009) bazıları ise erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek psikolojik iyi oluş seviyesine sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Muller ve diğ., 1993; Fergus ve diğ., 2024; Pinguart ve

Sorensen, 2001). Lucas ve Gohm (2003) ve Özden (2014) ise yaptıkları çalışmada kadınların erkeklere oranla daha yüksek psikolojik iyi oluş bildirdiğini saptamıştır.

Benzer şekilde Ekşioğlu (2022) da kızların erkeklerden daha fazla psikolojik iyi oluş düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmacıya göre bunun nedeni kadınların günümüzde birçok rolde aktif olarak yer edinmesiyle sosyal yaşantıda söz sahibi olabilmelerine işsizlik açısından da bakıldığında kendini geliştirmek için bu dönemi iyi kullanıp çevresiyle de rahatça bu konuda destek almak için görüşebilir olmasından kaynaklanmaktadır. Psikolojik iyi oluşu etkileyen etmenlerden işsizlik ve finansal bağımsızlık kültürel bağlamda düşünüldüğünde erkekleri kadınlara oranla daha olumsuz etkileyebilir. Çünkü toplumsal cinsiyetin genel kabulüne göre erkeklerin finansal bağımsızlığını kazanıp ailesini geçindirmesi beklenir (Fergus ve diğ., 2024)

Araştırma bulgularına göre, psikolojik iyi oluş ve yaş faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Literatürde benzer sonuca ulaşan çalışmalar mevcuttur (Kocaman, 2019; Aygün ve Topkaya, 2022; Khumalo ve diğ., 2012; Diener ve diğ., 1999). Buna karşın Stone ve diğerleri (2010) psikolojik iyi oluş düzeyinin yaşam boyu U şekli aldığı sonucuna ulaşmışlardır. Buna göre bireyin 50 yaşına kadar pozitif psikolojik iyi oluşlarının hafif bir düşme eğiliminde olduğunu 50 yaşından sonra arttığı saptanmıştır. Benzer şekilde Nilsson ve diğerleri (2010) de 65-69 yaş grubuna kadar sürekli azalan psikolojik iyi oluş düzeyinin 80-85 yaş grubuna kadar sürekli arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Ertürk ve diğerleri (2016) ise yaptıkları çalışmada 30 yaş ve altının psikolojik iyi oluş düzeyinin 41 yaş ve üzerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırma bulgularına göre, psikolojik iyi oluş ve eğitim seviyesi arasındaki ilişkide; üniversite son sınıf öğrencileri diğer gruplarla karşılaştırıldığında en düşük psikolojik iyi oluş seviyesini bildirmektedir. Bunun aksine literatürde eğitim seviyesi arttıkça psikolojik iyi oluş düzeyinin de arttığını bildiren çalışmalar mevcuttur (Navarro-Carrillo ve diğ., 2020; Green ve Elliott, 2010; Diener 2009; Clark ve Oswald, 1994). Ryff ve Singer (2008) de yaptıkları çalışmada eğitim seviyesi yüksek olan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyinin daha yüksek olduğunu eğitim seviyesi düşük olanların ise ölçeğin “yaşam amacı” boyutundan daha düşük puan aldığını saptamışlardır. Bu araştırmada üniversite son sınıf öğrencilerinin düşük düzeyde psikolojik iyi oluş düzeyi bildirmesinin nedeni okuldan işe geçiş aşamasında yaşanan belirsizlik ve işgücü piyasasındaki durgun durumdan kaynaklandığı düşünülebilir. Çünkü rekor sayıda mezunun yer aldığı ve son derece rekabetçi bir ortamdan oluşan işgücü pazarı bireylerde baskıya neden olmaktadır (Bewick ve diğ., 2010).

Araştırma bulgularına göre, psikolojik iyi oluş ve gelir seviyesi arasındaki ilişkide düşük gelir grubundakiler orta gelir grubundakilere göre daha yüksek psikolojik iyi oluş bildirmektedir. Literatür incelediğinde yüksek gelir grubunda olan bireylerin daha yüksek psikolojik iyi oluş düzeyi bildirdiğine dair çalışmalar mevcuttur (Fassbender ve Leyendecker, 2018; Kaplan ve diğ., 2008; Momtaz ve diğ., 2011; Atefoe ve Kugbey, 2018). Bu durum, daha yüksek gelir grubunda olan bireyler temel ihtiyaçlarını kolayca karşılayabildiğinden dolayı yüksek bir refah seviyesine sahip olmalarıyla açıklanabilir (Fuentes ve Rojas, 2001). Araştırmada ulaşılan sonucun ise literatürdeki çalışmaların aksine farklı bir sonuç vermesinin nedeni, ekonomik gelir seviyesi düşük olan bireylerin istihdam edilebilme umuduyla birlikte iyi oluş düzeylerini yüksek tutmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Araştırma bulgularına göre, aktif olarak iş arayan bireyler iş aramayan bireylere göre daha yüksek psikolojik iyi oluş bildirmişlerdir. Bunun aksine Creed ve diğerleri (2012) yaptıkları araştırmada iş arama davranışının psikolojik iyi oluşla arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Vansteenkiste ve diğerleri (2005) ise yaptıkları çalışmada işsiz bireylerin yakın gelecekte iş bulabileceklerine dair inançlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinde oluşan zararı telafi etmediği sonucuna ulaşmışlardır. Noor, Sultan ve Salman (2024) da iş arama sürecinde bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin negatif düzeyde olduğunu bunun aile baskısı ve finansal baskı gibi faktörlerden etkilendiğini ifade etmişlerdir.

Georgiou ve diğerleri (2012) de araştırmada ulaşılan sonuca paralel olarak psikolojik iyi oluşu yüksek olan bireylerin iş arama sürecinde daha aktif ve motive oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Bunun yanı sıra psikolojik iyi oluş düzeyi düşük olan bireyler iş arama sürecinde daha az çaba gösterir, başvurularını erteler ve iş arama sürecini stresli bir süreç olarak görürler. İşsizlik döneminde aktif olarak iş arama davranışı göstermek bireylerin istihdam edilebileceklerine dair inancını ve umudunu beslediği için psikolojik iyi oluş düzeylerini yüksek tutmalarını sağlar. Geleceğe dair olumlu ve iyimser bir algıya sahip olan birey iş aramada sürekli olarak çabalar ve aksiliklerin giderilmesini sağlamaya çalışır. Böylece yüksek psikolojik iyi oluş düzeyi yaşamdaki kırılğanlıklarla baş etmek için önemli bir kaynak olabilir (Gander ve diğ., 2021).

Araştırma bulgularına göre, iş arama sürecinde ideal bir iş bulabileceklerine inanan bireyler inanmayanlara oranla daha yüksek psikolojik iyi oluş düzeyi bildirmektedir. Yam ve Korkmaz (2024) da yaptıkları araştırmada mesleki sonuç beklentileri yüksek olan bireylerin (seçtiğim kariyer doğrultusunda istediğim işe girebileceğim, mesleki becerilerimi kullanabileceğim vb.) proaktif kariyer davranışının ve psikolojik iyi oluşlarının da yüksek

olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Allan ve diğerleri (2018) ise bireyin herhangi bir işte istihdam edilmiş olsa bile yeteneklerini kullanabilecekleri anlamlı bir işte çalışmadıkları sürece psikolojik iyi oluş düzeylerinin negatif etkilendiği sonucuna ulaşmışlardır. Özden (2014) yaptığı çalışmada psikolojik iyi oluş ile mesleki sonuç beklentileri arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Buna göre bireylerin mesleki başarı ve kazanımlarına dair beklentileri yükselse psikolojik iyi oluş düzeyleri de artmaktadır.

Araştırma bulgularına göre, iş arama süresi ile bireylerin psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında belirgin bir fark yoktur. Krueger ve diğerleri (2011) uzun süreli işsizlik durumunda bireylerin iyi oluş düzeylerinin azaldığını ve iş aramaya ayrılan çabanın azaldığı sonucuna ulaşmışlardır. McKee-Ryan ve diğerleri (2005) de yaptıkları meta analiz çalışmasında uzun süreli işsizlik yaşayan bireylerin daha düşük iyi oluş düzeyi bildirdiği sonucuna ulaşmışlardır. Bunun aksine Warr ve diğerleri (1982) ise işsizlik süresi ile iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

5.4. Hipotezlerin Tartışılması

Araştırma bulgularına göre, olumsuz ruminasyon ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında anlamlı ve negatif ilişki vardır. Bu bulgu 1. hipotezi desteklemektedir. Yani çalışma kapsamında elde edilen bulgular bireylerin olumsuz ruminasyonlarının arttıkça algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik düzeylerinin azaldığını gösterebilir. Benzer bir şekilde Mains ve diğerleri (2012) gerçekleştirdikleri çalışmada işsizlik sürecinde bireylerin özellikle yalnız kaldıkları zamanlarda olumsuz ve stresli düşüncelere sahip olduklarını saptamışlardır. Örneğin katılımcılardan biri *“Çok fazla yalnız kaldığımda, çok fazla düşünüyorum. Bu günün en kötü kısmı. Geleceğimi düşünüyorum. Ne kadar süre annem ve babamla yaşayacağım? Hayatım değişecek mi?”* cümleleriyle bu durumu ifade etmiştir.

Üniversite mezunlarının iş arama sürecinde işsizlikle alakalı sosyal medya paylaşımlarını inceleyen bir çalışmada üniversite öğrencilerinin iş piyasasına girmenin zorluklarıyla karşı karşıya kaldıkça kaygı ve baskı duygularının arttığı gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra öğrencilerin paylaşımlarında işsizlik oranlarının arttıkça daha fazla olumsuz duygu ve düşünce içeren paylaşımlar da yaptıkları saptanmıştır (Tan ve diğ., 2024). İş arama süreci belirsiz ve zor bir süreçtir. Dolayısıyla bu süreçte bireyler istihdama katılıp katılamayacaklarına dair sürekli olarak düşünme eylemi gerçekleştirirler. Bu düşünceler süreç uzadıkça ya da zorluklarla karşılaştıkça olumsuz olma eğilimindedir. Olumsuz düşüncelere sahip bireyler ise

kariyer problemlerini etkili bir şekilde çözmeye hazır olamaz (Sampson ve diğ., 2000; Galles ve Lenz, 2013) ve istihdam edilebilirlik algıları da bu durumdan olumsuz etkilenir.

Araştırma bulgularına göre, olumsuz ruminasyon ve psikolojik iyi oluş arasında negatif ilişki vardır. Bu sonuç 2. hipotezi doğrulamaktadır. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde ruminasyonun psikolojik iyi oluş düzeyini azalttığını gösteren çalışmalar mevcuttur (Harrington ve Loffredo, 2010; Hill ve Watkins, 2017). Shirvani ve diğeleri (2022) ise bireylerin psikolojik iyi oluşunu arttıracak müdahaleler uygulandığında tekrarlanan olumsuz düşüncelerinin azaldığını saptamışlardır.

Wong (2012) üniversite öğrencileri arasında tekrarlayan olumlu ve olumsuz düşüncelerin psikolojik iyi oluşla arasındaki ilişkiyi açıklayan bir araştırma yapmıştır. Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre bireylerin tekrarlayan olumlu düşünceleri artarken psikolojik iyi oluşları artmakta tekrarlayan olumsuz düşünceleri artarken de psikolojik iyi oluş düzeyleri azalmaktadır. Ulaşılan bu sonuç bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin içsel düşünce süreçlerinden güçlü bir şekilde etkilendiğini gösterebilir. Bireyin kendini olumsuz düşüncelere maruz bırakması kendisi ve içinde yaşadığı durum hakkında olumlu değerlendirmeler yapmasına engelleyebileceği için iyi oluş düzeyini olumsuz etkiler (Jarukasemthawee ve Pisitsungkagarn, 2021; Elliott ve Coker, 2008).

Araştırma bulgularına göre, bireylerin tekrarlayan olumsuz düşüncelere sahip olması özyeterlilik seviyelerini azaltmaktadır. Bu sonuç 3. hipotezi doğrulamaktadır. Benzer bir şekilde Rai ve Naz (2017) yaptıkları çalışmada aynı sonuca ulaşmıştır. Bullock-Yowell, McConnell ve Schedin (2014) de kariyer kararı özyeterliliği ve olumsuz kariyer düşünceleri arasındaki ilişkiyi inceldikleri çalışmada kariyer kararı zorlanması yaşayan bireylerin kariyer özyeterliliklerinin azaldığını ve olumsuz kariyer düşüncelerinin arttığını saptamışlardır.

Takagishi, Sakata ve Kitamura (2013) da benzer şekilde üniversite öğrencilerinin tekrarlayan düşüncelerinin özyeterliliklerini azalttığı sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmacılar bunun nedenini geçiş sürecinde olan üniversite öğrencilerinin kariyer seçenekleri, arkadaş ilişkileri ve akademik performansları gibi zor ve stresli bir süreçte olmasına bağlamaktadırlar. Özyeterlilik bireyin kendine olan inancı ve güveni ifade eder dolayısıyla sürekli olarak olumsuz düşünceler etkisinde olmak bireyin güveninin olumsuz etkilenmesine neden olabilir. Özyeterlilik inancı bireyin içinde bulunduğu durumda nasıl hissedeceği, düşüneceği ve motive olacağı bir unsur olarak görülür bu nedenle de güçlü bir özyeterlilik inancının bireyin başarısını geliştireceğini ifade eder (Özdemir, 2008; Durmaz ve Ören, 2017). Bu nedenle bireyin sürekli olumsuz düşüncelere sahip olması bir görevi başaramama hissine neden olur (Clement, 2022).

Araştırma bulgularına göre, psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek olan bireylerin algılan istihdam edilebilirlik düzeyleri de yüksektir. Bu sonuç 4. hipotezi doğrulamaktadır. Chen (2015), Schettino, Marino ve Capone (2022) ve Green (2009) de benzer şekilde yaptıkları araştırmalarda bireylerin iyi oluş düzeylerinin artmasının istihdam edilebilirlik algılarını arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Atay ve Güneri'nin (2022) çalışması da istihdam umudunun psikolojik iyi oluş arasında doğrudan bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Bireyler yüksek düzeyde istihdam edilebilirlik algısına sahip olduklarında üniversiteden işe geçiş aşamalarında gelecekte karşılarına çıkabilecek sorunları daha az tehdit edici olarak algılar ve dolayısıyla da daha az stres yaşarlar (Berntson ve Marklund,2007). Üniversiteden işe geçiş aşaması bireyler için belirsizlik ve çeşitli psikolojik baskılardan oluşan kritik bir dönüm noktasıdır. Birey bu süreçte psikolojik iyi oluş düzeyini yüksek tuttuğunda istihdam edilebilirlik algısı da yüksek olur. Bireyin hedefine ulaşabileceğine, karşısına çıkabilecek engelleri aşabileceğine dair inanç geliştirmesi, psikolojik iyi oluş seviyesini de desteklemektedir. Nitekim üniversiteden işe geçiş sürecinde olumlu beklentilere sahip olan bireyler yüksek iyi oluş seviyesine de sahip olurlar (Yırtıcı ve Duy, 2025).

Araştırma bulgularına göre, özyeterlilik düzeyi yüksek olan bireyler yüksek istihdam edilebilirlik algısı bildirmektedir. Bu sonuç 5. hipotezimizi doğrulamaktadır. Ngoc ve diğerleri (2024), Remor ve diğerleri (2022) ve Wujema ve diğerleri (2022) de benzer şekilde yüksek özyeterlilik seviyesinin istihdam edilebilirlik algısını arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Dacre Pool ve Qualter (2013) yaptıkları araştırmada duygusal özyeterliliğin istihdam edilebilirlik algısını arttırdığı sonucuna ulaşmıştır. Duyguyu algılama, kullanma ve anlama yeteneklerine güvenen kişiler kendilerini daha istihdam edilebilir olarak görür.

İstihdam edilebilirlik için önemli bir unsur olan özyeterlilik kişinin işgücü piyasasında yer edinebileceğine dair kendine olan güveni ifade eder. Birey yeteneklerine ve kendisine olan güveni sayesinde becerilerini istihdam fırsatları aramak için hedef odaklı davranışlara yöneltecektir. Zorluklarla karşılaştıklarında dahi bireysel ve çevresel kaynaklarını aktif olarak kullanabilecek ve zorlukları aşabilmek için etkili stratejiler üreteceklerdir. Bu nedenle bireyin özyeterlilik seviyesi ne kadar yüksekse proaktif iş arama davranışlarını gerçekleştirme ve istihdam edilme algıları da o kadar yüksektir (Tan ve diğ., 2025).

Araştırma bulgularına göre, tekrarlayan olumsuz düşünceler ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluş aracı roldedir. Bireylerde tekrarlayan olumsuz düşünceler, psikolojik iyi oluş düzeyini düşürmektedir. Aynı zamanda

olumsuz düşüncelerin artması bireyin istihdam edilebilirlik algısını da negatif etkilemektedir. Bu sonuç 6. hipotezi doğrulamaktadır.

İşsizlik oranlarının arttığı ve istihdam edilebilirliğin bireyin kendi bilgi ve beceri yönetimine bağlı olduğu günümüz dünyasında iş bulabilmek özellikle üniversiteden işe geçiş aşamasında bireyler için stresli ve zor bir süreçtir. Üniversiteden mezun olan her birey mezuniyetten hemen sonra iş bulabilme beklentisine girer. Fakat yeterli deneyime sahip olmamaları, sosyal sermaye sahibi olmamaları ve mesleki becerilerinin eksik olması gibi engeller bireylerin hemen iş bulabilmelerine engel oluşturmaktadır. Bu durum bireylerin depresif hissetmesine, stres, kaygı ve tekrarlayan olumsuz düşünceler geliştirmelerine neden olarak psikolojik iyi oluş seviyelerini negatif etkilemektedir. Dolayısıyla bu durumda olan bireyin istihdam edilebilirlik algısı da düşmektedir. Literatür incelendiğinde ulusal ve uluslararası alanyazında bu üç faktörü birlikte doğrudan inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın gelecek çalışmalara örnek teşkil etmesi beklenebilir.

Magier ve diğerleri (2025) yaptıkları çalışmada bireylerin mezuniyet sonrası süreç için tekrarlayan düşüncelere sahip olduklarını ve bu durumun bireylerin ruh sağlığını olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, araştırmaya göre bireyler mezuniyet sonrası belirsizliğin sebep olduğu kaygıdan dolayı kendi işlerini kurma fikrini daha az stresli bulmaktadırlar. Mezunların ilk işlerini bulmaları genellikle uzun sürmekte ve belirsiz bir süreçtir (Koivisto ve diğ., 2010). Zhou ve diğerleri (2023), bu belirsiz süreçte üniversite mezunlarının iş arama sürecinde deneyimledikleri olumsuz durumların iş seçimlerinde ve başarısız olmaya dair olumsuz düşünceler geliştirdiklerini saptamışlardır. Çalışmada katılımcılardan biri bu durumu “...Birçok kez birkaç puanla başarısız oldum, seçimimin devam etmeye değer olup olmadığından şüphe edeceğim” cümleleriyle ifade etmiştir.

Knabe ve diğerleri (2010), çalışan ve işsiz bireyleri karşılaştırdıkları çalışmada işsiz bireylerin yaşam memnuniyetinin çalışanlara göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, uzun vadeli işsizlik bireylerin refahı üzerinde olumsuz etkiye sahipken gelecek hakkında daha az iyimser olmalarına neden olmaktadır. Bireylerin yaşadığı bu olumsuz deneyimler hem kendi hayal kırıklıklarını artırmakta hem de ailelerinin beklentileriyle başa çıkmak zorunda kalmaları nedeniyle duygusal yükü daha da artırmaktadır (Graham ve Mlatsheni, 2015).

Cage ve diğerleri (2022) ise ruh sağlığı sorunları olan ve olmayan bireylerin okuldan işe geçiş dönemindeki deneyimlerini karşılaştıran bir çalışma yürütmüşlerdir. Araştırmanın ilk aşamasında, ruh sağlığı sorunları olan bireylerin daha fazla olumsuz duygu bildirdiklerini,

kariyer planı yapma olasılıklarının düşük olduğu ve daha önce ne yapmak istediklerini bildikleri halde artık bilmediklerini bildirmişlerdir. İkinci aşamada ise katılımcılar kariyer tercihlerinin doğru olup olmadığını veya bunu takip edip edemeyeceklerini çok fazla düşündüklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca araştırmaya katılan katılımcıların mezuniyet sonrası belirsizlik durumu nedeniyle olumsuz duygu ve düşünceler yaşadıkları sonucuna da ulaşılmıştır.

Araştırma bulgularına göre, olumsuz düşünceler ortaya çıktığında bireylerin istihdam edilebilme algıları da negatif etkilenmektedir. Özyeterlilik ise bu süreçte köprü görevi görmektedir. Bu köprü görevi bireyin yalnızca olumsuz düşünceler yüzünden değil kendine güveninin azalmasıyla da iş bulma inancının azalmasından kaynaklanmaktadır. Bu sonuç 7. hipotezi doğrulamaktadır.

Kim ve diğerleri (2015) okuldan işe geçişte işlevsiz kariyer düşüncelerinin kariyer kararı özyeterliliği ve rastlantısal kariyer becerileri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Benzer şekilde, işlevsiz kariyer düşünceleri olan bireylerin düşük kariyer özyeterliliğine sahip olduklarını ortaya koymuştur. Atta ve arkadaşları (2013) ile Sanusi ve Ismail (2020) de yaptıkları çalışmalarda aynı sonuca ulaşmışlardır. Bunun aksine Ulaş ve Yıldırım (2019) ise yaptıkları çalışmada olumsuz duyguların kariyer kararı verme özyeterliliğini çok az etkilediğini saptamışlardır. Araştırmacılar bunun nedenini Türkiye’de sürekli meydana gelen değişikliklere uyum sağlamak için bireylerin kariyer planlarını sürekli olarak şekillendirmelerine bağlamışlardır (Ulaş ve Yıldırım ,2019).

