

THE EFFECTS OF SELF-EFFICACY AND OPTIMISM ON PERCEIVED EMPLOYABILITY

DOI: 10.17261/Pressacademia.2023.1766

PAP- V.17-2023(21)-p.135-139

Yaprak Kalafatoglu

Marmara University, Department of Business Administration, Istanbul, Turkiye.

yaprak.kalafatoglu@marmara.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8241-3444

To cite this document

Kalafatoglu, Y., (2023). The effects of self-efficacy and optimism on perceived employability PressAcademia Procedia (PAP), 17, 135-139.

Permanent link to this document: <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2023.1766>

Copyright: Published by PressAcademia and limited licensed re-use rights only.

ABSTRACT

Purpose- According to the January 2023 report of the Turkish Statistical Institute (TUIK), while the unemployment rate in Turkey is 10.2% as of November 2022, this rate is 17.8% for the young population in the 15-24 age group. It is seen that youth unemployment is one of the important problems in Turkey and the possibility of not being able to find a job for young people creates a worrying situation. Employability is an individual's perception of their chances of finding a job. It is thought that one of the features that can be beneficial for individuals to cope with the process of finding a job is psychological capital. This research aims to test the effect of the concept of psychological capital, which consists of hope, optimism, self-efficacy and resilience dimensions, on perceived employability on a student sample.

Methodology- In this study, data were collected using a structured questionnaire. The questionnaire consisted of psychological capital scale, perceived employability scale and demographic information section. 219 students studying in the department of business administration of a state university participated in the study. Participants are between the ages of 17-27. The data were obtained between September 2022 and January 2023 with convenience sampling method and online survey application.

Findings- In the study, first of all, the factor structures of the variables were determined by confirmatory factor analysis. Then, the relations between the variables were examined by correlation analysis and it was seen that each sub-dimension of psychological capital had an effect on perceived employability. As a result of the regression analysis performed to test the hypotheses, it was seen that only the dimensions of self-efficacy and optimism had the effect of explaining the perceived employability.

Conclusion- In this study, it was seen that students' beliefs that they will be successful and their thoughts about getting positive results increase their perceptions about finding a job. Although this result is consistent with the findings in the literature, it differs from previous studies in that resilience and hope do not have a positive effect. Research shows that optimism and self-efficacy can be increased by education and various learning methods. In this context, it is thought that the trainings to be provided by universities and non-governmental organizations will enable students to better cope with the labor market. Future studies may offer a broader perspective by examining the role of mediators and moderators in the relationship between self-efficacy and optimism and perceived employability.

Keywords: Psychological capital, perceived employability, self-efficacy, optimism, positive psychology

JEL Codes: M00, M12, M19

ÖZ-YETERLİK VE İYİMSERLİĞİN ALGILANAN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK ÜZERİNE ETKİSİ

ÖZET

Amaç- Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) Ocak 2023 raporuna göre, Kasım 2022 itibarıyla Türkiye'de işsizlik oranı %10,2 iken 15-24 yaş grubunu kapsayan genç nüfusta bu oran %17,8'dir. Genç işsizliğinin Türkiye'deki önemli sorunlardan biri olduğu görülmekte ve gençler için iş bulamama ihtimali kaygı verici bir durum yaratmaktadır. İstihdam edilebilirlik, bireyin iş bulma şansına yönelik algıdır. Bireylerin iş bulma süreçleriyle baş etmesinde faydalı olabilecek özelliklerden bir tanesinin psikolojik sermaye olduğu düşünülmektedir. Bu araştırmanın amacı umut, iyimserlik, öz-yeterlik ve dayanıklılık boyutlarından oluşan psikolojik sermaye kavramının algılanan istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisini öğrenci örneklemini üzerinde test etmektir.