İşsiz yetişkinler ve üniversite öğrencilerinde olumsuz kariyer düşünceleri, kariyer kararı özyeterlilikleri ve kariyer ilgi alanları arasındaki ilişki karşılaştırılmalı olarak incelendiğinde; her iki grupta da olumsuz kariyer düşünceleri arttıkça kariyer kararı özyeterliliği azalmaktadır. Olumsuz kariyer düşüncelerinin yetişkin işsizler arasında daha yüksek olduğu özyeterlilik düzeyinin ise her iki grup için farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (Bullock-Yowell, ve diğ., 2012).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye son yıllarda ekonomik ve toplumsal açıdan dönüşümler yaşamaktadır. Bu dönüşümler, özellikle genç nüfus üzerinde belirgin etkiler oluşturmakta; genç işsizliği, sosyal dışlanma, yoksulluk ve güvencesizlik gibi sorunlar gün geçtikçe kronikleşen bir hal almaktadır. Neoliberal politikaların etkisiyle dönüşen emek piyasasında, gençlerin istihdama katılımı zorlaşmakta, artan üniversite sayısı ile diplomalı öğrenci sayısı gün geçtikçe artmakta ve buna bağlı olarak işgücü piyasasının yeterince istihdam sağlayamaması ile eğitim ve istihdam arasındaki bağ zayıflamaktadır. Bu bağlamda genç işsizliği yalnızca bireysel bir sorun değil, toplumsal yapıyı etkileyen yapısal bir meseledir. Bu problemin efektif bir şekilde çözülebilmesi için alınacak aksiyonlarda gençlerin işsizlik sürecinde deneyimledikleri psikolojik sorunların derinlemesine araştırılması oldukça elzemdir. Bu düşünceden yola çıkarak bu araştırma kapsamında üniversite son sınıf öğrencileri ve işsiz yetişkinler arasında tekrarlanan olumsuz düşüncelerin gelecekteki algılanan istihdam edilebilirlik ile ilişkisinde özyeterlilik ve psikolojik iyi oluşun aracı rollerinin incelenmesinin alanyazına ve işsizlik sürecinin etkilerini azaltmaya yönelik psikososyal müdahalelere katkı sunması öngörülmektedir. Araştırma sonucunda ulaşılan sonuçlara bakıldığında;

- Erkeklerin kadınlara oranla daha fazla tekrarlayan olumsuz düşünceye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde bu bulgunun tam tersi şekilde kadınların daha fazla tekrarlayan olumsuz düşünceye sahip olduğunu belirten çalışmaların yanı sıra cinsiyetle aralarında anlamlı ilişki olmadığını belirten çalışmalar da mevcuttur. Dolayısıyla literatürde erkeklerin daha fazla olumsuz düşünceye sahip olduğunu belirten çalışmalar azınlıkta olduğundan bu konuda daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır.
- Yaş değişkeni ile tekrarlayan olumsuz düşünceler arasındaki ilişkide ise genç bireylerin daha fazla tekrarlayan olumsuz düşünceye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuç literatürde yer alan yaşla birlikte tekrarlayan olumsuz düşüncelerin azaldığını belirten çalışmalarla uyumludur.
- Eğitim değişkeni ile tekrarlayan olumsuz düşünceler arasındaki ilişkide üniversite son sınıf öğrencilerinin daha fazla olumsuz düşünceye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuç son zamanlarda işgücü piyasasında meydana gelen zorluklarla birlikte üniversite öğrencilerinin daha fazla olumsuz düşünceye sahip olduğunu bildiren çalışmalarla uyumludur.

- Ekonomik durum ile tekrarlayan olumsuz düşünceler arasındaki ilişkide orta düzeyde ekonomik gelire sahip olanların daha fazla olumsuz düşünceye sahip oldukları saptanmıştır. Literatürde düşük ekonomik gelire sahip olan bireylerin daha fazla olumsuz düşünceye sahip olduğunu belirten çalışmaların ağırlıklı olması nedeniyle bu konuda daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.
- Aktif iş arayan bireylerin ve ideallerindeki gibi bir işte çalışabileceğine inandığını belirten bireylerin daha az tekrarlayan olumsuz düşünceye sahip olduğu sonucuna ulaşılırken iş arama süresi ve tekrarlayan olumsuz düşünceler arasında anlamlı ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Aktif iş inancı ve ideal iş beklentisine dair ulaştığımız sonuç literatürdeki çalışmalarla uyumluyken literatürde iş arama süresi ile olumsuz düşünceler arasındaki çalışmalarda iş arama süresinin arttıkça olumsuz düşüncelerin arttığı sonucunu bildiren çalışmalar mevcuttur. Bu konuda daha fazla araştırma yapılmasına ihtiyaç vardır.
- Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ile cinsiyet ve yaş arasındaki ilişkide kadınların ve katılımcılardan 25-29 yaşları arasındaki bireylerin istihdam edilebilirlik algısının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde erkeklerin istihdam edilebilirlik algısının daha yüksek olduğunu bildiren çalışmaların yanı sıra cinsiyetin anlamlı bir etkisinin olmadığını belirten çalışmalar da mevcuttur. Yaş değişkeni açısından bakıldığında ise ulaşılan sonuç literatürdeki çalışmalarla uyumludur. Dolayısıyla cinsiyet ve istihdam edilebilirlik algısını araştıran daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır.
- Öğrenim seviyesi ile istihdam edilebilirlik algısı arasındaki ilişkide ise üniversite son sınıf öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algısının daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç literatürde yer alan diğer çalışmalarla uyumludur.
- Ekonomik gelir ve istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide düşük ekonomik gelire sahip olan bireylerin daha yüksek istihdam edilebilirlik algısına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yer alan çalışmalar ise daha yüksek ekonomik seviyeye sahip bireylerin istihdam edilebilirlik algısının daha yüksek olduğunu bildirmektedir. Bu konuda daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.
- Aktif iş arama davranışı ile ideal işe ulaşma inancı ile istihdam edilebilirlik arasında pozitif bir ilişki varken iş arama süresi ile istihdam edilme arasında anlamlı ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yer alan çalışmalar aktif iş arama davranışı ve ideal işe ulaşma inancına dair ulaştığımız sonuç ile uyumluyken iş arama süresinin

artmasıyla istihdam edilebilirlik algısının azaldığına dair çalışmalar mevcuttur. Dolayısıyla iş arama süresi ile ilgili daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır.

- Özyeterlilik ile yaş ve cinsiyet arasındaki ilişkide ise kadınların ve katılımcıların artan yaşla birlikte daha yüksek özyeterlilik seviyesine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Artan yaş ve özyeterlilik arasındaki ilişkiyle ilgili ulaşılan sonuç literatürde bulunan çalışmalarla uyumluyken literatürde yer alan çalışmalar erkeklerin daha fazla özyeterlilik seviyesine sahip olduğunu bildirmektedir. Dolayısıyla bu konuda daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır.
- Özyeterlilik ile eğitim seviyesi arasındaki ilişkide üniversite son sınıf öğrencilerinin daha düşük özyeterlilik seviyesine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yer alan çalışmalar ise yüksek eğitim seviyesini daha yüksek özyeterlilikle ilişkilendirmektedir. Bu konuda daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır.
- Özyeterlilik ile gelir seviyesi arasındaki ilişkide ise düşük gelir seviyesine sahip bireylerin daha yüksek özyeterlilik seviyesine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde ekonomik seviyenin özyeterlilik seviyesine etkisinin olmadığını bildiren çalışmaların yanında yüksek ekonomik seviyenin yüksek özyeterlilik seviyesi ile ilişkili olduğu çalışmalar da mevcuttur. Dolayısıyla bu konuda daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.
- Özyeterlilik ile aktif iş arama davranışı, ideal işe ulaşma inancı ile iş anlamlı ve pozitif ilişkinin olduğu iş arama süresi ile de anlamlı ve negatif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuçlar literatürde yer alan çalışmalarla uyumludur.
- Psikolojik iyi oluş ve cinsiyet ile yaş arasındaki ilişkiye bakıldığında; kadınların daha yüksek psikolojik iyi oluş düzeyi bildirirken katılımcıların yaşları ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde ise erkeklerin daha fazla psikolojik iyi oluş bildirdiği ve cinsiyet ile psikolojik iyi oluş arasında ilişkinin olmadığı çalışmalar mevcuttur. Yaş açısından değerlendirildiğinde ise psikolojik iyi oluşla yaşın arsında uyumlu ilişki olmadığını bildiren çalışmalar mevcutken artan yaşın daha yüksek iyi oluş olduğunu bildiren çalışmalar da mevcuttur. Dolayısıyla bu konularda daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.
- Psikolojik iyi oluş ile eğitim seviyesi arasındaki ilişkide üniversite son sınıf öğrencilerinin daha düşük iyi oluş düzeyi bildirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde ise yüksek iyi oluş düzeyi daha yüksek eğitim seviyesi ile ilişkilidir. Bu konuda daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır.

- Psikolojik iyi oluş ile gelir seviyesi arasındaki ilişkide daha düşük ekonomik gelire sahip bireylerin daha yüksek iyi oluş düzeyi bildirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde ise daha yüksek ekonomik gelir seviyesi daha yüksek psikolojik iyi oluş düzeyi ile ilişkilendirilmektedir. Dolayısıyla bu konuda daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır.
- Psikolojik iyi oluş ile aktif iş arama davranışı ve ideal işe ulaşma inancı arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu, iş arama süresi ile ise arasında anlamlı ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde aktif iş arama davranışının iyi oluş düzeyine etki etmediğini belirten çalışmalar mevcuttur. Aynı zamanda iş arama süresi ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide anlamlı ilişki bulunmadığını belirten çalışmalar mevcutken işsizlik süresinin iyi oluşu etkilediğini belirten çalışmalar da mevcuttur. Dolayısıyla bu konularda daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. İdeal işe ulaşma inancı ise iyi oluş arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarla uyumludur.
- Hipotezlere bakıldığında ise; birinci hipoteze göre tekrarlayan olumsuz düşünceler ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında anlamlı ve negatif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç literatürde bulunan diğer çalışmalarla uyumludur.
- İkinci hipoteze göre, tekrarlayan olumsuz düşünceler ve psikolojik iyi oluş arasında negatif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç literatürde bulunan diğer çalışmalarla uyumludur.
- Üçüncü hipoteze göre, bireylerin tekrarlayan olumsuz düşüncelere sahip olmasının özyeterlilik seviyelerini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç literatürde yer alan diğer çalışmalarla uyumludur.
- Dördüncü hipoteze göre, psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek olan bireylerin algılanan istihdam edilebilirlik düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç literatürde bulunan diğer çalışmalarla uyumludur.
- Beşinci hipoteze göre, özyeterlilik düzeyi yüksek olan bireylerin yüksek istihdam edilebilirlik algısı bildirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç literatürde bulunan diğer çalışmalarla uyumludur.
- Altıncı hipoteze göre, tekrarlayan olumsuz düşünceler ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracı rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde bu üç faktörü birlikte inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu konuda daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır.
- Yedinci hipoteze göre, tekrarlayan olumsuz düşünceler ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide özyeterliliğin aracı rolü olduğu sonucuna

ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde bu konunun işlevsiz kariyer düşünceleri kapsamında incelendiği görülmektedir. Dolayısıyla literatürde tekrarlanan olumsuz düşüncelerin istihdam edilebilirlik algısına etkisinde özyeterliliğin rolünü inceleyen çalışmalara ihtiyaç vardır.

Sonuç olarak bu araştırma işsizlik sürecinin bireyin ruh sağlığına olan etkisine odaklanması bakımından ulusal literatüre önemli bir katkı sunmaktadır. Algılanan istihdam edilebilirlik, tekrarlanan olumsuz düşünceler, özyeterlilik ve psikolojik iyi oluşun da birlikte incelenmesi işsizlik sürecinin çok boyutlu ele alınmasına olanak sağlamıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler ışığında alanda çalışan uygulayıcılara, araştırmacılara ve politika yapıcılara bazı öneriler sunulmuştur:

Uygulayıcılara:

- Yeni mezun genç bireylerin iş arama sürecini etkin bir şekilde yürütebilmesi için CV oluşturma, mülakatlara hazırlanma ve iş aramaya ilişkin web sitelerinin etkin kullanımı gibi konularda üniversite içerisinde kapsamlı ders, seminer ve konferanslar düzenlenmelidir.
- İşsizlik sürecinde bireylerin duygu durumunun yakından takip edilebilmesi için psikoterapi uygulanabilir.
- İşsiz bireylerin olumsuz düşüncelerinin azaltılması için güçlendirme yaklaşımı uygulanabilir.
- İşsiz bireylere profesyonel iş ağı kurma, işgücü piyasasının takip edilmesi gibi iş gücü piyasasını yakından tanımalarını sağlayacak konularda destek olunabilir.
- Sosyal hizmet uzmanları gençlerin, bilgi ve becerilerini geliştirme ve ekolojik bir değerlendirmeye gençlerin yetişkinliğe geçiş aşamasındaki zorlukların üstesinden gelmelerine yardımcı olmak için uygulama araştırması ve program değerlendirmesi yapabilir.

Araştırmacılara:

- Tekrarlayan olumsuz düşüncelerin istihdam edilebilirlik algısı üzerindeki etkisi toplumsal cinsiyet rollerinin etkisini görmek için kadınlarda ve erkeklerde karşılaştırılmalı olarak, klinik tanısı olan bireylerde ve engelli bireylerde olmak üzere farklı demografik gruplarda yapılabilir.
- Farklı yaş gruplarının işsizlik sürecinde istihdam edilebilirlik algısını ölçmeye dair karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir.

- Tekrarlayan olumsuz düşüncelerin işsizlik sürecinde nasıl deneyimlendiğini görmek için nitel çalışma yapılabilir.
- Sosyal hizmet uzmanlarının işsiz bireylere sahada aktif olarak nasıl destek sağladığına dair çalışmalar oldukça sınırlıdır. Dolayısıyla sosyal hizmet uzmanlarının bilgi ve becerileri ile işsiz bireylere nasıl destek sağladığına dair çalışmaların yapılması oldukça önemli olabilir.
- Endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları yalnızca işyeri refahı ve iş-yaşam dengesi boyutuyla sınırlı kalmamalı; aynı zamanda dezavantajlı grupların ve gençlerin işgücü piyasasına erişimini artıracak ve sürdürülebilir istihdamı destekleyecek makro politikaların geliştirilmesine de aktif katkı sağlamalıdır.

Politika Yapıcılara

- Genç bireylerin üniversite son sınıfta uzun dönem staj yapmaları zorunlu hale getirilerek deneyim kazanmaları sağlanmalıdır.
- Genç bireylere devlet desteğiyle yurtdışı ve yurtiçinde staj imkanları sağlanmalıdır.
- Son zamanlarda özel sektörde yaygın olan “gönüllü çalışma” modelinin devlet tarafından kontrolü sağlanmalı ve bu sayede özellikle yeni mezun gençlerin gönüllü çalışan başlığı altında emek sömürsünün önüne geçerek ücretli istihdamı sağlanmalıdır.
- Özel sektörde yer alan her kurum için belirli sayıda yeni mezun işe alımı zorunlu kılınmalıdır.

7. KAYNAKLAR

- Abramowitz, J. S., McKay, D., & Taylor, S., 2008, *Clinical handbook of obsessive-compulsive disorder and related problems*. JHU Press.
- Addison, J. T., 2002, Labor policy in the EU: The new emphasis on education and training under the Treaty of Amsterdam, *Journal of Labor Research*, 23(2), 303–317.
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024, *2024 yılı faaliyet raporu*. Ankara: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. <https://www.aile.gov.tr/media/197323/faaliyet-raporu-2024-son-28-02-2025.pdf> , [Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2025].
- Akçay, S., & Alpoğlu, İ. E., 2020, Sosyal hizmet uzmanlarının işsizlik deneyimleri, *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31(1), 47–69.
- Akkaya Semiz, D., 2019, *Sınıf öğretmenlerinin fen öğretimine yönelik tutumları ile özyeterlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Uşak ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi.
- Akkuş, S., 2024, *Sosyal hizmet alanında çalışan meslek elemanlarının adil dünya inançlarının psikolojik iyi oluşlarına etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi.
- Aksoy, T., 2021, *Pozitif ve negatif ruminasyon ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması ve geçerlik güvenirlik çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Akyıldız, Y., 2020, *İşsizlere yönelik istihdam hizmetlerinin sosyal hizmet açısından incelenmesi: İŞKUR örneği*, Türkiye’de kalkınma, işgücü ve demokrasi, In: Erdem. H. (Ed.), Bölüm 3, İKSAD Yayıncılık, Ankara, ISBN: 978-625-7279-70- 3, 23–56.
- Albano, R., & Parisi, T., 2017, What’s still important about work? A longitudinal and cross-country analysis of prevalent attitudes towards work during the last 40 years, *Well-Being at and through Work*, 9, 55–96.
- Albion, M. J., Fernie, K. M., & Burton, L. J., 2005, Individual differences in age and self-efficacy in the unemployed, *Australian Journal of Psychology*, 57(1), 11–19.
- Aldao, A., Nolen-Hoeksema, S., & Schweizer, S., 2010, Emotion-regulation strategies across psychopathology: A meta-analytic review, *Clinical Psychology Review*, 30(2), 217–237.
- Ali, S. R., McWhirter, E. H., & Chronister, K. M., 2005, Self-Efficacy and Vocational Outcome Expectations for Adolescents of Lower Socioeconomic Status: A Pilot Study. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 40–58.
- 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.

- Alkın, S., Korkmaz, O., & Balcı Çelik, S., 2020, Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması. *İş ve İnsan Dergisi*, 7 (1), 33-47.
- Allan, B. A., Rolniak, J. R., & Bouchard, L., 2018, Underemployment and well-being: Exploring the dark side of meaningful work, *Journal of Career Development*, 47(1).
- Álvarez-González, P., López-Miguens, M. J., & Caballero, G., 2017, Perceived employability in university students: Developing an integrated model, *Career Development International*, 22(3), 280–299.
- American Psychiatric Association., 2013, *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed.), American Psychiatric Publishing.
- Amundson, N. E., 1994, Negotiating identity during unemployment, *Journal of Employment Counseling*, 31(3), 98–104.
- Andersson, L., 2022, *Addressing youth unemployment: What role for social work?*, Thesis (PhD), Stockholms University.
- Andrews, V. H., & Borkovec, T. D., 1988, The differential effects of inductions of worry, somatic anxiety, and depression on emotional experience, *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 19(1), 21–26.
- Ang, M. C., 2015, Graduate employability awareness: A gendered perspective, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 192–198.
- Anyango, E., Adama, E., Brown, J., & Ngune, I., 2024, An examination of the career decision-making self-efficacy of final-year nursing students, *Nurse Education Today*, 138, 106196.
- Ardıç, M., 2023, Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin algılanan stres üzerine etkisinde akademik öz yeterliliğin aracılık rolü, *Journal of Organizational Behavior Studies*, 3(1), 38–56.
- Armano, E., Bove, A., & Murgia, A., 2017, *Mapping precariousness, labour insecurity and uncertain livelihoods. Subjectivities and resistance*, Routledge.
- Ar, Ö. F., 2020, *Yetişkin zihinsel engelli bireylerin istihdam edilme durumlarına göre yaşam doyumu, sosyal destek ve öz yeterlilik düzeylerinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.
- Arslan, Ü., & Uyar, B. B., 2020, Do career decidedness and career distress influence psychological and subjective wellbeing? The mediating role of mindfulness, *International Journal of Contemporary Educational Research*, 7(2), 271–280.
- Atay, B., & Güneri, O. Y., 2023, Thriving in the face of youth unemployment: The role of personal and social resources, *Journal of Employment Counseling*, 60(4), 175–190.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M., 2001, *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*, Oxford University Press.

- Ashforth, B., 2000, *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective*, Routledge.
- Ataşer, İ. E., & Akçakaya, N., 2025, Gençlerde Diplomalı İşsizlik Kaygısı ve Güven Arayışı. *İçtimaiyat*, 9(1), 626-644.
- Atefoe, E. A., & Kugbey, N., 2018, Psychological functioning and well-being among Ghanaian women: A brief report, *Journal of Psychology in Africa*, 28(1), 73–76.
- Ateş, B., 2016, Üniversite öğrencilerinde akademik başarının yordayıcısı olarak psikolojik iyi oluş ve sosyal yetkinlik, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59).
- 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.
- Atta, M., Akhter, N., Shujja, S., & Shujaat, J. M., 2013, Impact of self-efficacy on negative career thoughts in university graduates, *International Journal of Business and Social Science*, 4(6).
- Autor, D. H., 2001, Why do temporary help firms provide free general skills training?, *The Quarterly Journal of Economics*, 116(4), 1409–1448.
- Avcu, Y., 2023, Genç işsizlerde bilişsel çarpıtmaların depresyon ve anksiyete üzerine etkisinde ruminasyonun aracı rolü, Yüksek Lisans Tezi, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi.
- Aydımay, M., 2019, Yıkıcı liderliğin çalışanların öz-yeterlilik algısı ve üretim karşıtı davranış geliştirme eğilimleri üzerine etkisi, Doktora tezi, Mersin Üniversitesi.
- Ayhan, A. S., 2020, Üniversite öğrencilerinde öz anlayış ve bağlanma stillerinin psikolojik iyi oluş üzerinde yordayıcılığın incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.
- Aygün, N., & Topkaya, N., 2022, Akademik erteleme ve akademik mükemmeliyetçilik ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (61), 189–208.
- Ayvaz, A., 2023, Okuldan işe başarılı geçişte bağlamsal ve psikososyal yordamcılar, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi.
- Baglama, B., & Uzunboylu, H., 2017, The relationship between career decision-making self-efficacy and vocational outcome expectations of preservice special education teachers. *South African Journal of Education*, 37(4), 1–11.
- Bakar, A. R., 2011, *Preparing Malaysian youths for the world of work: Roles of technical and vocational education and training (TVET)*. UPM Press. <https://www.penerbit.upm.edu.my> ISBN: 978-967-344-199-0
- Bakkaloğlu, A., 2024, Türkiye'de Enflasyon ve İşsizlik Arasındaki İlişki: 2002-2023 Dönemi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 27(2), 597-609.

- Bandura, A., 1989, Human agency in social cognitive theory, *American Psychologist*, 44(9), 1175–1184.
- Bandura, A., 2011, On the functional properties of perceived self-efficacy revisited, *Journal of Management*, 38(1), 9–44.
- Bandura, A., 1995, *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge University Press.
- Bandura, A., 1994, *Self-efficacy*, Encyclopedia of human behavior, In: Ramachaudran, V. S. (Ed.), New York, NY: Academic Press, 71–81.
- Bandura, A., 1997, *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A., 1977, Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Bandura, A., 2001, Social cognitive theory: An agentic perspective, *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1–26.
- Bandura, A., 1986, *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A., & Schunk, D. H., 1981, Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation, *Journal of Personality and Social Psychology*, 41(3), 586–598.
- Baranowska, A., & Gebel, M., 2010, The determinants of youth temporary employment in the enlarged Europe, *European Societies*, 12(3), 367–390.
- Barlow, D. H., 1988, *Anxiety and its disorders*. Guilford Press.
- Barnhofer, T., Kuehn, E. M., de Jong-Meyer, R., & Williams, J. M. G., 2006, Beliefs about benefits of rumination in depressed men and women with and without a history of assault, *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 35(3), 317–324.
- 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.
- Baruch, Y., 2001, Employability: A substitute for loyalty?, *Human Resource Development International*, 4(4), 543–566.
- Baruch, Y., & Peiperl, M., 2000, The impact of an MBA on graduate careers, *Human Resource Management Journal*, 10(2), 69–90.
- Beasy, K., Crawford, J., Young, S., & Kelder, J., 2022, A quantitative study on Australian doctoral students' perceptions of employability preparedness: How gender and age matter, *Journal of Further and Higher Education*, 46(8), 1092–1106.

- Belle, M. A., Antwi, C. O., Ntim, S. Y., Affum-Osei, E., & Ren, J., 2022, Am I gonna get a job? Graduating students' psychological capital, coping styles, and employment anxiety, *Journal of Career Development*, 49(5), 1122–1136.
- Bennett, N., Dunne, E., & Carré, C., 1999, Patterns of core and generic skill provision in higher education, *Higher Education*, 37(1), 71–93.
- Bennett, D., Knight, E., & Li, I., 2023, The impact of pre-entry work experience on university students' perceived employability, *Journal of Further and Higher Education*, 47(8), 1140–1154.
- Berntson, E., 2008, *Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being*, Thesis (PhD), Stockholm University.
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S., 2006, Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities?, *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223–244.
- Berntson, E., & Marklund, S., 2007, The relationship between perceived employability and subsequent health, *Work & Stress*, 21(3), 279–292.
- Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M., 2008, Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(4), 413–425.
- Betz, N. E., & Hackett, G., 1981, The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men, *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399–410.
- Beveridge, W. H., 1909. *Unemployment: A problem of industry*. Longmans, Green and Co.
- Beyon Miloyan, N. A., Pachana, N. A., & Suddendorf, T., 2014, The future is here: A review of foresight systems in anxiety and depression, *Cognition and Emotion*, 28(5), 795–810.
- Bewick, B., Koutsopoulou, G., Miles, J., Slaa, E., & Barkham, M., 2010, Changes in undergraduate students' psychological well-being as they progress through university. *Studies in Higher Education*, 35(6), 633–645.
- Biramo, Y. B., Merikine Gebresilase, B., Elka, Z. Z., & Demissie, E. B., 2025, The effect of perceived employability on the job search behavior of unemployed youths: The mediating role of job search self-efficacy, *International Journal of Adolescence and Youth*, 30(1), 2454999.
- Blau, G., 1994, Testing a two-dimensional measure of job search behavior, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59(2), 288–312.
- Blossfeld, H.-P., Klijzing, E., Mills, M., & Kurz, K., 2005, *Globalization, uncertainty and youth in society*. Routledge.

- Boardman, J. D., & Robert, S. A., 2000, Neighborhood socioeconomic status and perceptions of self-efficacy, *Sociological Perspectives*, 43(1), 117–136.
- Boğazlıyan, E. E., & Avşaroğlu, S., 2024, Üniversite öğrencileri için iş bulma kaygısı (istihdam kaygısı) ölçeği geliştirme; geçerlik ve güvenirlik çalışması, *Pedagogical Perspective*, 3(1), 90–111.
- Bolat, Z., 2013, *Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlamlıkları ile öz-anlayışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Bonnard, C., 2020, What employability for higher education students?, *Journal of Education and Work*, 33(5-6), 425–445.
- Bonoli, G., 2014, Networking the unemployed: Can policy interventions facilitate access to employment through informal channels?, *International Social Security Review*, 67(2), 85–106.
- Bonsaksen, T., Lerdal, A., Heir, T., Ekeberg, Ø., Skogstad, L., Grimholt, T. K., & Schou-Bredal, I., 2019, General self-efficacy in the Norwegian population: Differences and similarities between sociodemographic groups, *Scandinavian journal of public health*, 47(7), 695–704.
- Borg, W. R., & Gall, M. D., 1984, Educational research: An introduction, *British Journal of Educational Studies*, 32(3).
- Borkovec, T. D., Robinson, E., Pruzinsky, T., & DePree, J. A., 1983, Preliminary exploration of worry: Some characteristics and processes, *Behaviour Research and Therapy*, 21(1), 9–16.
- Bozgeyikli, H., Görgülü, Z., & Boğazlıyan, E. E., 2023, Is motivation towards university sufficient? The three-way interaction among gender, socioeconomic status, and academic motivation on perceived employability, *Higher Education Research & Development*, 42(4), 801-815.
- Bozionelos, G., & Bozionelos, N., 2015, Employability and key outcomes in times of severe economic crisis: The role of career orientation, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi* 6(107), 11–32.
- Bower, J. E., Kemeny, M. E., Taylor, S. E., & Fahey, J. L., 1998, Cognitive processing, discovery of meaning, CD4 decline, and AIDS-related mortality among bereaved HIV-seropositive men, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 66(6), 979–986.
- Boxman, E. A., De Graaf, P. M., & Flap, H. D., 1991, The impact of social and human capital on the income attainment of Dutch managers, *Social Networks*, 13(1), 51–73.
- Böckerman, P., & Ilmakunnas, P., 2009, Unemployment and self-assessed health: Evidence from panel data, *Health Economics*, 18(2), 161–179.

- Bögels, S. M., & Brechman-Toussaint, M. L., 2006, Family issues in child anxiety: Attachment, family functioning, parental rearing and beliefs, *Clinical Psychology Review*, 26(7), 834–856.
- Böheim, R., Horvath, G. T., & Winter-Ebmer, R., 2011, Great expectations: Past wages and unemployment durations, *Labour Economics*, 18(6), 778–785.
- Böke, H., Doğan, A., & Kartal, M., 2019, Gençlik merkezine devam eden bireylerin öz yeterlilik düzeylerinin araştırılması, *Journal of Global Sport and Education Research*, 2(1), 45–56.
- Bradburn, N. M., 1969. *The structure of psychological well-being*. Aldine Publishing Company.
- Brand, J. E., 2015, The far-reaching impact of job loss and unemployment, *Annual Review of Sociology*, 41(1), 359–375.
- Breznitz, S., 1971, A study of worrying, *British Journal of Social and Clinical Psychology*, 10(3), 271–279.
- Breslin, M. J., & Breslin, Z., 2013, Unemployment and psychological well-being in post Celtic Tiger Ireland, *The Irish Journal of Psychology*, 34(2), 67–80.
- Briar, K. H., 1983, Unemployment: Toward a social work agenda, *Social Work*, 28(3), 211–216.
- Briar, K. H., Berglind, H., & Hoff, M. D., 1990, Unemployment: A social and human service issue, *Journal of International and Comparative Social Welfare*, 6(1–2), 1–15.
- Brosschot, J. F., Gerin, W., & Thayer, J. F., 2006, The perseverative cognition hypothesis: A review of worry, prolonged stress-related physiological activation, and health, *Journal of Psychosomatic Research*, 60(2), 113–124.
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., & Shalhoop, J., 2006, Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates, *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 717–726.
- Brown, G. W., & Harris, T. O., 1993, Aetiology of anxiety and depressive disorders in an inner-city population. 1. Early adversity, *Psychological Medicine*, 23(1), 143–154.
- Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S., 2003, Employability in a knowledge-driven economy, *Journal of Education and Work*, 16(2), 107–126.
- Bryant, F., 2003, *Savoring Beliefs Inventory (SBI): A scale for measuring beliefs about savouring*, *Journal of Mental Health*, 12(2), 175–196.
- Bugay, A., & Erdur-Baker, Ö., 2011, Ruminasyon düzeyinin toplumsal cinsiyet ve yaşa göre incelenmesi, *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 4(36), 191–199.

- Bullock-Yowell, E., Andrews, L., McConnell, A., & Campbell, M., 2012, Unemployed adults' career thoughts, career self-efficacy, and interest: Any similarity to college students?, *Journal of Employment Counseling*, 49(1), 18–30.
- Bullock-Yowell, E., McConnell, A. E., & Schedin, E. A., 2014, Decided and undecided students: Career self-efficacy, negative thinking, and decision-making difficulties, *NACADA Journal*, 34(1), 22–34.
- Büyüköze Kavas, A., 2011, *Testing a model of career indecision among university students based on social cognitive career theory*, (Doktora Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F., 2017, *Bilimsel araştırma yöntemleri* (23. baskı), Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cage, E., James, A. I., Newell, V., & Lucas, R., 2022, Expectations and experiences of the transition out of university for students with mental health conditions, *European Journal of Higher Education*, 12(2), 171–193.
- Can, M., & Aydın, N. C., 2022, Eylemsiz düşünceler sarmalına kapılmak: Rumination, *Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisi*, 2(1), 57–69.
- Cann, A., Calhoun, L. G., Tedeschi, R. G., Triplett, K. N., Vishnevsky, T., & Lindstrom, C. M., 2011, Assessing posttraumatic cognitive processes: The event related rumination inventory, *Anxiety, Stress, & Coping*, 24(2), 137–156.
- Cantez, E., 2018, Üniversite öğrencilerinin mutluluk, psikolojik sağlamlık ve öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki, *Aydın İnsan ve Toplum Dergisi*, 4(2), 61–76.
- Capone, V., Marino, L., & Park, M. S. A., 2021, Perceived employability, academic commitment, and competency of university students during the COVID-19 pandemic: An exploratory study of student well-being, *Frontiers in Psychology*, 12, 788387.
- Caplan, R. D., Vinokur, A. D., & Price, R. H., 1997, From job loss to reemployment: Field experiments in prevention-focused coping, *Issues in Children's and Families Lives*, 6, 341–379.
- Caplan, R. D., Vinokur, A. D., Price, R. H., & Van Ryn, M., 1989, Job seeking, reemployment, and mental health: A randomized field experiment in coping with job loss, *Journal of Applied Psychology*, 74(5), 759–769.
- Caprara, G. V., & Steca, P., 2007, Prosocial agency: The contribution of values and self-efficacy beliefs to prosocial behavior across ages, *Journal of Social and Clinical Psychology*, 26(2), 218–239.
- Caprara, G. V., Caprara, M., & Steca, P., 2003, Personality's correlates of adult development and aging, *European Psychologist*, 8(3), 131–147.

- Carbery, R., & Garavan, T. N., 2005, Organisational restructuring and downsizing: Issues related to learning, training and employability of survivors, *Journal of European Industrial Training*, 29(6), 488–508.
- Carroll, N., 2007, Unemployment and psychological well-being, *Economic Record*, 83(262), 287–302.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F., 1994, Situational coping and coping dispositions in a stressful transaction, *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(1), 184–195.
- Černis, E., Dunn, G., Startup, H., Kingdon, D., Wingham, G., Evans, N., ... & Freeman, D., 2016, The perseverative thinking questionnaire in patients with persecutory delusions, *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 44(4), 472–481.
- Ceylan, İ., 2024, *İş yeri ruhsallığı ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin öğretmenlerin algılarına göre incelenmesi*, Yüksek lisans tezi, Mardin Artuklu Üniversitesi.
- Chan, D., 2000, *Understanding adaptation to changes in the work environment: Integrating individual difference and learning perspectives*, Research in personnel and human resources management, In: Ferris, G. R., (Ed.), Stamford, CT: JAI Press, 1–42.
- Chelminski, I., & Zimmerman, M., 2003, Pathological worry in depressed and anxious patients, *Journal of Anxiety Disorders*, 17(5), 533–546.
- Cheng, G. H. L., Chan, D. K. S., & Au, W. T., 2021, Profiles of employability and their career and psychological implications among unemployed youth, *Applied Research in Quality of Life*, 16(5), 2205–2219.
- Chen, S. H., 2015, Cultural intelligence, psychological well-being, and employability of Taiwan's indigenous college students, *Review of European Studies*, 7, 147.
- Chiş, R., Ignat, S., Roman, R., Demeter, E., Chiş, S., Rad, D., & Arion, F. H., 2024, The influence of educational level on self-efficacy, introversion, and agreeableness: An interpersonal difference analysis, *Revista Românească pentru Educație Multidimensională*, 16(2), 569–580.
- Chyung, S. Y. Y., 2007, Age and gender differences in online behavior, self-efficacy, and academic performance, *Quarterly Review of Distance Education*, 8(3).
- Cihangir-Çankaya, Z., 2005, *Öz belirleme modeli: Özerklik desteği, ihtiyaç doyumu ve iyi olma*, Doktora tezi, Gazi Üniversitesi.
- Cifre, E., Vera, M., Sánchez-Cardona, I., & De Cuyper, N., 2018, Sex, gender identity, and perceived employability among Spanish employed and unemployed youngsters, *Frontiers in Psychology*, 9, 2467.
- Clark, A. E., & Oswald, A. J., 1994, Unhappiness and unemployment, *The Economic Journal*, 104(424), 648.

- Clark, T., 2018, 'It's scary and it's big, and there's no job security': Undergraduate experiences of career planning and stratification in an English red brick university, *Social Sciences*, 7(10).
- Clement, E. G., 2022, *Effects of rumination and co-rumination on the relationship between self-efficacy and depressive symptoms*, Thesis (PhD), Maine University.
- Coen, A. D., Forrier, A., & Sels, L., 2010, The impact of age on the reservation wage: The role of employability (Working Paper No. 1010). Katholieke Universiteit Leuven, Department of Marketing and Organisation Studies.
- Confederation of British Industry., 2001, *In search of employability*. CBI.
- Conway, M., Csank, P. A., Holm, S. L., & Blake, C. K., 2000, On assessing individual differences in rumination on sadness, *Journal of Personality Assessment*, 75(3), 404–425.
- Conway, M., Mendelson, M., Giannopoulos, C., Csank, P. A., & Holm, S. L., 2004, Childhood and adult sexual abuse, rumination on sadness, and dysphoria, *Child Abuse & Neglect*, 28(4), 393–410.
- Coşkun, R., Altunışık, R., & Yıldırım, E., 2005, *Araştırma yöntemleri: Sosyal bilimlerde SPSS uygulamalı*. Sakarya Yayıncılık.
- Cömertpay, Y. N., 2024, *Olumlu ve olumsuz ruminasyon ile mental iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Antalya Bilim Üniversitesi.
- Craske, M. G., & Barlow, D. H., 2006, *Mastery of your anxiety and worry*. Oxford University Press.
- Creed, P. A., Hood, M., & Hu, S., 2017, Personal orientation as an antecedent to career stress and employability confidence: The intervening roles of career goal-performance discrepancy and career goal importance, *Journal of Vocational Behavior*, 99, 79– 92.
- Creed, P. A., Hood, M., & Leung, L. Y., 2012, The relationship between control, job seeking, and well-being in unemployed people, *Journal of Applied Social Psychology*, 42(3), 689–701.
- Creed, P. A., & Macintyre, S. R., 2001, The relative effects of deprivation of the latent and manifest benefits of employment on the well-being of unemployed people, *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(4), 324.
- 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.
- Creed, P. A., & Watson, T., 2003, Age, gender, psychological wellbeing and the impact of losing the latent and manifest benefits of employment in unemployed people, *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 95–103.

- Crimmins, G., & Casey, S., 2023, How equity practices within universities facilitate women graduates' employability, *Education+ Training*, 65(1), 44–57.
- Cron, W. L., & Slocum Jr, J. W., 1986, The influence of career stages on salespeople's job attitudes, work perceptions, and performance, *Journal of Marketing Research*, 23(2), 119–129.
- Curtis, E., Gibbon, P., & Katsikitis, M., 2016, Group identity and readiness to change unemployment status. *Journal of Employment Counseling*, 53(2), 50–59.
- Çelik, M., 2020, Dördü bir arada: Kariyer uyumunun yordayıcıları olarak iyimserlik, umut, bölüm uygunluğu ve istihdam edilebilirlik, *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 293–305.
- Çetinceli, K., & Tüzün, P., 2022, Üniversite öğrencilerinin işsizlik kaygısı, yaşam doyumu ve psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki, *Current Perspectives in Social Sciences*, 26(1), 21–30.
- Çolak, S., 2024, *Sosyal medya kullanan kişilerin, bilinçli farkındalık ve psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkinin sosyodemografik değişkenlere göre incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Doğu Üniversitesi.
- Dacre Pool, L., & Sewell, P., 2007, The key to employability: Developing a practical model of graduate employability, *Education + Training*, 49(4), 277–289.
- Dacre Pool, L., & Qualter, P., 2013, Emotional self-efficacy, graduate employability, and career satisfaction: Testing the associations, *Australian Journal of Psychology*, 65(4), 214–223.
- Danış, M. Z., 2007, Sosyal hizmet mesleği ve disiplinde sosyal politikanın yeri ve önemi, *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 18(2), 51–64.
- Danner, D. D., Snowdon, D. A., & Friesen, W. V., 2001, Positive emotions in early life and longevity: Findings from the nun study, *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(5), 804–813.
- Davey, G. C., & Tallis, F. E., 1994, *Worrying: Perspectives on theory, assessment and treatment*. John Wiley & Sons.
- David, G., 1985, Social work and unemployment: Role of social policy, *Social Thought*, 11(4), 36–44.
- Davidson, K. W., Mostofsky, E., & Whang, W., 2010, Don't worry, be happy: Positive affect and reduced 10-year incident coronary heart disease: The Canadian Nova Scotia Health Survey, *European Heart Journal*, 31(9), 1065–1070.
- De Bruijn, E. J., & Antonides, G., 2020, Determinants of financial worry and rumination, *Journal of Economic Psychology*, 76, 102233.

- De Grip, A., Van Loo, J., & Sanders, J., 2004, The industry employability index: Taking account of supply and demand characteristics, *International Labour Review*, 143, 211–233.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M., 2008, Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction, *Journal of Happiness Studies*, 9, 1–11.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., & De Witte, H., 2008, Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity, *Applied Psychology*, 57(3), 488–509.
- De Cuyper, N., & De Witte, H., 2010, Impress to become employable: The case of temporary workers, *Journal of Career Development*, 37(3), 635–652.
- De Cuyper, N., & De Witte, H., 2010, Temporary employment and perceived employability: Mediation by impression management, *Journal of Career Development*, 37(3), 635–652.
- De Cuyper, N., & De Witte, H., 2011, The management paradox: Self-rated employability and organizational commitment and performance, *Personnel Review*, 40(2), 152–172.
- 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.
- de Graaf, W., & Maier, R., 2017, The welfare state and the life course: Examining the interrelationship between welfare arrangements and inequality Dynamics, *Social Policy & Administration*, 51(1), 40–55.
- de Janasz, S. C., & Forret, M. L., 2008, Learning the art of networking: A critical skill for enhancing social capital and career success, *Journal of Management Education*, 32(5), 629–650.
- de Jong, A., Hommes, M., Brouwers, A., & Tomic, W., 2013, Effects of mindfulness-based stress reduction course on stress, mindfulness, job self-efficacy and motivation among unemployed people, *Australian Journal of Career Development*, 22(2), 51–62.
- Demazière, D., 2021, Job search success among the formerly-unemployed: Paradoxically, a matter of self-discipline, *Critical Policy Studies*, 15(2), 192–208.
- De Neve, J.-E., Diener, E., Tay, L., & Xuereb, C., 2013, *The objective benefits of subjective well-being* (CEP Discussion Paper No. 1236), Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
- Demirci, A., 2023, *Belirsizliğe tahammülsüzlük ile kişiler arası problem çözme arasındaki ilişkide olumlu ve olumsuz ruminasyonun aracılık rolü*, Doktora Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi.

- Demirci, A., & Arslan, C., 2022, The study of adaptation of the Positive and Negative Rumination Scale into Turkish, *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*,
- Demircioğlu, H., & Işık, E., 2020, Analyzing self-efficacy perception of university students, *Çukurova University Faculty of Education Journal*, 49(1), 163–184.
- Department for Education and Employment., 2000. *Final report of the National Skills Task Force*. DfEE.
- DePaulo, B., & Morris, W., 2005, TARGET ARTICLE: Singles in society and in science, *Psychological Inquiry*, 16(2), 57–83.
- Devlet Planlama Teşkilatı., 1984. *Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985–1989)*. T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı.
- Devlet Planlama Teşkilatı., 1989. *Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990–1994)*. T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı.
- Devlet Planlama Teşkilatı., 1995. *Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996–2000)*. T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı.
- De Vries, S., Gründemann, R., & Van Vuuren, T., 2001, Employability policy in Dutch organizations, *International Journal of Human Resource Management*, 12(7), 1193–1202.
- De Vos, A., & Soens, N., 2008, Protean attitude and career success: The mediating role of self-management, *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449–456.
- Dewi, R. P., & Rizal, R. K., 2024, The influence of family support on rumination in job seekers in Padang City, *In Trend: International Journal of Trends in Global Psychological Science and Education*, 1(4), 119–124.
- De Witte, H., Hooge, J., & Vanbelle, E., 2010, Do the long-term unemployed adapt to unemployment?, *Romanian Journal of Applied Psychology*, 12(1), 8-14.
- Diener, E., 1984, Subjective well-being, *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. doi:10.1037/0033-2909.95.3.542
- Diener, E., 2000, Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index, *American Psychologist*, 55(1), 34.
- Diener, E., & Biswas-Diener, R., 2011, *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. John Wiley & Sons.
- Diener, E., & Chan, M. Y., 2011, Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity, *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1), 1–43.