Yöntem- Bu çalışmada yapılandırılmış anket kullanılarak veri toplanmıştır. Anket psikolojik sermaye ölçeği, algılanan istihdam edilebilirlik ölçeği ve demografik bilgi bölümünden oluşmuştur. Çalışmaya bir devlet üniversitesinin işletme bölümünde okuyan 219 öğrenci katılmıştır. Katılımcılar 17-27 yaş aralığındadır. Veri kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi ve çevrimiçi anket uygulaması ile Eylül 2022- Ocak 2023 tarihleri arasında elde edilmiştir.

Bulgular- Araştırmada öncelikle değişkenlerin faktör yapıları doğrulayıcı faktör analizi ile tespit edilmiştir. Ardından değişkenler arası ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiş ve psikolojik sermayenin her alt boyutunun algılanan istihdam edilebilirlik ile ilişkili olduğu görülmüştür. Hipotezleri test etmek için yapılan regresyon analizi sonucunda yalnızca öz-yeterlik ve iyimserlik boyutlarının algılanan istihdam edilebilirliği açıklama etkisi olduğu anlaşılmıştır.

Sonuç- Bu çalışmada, öğrencilerin başarılı olacağına yönelik inançlarının ve olumlu sonuç almaya yönelik düşüncelerinin, iş bulmayla ilgili algılarını artırdığı görülmüştür. Bu sonuç literatürdeki bulgularla uyumlu olmakla birlikte dayanıklılık ve umudun olumlu etkisinin olmaması sebebiyle önceki araştırmalardan farklıdır. Araştırmalar iyimserlik ve öz-yeterliğin eğitim ve çeşitli öğrenme yöntemleri ile artırılabilirliğini göstermektedir. Bu kapsamda üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları tarafından sağlanacak eğitimlerin öğrencilerin işgücü piyasasıyla daha iyi baş etme gücü sağlayacağı düşünülmektedir. Gelecek çalışmalar öz-yeterlik ve iyimserlik ile algılanan istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkiyi araştıran ve düzenleyici değişkenlerin rolünü inceleyerek daha geniş bir bakış açısı sunabilir.

Keywords: Psikolojik sermaye, algılanan istihdam edilebilirlik, öz-yeterlik, iyimserlik, pozitif psikoloji

JEL Codes: M00, M12, M19

1. GİRİŞ

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) Ocak 2023 raporuna göre, Kasım 2022 itibarıyla Türkiye'de işsizlik oranı %10,2 iken 15-24 yaş grubunu kapsayan genç nüfusta bu oran %17,8'dir. Genç insanların bazı sebeplerle işgücü piyasasına girememesi olarak tanımlanan genç işsizliği ülkeler için sosyal ve ekonomik bir işaret olmasının yanı sıra gençlerde huzursuzluk yaratmaktadır (İzgi, 2012). Bu zor ve belirsiz koşullar, gençlerin istihdam edilebilirlik algısını etkileyebilir. Bununla birlikte bazı bireysel özellikler, gençlerin bu koşullara daha kolay uyum sağlamasına yardımcı olabilir. Bu araştırmada, bireysel özelliklerden biri olan psikolojik sermayenin algılanan istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisi incelenecektir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Bireyin daha esnek ve öngörülemez istihdam ilişkileriyle baş etmesini sağlayan şeylerden biri istihdam edilebilirlik algısıdır (Alkın, Korkmaz ve Çelik, 2020). İstihdam edilebilirlik, çalışanların kariyer fırsatlarını belirlemelerini ve kullanmalarını sağlayan işle ilgili uyum yeteneği olarak tanımlanabilir. İstihdam edilebilirlik, kariyer kimliği, kişisel uyumluluk ve sosyal ve beşeri sermaye boyutlarının birleşimi sonucu oluşur. Kariyer kimliği bireyin geçmişini ve bugününü anlamlandırmayı ve geleceğine yön vermeyi ifade eder. "Ben kimim ve ne yapmak istiyorum?" sorusunun cevabıdır. Kişisel uyumluluk, bireyin değişen ortam koşullarına uyum sağlayacak özellikler geliştirme isteği ve becerisidir. Sosyal ve beşeri sermaye ise bireyin sosyal ilişki geliştirme becerisi ve eğitim, deneyim, performans gibi sahip olduğu kazanımları belirtir (Fugate, Kinicki ve Ashforth, 2004).