- Diener, E., Kanazawa, S., Suh, E. M., & Oishi, S., 2014, Why people are in a generally good mood, *Personality and Social Psychology Review*, 19(3), 235–256.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S., 2018, Advances and open questions in the science of subjective well-being, *Collabra: Psychology*, 4(1).
- Diener, E., Nickerson, C., Lucas, R. E., & Sandvik, E., 2002, Dispositional affect and job outcomes, *Social Indicators Research*, 59, 229–259.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E., 2003, Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life, *Annual Review of Psychology*, 54(1), 403–425.
- Diener, E., Pressman, S. D., Hunter, J., & Delgadillo-Chase, D., 2017, If, why, and when subjective well-being influences health, and future needed research, *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 9(2), 133–167.
- Diener, E., & Ryan, K., 2009, Subjective well-being: A general overview, *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391–406.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L., 1999, Subjective well-being: Three decades of progress, *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302.
- Dieringer, D. D., Lenz, J. G., Hayden, S. C. W., & Peterson, G. W., 2017, The relation of negative career thoughts to depression and hopelessness, *The Career Development Quarterly*, 65(2), 159–172.
- Diñçer, R. S., & Kurtuluş, B., 2020, Bölüm memnuniyetini ve mesleki beklentiyi etkileyen sosyo-ekonomik faktörler, *Uluslararası Hukuk ve Sosyal Bilim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 22–37.
- DİSK/Genel-İş., 2025, *Türkiye’de genç emeği raporu*. DİSK/Genel-İş Sendikası. <https://www.genel-is.org.tr/disk-genel-is-arastirma-dairesinden-emar-genc-emeği-raporu-her-10-gencten-6si-istihdama-katılamıyor,2,48463> ,[Erişim Tarihi: 09.07.2025].
- Do Céu Taveira, M., Silva, A. D., & Pereira, S., 2023, Coping with unemployment in COVID-19: The role of employability beliefs in exploration self-efficacy, *Psihologija*, 56(3).
- Donald, W. E., Baruch, Y., & Ashleigh, M., 2017, The undergraduate self-perception of employability: Human capital, careers advice, and career ownership, *Studies in Higher Education*, 44(4), 599–614.
- Drishti, E., Kopliku, B., Lesha, J., & Hasmuja, E., 2025, Graduate employability in the Western Balkans: A career ecosystem perspective on labour market inequalities. *Preprint stage*—under review.
- Duarte, M. E., da Silva, J. T., & Paixão, M. P., 2017, *Career adaptability, employability, and career resilience in managing transitions*. In Psychology of career adaptability, employability and resilience, Springer International Publishing, 241–261. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_15

- Dupuy, J. B., Beaudoin, S., Rhéaume, J., Ladouceur, R., & Dugas, M. J., 2001, Worry: Daily self-report in clinical and non-clinical populations, *Behaviour Research and Therapy*, 39(10), 1249–1255.
- Durdukoca, Ş. F., 2010, Sınıf öğretmeni adaylarının akademik özyeterlik algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 69-77.
- Durmaz, Ş., & Ören, K., 2017, Öz yeterlilik ve özgüvenin işgücü ve istihdama etkisine bir bakış, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 109-120.
- D'zurilla, T. J., & Goldfried, M. R., 1971, Problem solving and behavior modification, *Journal of Abnormal Psychology*, 78(1), 107–126.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A., 2003, Predictors of success in the era of the boundaryless career, *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(6), 689–708.
- Edet, D. A., & Udida, F. U., 2019, Business education programs curriculum contents and acquisition of employability skills among graduates of universities in Cross River State, Nigeria, *European Journal of Education Studies*, 5(10), 76–90.
- Eğritaş, F. F., 2024, *Üniversite öğrencilerinde istihdam edilebilirlik becerileri: Bir karma yöntemler araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi.
- Ehring, T., & Behar, E., 2020. *Transdiagnostic view on worrying and other negative mental content*, Generalized anxiety disorder and worrying: A comprehensive handbook for clinicians and researchers, In: Gerlach, A. L. & Gloster A. T. (Ed.), Wiley Blackwell, 43–68.
- Ehring, T., Frank, S., & Ehlers, A., 2008, The role of rumination and reduced concreteness in the maintenance of posttraumatic stress disorder and depression following trauma, *Cognitive Therapy and Research*, 32, 488–506.
- Ehring, T., Zetsche, U., Weidacker, K., Wahl, K., Schönfeld, S., & Ehlers, A., 2011, The Perseverative Thinking Questionnaire (PTQ): Validation of a content-independent measure of repetitive negative thinking, *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 42(2), 225–232.
- Ehring, T., & Watkins, E. R., 2008, Repetitive negative thinking as a transdiagnostic process, *International Journal of Cognitive Therapy*, 1(3), 192–205.
- Ekşioğlu, Z., 2022, *Üniversite mezunu işsiz bireylerde psikolojik iyi oluş, umutsuzluk seviyesi ve algılanan sosyal destek arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Okan Üniversitesi.

- Elliott, I., & Coker, S., 2008, Independent self-construal, self-reflection, and self-rumination: A path model for predicting happiness, *Australian Journal of Psychology*, 60(3), 127–134.
- Emery, L., Sorrell, A., & Miles, C., 2020, Age differences in negative, but not positive, rumination, *The Journals of Gerontology: Series B*, 75(1), 80–84.
- Erdoğan, İ., & Alemdar, K., 2005, *Öteki kuram: Kitle iletişim kuram ve araştırmalarının tarihsel ve eleştirel bir değerlendirmesi*. Ankara: Erk.
- Ergün, M., 2021, *Üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algısına etki eden kişisel ve çevresel faktörler*, Doktora Tezi, Lefke Avrupa Üniversitesi.
- Erikli, S., & Bayat, B., 2019, Üniversite mezunu uzun süreli genç işsizlerin eğitim ve çalışma yaşamı beklentisi: Ankara örneği, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 19(43), 297–331.
- Ersarı, G., 2023, Üniversite öğrencilerinin işsizlik kaygısının girişimcilik niyetine etkisinde proaktif kişiliğin aracı rolü, öz yeterliliğin düzenleyici rolü, *İzmir İktisat Dergisi*, 38(3), 738–754.
- Erkuş, A., 2010, Psikometrik terimlerin Türkçe karşılıklarının anlamları ile yapılan işlemlerin uyumsuzluğu, *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 1(2), 72–77.
- Ertürk, A., Kara, S. B. K., & Güneş, D. Z., 2016, Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: Bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1723–1744.
- European Commission., 2024, *Autumn 2024 economic forecast: Gradual rebound in an adverse environment*, https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-forecast-and-surveys/economic-forecasts/autumn-2024-economic-forecast-gradual-rebound-adverse-environment_en, [Erişim Tarihi: 24 Ocak 2025].
- EU-OSHA., 2001. *Occupational safety and health and employability: Programmes, practices and experiences*. European Agency for Safety and Health at Work.
- Ewen, R. B., 2003. *An introduction to theories of personality* (6th ed.). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Fajimi, B. A., 2023, Professional self-care and social workers' burnout in public junior secondary schools in Ikorodu North LCDA, Lagos State, *International Journal of Multidisciplinary Academic Research*, 4(1), 16–24.
- Fajimi, B. A., 2025, Roles of social workers in bridging the gap between social policy and social action in youth unemployment in Nigeria, *American Journal of Social Sciences and Humanities*, 10(1), 30–46.
- Farré, L., Fasani, F., & Mueller, H., 2018, Feeling useless: The effect of unemployment on mental health in the Great Recession, *IZA Journal of Labor Economics*, 7(1), 1–34.

- Fassbender, I., & Leyendecker, B., 2018, Socio-economic status and psychological well-being in a sample of Turkish immigrant mothers in Germany, *Frontiers in Psychology*, 9, 1586.
- Feather, N. T., 2012, *The psychological impact of unemployment*. Springer Science & Business Media.
- Feintuch, A., 1955, Improving the employability and attitudes of "difficult-to-place" persons, *Psychological Monographs: General and Applied*, 69(7), 1–20.
- Feldman, G. C., Joormann, J., & Johnson, S. L., 2008, Responses to positive affect: A self-report measure of rumination and dampening, *Cognitive Therapy and Research*, 32, 507–525.
- Fergus, D. N., Chen, Y. H., Chuang, Y. C., Ma, A. H. S., & Chuang, K. Y., 2024, A cross-sectional analysis of gender and psychological well-being among older Taiwanese adults, *Frontiers in Psychology*, 15, 1392007. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1392007>
- Fernández-Valera, M. M., Meseguer de Pedro, M., De Cuyper, N., García-Izquierdo, M., & Soler Sanchez, M. I., 2020, Explaining job search behavior in unemployed youngsters beyond perceived employability: The role of psychological capital, *Frontiers in Psychology*, 11, 1698.
- Fidan, T., Fidan, İ. Ö., & Öztürk, H., 2018, Meslek yüksekokulu öğrenci ve mezunlarının kariyer seçimlerine etki eden faktörler ile kariyer beklentileri: Öz yeterliğin aracı rolü. *Yükseköğretim Dergisi*, 8(3), 249-263.
- Filippello, P., Sorrenti, L., Larcan, R., & Rizzo, A., 2013, Academic underachievement, self-esteem and self-efficacy in decision making, *Mediterranean Journal of Clinical Psychology*, 1(3).
- Finch, D. J., Hamilton, L. K., Baldwin, R., & Zehner, M., 2013, An exploratory study of factors affecting undergraduate employability, *Education+ Training*, 55(7), 681–704.
- Finn, D., 2000, From full employment to employability: A new deal for Britain's unemployed?, *International Journal of Manpower*, 21(5), 384-399.
- Flavell, J. H., 1979, Metacognition and cognitive monitoring: A new area of cognitive-developmental inquiry, *American Psychologist*, 34(10), 906–911.
- Fraenkel, J., Wallen, N., & Hyun, H., 1993. *How to Design and Evaluate Research in Education* 10th ed. McGraw-Hill Education.
- Ford, M. E., & Smith, P. R., 2007, Thriving with social purpose: An integrative approach to the development of optimal human functioning, *Educational Psychologist*, 42(3), 153–171.

- Forrier, A., & Sels, L., 2003, The concept employability: A complex mosaic, *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-124.
- Forrier, A., & Sels, L., 2003, Temporary employment and employability: Training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium, *Work, Employment and Society*, 17(4), 641–666.
- Forrier, A., Verbruggen, M., & 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.
- Fort, I., Jacquet, F., & Leroy, N., 2011, Self-efficacy, goals, and job search behaviors, *Career Development International*, 16(5), 469–481.
- Freeman, D., Dunn, G., Startup, H., & Kingdon, D., 2012, The effects of reducing worry in patients with persecutory delusions: Study protocol for a randomized controlled trial, *Trials*, 13, 1–7.
- Fresco, D. M., Frankel, A. N., Mennin, D. S., Turk, C. L., & Heimberg, R. G., 2002, Distinct and overlapping features of rumination and worry: The relationship of cognitive production to negative affective states, *Cognitive Therapy and Research*, 26, 179–188.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E., 2004, Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications, *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38.
- Fuentes, N., & Rojas, M., 2001, Economic theory and subjective well-being: Mexico, *Social Indicators Research*, 53, 289–314.
- Gabriel, A. S., MacGowan, R. L., Ganster, M. L., & Slaughter, J. E., 2021, The influence of COVID-induced job search anxiety and conspiracy beliefs on job search effort: A within-person investigation, *Journal of Applied Psychology*, 106(5), 657–673.
- Gallagher, M. W., 2012, Self-efficacy, *Encyclopedia of Human Behavior*, 314–320.
- Galles, J. A., & Lenz, J. G., 2013, Relationships among career thoughts, vocational identity, and calling: Implications for practice, *The Career Development Quarterly*, 61(3), 240–248.
- Gallie, D., & Paugam, S., 2000, *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*. Oxford University Press.
- Gander, F., Hofmann, J., & Ruch, W., 2021, From unemployment to employment and back: Professional trajectories and well-being, *Applied Research in Quality of Life*, 16(2), 739–751.
- Garcia, S. R., Felonia, J. P., Lim, W. C., Pascua, P. K., Quiwa, J. E., & Tus, J., 2022, Living in the shadow of unemployment: A phenomenological study amidst the COVID-19 pandemic, *International Journal of Psychology and Counseling*, 12(1), 32–58.

- Garsten, C., & Jacobsson, K., 2004, *Learning to be employable: An introduction*, Learning to be employable: New agendas on work, responsibility, and learning in a globalizing world In: Garsten, C. & Jacobsson, K. (Ed.), Palgrave, 1–22.
- Gazier, B., 1990, L'employabilité: Brève radiographie d'un concept en mutation, *Sociologie du travail*, 32(4), 575–584.
- Gazier, B., 2001, *Employability—The complexity of a policy Notion*, Employability In: Gazier, B., (Ed.), Routledge, 3–22.
- Gbadamosi, G., Evans, C., Richardson, M., & Ridolfo, M., 2015, Employability and students' part-time work in the UK: Does self-efficacy and career aspiration matter?, *British Educational Research Journal*, 41, 1086–1107.
- Gedikli, C., Miraglia, M., Connolly, S., Bryan, M., & Watson, D., 2022, The relationship between unemployment and wellbeing: An updated meta-analysis of longitudinal evidence, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(1), 128–144.
- Gencer, N. (Çeviren)., 2018, Öznel İyi Oluş: Genel Bir Bakış, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2621–2638.
- George, D., & Mallery, P., 2010, *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 17.0 update* (10th ed.), Boston: Pearson.
- Georgiou, K., Nikolaou, I., Tomprou, M., & Rafailidou, M., 2012, The role of job seekers' individual characteristics on job seeking behavior and psychological well-being, *International Journal of Selection and Assessment*, 20(4), 414–422.
- Ghavifekr, S., Jani, R. B., & Kenayathulla, H. B. B., 2016, Gender and employability in higher learning institutions in Malaysia: Implication for leadership and policy, *Journal of Social Sciences*, 2.
- Gilardi, S., & Guglielmetti, C., 2015, Will I make it?: Self-perceived employability in the unemployed, *Ricerche di Psicologia*, 1, 63–87. <https://doi.org/10.3280/RIP2015-001003>
- Gladstone, G. L., Parker, G. B., Mitchell, P. B., Malhi, G. S., Wilhelm, K. A., & Austin, M. P., 2005, A brief measure of worry severity (BMWS): Personality and clinical correlates of severe worriers, *Journal of Anxiety Disorders*, 19(8), 877–892.
- Goetschy, J., & Pochet, P., 1997, The Treaty of Amsterdam: A new approach to employment and social affairs?, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 3(3), 607–620.
- Goodman, P. S., & Healy, J., 2009, Job losses hint at vast remaking of U.S. economy, *The New York Times*.
http://www.nytimes.com/2009/03/07/business/economy/07jobs.html?ref=layoffs_and_job_reductions

- Gowan, M. A., 2012, Employability, well-being and job satisfaction following a job loss, *Journal of Managerial Psychology*, 27(8), 780–798.
- Göksu, Z., & Özmutlu, İ., 2023, Okul öncesi öğretmenlerinin genel öz yeterlilik algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki (Tekirdağ ili örneği), *Trakya Eğitim Dergisi*, 13(2), 1108–1124.
- Graf, A. S., Ramsey, M. A., Patrick, J. H., & Gentzler, A. L., 2016, Dark storm clouds and rays of sunshine: Profiles of negative and positive rumination about daily hassles and uplifts, *Journal of Happiness Studies*, 17, 2257–2276.
- Graham, L., & Mlatsheni, C., 2015, Youth unemployment in South Africa: Understanding the challenge and working on solutions, *South African Child Gauge*, 2, 51–59.
- Grearson, A., 2016, The ladder of wellness: Relating happiness, subjective well-being, and flourishing, *Journal of Undergraduate Studies at Trent (JUST)*, 4(1), 126–134.
- Green, F., 2009. *Job insecurity, employability, unemployment and well-being* (No. 09, 18). School of Economics Discussion Papers.
- Green, M., & Elliott, M., 2010, Religion, health, and psychological well-being, *Journal of Religion and Health*, 49, 149–163.
- Greenberg, J., & Pyszczynski, T., 1986, Persistent high self-focus after failure and low self-focus after success: The depressive self-focusing style, *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 1039–1044.
- Greenberg, M. A., 1995, Cognitive processing of traumas: The role of intrusive thoughts and reappraisals, *Journal of Applied Social Psychology*, 25(14), 1262–1296.
- Griep, Y., Kinnunen, U., Nätti, J., De Cuyper, N., Mauno, S., Mäkikangas, A., & De Witte, H., 2016, The effects of unemployment and perceived job insecurity: A comparison of their association with psychological and somatic complaints, self-rated health and life satisfaction, *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89, 147–162.
- 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.
- Gunawan, W., Glendon, A. I., & Creed, P. A., 2024, Young adults perceived future employability: Testing a social cognitive career model, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1–18.

- Gunawardena, A. P. Y. G. V., & Samaraweera, G. R. S. R. C., 2024, A comparative analysis of the factors influencing job expectations among unemployed men and women in Sri Lanka, *Sri Lanka Journal of Social Sciences and Humanities*, 4(1).
- Gülen, A., 2023, *Ergenlerde akademik motivasyon ve öznel iyi oluş ilişkisinde girişimcilik eğiliminin düzenleyici rolü*, Yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi.
- Güloğlu, F. K., 2020, *Dezavantajlı gruplar kavramı üzerine tartışmalar ve dezavantajlılığa bütüncül bir bakış*, Dezavantajlı gruplar ve sosyal hizmet: El kitabı, In: Serdar, M., (Ed.), Grafiker Yayınları, 9–39.
- Günay, A., & Çelik, R., 2019, Kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik değişkenleriyle yordanması, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (33), 205–218.
- Gürbüz, S., 2019, Aracılık modellerinin analizinde yeni yaklaşım: Baron ve Kenny'nin yöntemi hâlâ geçerli mi? *Türk Psikoloji Dergisi*, 34, 1–15.
- Hager, N. M., Judah, M. R., & Milam, A. L., 2022, Loneliness and depression in college students during the COVID-19 pandemic: The role of boredom and repetitive negative thinking, *International Journal of Cognitive Therapy*, 15(2), 134-152.
- Hall, D. T., 2004, The protean career: A quarter-century journey, *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13.
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H., 1995, The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond, *Journal of Vocational Behavior*, 47(3), 269–289.
- Hall, D. T., & Moss, J. E., 1998, The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt, *Organizational Dynamics*, 26(3), 22–37.
- Halladay, A., 1980, Social work's response to unemployment: A time for decision, *Australian Social Work*, 33(3), 3–12.
- Handler, J. F., 2002, Social citizenship and workfare in the United States and Western Europe: From status to contract, 9. *Temel Gelir Avrupa Ağı (BIEN) Uluslararası Kongresi Bildirileri*, Cenevre, 12–14.
- Harrington, R., & Loffredo, D. A., 2010, Insight, rumination, and self-reflection as predictors of well-being, *The Journal of Psychology*, 145(1), 39–57.
- Harvey, A. G., Watkins, E., & Mansell, W., 2004, *Cognitive behavioural processes across psychological disorders: A transdiagnostic approach to research and treatment*, Oxford University Press.
- Harvey, L., 2001, Defining and measuring employability, *Quality in Higher Education*, 7(2), 97–109.

- Harlow, A. J., & Bowman, S. L., 2016, Examining the career decision self-efficacy and career maturity of community college and first-generation students, *Journal of Career Development*, 43(6), 512–525.
- Hayes, A. F., 2018, *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.), New York: The Guilford Press.
- Heijde, C. M. van der, & Van der Heijden, B. I., 2006, A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability, *Human Resource Management*, 45(3), 449–476.
- Hendricks, K. S., 2016, The sources of self-efficacy, *Update: Applications of Research in Music Education*, 35(1), 32–38.
- Herman, C., 2015, Returning to STEM: Gendered factors affecting employability for mature women students, *Journal of Education and Work*, 28(6), 571–591.
- Higgins, M. C., & Kram, K. E., 2001, Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective, *Academy of Management Review*, 26(2), 264–288.
- Hillage, J., & Pollard, E., 1998, *Employability: Developing a framework for policy analysis* (DfEE Research Report No. 107). Department for Education and Employment. https://www.researchgate.net/publication/225083565_Employability_Developing_a_framework_for_policy_analysis_London_DfEE
- Hill, E. M., & Watkins, K., 2017, Women with ovarian cancer: Examining the role of social support and rumination in posttraumatic growth, psychological distress, and psychological well-being, *Journal of Clinical Psychology in Medical Settings*, 24(1), 47–58.
- Hinton, C. G., 2012, *The relationship between employability and hope*, Thesis (PhD), DePaul University.
- Hinz, A., Schumacher, J., Albani, C., Schmid, G., & Brähler, E., 2006, Bevölkerungsrepräsentative Normierung der Skala zur allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung, *Diagnostica*, 52(1), 26–32.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P., 2003, Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women, *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632–643.
- Hogan, R., Chamorro-Premuzic, T., & Kaiser, R. B., 2013, Employability and career success: Bridging the gap between theory and reality, *Industrial and Organizational Psychology*, 6(1), 3–16.
- Holmstrom, A. J., Russell, J. C., & Clare, D. D., 2015, Assessing the role of job-search self-efficacy in the relationship between esteem support and job-search behavior among two populations of job seekers, *Communication Studies*, 66(3), 277–300.

- Huppert, F. A., 2009, Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences, *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137–164.
- Ikani, N., 2021, *When top-down meets bottom-up: Cognitive control and automatic processes in repetitive negative thinking*, Thesis (PhD), Radboud University.
- Ingusci, E., Manuti, A., & Callea, A., 2016, Employability as mediator in the relationship between the meaning of working and job search behaviours during unemployment, *Electronic Journal of Applied Statistical Analysis*, 9(1), 1–16.
- International Labour Organization., 2024, *Global employment trends for youth 2024*, https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/GET_2024_EN_web4.pdf
- International Labour Organization., 2000, *Yearbook of labour statistics* (58th ed.), International Labour Office.
- International Monetary Fund., 2009, *Global monitoring report 2009: A development emergency*, Washington, DC: World Bank.
- International Labour Organization., 2025, *World employment and social outlook: Trends 2025*, International Labour Office, https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-01/WESO25_Trends_EN_WEB5.pdf, [Erişim Tarihi: 10 Şubat 2025].
- Ishtaya, I. I., & Shaheen, M., 2015, Unemployment Anxiety and its Relationship to Effective Self-efficacy among Final Year Students at Al-Quds University, *Jordan Journal of Educational Sciences*, 11(3), 319-330.
- Işık, E., 2013, Üniversite öğrencilerinin ideallerindeki işe yönelmelerine engel olduğunu düşündükleri işlevsel olmayan kariyer inançları, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 172(172), 363–372.
- Ito, T., Takenaka, K., Tomita, T., & Agari, I., 2006, Comparison of ruminative responses with negative rumination as a vulnerability factor for depression, *Psychological Reports*, 99(3), 763–772.
- Ivan-Ungureanu, C., & Marcu, M., 2006, The Lisbon Strategy, *Romanian Journal of Economic Forecasting*, 3(1), 74–83.
- Jackson, D., 2015, Employability skill development in work-integrated learning: Barriers and best practice, *Studies in Higher Education*, 40(2), 350–367.
- Jackson, D., & Wilton, N., 2017, Perceived employability among undergraduates and the importance of career self-management, work experience and individual characteristics, *Higher Education Research & Development*, 36(4), 747–762.
- Jafarzadeh, M., Cheshmi, M., Ranjbar Kolagari, M., Madadi, R., & Seyed Jafari, J., 2020, Comparing rumination and depression scores in employed and unemployed mothers of children with smartphone addiction in Tehran, 2019-2020, *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 9(4), 206-212.

- Jahoda, M., 1981, Work, employment, and unemployment: Values, theories, and approaches in social research, *American Psychologist*, 36(2), 184–191.
- Jamil, R., & Zakaria, Z., 2019, Analyzing work and salary expectations of unemployed youths, *Malaysian Journal of Youth Studies*, 20, 80-99.
- Janahi, E., 2023, *Self-efficacy and the development of undergraduates' employability: An approach for a Bahraini public higher education institution*, Thesis (PhD), Sheffield University.
- Jarukasemthawee, S., & Pisitsungkagarn, K., 2021, Mindfulness and eudaimonic well-being: The mediating roles of rumination and emotion dysregulation, *International Journal of Adolescent Medicine and Health*, 33(6), 347–356.
- Jayawickreme, E., Forgeard, M. J. C., & Seligman, M. E. P., 2012, The engine of well-being, *Review of General Psychology*, 16(4), 327–342.
- Jenson, J., & Pochet, P., 2002, Employment and social policy since Maastricht: Standing up to the European Monetary Union, *Year of the Euro*, *Nanovic Institute for European Studies*, University of Notre Dame, 5–8.
- Jiang, Z., Hu, X., Wang, Z., & Jiang, X., 2017, Career decision self-efficacy and life satisfaction in China: An empirical analysis, *Social Indicators Research*, 132, 137–154.
- J. Lyons, B., L. Wessel, J., Chiew Tai, Y., & Marie Ryan, A., 2014, Strategies of job seekers related to age-related stereotypes, *Journal of Managerial Psychology*, 29(8), 1009–1027.
- Johnson, D. P., & Whisman, M. A., 2013, Gender differences in rumination: A meta-analysis, *Personality and Individual Differences*, 55(4), 367–374.
- Jordan, K., & Carden, R., 2017, Self-efficacy and gender in STEM majors, *Modern Psychological Studies*, 22(2), 8.
- Kahneman, D., & Krueger, A. B., 2006, Developments in the measurement of subjective well-being, *Journal of Economic Perspectives*, 20(1), 3–24.
- Kalafatoğlu, Y., 2023, Öz-yeterlik ve iyimserliğin algılanan istihdam edilebilirlik üzerine etkisi, *PressAcademia Procedia*, 17(1), 135–139.
- Kambara, K., Hihara, S., & Kornacka, M., 2023, The bidirectional associations of rumination with values-based action and depression among young adults in the school-to-work transition, *Journal of Affective Disorders*, 324, 300–308.
- 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.

- Kaplan, D. M., Palitsky, R., Carey, A. L., Crane, T. E., Havens, C. M., Medrano, M. R., ... & O'Connor, M. F., 2018, Maladaptive repetitive thought as a transdiagnostic phenomenon and treatment target: An integrative review, *Journal of Clinical Psychology*, 74(7), 1126–1136.
- Kaplan, G. A., Shema, S. J., & Leite, C. M. A., 2008, Socioeconomic determinants of psychological well-being: The role of income, income change, and income sources during the course of 29 years, *Annals of Epidemiology*, 18(7), 531–537.
- Karabati, S., Ensari, N., & Fiorentino, D., 2019, Job satisfaction, rumination, and subjective well-being: A moderated mediational model, *Journal of Happiness Studies*, 20(1), 251–268.
- Karakoyun, F., & Kavak, M. T., 2008, Web anketin yararları ve bir uygulama örneği olarak fizik tutum ölçeğine uygulanması, *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (11), 129–141.
- Karaköse, A., 2024, Yetişkinlerin toplumsal cinsiyet rolü tutumları ve özyeterlilik inançlarının aldatmaya yönelik tutumları ile ilişkisinin incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Karlı, U., 2016, Adaptation and validation of self-perceived employability scale: An analysis of sports department students and graduates, *Educational Research and Reviews*, 11(8), 848–859.
- Karl, K. A., 2001, Achieving success through social capital: Tapping the hidden resources in your personal and business networks, *Academy of Management Perspectives*, 15(3).
- Kashdan, T. B., & Roberts, J. E., 2007, Social anxiety, depressive symptoms, and post-event rumination: Affective consequences and social contextual influences, *Journal of Anxiety Disorders*, 21(3), 284–301.
- Kaya, S., 2023, *Ameliyathane hemşirelerinin klinik karar verme düzeyleri ile öz yeterlilik düzeyleri arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi.
- Ka, Z., & Pm, N., 2021, Bridging job search and perceived employability in the labour market—a mediation model of job search, perceived employability and learning goal orientation, *Journal of International Education in Business*, 14(2), 179–196.
- Ke, G. N., Grajfoner, D., Carter, S., DeLima, N., Khairudin, R., Lau, W. Y., ... & Lee, S. C., 2022, Psychological wellbeing and employability of retrenched workforce during COVID-19: A qualitative study exploring the mitigations for post pandemic recovery phase, *Frontiers in Public Health*, 10, 907797.
- Kertz, S. J., Koran, J., Stevens, K. T., & Björgvinsson, T., 2015, Repetitive negative thinking predicts depression and anxiety symptom improvement during brief cognitive behavioral therapy, *Behaviour Research and Therapy*, 68, 54–63.

- Kesebir, P., 2018, Scientific answers to the timeless philosophical question of happiness. In *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers. <https://nobascholar.com>
- Kesner-Škreb, M., 2010, Employment policy in the European Union, *Financial Theory and Practice*, 34(3), 315–317.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D., 2002, Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions, *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007.
- Kiecolt-Glaser, J. K., McGuire, L., Robles, T. F., & Glaser, R., 2002, Emotions, morbidity, and mortality: New perspectives from psychoneuroimmunology, *Annual Review of Psychology*, 53(1), 83–107. doi: 10.1146/annurev.psych.53.100901
- Khairunnisa, D., Widiana, H. S., & Suyono, H., 2022, Kepercayaan diri dan psychological well-being terhadap employability pada siswa SMK, *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 11(1), 14–23.
- Khumalo, I. P., Temane, Q. M., & Wissing, M. P., 2012, Socio-demographic variables, general psychological well-being and the mental health continuum in an African context, *Social Indicators Research*, 105, 419–442.
- Kim, B., Lee, B. H., Ha, G., Lee, H. K., & Lee, S. M., 2015, Examining longitudinal relationships between dysfunctional career thoughts and career decision-making self-efficacy in school-to-work transition, *Journal of Career Development*, 42(6), 511–523. doi:10.1177/0894845315578903
- Kim, J. G., Kim, H. J., & Lee, K.-H., 2019, Understanding behavioral job search self-efficacy through the social cognitive lens: A meta-analytic review, *Journal of Vocational Behavior*, 112, 17–34.
- Kim, M. S., 2020, Psychiatric symptoms and emotion regulation strategies among the unemployed people in Korea: A latent profile analysis, *PLoS ONE*, 15(8), e0236937.
- King, D., & Wickham-Jones, M., 1999, From Clinton to Blair: The Democratic (Party) origins of welfare to work, *Political Quarterly*, 70(1), 62–74.
- Knight, P. T., & Yorke, M., 2003, Employability and good learning in higher education, *Teaching in Higher Education*, 8(1), 3–16.
- Kingston, R. E., Watkins, E. R., & O'Mahen, H. A., 2013, An integrated examination of risk factors for repetitive negative thought, *Journal of Experimental Psychopathology*, 4(2), 161–181.
- King, Z., 2004, Career self-management: Its nature, causes and consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112–133.
- Kirazcı, F., Yazan, Z. Ö., & Büyükgöze-Kavas, A., 2023, Üniversite bitiyor, ya sonra... Okuldan işe geçiş sürecinde çalışma psikolojisi kuramına dayalı bir model testi, *Journal of Management & Labor/Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 7(1), 87–104.

- Kircanski, K., Thompson, R. J., Sorenson, J. E., Sherdell, L., & Gotlib, I. H., 2015, Rumination and worry in daily life: Examining the naturalistic validity of theoretical constructs, *Clinical Psychological Science*, 3(6), 926–939.
- Kirves, K., 2014, *Perceived employability: Antecedents, trajectories and well-being consequences*, Thesis (PhD), Tampere University.
- Kłobuszewska, M., Palczyńska, M., Rokicka, M., Stasiowski, J., Täht, K., & Unt, M., 2021, *Can labour market policies protect unemployed youth from poverty? A cross-European comparison*, Social exclusion of youth in Europe: The multifaceted consequences of labour market insecurity, In: Unt, M., Gebel, M., Bertolini, S., Deliyanni-Kouimtzi, V. & Hofäcke, D. (Ed.), Routledge.
- Knabe, A., Rätzl, S., Schöb, R., & Weimann, J., 2010, Dissatisfied with life but having a good day: Time-use and well-being of the unemployed, *The Economic Journal*, 120(547), 867–889.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E., 2013, Employability among the long-term unemployed: A futile quest or worth the effort?, *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 37–48.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E., 2012, Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition, *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408.
- Kocaman, E. N., 2019, *Bir grup yetişkinde umut ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin farklı değişkenler açısından incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Koç Başaran, Y., 2017, Sosyal bilimlerde örnekleme kuramı, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(47), 480–495.
- Koçakoğlu, M. G., 2023, *Üniversite öğrencilerinin psikolojik ihtiyaçları, geleceğe ilişkin tutumları ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Koivisto, P., Vuori, J., & Vinokur, A. D., 2010, Transition to work: Effects of preparedness and goal construction on employment and depressive symptoms, *Journal of Research on Adolescence*, 20(4), 869–892.
- 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(4), 967–976.
- Krajniak, M., Miranda, R., & Wheeler, A., 2013, Rumination and pessimistic certainty as mediators of the relation between lifetime suicide attempt history and future suicidal ideation, *Archives of Suicide Research*, 17(3), 196–211.

- Kreemers, L. M., van Hooft, E. A., & van Vianen, A. E., 2018, Dealing with negative job search experiences: The beneficial role of self-compassion for job seekers' affective responses, *Journal of Vocational Behavior*, 106, 165–179.
- Krueger, A. B., & Mueller, A. I., 2012, Time use, emotional well-being, and unemployment: Evidence from longitudinal data, *American Economic Review*, 102(3), 594–599.
- Krueger, A. B., Mueller, A., Davis, S. J., & Şahin, A., 2011, Job search, emotional well-being, and job finding in a period of mass unemployment: Evidence from high frequency longitudinal data [with comments and discussion], *Brookings Papers on Economic Activity*, 2011(1), 1–81.
- Krueger, R. F., Hicks, B. M., & McGue, M., 2001, Altruism and antisocial behavior: Independent tendencies, unique personality correlates, distinct etiologies, *Psychological Science*, 12(5), 397–402. doi:10.1111/1467-9280.00373
- Krys, S., 2019, *Intrusive and repetitive thoughts: Investigating the construct of rumination*, Thesis (PhD), Christian-Albrechts-Universität.
- Kuh, G. D., & Hu, S., 2001, The effects of student-faculty interaction in the 1990s, *The Review of Higher Education*, 24(3), 309–332.
- Kukuła, A. J., 2017, Szanse realizacji strategii Europa 2020 (2010–2020), *Roczniki Nauk Społecznych*, 45(3), 19–37.
- Kuzzu, F. N., 2024, *Dezavantajlı ailelerde ebeveyn tükenmişliği ile çocuklarının psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi.
- Laçın, B. G. D., & Yalçın, İ., 2018, Üniversite öğrencilerinde öz-yeterlilik ve stresle başa çıkma stratejilerinin bilişsel esnekliği yordama düzeyleri, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(2), 358–371.
- Lale, Z., & Gülaçtı, F., 2020, Üniversite öğrencilerinin ruminatif düşünme biçimlerinin ve sosyal iyi olma düzeylerinin duygusal zekâ düzeyleri ile ilişkisi, *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(21), 201–231.
- Lambert, L., Passmore, H.-A., & Holder, M. D., 2015, Foundational frameworks of positive psychology: Mapping well-being orientations, *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 56(3), 311–321.
- Lambert, S., 2008, *Human needs: Work and employment*, Encyclopedia of social work (20th ed.), In: Mizrahi, T. & Davis, L. E., (Eds.), Oxford University Press, 33–40.
- Lauri, T., & Unt, M., 2021, *Multiple routes to youth well-being: A qualitative comparative analysis of buffers to the negative consequences of unemployment*, Social exclusion of youth in Europe. In: Insecurity, L. M., (Ed.).

- Lee, S., & Song, M., 2018, The socioeconomic ceiling and perceived employability in higher education: Evidence from South Korea. *Korean Journal of Youth Studies*, 25(11), 231–258. <https://doi.org/10.21509/KJYS.2018.11.25.11.231>
- Lent, R. W., & Brown, S. D., 2008, Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work, *Journal of Career Assessment*, 16(1), 6–21.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G., 1994, Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance, *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
- Lent, R. W., & Hackett, G., 1987, Career self-efficacy: Empirical status and future directions, *Journal of Vocational Behavior*, 30(3), 347–382.
- Lent, R. W., Ireland, G. W., Penn, L. T., Morris, T. R., & Sappington, R., 2017, Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making: A test of the social cognitive model of career self-management, *Journal of Vocational Behavior*, 99 (2017), 107–117.
- Levey, A. B., & Martin, I., 1975, Classical conditioning of human ‘evaluative’ responses, *Behaviour Research and Therapy*, 13, 221–226.
- Leymann, H., 1996, The content and development of mobbing at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184. doi:10.1080/13594329608414853
- Lewchuk, W., Lafleche, M., Procyk, S., Cook, C., Dyson, D., Goldring, L., Lior, K., Meisner, A., Shields, J., Tambureno, A., & Viducis, P., 2015, *The precarity penalty: Poverty and employment precarity in Southern Ontario*, McMaster University.
- Lilly, K. J., Howard, C., Zubielevitch, E., & Sibley, C. G., 2023, Thinking twice: Examining gender differences in repetitive negative thinking across the adult lifespan, *Frontiers in Psychology*, 14, 1239112.
- Lim, V. K. G., Chen, D., Aw, S. S. Y., & Tan, M., 2016, Unemployed and exhausted? Job-search fatigue and reemployment quality, *Journal of Vocational Behavior*, 92, 68–78. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.003>
- Lindsay, C., 2001, A new deal through partnership, a new approach to employability: The case of the New Deal for Young People in the United Kingdom. In *Enhancing youth employability through social and civil partnership*. European Trade Union Institute.
- Lin, Y.-J., & Flores, L. Y., 2011, Job search self-efficacy of East Asian international graduate students, *Journal of Career Development*, 40(3), 186–202.
- Liu, S., Hong, Z., Zhou, W., Fang, Y., & Zhang, L., 2021, Job-search self-efficacy and reemployment willingness among older adults: Roles of achievement motivation and age, *BMC Geriatrics*, 21, 1–10.

- Li, X., Pu, R., & Phakdeephrot, N., 2024, The interrelationships between emotional intelligence, achievement motivation and students' employability: Exploring the mediating effect of self-efficacy, *Education+ Training*, 66(7), 738–754.
- Ljungqvist, L., & Sargent, T. J., 2008, Two questions about European unemployment, *Econometrica*, 76(1), 1–29.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P., 1981, Goal setting and task performance: 1969–1980, *Psychological Bulletin*, 90(1), 125–152.
- Lodi, E., Zammitti, A., Magnano, P., Patrizi, P., & Santisi, G., 2020, Italian adaption of self-perceived employability scale: Psychometric properties and relations with the career adaptability and well-being, *Behavioral Sciences*, 10(5), 82.
- Long, L., 2024. Exploring the role of self-efficacy and employability in predicting turnover intention among post-90s employees, *International Journal of Science and Business*, 38(1), 165–187.
- 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(5), 1785–1797.
- Lord, R. G., Diefendorff, J. M., Schmidt, A. M., & Hall, R. J., 2010, Self-regulation at work, *Annual Review of Psychology*, 61(1), 543–568.
- Lozoya, S. V. M., Guirado, M. A. Z., González, A. Z., & López, A. B. M., 2022, Use of technologies and self-efficacy in older adults, *IEEE Revista Iberoamericana de Tecnologías Del Aprendizaje*, 17(2), 125–130.
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., & Diener, E., 2004, Unemployment alters the set point for life satisfaction, *Psychological Science*, 15(1), 8–13.
- Lucas, R. E., & Gohm, C. L., 2000, *Age and sex differences in subjective well-being across cultures*, Culture and subjective well-being, In: Diener, E. & Suh, E. M., (Ed.), MIT Press, 291–318.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J., 2006, *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Lyubomirsky, S., Caldwell, N. D., & Nolen-Hoeksema, S., 1998, Effects of ruminative and distracting responses to depressed mood on retrieval of autobiographical memories, *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1), 166–177.
- MacLeod, A. K., Williams, J. M., & Bekerian, D. A., 1991, Worry is reasonable: The role of explanations in pessimism about future personal events, *Journal of Abnormal Psychology*, 100(4), 478–486.

- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J., 2004, Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods, *Multivariate Behavioral Research*, 39, 99–128.
- Maddux, J. E., 1995, *Self-efficacy theory: An introduction*, Self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application, In: Maddux, J. E., (Ed.), Plenum Press, 3–33.
- Maddux, J. E., 2001, *Self-Efficacy: The Power of Believing You Can*, Handbook of positive psychology, In: Snyder, C. R. & Lopez, S. J., (Ed.), Chapter 20, Oxford University Press, 198 Madison Avenue, New York, ISBN 0–19–513533–4, 288–298.
- Maddy, L. M., Cannon, J. G., & Lichtenberger, E. J., 2015, The effects of social support on self-esteem, self-efficacy, and job search efficacy in the unemployed, *Journal of Employment Counseling*, 52(2), 87–95.
- Magier, M. J., Law, M., Martini, T., Pennisi, S., Lucibello, K. M., & Patte, K. A., 2025, “I don't feel fully prepared”: A qualitative study of recently graduated students' mental health experiences of the transition out of university, *Journal of Adolescence*, 97, 451–466.
- Maguire, S., 2015, NEET, unemployed, inactive or unknown – why does it matter?, *Educational Research*, 57(2), 121–132.
- Mains, D., Hadley, C., & Tessema, F., 2012, Chewing over the future: Khat consumption, anxiety, depression, and time among young men in Jimma, Ethiopia, *Culture, Medicine, and Psychiatry*, 37(1), 111–130.
- Maitoza, R., 2019, Family challenges created by unemployment, *Journal of Family Social Work*, 22(2), 187–205.
- Ma, J., 2021, A study on the relationship between college students' psychological capital and their employability, *6th Annual International Conference on Social Science and Contemporary Humanity Development (SSCHD 2020)*, Atlantis Press, 536–540.
- Malkoç, A., 2011, *Öznel iyi oluş müdahale programının üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerine etkisi*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi.
- Manning, A., 2000, Pretty vacant: Recruitment in low-wage labour markets, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62, 747–770.
- Marston, G., & McDonald, C., 2008, Feeling motivated yet? Long-term unemployed people's perspectives on the implementation of workfare in Australia, *Australian Journal of Social Issues*, 43(2), 255–269.
- Martin, L. L., & Tesser, A., 2013. *Some ruminative thoughts*, Ruminative thoughts, In: Martin, L. L. & Tesser, A., (Ed.), Psychology Press, 1–47.
- Martin, L. L., & Tesser, A., 1996, Some ruminative thoughts. *Advances in social cognition*, In: Wyer, R. S., (Ed.), Hillsdale, NJ: Erlbaum, (Vol. 9, pp. 1–47).

- Martin, L. L., Tesser, A., & McIntosh, W. D., 1993, Wanting but not having: The effects of unattained goals on thoughts and feelings, *Handbook of mental control*, In: Wegner, D. M. & Pennebaker, J. W., (Ed.) Prentice-Hall, Inc., 552–572.
- Martin, N. D., 2009, Social capital, academic achievement, and postgraduation plans at an elite, private university, *Sociological Perspectives*, 52(2), 185–210.
- Martino, F., Caselli, G., Di Tommaso, J., Sassaroli, S., Spada, M. M., Valenti, B., ... & Menchetti, M., 2018, Anger and depressive ruminations as predictors of dysregulated behaviours in borderline personality disorder, *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 25(2), 188–194.
- Martud, M. P., López-Curbelo, M., & Fortes, D., 2019, Gender and psychological well-being, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(19), 3531.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. T., 2007, Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital, *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247–264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- McEvoy, P. M., Mahoney, A. E., & Moulds, M. L., 2010, Are worry, rumination, and post-event processing one and the same?: Development of the Repetitive Thinking Questionnaire, *Journal of Anxiety Disorders*, 24(5), 509–519.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J., 2005, Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study, *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53.
- McKeown, T., & Lindorff, M., 2011, The graduate job search process—a lesson in persistence rather than good career management?, *Education+ Training*, 53(4), 310–320.
- McLaughlin, K. A., Borkovec, T. D., & Sibrava, N. J., 2007, The effects of worry and rumination on affect states and cognitive activity, *Behavior Therapy*, 38(1), 23–38.
- McLaughlin, K. A., & Nolen-Hoeksema, S., 2011, Rumination as a transdiagnostic factor in depression and anxiety, *Behaviour Research and Therapy*, 49(3), 186–193.
- McTier, A., & McGregor, A., 2018, Influence of work–welfare cycling and labour market segmentation on employment histories of young long-term unemployed, *Work, Employment and Society*, 32(1), 20–37.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C., 2005, The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C., 2002, The ‘employability gap’: Long-term unemployment and barriers to work in buoyant labour markets, *Environment and Planning C: Government and Policy*, 20(4), 613–628.

- Metzger, R. L., Miller, M. L., Cohen, M., Sofka, M., & Borkovec, T. D., 1990, Worry changes decision-making: The effect of negative thoughts on cognitive processing, *Journal of Clinical Psychology*, 46(1), 78–88.
- Michael, T., Halligan, S. L., Clark, D. M., & Ehlers, A., 2007, Rumination in posttraumatic stress disorder, *Depression and Anxiety*, 24(5), 307–317.
- Michailidis, M. P., Michailidis, E., & Ganztias, G. K., 2017, *Unemployed: Training and development, employability, and social support*, Handbook of research on policies and practices for sustainable economic growth and regional development, IGI Global, 72–84.
- Michl, L. C., McLaughlin, K. A., Shepherd, K., & Nolen-Hoeksema, S., 2013, Rumination as a mechanism linking stressful life events to symptoms of depression and anxiety: Longitudinal evidence in early adolescents and adults, *Journal of Abnormal Psychology*, 122(2), 339.
- Mi-Jung, B., 2023, The effects of employment expectation and job search burnout on job seeking anxiety in university students, *Journal of The Korea Society of Computer and Information*, 28(3), 127–135.
- Mittag, W., & Schwarzer, R., 1993, Interaction of employment status and self-efficacy on alcohol consumption: A two-wave study on stressful life transitions, *Psychology & Health*, 8(1), 77–87. <https://doi.org/10.1080/08870449308403168>
- Moberly, N. J., & Watkins, E. R., 2006, Processing mode influences the relationship between trait rumination and emotional vulnerability, *Behavior Therapy*, 37(3), 281–291.
- Momtaz, Y. A., Ibrahim, R., Hamid, T. A., & Yahaya, N., 2011, Sociodemographic predictors of elderly's psychological well-being in Malaysia, *Aging & Mental Health*, 15(4), 437–445.
- Monteiro, S., Almeida, L., & Aracil, A. G., 2016, Graduates' perceptions of competencies and preparation for labour market transition: The effect of gender and work experience during higher education, *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 6(2), 208–220.
- Morrison, A. R., 2014, 'You have to be well spoken': Students' views on employability within the graduate labour market, *Journal of Education and Work*, 27(2), 179–198.
- Mosher, J. S., & Trubek, D. M., 2003, Alternative approaches to governance in the EU: EU social policy and the European Employment Strategy, *JCMS: Journal of Common Market Studies*, 41(1), 63–88.
- 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, 207–233.

- Mseleku, Z., 2022, Youth high unemployment/unemployability in South Africa: The unemployed graduates' perspectives, *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 12(4), 775–790.
- Mujanah, S., 2020, The effect of self-efficacy, competence, and emotional quotient on employee performance through career development as an intervening variable on companies, *Advances in Economics, Business and Management Research*, 115. 17th International Symposium on Management (INSYMA 2020). Atlantis Press.
- Muller, J., Hicks, R., & Winocur, S., 1993, The effects of employment and unemployment on psychological well-being in Australian clerical workers: Gender differences, *Australian Journal of Psychology*, 45(2), 103–108. <https://doi.org/10.1080/00049539308259126>
- Muris, P., Roelofs, J., Rassin, E., Franken, I., & Mayer, B., 2005, Mediating effects of rumination and worry on the links between neuroticism, anxiety and depression, *Personality and Individual Differences*, 39(6), 1105–1111.
- Murray, S., & Robinson, H., 2001, Graduates into sales—employer, student and university perspectives, *Education + Training*, 43(3), 139–145.
- Navarro-Carrillo, G., Alonso-Ferres, M., Moya, M., & Valor-Segura, I., 2020, Socioeconomic status and psychological well-being: Revisiting the role of subjective socioeconomic status, *Frontiers in Psychology*, 11, 1303.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C., 2005, Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis, *Personnel Psychology*, 58(2), 367–408.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C., 2008, Can you get a better deal elsewhere? The effects of psychological contract replicability on organizational commitment over time, *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 268–277.
- Ngoc, V. T. B., Lan, P. T., Van Nhi, N., Hanh, D. T. M., & Yen, N. T. H., 2024, The role of employability skills and university support towards employability: A mediation of self-efficacy, *American Journal of Business Science Philosophy (AJBSP)*, 1(1), 1–15.
- Nilsson, K. W., Leppert, J., Simonsson, B., & Starrin, B., 2010, Sense of coherence and psychological well-being: Improvement with age, *Journal of Epidemiology & Community Health*, 64(4), 347–352.
- Nizalova, O., Malisauskaite, G., Xanthopoulou, D., & Gousia, K., 2021, *Effects of unemployment and insecure jobs on youth well-being in Europe: Economic development and business cycle fluctuations*, Social exclusion of youth in Europe, In: Unt, M., Gebel, M., Bertolini, S., Deliyanni-Kouimtzi, V. & Hofäcker, D., (Ed.), Routledge, 31–57.
- Nolen-Hoeksema, S., 1991, Responses to depression and their effects on the duration of depressive episodes, *Journal of Abnormal Psychology*, 100(4), 569–582.
- Nolen-Hoeksema, S., 1987, Sex differences in unipolar depression: Evidence and theory, *Psychological Bulletin*, 101(2), 259–282.

- Nolen-Hoeksema, S., 2000, The role of rumination in depressive disorders and mixed anxiety/depressive symptoms., *Journal of Abnormal Psychology*, 109(3), 504–511.
- Nolen-Hoeksema, S., 2003, *The response styles theory, Depressive rumination: Nature, theory, and treatment*, In: Gotlib, R. J. J. & Hammen, C. L., (Ed.), Guilford Press, 105–123.
- Nolen-Hoeksema, S., 2003, *The response styles theory, Depressive rumination: Nature, theory and treatment*, In: Papageorgiou, C. & Wells, A., (Ed.), John Wiley & Sons, 105–123.
- Nolen-Hoeksema, S., & Jackson, B., 2001, Mediators of the gender difference in rumination, *Psychology of Women Quarterly*, 25(1), 37–47.
- Nolen-Hoeksema, S., & Morrow, J., 1993, Effects of rumination and distraction on naturally occurring depressed mood, *Cognition & Emotion*, 7(6), 561–570.
- Nolen-Hoeksema, S., Parker, L. E., & Larson, J., 1994, Ruminative coping with depressed mood following loss, *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(1), 92–104.
- Nolen-Hoeksema, S., & Watkins, E. R., 2011, A heuristic for developing transdiagnostic models of psychopathology: Explaining multifinality and divergent trajectories, *Perspectives on Psychological Science*, 6(6), 589–609.
- Nolen-Hoeksema, S., Wisco, B. E., & Lyubomirsky, S., 2008, Rethinking rumination, *Perspectives on Psychological Science*, 3(5), 400–424.
- Noor, R., Sultan, S., & Salman, R., 2024, Psychological health of unemployed young jobseekers: Roles of financial hardship, economic threat, and parental pressure, *Bulletin of Business and Economics (BBE)*, 13(2), 595–598.
- Nota, J. A., & Coles, M. E., 2015, Duration and timing of sleep are associated with repetitive negative thinking. *Cognitive Therapy and Research*, 39(2), 253–261.
- O'Brien, K. M., Bikos, L. H., Epstein, K. L., Flores, L. Y., Dukstein, R. D., & Kamatuka, N. A., 2000, Enhancing the career decision-making self-efficacy of Upward Bound students, *Journal of Career Development*, 26(4), 277–293.
- Ojonugwa, O. I., Hamzah, R., Bakar, A. R., & Rashid, A. M., 2015, Evaluating self-efficacy expected of polytechnic engineering students as a measure of employability, *International Journal of Education and Literacy Studies*, 3(3), 24–30.
- Okoye, K. R., & Edokpolor, J. E., 2021, Effect of industrial work experience in developing Technical and Vocational Education undergraduates' employability skills, *Asian Journal of Assessment in Teaching and Learning*, 11(1), 1–12.
- Olatunji, B. O., Knowles, K. A., Cox, R. C., & Cole, D. A., 2023, Linking repetitive negative thinking and insomnia symptoms: A longitudinal trait-state model, *Journal of Anxiety Disorders*, 97, 102732.

- Omar, M. K., Muhamad, W. M. W., Ismail, N., Zakaria, A., & Kadir, K. M., 2023, Employability skills and career development self-efficacy as indicators for workforce success, *Journal of Technical Education and Training*, 15(3), 118–130.
- Online Etymology Dictionary., 2025. *Efficacia*, <https://www.etymonline.com/search?q=efficacia>, [Erişim Tarihi:18 Şubat 2025].
- Oyserman, D., Bybee, D., Terry, K., & Hart-Johnson, T., 2004, Possible selves as roadmaps, *Journal of Research in Personality*, 38(2), 130–149.
- Oxford University Press, 2025, Career. In *Oxford Learner's Dictionaries*, https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/career_1, [Erişim Tarihi: 4.04.2025].
- Öktem Özgür, A., 2014, *Kariyer değerleri ve algılanan istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Ören, K., 2021. *Sosyal politika* (6. baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Özcan, B., 2017, *Beliren yetişkinlikte öznel iyi oluşun yordayıcıları olarak benlik kurgusu, benlik saygısı ve sosyal destek*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi.
- Özdemir, S. M., 2008, Sınıf öğretmeni adaylarının öğretim sürecine ilişkin öz-yeterlik inançlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 277-306.
- Özden, K., 2014, *Üniversite öğrencilerinde psikolojik iyi oluşun psikososyal yordayıcılarının sosyal bilişsel kariyer kuramı açısından incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi.
- Öztürk, O., 2023, *Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, yaşam doyumu ve öz yeterlilik ilişkisi: Muhasebe ve bankacılık ön lisans bölümleri öğrencileri üzerinde karşılaştırmalı incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Pabilando, R. S., & Sabonsolin, R. T., 2023, Employability skills and self-efficacy among students at Biliran Province State University, *Interdisciplinary Social Studies*, 2(7), 2106–2117.
- Paivandy, S., Bullock, E. E., Reardon, R. C., & Kelly, F. D., 2008, The effects of decision-making style and cognitive thought patterns on negative career thoughts, *Journal of Career Assessment*, 16(4), 474–488.
- Palmieri, S., Mansueto, G., Scaini, S., Caselli, G., Sapuppo, W., Spada, M. M., ... & Ruggiero, G. M., 2021, Repetitive negative thinking and eating disorders: A meta-analysis of the role of worry and rumination, *Journal of Clinical Medicine*, 10(11), 2448.
- Panari, C., & Tonelli, M., 2022, Future directions in the research on unemployment: Protean career orientation and perceived employability against social disadvantage, *Frontiers in Psychology*, 12, Article 701861. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.701861>

- Papageorgiou, C., & Wells, A., 2003, An empirical test of a clinical metacognitive model of rumination and depression, *Cognitive Therapy and Research*, 27, 261–273.
- Patrick, A., Borrego, M., & Riegle-Crumb, C., 2021, Post-graduation plans of undergraduate BME students: Gender, self-efficacy, value, and identity beliefs, *Annals of Biomedical Engineering*, 49(5), 1275–1287.
- Paul, K. I., & Moser, K., 2009, Unemployment impairs mental health: Meta-analyses, *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264–282.
- Peixoto, M. M., Ribeiro, V., & Cunha, O., 2023, Generalized anxiety symptoms and life satisfaction: The mediator role of repetitive negative thinking, *Psychologica*, 66, e066005.
- Peterson, C., 2000, The future of optimism, *American Psychologist*, 55(1), 44–55.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z., 2011, Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach, *Personnel Psychology*, 64(2), 427–450.
- Petruzzello, G., Mariani, M. G., Chiesa, R., & Guglielmi, D., 2021, Self-efficacy and job search success for new graduates, *Personnel Review*, 50(1), 225–243.
- Pimentel, M., & Cova, F., 2011, Efectos de la rumiación y la preocupación en el desarrollo de sintomatología depresiva y ansiosa en estudiantes universitarios de la ciudad de Concepción, Chile, *Terapia Psicológica*, 29(1), 43–52.
- Pinquart, M., Juang, L. P., & Silbereisen, R. K., 2003, Self-efficacy and successful school-to-work transition: A longitudinal study, *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 329–346.
- Pinquart, M., & Sorensen, S., 2001, Gender differences in self-concept and psychological well-being in old age: A meta-analysis, *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 56(4), 195–213.
- Plunkett, M., 2001, *Serendipity and agency in narratives of transition: Young adult women*, Turns in the road: Narrative studies of lives in transition, In: McAdams, D. P., Josselson, R. & Lieblich, A., (Ed.), American Psychological Association, 151–175.
- Polat, F. B., & Özdemir, Y., 2020, Self-efficacy belief and perceived career barriers as a predictor of vocational outcome expectations, *Middle East Journal of Management*, 7(5), 452.
- Pössel, P., Seely, H. D., & Mitchell, A. M., 2024, Relationships among repetitive negative thinking types, change in employment, and mental health, *Current Psychology*, 43(29), 24453–24468.
- Praskova, A., & Johnston, L., 2020, 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.

- Pratt, P., Tallis, F., & Eysenck, M., 1997, Information-processing, storage characteristics and worry, *Behaviour Research and Therapy*, 35(11), 1015–1023.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F., 2004, SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models, *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36, 717–731.
- Price-Lee, J., 2024, *Finding the dream job or following another dream: Work volition and goal reengagement as predictors of work-fulfillment, wellbeing and calling*, Thesis (PhD), South Dakota State University.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E., 2000, Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance, *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612–624.
- Qenani, E., MacDougall, N., & Sexton, C., 2014, An empirical study of self-perceived employability: Improving the prospects for student employment success in an uncertain environment, *Active Learning in Higher Education*, 15(3), 199–213.
- Raes, F., & Hermans, D., 2008, On the mediating role of subtypes of rumination in the relationship between childhood emotional abuse and depressed mood: Brooding versus reflection, *Depression and Anxiety*, 25(12), 1067–1070.
- Rai, D. K., & Naz, S., 2017, Self-efficacy as a predictor of negative automatic thoughts and depression, *International Journal of Innovative Research in Multidisciplinary Fields*, 3(7), 402–412.
- Randhawa, G., 2004, Self-efficacy and work performance: An empirical study, *Indian Journal of Industrial Relations*, 40(3), 336–346.
- Rapee, R. M., 1997, Potential role of childrearing practices in the development of anxiety and depression, *Clinical Psychology Review*, 17(1), 47–67.
- Rashid, T., & Mustafa, S., 2015, To measure the level of depression among working and non working married women, *Annals of Punjab Medical College*, 9(2), 95–99.
- Räty, H., Hytti, U., Kasanen, K., Komulainen, K., Siivonen, P., & Kozlinska, I., 2020, Perceived employability and ability self among Finnish university students, *European Journal of Psychology of Education*, 35(3), 975–993.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L., 2001, On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being, *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166.
- Reiss, S., 1997, Trait anxiety: It's not what you think it is, *Journal of Anxiety Disorders*, 11(2), 201–214.
- Remor, G. R., Oliveira, M. F. D., & Oliveira, T. F., 2022, Optimism, self-efficacy and perception of employability in undergraduates in the university-to-work transition, *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 23(2), 139–150.

- Reneflot, A., & Evensen, M., 2014, Unemployment and psychological distress among young adults in the Nordic countries: A review of the literature, *International Journal of Social Welfare*, 23(1), 3–15.
- Ricarte, J., Ros, L., Serrano, J. P., Martínez-Lorca, M., & Latorre, J. M., 2016, Age differences in rumination and autobiographical retrieval, *Aging & Mental Health*, 20(10), 1063–1069.
- Riach, P. A., & Rich, J., 2010, An experimental investigation of age discrimination in the English labor market, *Annals of Economics and Statistics/Annales d'économie et de Statistique*, 99(100), 169–185.
- Rivera, L. A., 2011, Ivies, extracurriculars, and exclusion: Elite employers' use of educational credentials, *Research in Social Stratification and Mobility*, 29(1), 71–90.
- Robinson, M. D., & Clore, G. L., 2002, Belief and feeling: Evidence for an accessibility model of emotional self-report, *Psychological Bulletin*, 128(6), 934–960.
- Roksa, J., & Levey, T., 2010, What can you do with that degree?: College major and occupational status of college graduates over time, *Social Forces*, 89(2), 389–415.
- Roelofs, J., Huibers, M., Peeters, F., & Arntz, A., 2008, Effects of neuroticism on depression and anxiety: Rumination as a possible mediator, *Personality and Individual Differences*, 44(3), 576–586.
- Rollero, C., & Tartaglia, S., 2009, Preserving life satisfaction during the economic crisis. Which factors can help?, *Psicologia Politica*, 39, 75–87.
- Roosmaa, E.-L., Reiska, E., Stasiowski, J., Bertolini, S., & Torrioni, P. M., 2021, *Meanings of work in the narratives of Italian, Estonian, and Polish young people who experience labour market insecurity*, Social exclusion of youth in Europe, In: Insecurity, L. M., (Ed.), Routledge.
- Rose, A. J., 2002, Co-rumination in the friendships of girls and boys, *Child Development*, 73(6), 1830–1843.
- Rothwell, A., & Arnold, J., 2007, Self-perceived employability: Development and validation of a scale, *Personnel Review*, 36(1), 23–41.
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F., 2008, Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students, *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1–12.
- Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M., 2009, Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students, *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 152–161.
- Rotter, J. B., 1966, Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement, *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–28.

- Rottinghaus, P. J., Jenkins, N., & Jantzer, A. M., 2009, Relation of depression and affectivity to career decision status and self-efficacy in college students, *Journal of Career Assessment*, 17(3), 271–285. <https://doi.org/10.1177/1069072708330463>
- Rousseau, D. M., 1995, *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. SAGE Publications.
- Røysamb, E., Tambs, K., Reichborn-Kjennerud, T., Neale, M. C., & Harris, J. R., 2003, Happiness and health: Environmental and genetic contributions to the relationship between subjective well-being, perceived health, and somatic illness, *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(6), 1136–1146.
- Ruscio, A. M., Seitchik, A. E., Gentes, E. L., Jones, J. D., & Hallion, L. S., 2011, Perseverative thought: A robust predictor of response to emotional challenge in generalized anxiety disorder and major depressive disorder, *Behaviour Research and Therapy*, 49(12), 867–874.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L., 2002, Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective, *Handbook of Self-Determination Research*, 2(3–33), 36.
- Ryff, C. D., 1989, Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being, *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M., 1995, The structure of psychological well-being revisited, *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727.
- Ryff, C. D., 2014, Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia, *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H., 2006, Best news yet on the six-factor model of well-being, *Social Science Research*, 35(4), 1103–1119.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H., 2008, Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being, *Journal of Happiness Studies*, 9, 13–39.
- Ryff, C. D., & Singer, B., 1996, Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research, *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65(1), 14–23.
- Sakamoto, S., 1998, The preoccupation scale: Its development and relationship with depression scales, *Journal of Clinical Psychology*, 54(5), 645–654.
- Saks, A. M., Zikic, J., & Koen, J., 2015, Job search self-efficacy: Reconceptualizing the construct and its measurement, *Journal of Vocational Behavior*, 86, 104–114.
- Sampson, J. P., Reardon, R. C., Peterson, G. W., & Lenz, J. G., 2004, *Career counseling and services: A cognitive information processing approach*. Belmont, CA: Thomson/Brooks/Cole.

- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Reardon, R. C., & Lenz, J. G., 2000, Using readiness assessment to improve career services: A cognitive information processing approach, *The Career Development Quarterly*, 49(2), 146–174.
- Sancar, H. T., 2021, *Üniversite öğrencilerinde psikolojik dayanıklılık ve öz yeterliğin başarı odaklı motivasyon ile ilişkisinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kent Üniversitesi.
- Sanchez, S. M., Tsuchiyagaito, A., Kuplicki, R., Park, H., Postolski, I., Rohan, M., ... & Guinjoan, S. M., 2023, Repetitive Negative Thinking–Specific and–Nonspecific White Matter Tracts Engaged by Historical Psychosurgical Targets for Depression, *Biological Psychiatry*, 94(8), 661–671.
- Sanı, Y., 2021, *The impact of unemployment on the quality of life (Inequality-adjusted Human Development Index) in Nigeria (2010–2019)*, Master Thesis ,Ahmadu Bello University.
- Sanusi, N., & Ismail, Z., 2020, Relationship between negative career thoughts and self-efficacy with career decision-making difficulties among first year undergraduate students of UPM, *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 3(14), 162–172.
- Sarıçam, H., 2014, *Çözüm odaklı kısa süreli yaklaşıma dayalı bir müdahale programının ruminasyon üzerinde etkisi*, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi.
- Sauer-Zavala, S., Gutner, C. A., Farchione, T. J., Boettcher, H. T., Bullis, J. R., & Barlow, D. H., 2017, Current definitions of “transdiagnostic” in treatment development: A search for consensus, *Behavior Therapy*, 48(1), 128–138.
- Saunders, M., & Lewis, P. A., 2016. *Research methods for business students* (7th ed.). Pearson.
- Schaffer, M., & Anne Taylor, M., 2012, Job search behaviors among African-Americans, *Journal of Managerial Psychology*, 27(8), 814–828.
- Schettino, G., Marino, L., & Capone, V., 2022, The impact of university-related variables on students’ perceived employability and mental well-being: An Italian longitudinal study, *Sustainability*, 14(5), 2671.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S., 1992, Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update, *Cognitive Therapy and Research*, 16(2), 201–228.
- Schmitt, N., 2007, The interaction of neuroticism and gender and its impact on self-efficacy and performance, *Human Performance*, 21(1), 49–61.
- Schneider, M., Graham, D., Grant, A., King, P., & Cooper, D., 2009, Regional brain activation and affective response to physical activity among healthy adolescents, *Biological Psychology*, 82(3), 246–252.
- Schneider, R. L., & Netting, F. E., 1999, Influencing social policy in a time of devolution: Upholding social work’s great tradition, *Social Work*, 44(4), 349–357.

- Schlee, C., Musumeci, R., & Ghislieri, C., 2021, *Experiencing unemployment and job insecurity in two European countries: German and Italian young people's well-being and coping strategies*, Social exclusion of youth in Europe: The multifaceted consequences of labour market insecurity, In: Unt, M., Gebel, M., Bertolini, S., Deliyanni-Kouimtzi, V. & Hofäcker D., (Ed.), Bristol University Press, 112–138.
- Schubert, T., Süßenbach, P., Schäfer, S. J., & Euteneuer, F., 2016, The effect of subjective social status on depressive thinking: An experimental examination, *Psychiatry Research*, 241, 22–25.
- Segerstrom, S. C., Stanton, A. L., Alden, L. E., & Shortridge, B. E., 2003, A multidimensional structure for repetitive thought: What's on your mind, and how, and how much?, *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(5), 909.
- Segerstrom, S. C., Tsao, J. C., Alden, L. E., & Craske, M. G., 2000, Worry and rumination: Repetitive thought as a concomitant and predictor of negative mood, *Cognitive Therapy and Research*, 24, 671–688.
- Segrin, C., & Passalacqua, S. A., 2010, Functions of loneliness, social support, health behaviors, and stress in association with poor health, *Health Communication*, 25(4), 312–322.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M., 2001, What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success, *Personnel Psychology*, 54(4), 845–874.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M., 2000, Positive psychology: An introduction, *American Psychologist*, 55(1), 5–14.
- Seligman, M. E. P., 2011, *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*, Simon & Schuster, New York.
- Serbes, M., & Albay, M., 2017, Importance of career planning and development in education, *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 4(2), 149–154.
- Serdar, A., Baştürk, Ş., Arabacı, Ö., & Baştaymaz, T., 2013, Üniversite öğrencileri arasında işsizlik riski, kariyer beklentileri ve siyasal marjinalleşme, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (64–65), 1–34.
- Seyedi-Andi, S. J., Bakouei, F., Adib Rad, H., Khafri, S., & Salavati, A., 2019, The relationship between self-efficacy and some demographic and socioeconomic variables among Iranian Medical Sciences students, *Advances in Medical Education and Practice*, 645–651.
- Shin, Y.-J., & Lee, J.-Y., 2019, Self-focused attention and career anxiety: The mediating role of career adaptability, *The Career Development Quarterly*, 67(2), 110–125.

- Shirai, T., Shimomura, H., Kawasaki, T., Adachi, T., & Wakamatsu, Y., 2013, Job search motivation of part-time or unemployed Japanese college graduates, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 13(2), 95–114.
- Shirvani Krick, Z., Soleimani Hasan Abadi, M., Bagheri, S., Omidpoor, A., Seyed Jafari, J., & Dehbozorgi, K., 2022, The effectiveness of psychological well-being training on negative automatic thoughts and resilience of female adolescents with rumination in Tehran, *Journal of Pediatric Perspectives*, 10(8), 16515–16525.
- Signore, F., Catalano, A., De Carlo, E., Madaro, A., & Ingusci, E., 2019, The role of employability in students during academic experience: A preliminary study through PLS-PM technique, *Electronic Journal of Applied Statistical Analysis: Decision Support Systems and Services Evaluation*, 12(4), 720–747.
- Silla, I., Gracia, F. J., & Peiró, J. M., 2005, Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary worker, *Economic and Industrial Democracy*, 26(1), 89–117.
- Simões, F., Meneses, A., Luís, R., & Drumonde, R., 2017, NEETs in a rural region of Southern Europe: Perceived self-efficacy, perceived barriers, educational expectations, and vocational expectations, *Journal of Youth Studies*, 20(9), 1109–1126.
- Sinha, N., 2018, Understanding the effects of unemployment in Indian graduates: Psychological, financial and social perspectives, *Psychological Studies*, 63(2), 315–324.
- Smith, J. M., & Alloy, L. B., 2009, A roadmap to rumination: A review of the definition, assessment, and conceptualization of this multifaceted construct, *Clinical Psychology Review*, 29(2), 116–128.
- Sok, J., Blomme, R., & Tromp, D., 2013, The use of the psychological contract to explain self-perceived employability, *International Journal of Hospitality Management*, 34, 274–284.
- Solberg, V. S., Good, G. E., Nord, D., Holm, C., Hohner, R., Zima, N., & Malen, A., 1994, Assessing career search expectations: Development and validation of the Career Search Efficacy Scale, *Journal of Career Assessment*, 2(2), 111–123.
- Sparrow, P., 1998, The pursuit of multiple and parallel organizational flexibilities: Reconstituting jobs, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7(1), 79–95.
- Spasojević, J., & Alloy, L. B., 2002, Who becomes a depressive ruminator? Developmental antecedents of ruminative response style, *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 16(4), 405–419.
- Spinhoven, P., Drost, J., van Hemert, B., & Penninx, B. W., 2015, Common rather than unique aspects of repetitive negative thinking are related to depressive and anxiety disorders and symptoms, *Journal of Anxiety Disorders*, 33, 45–52.

- Spinhoven, P., Klein, N., Kennis, M., Cramer, A. O., Siegle, G., Cuijpers, P., ... & Bockting, C. L., 2018, The effects of cognitive-behavior therapy for depression on repetitive negative thinking: A meta-analysis, *Behaviour Research and Therapy*, 106, 71–85.
- Spinhoven, P., van Hemert, A. M., & Penninx, B. W., 2018, Repetitive negative thinking as a predictor of depression and anxiety: A longitudinal cohort study, *Journal of Affective Disorders*, 241, 216–225.
- Staiger, T., Waldmann, T., Oexle, N., Wigand, M., & Rüsch, N., 2018, Intersections of discrimination due to unemployment and mental health problems: The role of double stigma for job- and help-seeking behaviors, *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 53(5), 1091–1098.
- Stanton, A. L., Danoff-Burg, S., Cameron, C. L., Bishop, M., Collins, C. A., Kirk, S. B., ... & Twillman, R., 2000, Emotionally expressive coping predicts psychological and physical adjustment to breast cancer, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 68(5), 875–882.
- Stanton, A. L., Kirk, S. B., Cameron, C. L., & Danoff-Burg, S., 2000, Coping through emotional approach: Scale construction and validation, *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(6), 1150–1169.
- Starcevic, V., 1995, Pathological worry in major depression: A preliminary report. *Behaviour Research and Therap*, 33(1), 55–56.
- Stewart, J. M., 2001, The impact of health status on the duration of unemployment spells and the implications for studies of the impact of unemployment on health status, *Journal of Health Economics*, 20(5), 781–796.
- Stokes Jr, S. L., 1996, Coping with change at the top, *Information Systems Management*, 13(1), 76–78.
- Stone, A. A., Schwartz, J. E., Broderick, J. E., & Deaton, A., 2010, A snapshot of the age distribution of psychological well-being in the United States, *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107(22), 9985–9990.
- Stöber, J., 1998, Worry, problem elaboration and suppression of imagery: The role of concreteness, *Behaviour Research and Therapy*, 36(7–8), 751–756.
- Stöber, J., & Borkovec, T. D., 2002, Reduced concreteness of worry in generalized anxiety disorder: Findings from a therapy study, *Cognitive Therapy and Research*, 26(1), 89–96.
- Stöber, J., & Joormann, J., 2001, Worry, procrastination, and perfectionism: Differentiating amount of worry, pathological worry, anxiety, and depression, *Cognitive Therapy and Research*, 25(1), 49–60.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Davey, K. M., 2002, A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among

- graduates in the first ten years at work, *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 731–748.
- Sucuoğlu, E., 2018, Economic status, self-efficacy and academic achievement: The case study of undergraduate students, *Quality & Quantity*, 52(1), 851–861.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y., 2009, Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration, *Journal of Management*, 35(6), 1542–1571.
- Sun, J., Buys, N., & Wang, X., 2012, Association between low income, depression, self-efficacy and mass-incident-related strains: An understanding of mass incidents in China, *Journal of Public Health*, 34(3), 340–347.
- Sun, S., Song, Z., & Lim, V. K. G., 2013, Dynamics of the job search process: Developing and testing a mediated moderation model, *Journal of Applied Psychology*, 98(5), 771–784. <https://doi.org/10.1037/a0033606>
- Surrence, K., Miranda, R., Marroquín, B. M., & Chan, S., 2009, Brooding and reflective rumination among suicide attempters: Cognitive vulnerability to suicidal ideation, *Behaviour Research and Therapy*, 47(9), 803–808.
- Sütterlin, S., Paap, M. C., Babic, S., Kübler, A., & Vögele, C., 2012, Rumination and age: Some things get better, *Journal of Aging Research*, 2012(1), 267327.
- Szlachta, E., Gawlik-Chmiel, B., & Kallus, K. W., 2012, Do the long-term unemployed regard themselves as able to work?, *Journal of Public Health*, 20, 505–511.
- Şahin, M., & Boduroğlu, G., 2025, Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençlerin (NEET) Yaşam Deneyimleri: Zorluklar Gereksinimler ve Beklentiler, *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 13(35), 54-73.
- Tabak, O., 2023, *Spor bilimleri öğrencilerinin bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik ilişkisi*, Yüksek lisans tezi, İstanbul Gedik Üniversitesi.
- Tahira, R., Akhter, N., & Javed, M., 2019, Impact of career self-efficacy beliefs on educational and career aspirations of bachelor students, *Journal of Educational Research*, 22(2), 53–67.
- Tajfel, H., & Turner, J. C., 1979, *An integrative theory of intergroup conflict*, The social psychology of intergroup relations, In: Austin, W. G. & Worchel, S., (Ed.), Brooks/Cole, 33–47.
- Takagishi, Y., Sakata, M., & Kitamura, T., 2013, Influence of rumination and self-efficacy on depression in Japanese undergraduate nursing students, *Asian Journal of Social Psychology*, 16(3), 163–168.
- Talavera, D. C., Paulus, D. J., Garza, M., Ochoa-Perez, M., Lemaire, C., Valdivieso, J., ... & Zvolensky, M. J., 2018, Subjective social status and rumination in relation to anxiety

- and depressive symptoms and psychopathology among economically disadvantaged Latinos in primary care, *American Journal of Orthopsychiatry*, 88(2), 169.
- Talib, J. B. A., Mohamad, Z., & Wahab, N. A., 2015, Effects of career exploration module on career planning, career self-efficacy and career maturity among community college students, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(6 S1), 464.
- Tan, H., 2016, The status quo and training strategies of poor college students' employability. *4th International Conference on Management Science, Education Technology, Arts, Social Science and Economics*, 2016, Atlantis Press, 40–42.
- Tan, H., & Guo, Q., 2020, Relationship between psychological capital and employability of poor college students, *2020 International Conference on Wireless Communications and Smart Grid (ICWCSG)*, IEEE, 453–458.
- Tan, J., Li, J., & Yi, X., 2025, How can general self-efficacy facilitate undergraduates' employability? A multiple mediation model, *Behavioral Sciences*, 15(4), 514.
- Tan, M., Wu, Z., Li, J., Liang, Y., & Lv, W., 2024, Analyzing the impact of unemployment on mental health among Chinese university graduates: A study of emotional and linguistic patterns on Weibo, *Frontiers in Public Health*, 12, 1337859.
- Tao, S., Law, N. W., & Ko, P., 2025, Parental involvement and students' STEM self-efficacy in Hong Kong: A multigroup analysis of gender and age disparities, *International Journal of Science and Mathematics Education*, 1–23.
- Telef, B. B., 2013, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (PİOO): Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Hacettepe Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019, *On Birinci Kalkınma Planı (2019–2023)*, Türkiye Büyük Millet Meclisi, [Erişim tarihi: 15 Şubat 2025].
- T.C. Resmî Gazete, 1983. 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2828&MevzuatTur=1&MevzuatTip=5>, [Erişim tarihi: 15 Şubat 2025].
- The Insight Network, & Dig-In, 2019, *University student mental health survey 2018: A large scale study into the prevalence of student mental illness within UK universities*, The Insight Network.
- The Pedagogy for Employability Group., 2004, *Employability in outline*, Pedagogy for employability, In: The Higher Education Academy.
- Theodossiou, I., 1998, The effects of low-pay and unemployment on psychological well-being: A logistic regression approach, *Journal of Health Economics*, 17(1), 85–104.
- Thijssen, J. G., Van der Heijden, B. I., & Rocco, T. S., 2008, Toward the employability–link model: Current employment transition to future employment perspectives, *Human Resource Development Review*, 7(2), 165–183.

- Toikko, T., 1999, Sociological and psychological discourses in social casework during the 1920s, *Families in Society*, 80(4), 351–358.
- Tolgay, C., & Çakır, Ö., 2022, Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin genç işsizliğine yönelik algıları üzerine bir araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(4), 1680–1707.
- Tomlinson, M., 2012 Graduate employability: A review of conceptual and empirical themes. *Higher Education Policy*, 25(4), 407–431.
- Toper, F., Aslan, H., & Özpolat, A., 2023, Türkiye’deki sosyal hizmet kurumlarının tarihsel gelişimi. *Tarih Okulu Dergisi*, 16(62), 125-158.
- Toy, S. N., & Duru, S., 2016, Sınıf öğretmenlerinin öğretmen öz yeterlikleri ile kaynaştırma eğitimine ilişkin yeterlik inançlarının karşılaştırılması, *Ege Eğitim Dergisi*, 17(1), 146-173.
- Trouillet, R., Gana, K., Lourel, M., & Fort, I., 2009, Predictive value of age for coping: The role of self-efficacy, social support satisfaction and perceived stress, *Aging and Mental Health*, 13(3), 357–366.
- Tuna, E., & Balcı, Ş., 2019, Associated factors of psychological symptoms among unemployed Turkish adults: The role of personality factors and rumination, *Psychological Reports*, 123(5), 1557–1577. <https://doi.org/10.1177/0033294119886251>
- Turban, D. B., Lee, F. K., da Motta Veiga, S. P., Haggard, D. L., & Wu, S. Y., 2013, Be happy, don't wait: The role of trait affect in job search, *Personnel Psychology*, 66(3), 483–514.
- Türker, A. V., 2024, İş tatmininin psikosomatik şikâyetler üzerindeki etkisi: Bir literatür incelemesi, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 13(79), 387–396.
- Türk Dil Kurumu., 2025. *Güncel Türkçe Sözlük*. <https://sozluk.gov.tr/>, [Erişim Tarihi: 1.02.2025].
- Türk Dil Kurumu., 2022. *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. <https://sozluk.gov.tr/>, [Erişim Tarihi: 4.04.2025].
- Türkiye İstatistik Kurumu., 2025, *İşgücü istatistikleri, Ocak 2025* (Yayın No: 54073). TÜİK. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ocak-2025-54073>, [Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2025].
- Türkiye İş Kurumu., 2003, *Türkiye İş Kurumu Kanunu (Kanun No. 4904)*. <https://yol-is.org.tr/wp-content/uploads/2022/10/4904.pdf> , [Erişim Tarihi: 10 Mart 2025].
- Tymon, W. G., & Stumpf, S. A., 2003, Social capital in the success of knowledge workers. *Career Development International*, 8(1), 12–20.
- Ulas, O., & Yildirim, I., 2019, Influence of locus of control, perceived career barriers, negative affect, and hopelessness on career decision-making self-efficacy among Turkish

- university students, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19(2), 85–109.
- Ulu, F. N., 2024, *Hemşirelerde şefkatli iletişimin merhamet yorgunluğu ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisi*, Yüksek lisans tezi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi.
- Ülker, B. T., & Çakır, S. G., 2019, Öğretmenlerin eşli ruminasyon ve öz-duyarlık düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(4), 1393–1408.
- Van Dam, K., 2004, Antecedents and consequences of employability orientation, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(1), 29–51.
- Van Dam, K., & Menting, L., 2012, The role of approach and avoidance motives for unemployed job search behavior, *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 108–117.
- van Berkel, R., & Valkenburg, B., 2007. *Making it personal: Individualising activation services in the EU*. Policy Press.
- Van den Bergh, N., Marchetti, I., Hoorelbeke, K., Sanchez-Lopez, A., De Raedt, R., & Koster, E. H., 2024, Psychological effects of unemployment: A prospective study on cognitive control, emotion regulation, and distress, *Journal of Affective Disorders Reports*, 18(5), 100848.
- Van der Heijden, B., 2002, Prerequisites to guarantee life-long employability. *Personnel Review*, 31(1), 44–61.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H., 2014, Defining perceived employability: A psychological approach, *Personnel Review*, 43(4), 592–605.
- Van Hootegem, A., De Witte, H., De Cuyper, N., & Van Elst, T., 2019, Job insecurity and the willingness to undertake training: The moderating role of perceived employability, *Journal of Career Development*, 46(4), 395–409.
- Van Hove, G., Van Hooft, E. A. J., Stremersch, J., & Lievens, F., 2019, Specific job search self-efficacy beliefs and behaviors of unemployed ethnic minority women, *International Journal of Selection and Assessment*. 27(1), 9–20. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12231>
- Van Randenborgh, A., & Ehring, T., 2013, „Ich denke, also bin ich traurig“: Über die Folgen des Grübelns, *In-Mind Magazin*, 1. <https://de.in-mind.org/article/ich-denke-also-bin-ich-traurig-ueber-die-folgen-des-gruebelns>
- Vansteenkiste, V., Lens, W., De Witte, H., & Feather, N. T., 2005, Understanding unemployed people's job search behaviour, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory, *British Journal of Social Psychology*, 44(2), 269–287.

- Villar, E., & Albertín, P., 2010, 'It is who knows you'. The positions of university students regarding intentional investment in social capital, *Studies in Higher Education*, 35(2), 137–154.
- Vuori, J., & Vinokur, A. D., 2005, Job-search preparedness as a mediator of the effects of the Työhön Job Search Intervention on re-employment and mental health, *Journal of Organizational Behavior*, 26(3), 275–291.
- Yam, F. C., & Korkmaz, O., 2024, Linking career decision regret to psychological well-being: Serial mediation of vocational outcome expectations and proactive career behavior, *Current Psychology*, 43(41), 32274–32287
- Yang, H., & Guan, Y., 2022. The effect of positive rumination training on mental health and attentional bias. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 44(2), 582–589.
- Yang, H., Wang, Z., Song, J., Lu, J., Huang, X., Zou, Z., & Pan, L., 2020, The positive and negative rumination scale: Development and preliminary validation, *Current Psychology*, 39(2), 483–499.
- Yazgan, A. E., Şendoğdu, A., & Ak, Ö. K., 2022, Mediating role of unemployment anxiety in the relationship between general self-efficacy and job searching competence level, *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty*, 9(3), 1938–1958.
- Yepes Zuluaga, S. M., & Granada, W. F. M., 2023, Engineers' self-perceived employability by gender and age: Implications for higher education, *Cogent Education*, 10(2), 2287928.
- Yeşilay, 2019, "Ben de Varım!" projesiyle Yeşilay destek veriyor, danışanlar iş hayatına atılıyor. Yeşilay Haberler. <https://www.yesilay.org.tr/tr/haberler/ben-de-varim-projesiyle-yesilay-destek-veriyor-danisanlar-is-hayatina-atiliyor> , [Erişim Tarihi: 15 Mart 2025].
- Yıldırım, F. & İlhan, İ.Ö., 2010, Genel Özyeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-8.
- Yılkan, İ., & Yaman, Ö. M., 2019, 1923-2018 yılları arasında sosyal hizmet kurumlarının uygulamış oldukları gençlik hizmetleri üzerine kronolojik bir bakış, *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 7(17), 105–130.
- Yılmaz, G., 2009, *İstihdam edilebilirlik: Değişim kaskacında birey*. Ekin Yayınevi, ISBN: 9786054301089.
- Yırtıcı, P. A., & Duy, B., 2025, How does perceived future employability mediate the link between hope and subjective well-being?, *Journal of Employment Counseling*, 0:1–10.
- Yizhong, X., Lin, Z., Baranchenko, Y., Lau, C. K., Yukhanaev, A., & Lu, H., 2017, Employability and job search behavior, *Employee Relations*, 39(2), 223–239.

- Ylistö, S., 2018, Why do young people give up their job search?, *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(3), 27-24.
- Yolcuoğlu, İ. G., 2012, *Sosyal hizmete giriş*. Sabev, ISBN: 9789944705257
- Yolcuoğlu, İ. G., 2012, Türkiye’de sosyal politika ve sosyal hizmetlerin geliştirilmesi, *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 23(2), 145–158.
- Yorke, M., & Knight, P., 2007, Evidence-informed pedagogy and the enhancement of student employability, *Teaching in Higher Education*, 12(2), 157–170.
- Yorke, M., & Knight, P., 2004, *Employability is complex*, Employability in higher education: what it is –what is not, In: Yorke, M., (Ed.), Chapter 10, the Higher Education Academy, 13-15.
- Youngs, R., 1999, The politics of the single currency: Learning the lessons of Maastricht, *JCMS: Journal of Common Market Studies*, 37(2), 295–316.
- Zagaria, A., Ballesio, A., Vacca, M., & Lombardo, C., 2023, Repetitive negative thinking as a central node between psychopathological domains: A network analysis, *International Journal of Cognitive Therapy*, 16(2), 143-160.
- Zahodne, L. B., Nowinski, C. J., Gershon, R. C., & Manly, J. J., 2015, Self-efficacy buffers the relationship between educational disadvantage and executive functioning, *Journal of the International Neuropsychological Society*, 21(4), 297–304.
- Zhang, X., 2017, *Empirical research on gender differences and the optimization for the training of college students' employability: Taking Nanjing University of Finance and Economics as an example*, 2017 International Conference on Education Science and Economic Management (ICESEM 2017) In Atlantis Press, 580–584
- Zhao, X., Lynch, J. G., Jr., & Chen, Q., 2010, Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis, *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206.
- Zhou, D., & Jiang, M., 2025, The impact of university students' career management on employability: The mediating role of professional decision self-efficacy, *Journal of Asian Scientific Research*, 15(1), 11–24.
- Zhou, L., Wei, L., Chu, Y., & Xie, Q., 2023, College graduates’ negative life experiences, coping strategies and enlightenment during the COVID-19 pandemic: A qualitative study in China, *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 1811–1829.
- Zikic, J., & Saks, A. M., 2009, Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities, *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 117-127.
- Zou, M., Liu, B., Ji, J., Ren, L., He, Y., Wei, H., ... & Wang, X., 2025, Gender difference in rumination subtypes connecting to depression, *Archives of Women's Mental Health*, 1–8.

- Zibrínová, Ľ., Birknerová, Z., Frankovský, M., Zbihlejová, L., & Lajčín, D., 2014, Cognitive distortions in thinking in connection with positive and negative emotions of employed and unemployed, *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, 1(1), 17–22.
- Zikic, J., & Saks, A. M., 2009, Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities, *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 117–127.
- Zimmerman, B. J., 2000, *Attaining self-regulation*, Handbook of self-regulation In: Boekaerts, M., Pintrich, P. R. & Zeidner, M., (Ed.), Academic Press, 13–39. doi:10.1016/b978-012109890-2/50031-7
- Zimmerman, B. J., 1995, *Self-efficacy and educational development*, Self-efficacy in changing societies, In: Bandura, A. (Ed.), Cambridge University Press, 202–231.
- Zimmerman, B. J., 2000, Self-efficacy: An essential motive to learn, *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 82–91.
- Zimmerman, M., & Chelminski, I., 2003, Generalized anxiety disorder in patients with major depression: Is DSM-IV's hierarchy correct?, *American Journal of Psychiatry*, 160(3), 504–512.
- Zlomke, K. R., & Young, J. N., 2009, A retrospective examination of the role of parental anxious rearing behaviors in contributing to intolerance of uncertainty, *Journal of Child and Family Studies*, 18(6), 670–679.
- Wadsworth, T., 2016, Marriage and subjective well-being: How and why context matters, *Social Indicators Research*, 126(3), 1025–1048.
- Wahl, K., Ehring, T., Kley, H., Lieb, R., Meyer, A., Kordon, A., ... & Schönfeld, S., 2019, Is repetitive negative thinking a transdiagnostic process? A comparison of key processes of RNT in depression, generalized anxiety disorder, obsessive-compulsive disorder, and community controls, *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 64, 45–53.
- Walther, A., 2006, Regimes of youth transitions: Choice, flexibility and security in young people's experiences across different European contexts, *Young*, 14(2), 119–139.
- Wanberg, C., Basbug, G., Van Hooft, E. A. J., & Samtani, A., 2012, Navigating the black hole: Explicating layers of job search context and adaptational responses, *Personnel Psychology*, 65(4), 887–926. <https://doi.org/10.1111/peps.12005>
- Wanberg, C. R., & Banas, J. T., 2000, Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace, *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 132–142.
- Wanberg, C. R., Zhu, J., & van Hooft, E. A. J., 2010, The job search grind: Perceived progress, self-reactions, and self-regulation of search effort, *Academy of Management Journal*, 53(4), 788–807. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.52814599>

- Wang, C. H., Harrison, J., Cardullo, V., & Xi, L., 2017, Exploring the relationship among international students' English self-efficacy, using English to learn self-efficacy, and academic self-efficacy, *Journal of International Students*, 8(1), 233–250.
- Wang, L., Xu, H., Zhang, X., & Fang, P., 2017, The relationship between emotion regulation strategies and job search behavior among fourth-year university students, *Journal of Adolescence*, 59, 139–147.
- Wang, Y., Xu, L., Qin, W., Zhang, J., Xia, Y., Jing, X., ... & Li, Y., 2019, Gender difference in general self-efficacy among young-old elderly aged 60–74 in rural Shandong China: A cross-sectional survey, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24), 5070.
- Warr, P., Jackson, P., & Banks, M., 1982, Duration of unemployment and psychological well-being in young men and women, *Current Psychology*, 2, 207–214.
- Watkins, E., 2004, Appraisals and strategies associated with rumination and worry, *Personality and Individual Differences*, 37(4), 679–694.
- Watkins, E., & Baracaia, S., 2001, Why do people ruminate in dysphoric moods?, *Personality and Individual Differences*, 30(5), 723–734.
- Watkins, E. D., 2004, Adaptive and maladaptive ruminative self-focus during emotional processing, *Behaviour Research and Therapy*, 42(9), 1037–1052.
- Watkins, E. D., Moulds, M., & Mackintosh, B., 2005, Comparisons between rumination and worry in a non-clinical population, *Behaviour Research and Therapy*, 43(12), 1577–1585.
- Watkins, E. R., 2008. Constructive and unconstructive repetitive thought, *Psychological Bulletin*, 134(2), 163–206.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A., 1988, Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales, *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070.
- Weinstock, L. M., & Whisman, M. A., 2007, Rumination and excessive reassurance-seeking in depression: A cognitive–interpersonal integration, *Cognitive Therapy and Research*, 31(3), 333–342.
- Weiser, D. A., & Riggio, H. R., 2010, Family background and academic achievement: Does self-efficacy mediate outcomes?, *Social Psychology of Education*, 13(3), 367–383.
- Wells, A., 1995, Meta-cognition and worry: A cognitive model of generalized anxiety disorder, *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 23(3), 301–320.
- Wiener, K. K., Oei, T. P., & Creed, P. A., 1999, Predicting job seeking frequency and psychological well-being in the unemployed, *Journal of Employment Counseling*, 36(2), 67–81.

- Wiernik, B. M., & Kostal, J. W., 2019, Protean and boundaryless career orientations: A critical review and meta-analysis, *Journal of Counseling Psychology*, 66(3), 280–307
- Wikipedia., 2024, *A freedom budget for all Americans*. Wikipedia: The Free Encyclopedia, https://en.wikipedia.org/wiki/A_Freedom_Budget_for_All_Americans, [Erişim Tarihi: 7 Mart 2025].
- Wikipedia, 2025, *College and university rankings*. Wikipedia, https://en.wikipedia.org/wiki/College_and_university_rankings, [Erişim Tarihi :10 Ocak 2025].
- Wilson, W. R., 1967, Correlates of avowed happiness, *Psychological Bulletin*, 67(4), 294–306. doi:10.1037/h0024431
- Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G., 2010, A longitudinal study of determinants of perceived employability, *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566–586.
- Wong, S. S., 2012, Negative thinking versus positive thinking in a Singaporean student sample: Relationships with psychological well-being and psychological maladjustment, *Learning and Individual Differences*, 22(1), 76–82.
- World Health Organization., 2020, *Coronavirus disease 2019 (COVID-19) situation report – 97*. <https://www.who.int/docs/default-source/coronavir-use/situation-reports/20200426-sitrep-97-covid-19.pdf>, [Erişim Tarihi: 20 Nisan 2025].
- Wright, L., 2021, *Investigating the association between youth unemployment and mental health later in life*, Thesis (PhD), London University.
- Wujema, B. K., Mohd Rasdi, R., Zaremohzzabieh, Z., & Ahrari, S., 2022, The role of self-efficacy as a mediating variable in CareerEDGE employability model: The context of undergraduate employability in the North-East Region of Nigeria, *Sustainability*, 14(8), 4660.

8. EKLER

EK. 1 Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu

T.C. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa

Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Sizi İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Sosyal Hizmet Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Rümeysa KAYA ve İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Sosyal Hizmet bölümü öğretim görevlisi Doç. Dr. Taner ARTAN tarafından yürütülen “Olumsuz Düşüncelerin Gelecek Kariyer Beklentilerini Şekillendirmesi: Psikolojik İyi Oluş ve Özyeterlilik ile İlişkisi” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı bireylerin olumsuz düşüncelere sahip olmasında kariyer beklentilerinde psikolojik iyi oluş ve özyeterlilikleri üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmada "Olumlu ve Olumsuz Ruminasyon Ölçeği", " Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik ", " Genel Öz-Yeterlilik ", ‘Psikolojik İyi Oluş’ adlı ölçekler kullanılacaktır. Araştırma için tahminen 10 dakika ayırmanız beklenmektedir. Araştırmaya siz dahil 500 kişi katılacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır**; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. İletişim bilgileriniz ise sadece sizin izninize bağlı olarak ve farklı araştırmacıların sizinle iletişime geçebilmesi için “ortak katılımcı havuzuna” aktarılabilir. Araştırmada toplanan tüm veriler ise tamamıyla gizli tutulacak ve araştırma ekibi dışında kimse ile paylaşılmayacaktır. Dijital ortamda saklanan veriler şifreleme yöntemi ile korunacak; kağıt ortamında yer alan veriler ise kilitli bir dolapta saklanacaktır. Toplanan tüm veriler çalışmanın tamamlanmasının ardından 2 sene içerisinde geri döndürülemeyecek şekilde imha edilecektir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya e-posta adresi ve numaralı telefondan ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel/size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Veriler on-line toplanacaksa bilgilendirme:

Değerli

katılımcı,

Sizden katılmanızı istediğimiz " Olumsuz Düşüncelerin Gelecek Kariyer Beklentilerini Şekillendirmesi: Psikolojik İyi Oluş ve Özyeterlilik ile İlişkisi " adlı araştırma, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Tezli Yüksek Lisans bölümünü tez öğrencisi olan Rümeysa KAYA tarafından yürütülen bir çalışmadır. Bu amaçla size bazı sorular sorulacaktır. Bu sorulara açık yüreklilikle yanıt vermeniz beklenmektedir. Sizden aldığımız yanıtlar bu araştırma dışında hiçbir yerde kullanılmayacaktır.

Araştırmaya katılım tamamen isteğe bağlıdır. Araştırmaya katıldıktan sonra, anketin herhangi bir anında kendinizi kötü hissetmeniz durumunda araştırmadan çekilmekte tamamen özgürsünüz. Araştırmada gizliliği sağlamak için, bu form üzerine adınızı ve diğer kişisel bilgilerinizi yazmayınız.

İletişim
Rümeys
e-mail: .

için:
KAYA



EK.2 Kişisel Bilgi Anketi

1. Yaş

2. Cinsiyetiniz Kadın () Erkek ()

3. Öğrenim Durumunuz Lise Mezunu() Üniversite Son Sınıf Öğrencisi () Üniversite Mezunu () Yüksek Lisans () Doktora ()

4. Aktif İş Arayışında mısınız Evet () Hayır ()

5. Ne Kadar Süredir İş Arıyorsunuz 3-6 ay 7- 12 ay 1 yıl ve üzeri

6. İdeallerinizdeki gibi bir iş bulabileceğinize inanıyor musunuz Evet () Hayır ()

7. Ailenizin ekonomik durumu 17.000-25.000 () 26.000-35.000 () 36.000-45.000 ()
46.000-55.000 () 56.000 ve üzeri ()

8. Aşağıdakilerden size uygun olanı işaretleyiniz ()

a) Yeni mezunum daha önce çalışmadım iş arama sürecindeyim ()

b) Daha önceki işimden ayrıldım tekrar iş arama sürecindeyim ()

c) Üniversite son sınıf öğrencisiyim ()

EK. 4 Olumlu-Olumsuz Ruminasyon Ölçeği

Olumlu ve Olumsuz Ruminasyon Ölçeği (1. Kısım)					
(Lütfen hatırlayın veya hayal edin) Mutluluk, heyecan veya coşku gibi pozitif duygular yaşadığınızda, ne sıklıkta aşağıdaki gibi düşünürsünüz? Lütfen yanıtınızı 1 (asla) ile 4 (her zaman) arasında derecelendirin					
1.	Hayatınızın ne kadar mükemmel olduğunu düşünmek	1	2	3	4
2.	Mutlu günlerin uzun sürmeyeceğini düşünmek	1	2	3	4
3.	Kendinizle gurur duyduğunuzu düşünmek	1	2	3	4
4.	Enerjik olduğunuzu düşünmek	1	2	3	4
5.	Gücün zirvesinden düşülebileceğini düşünmek	1	2	3	4
6.	Ne kadar mutlu olduğunuzu düşünmek	1	2	3	4
7.	Çok iyi olduğunuzu düşünmek	1	2	3	4
8.	Her zaman bu kadar şanslı olmayacağınızı düşünmek	1	2	3	4
9.	Aşırı sevincin mutsuzluk getireceğini düşünmek	1	2	3	4
10	Parlak bir geleceğinizin olduğunu düşünmek	1	2	3	4
11	Çok mutlu olmak iyi değil diye düşünmek	1	2	3	4
(Lütfen hatırlayın veya hayal edin) Üzüntü, kızgınlık veya utanç gibi negatif duygular yaşadığınızda, ne sıklıkta aşağıdaki gibi düşünürsünüz? Lütfen yanıtınızı 1 (asla) ile 4 (her zaman) arasında derecelendirin. (2. Kısım)					
1.	Kendinizi kabullenmediğinizi düşünmek	1	2	3	4
2.	İşe yaramaz bir insan olduğunuzu düşünmek	1	2	3	4
3.	Sakinleşmeyi düşünmek	1	2	3	4
4.	Bu duygular ortaya çıktığında ne yapabileceğinizi düşünmek	1	2	3	4
5.	Yer yarılsa da içine girsem diye düşünmek	1	2	3	4
6.	Kötü durum sadece daha da kötüye gider diye düşünmek	1	2	3	4
7.	Hatalarınızdan ders çıkarmayı düşünmek	1	2	3	4
8.	Şansızlığın başka şanssızlıkları da beraberinde getireceğini düşünmek	1	2	3	4
9.	Moralinizi yükseltmeyi düşünmek	1	2	3	4
10	Bu durumun yalnızca kendi başınıza geldiğini düşünmek	1	2	3	4
11	Durumun kötüye gideceğini biliyordum diye düşünmek	1	2	3	4
12	Aksilikler/dertler hep üst üste gelir diye düşünmek	1	2	3	4

EK.5 Genel Özyeterlilik Ölçeği

Açıklama:

Aşağıda çeşitli konulardaki düşüncelerinizi öğrenmek üzere cümleler verilmiştir. Cümlede geçen ifadenin sizi ne kadar tanımladığını, **lütfen**, size uygun olan bölmeyle işaretleyiniz.

Sizi ne kadar tanımlıyor?

	Hiç				Çok İyi
	1	2	3	4	5
1. Planlar yaparken, onları hayata geçirebileceğimden eminimdir.	1	2	3	4	5
2. Sorunlarımdan biri, bir işe zamanında başlayamamamdır.	1	2	3	4	5
3. Eğer bir işi ilk denemede yapamazsam, başarana kadar uğraşırım.	1	2	3	4	5
4. Belirlediğim önemli hedeflere ulaşmada, pek başarılı olamam.	1	2	3	4	5
5. Her şeyi yarım bırakırım.	1	2	3	4	5
6. Zorluklarla yüz yüze gelmekten kaçınırım.	1	2	3	4	5
7. Eğer bir iş çok karmaşık görünüyorsa onu denemeye bile girişmem.	1	2	3	4	5
8. Hoşuma gitmeyen bir şey yapmak zorunda kaldığımda onu bitirinceye kadar kendimi zorlarım.	1	2	3	4	5
9. Bir şey yapmaya karar verdiğimde hemen işe girişirim.	1	2	3	4	5
10. Yeni bir şey denerken başlangıçta başarılı olamazsam çabucak vazgeçerim.	1	2	3	4	5
11. Beklenmedik sorunlarla karşılaştığımda kolayca onların üstesinden gelemem.	1	2	3	4	5
12. Bana zor görünen yeni şeyleri öğrenmeye çalışmaktan kaçınırım.	1	2	3	4	5
13. Başarısızlık benim azmimi arttırır.	1	2	3	4	5
14. Yeteneklerime her zaman çok güvenmem.	1	2	3	4	5
15. Kendine güvenen biriyim	1	2	3	4	5
16. Kolayca pes ederim.	1	2	3	4	5
17. Hayatta karşıma çıkacak sorunların çoğuyla başedebileceğimi sanmıyorum.	1	2	3	4	5

EK.7 Olumlu ve Olumsuz Ruminasyon Ölçeği Kullanım İzni

Olumlu ve Olumsuz Ruminasyon Ölçeği Hk. Gelen Kutusu x

 **Rümeysa Kaya** <kayarmeysa34@gmail.com> 3 Tem 2024 Çar 12:51 ☆ 😊 ↩ ⋮

Alıcı: aysedemirciii ▼

Merhaba, ben Rümeysa Kaya. İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa sosyal hizmet tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Olumlu ve olumsuz ruminasyon ölçeğinizi sizin de izniniz olursa tezimde kullanmak istiyorum. İzniniz olup olmadığına dair geri dönüşünüzü rica ederim. Saygılarımla
İyi günler

 **Ayşe Demirci** <aysedemirciii@gmail.com> 3 Tem 2024 Çar 13:39 ☆ 😊 ↩ ⋮

Alıcı: ben ▼

Merhabalar
Ölçek maddeleri ve puanlaması ektedir. Memnuniyetle çalışmanızda kullanabilirsiniz.
Kolaylıklar dilerim.

Rümeysa Kaya <kayarmeysa34@gmail.com>, 3 Tem 2024 Çar, 12:51 tarihinde şunu yazdı:

2 ek • Gmail tarafından tarandı ⓘ

Olumlu ve Olumsu... Olumlu ve Olumsu...

 **Rümeysa Kaya** 3 Tem 2024 Çar 14:38 ☆

Gelen kutuya eklenmiştir. Göster

EK.8 Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği Kullanım İzni

* Bilimsel ilkelere bağlı kalmak ve uygun biçimde atıf yapmak koşuluyla, yazarlardan izin almadan ölçeği araştırmalarınızda kullanabilirsiniz.

Kaynakça Gösterimi: Alkın, S., Korkmaz, O., & Balcı Çelik, S. (2020). Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması. *İş ve İnsan Dergisi*, 7 (1) , 33-47 . DOI: 10.18394/iid.593944



EK.9 Genel Özyeterlilik Ölçeği Kullanım İzni

Genel Özyeterlilik Ölçeği Hk. Gelen Kutusu x



Rümeysa Kaya <kayarmeysa34@gmail.com>
Alıcı: yildirimfatma@yahoo.com

1 Tem 2024 Pzt 14:46



Merhaba, ben Rümeysa Kaya. İstanbul Üniversitesi Cerrahpasa sosyal hizmet bölümünde tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Sizin de izniniz olursa genel- özyeterlilik ölçeğinizi tezimde kullanmak istiyorum. İziniz olup olmadığına dair geri dönüşünüzü rica ediyorum. Saygılarımla
İyi günler



Fatma Yıldırım <yildirimfatma@yahoo.com>
Alıcı: ben

1 Tem 2024 Pzt 16:19



Merhaba ,

Genel Özyeterlilik Ölçeğini çalışmanızda elbette kullanabilirsiniz.

Ters puanlanan maddelere, geçerlik ve güvenirlik ile ilgili bilgilere makalede ayrıntılı şekilde yer verilmiştir. Puan arttıkça özyeterlilik inancı artıyor. 18 ve üstü yaş için uygundur.

Ekte ölçek formunu ve makaleyi gönderiyorum.

Kolay gelsin
İyi çalışmalar
Fatma Yıldırım

2 ek • Gmail tarafından tarandı



EK.10 Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Kullanım İzni

Psikolojik iyi oluş ölçeği hk

Gelen Kutusu x

X Print Share



Rümeysa Kaya <kayarmeysa34@gmail.com>

1 Tem 2024 Pzt 15:06

☆ 😊 ↩ ⋮

Alıcı: bakitelefe@gmail.com ▼

Merhaba, ben Rümeysa Kaya. İstanbul Üniversitesi Cerrahpasa sosyal hizmet bölümünde tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Eğer izniniz olursa Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinizi tezimde kullanmak istiyorum. İzniniz olup olmadığına dair geri dönüşünüzü rica ediyorum. Saygılarımla
İyi günler



Bulent Baki Telef <bakitelefe@gmail.com>

1 Tem 2024 Pzt 15:24

☆ 😊 ↩ ⋮

Alıcı: ben ▼

Merhabalar,

Ekte ölçeği, geçerlik ve güvenirliğini gönderiyorum. Araştırmanızda kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar.

1 Tem 2024 Pzt 15:06 tarihinde Rümeysa Kaya <kayarmeysa34@gmail.com> şunu yazdı:

2 ek • Gmail tarafından tarandı ⓘ

Download Attachments



Rümeysa Kaya <kayarmeysa34@gmail.com>

1 Tem 2024 Pzt 15:25

☆ 😊 ↩ ⋮

Alıcı: Bulent ▼

Çok teşekkür ederim. Saygılarımla

EK.11 Etik Kurul İzni



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ CERRAHPAŞA
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI
ETİK KURULU BAŞKANLIĞI
KARAR FORMU



Başvuru Tarihi: 20.08.2024

Toplantı Karar No: 2024/387

İlgili Makama;

Danışmanlığını **Doç. Dr. Taner ARTAN**'ın üstlendiği İÜC Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sosyal Hizmet Bölümü **Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Rümeyza KAYA** "*Olumsuz Düşüncelerin Gelecek Kariyer Beklentilerini Şekillendirmesi: Psikolojik İyi Oluş ve Özyeterlilik ile İlişkisi*" başlıklı "**Yüksek Lisans Tezi**" çalışması ile "İÜC Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kuruluna" başvurmuş olup, Kurulumuzun **13.09.2024** tarihinde gerçekleştirilen toplantısında yapılan değerlendirmeler sonucunda adı geçen çalışmanın etik açıdan uygun olduğuna oybirliği/oyçokluğu ile karar verilmiştir.

Unvanı / Adı / Soyadı	Kurumu	Raportörün araştırma ile ilişkisi	Karar	İmza
Prof. Dr. Selçuk HÜNERLİ (Başkan)	Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi	E ☒ H ☐	☒ Onay ☐ Katılmadı ☐ Ret ☐ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Mehmet AÇIKALIN (Başkan Yardımcısı)	Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi	E ☒ H ☐	☒ Onay ☐ Katılmadı ☐ Ret ☐ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Hülya AŞKIN BALCI	Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu	E ☒ H ☐	☒ Onay ☐ Katılmadı ☐ Ret ☐ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Hanife Banu ATAMAN YANCI	Spor Bilimleri Fakültesi	E ☒ H ☐	☒ Onay ☐ Katılmadı ☐ Ret ☐ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Serap BALCI	Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi	E ☒ H ☐	☒ Onay ☐ Katılmadı ☐ Ret ☐ M.Katılmadı	
Doç. Dr. Mustafa KADİHASANOĞLU	Cerrahpaşa Tıp Fakültesi	E ☒ H ☐	☒ Onay ☐ Katılmadı ☐ Ret ☐ M.Katılmadı	
Doç. Dr. Selda MERCAN	Adli Tıp ve Adli Bilimler Enstitüsü	E ☒ H ☐	☒ Onay ☐ Katılmadı ☐ Ret ☐ M.Katılmadı	

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Rektörlüğü, 34320 Avcılar-İstanbul
Tel : (0 212) 4040300/16601-16602
Web: <https://www.iuc.edu.tr>
Kep Adresi: iuc@hs01.kep.tr

Bilgi için: Zeynep CÖMERT

İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI

ETİK KURUL İZİN YAZISI

KURUM İZNİ YAZILARI

ÖZGEÇMİŞ