İstihdam edilebilirlik, bireyin dahili ve/veya harici işgücü piyasasında bir iş bulma şansı anlamına gelir ve kişisel talepler ve işgücü piyasası talepleri sürekli olarak bunu etkilediğinden ve değiştirdiğinden, istihdam edilebilirlik statik bir özellikten ziyade bir süreçtir (Forrier & Sells, 2003). Örneğin bir çalışma, pandemilerin Brezilya, Çin, Almanya, İtalya, Kore Cumhuriyeti, Rusya Federasyonu, Güney Afrika, İsviçre ve Türkiye'de tüketicilerin e-ticaret talebini patlattığını ve bunun da daha dijital bir Dünya ile sonuçlandığını ortaya koymuştur (Covid-19 has changed online shopping forever, survey shows, 2020). Bu ülkelerde dijital satış ve pazarlama rollerindeki algılanan istihdam edilebilirliğin artması beklenebilir.

Örgütsel değişim dönemleri de pandemiler gibi çalışanların istihdam edilebilirlik algısını etkileyebilir. Örneğin büyük bir değişiklikten geçen şirket çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada yüksek okul veya üniversite derecesinin ve işle ilgili niteliklerin, işverenin kariyer ve beceri gelişimi için verdiği desteğin ve iş değiştirme arzusunun istihdam edilebilirlik algısını artırdığı görülmüştür (Wittekind, Raeder ve Grote, 2010). Bununla birlikte yaş (van der Heijden, 2002) ve pozisyonun (Rothwell ve Arnold, 2007) istihdam edilebilirliği etkilediği bulunmuştur.

Belirli bireysel özellikler ve bilişler, bireylerin değişimle başa çıkması için gereklidir (Fugate vd., 2004). Örneğin bir araştırma öz-yeterlik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık boyutlarından oluşan psikolojik sermayenin olumlu duygularla ilişkili olduğunu, bunun sonucunda örgütsel değişime yönelik tutum ve davranışları yordadığını göstermiştir (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008). Öz-yeterlik bireyin zorlu görevler için gerekli çabayı gösterebileceğine yönelik güvenini; iyimserlik, şimdi ve gelecekte başarılı olacağına dair olumlu inanışını; umut, hedeflere ulaşmak için sabır göstermeyi; dayanıklılık ise zorluklarla mücadele ederek başarıya ulaşma çabasını belirtir (Luthans, Youssef Morgan ve Avolio, 2015) Psikolojik sermayenin bireylerin öngörülmesi zor istihdam koşullarıyla baş etmesini sağlayabileceği düşünülmektedir. Bu araştırmanın amacı psikolojik sermayenin algılanan istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisini incelemektir. Buna göre hipotezler şöyle oluşturulmuştur:

Hipotez 1) Öz-yeterliğin algılanan istihdam edilebilirlik üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 2) Umudun algılanan istihdam edilebilirlik üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 3) Dayanıklılığın algılanan istihdam edilebilirlik üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 4) İyimserliğin algılanan istihdam edilebilirlik üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

3. VERİ VE YÖNTEM

Örneklem ve Uygulama - Bu araştırmada yapılandırılmış anket kullanılmıştır. Çalışmaya bir devlet üniversitesinin işletme bölümünde okuyan 219 öğrenci katılmıştır. Örneklem %45,7'si kadın ve %54,3'ü erkek olup yaşları 17 ile 27 arasındadır (Ort. = 20,71, SS = 3,52) Veri kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi ve çevrimiçi anket uygulaması ile toplanmıştır. Anket bilgilendirilmiş onay formu ile başlayıp bilgilendirme ile bitmiştir.

Ankette Kullanılan Ölçekler - Anket psikolojik sermaye ölçeği, algılanan istihdam edilebilirlik ölçeği ve demografik bilgi bölümünden oluşmaktadır. Veri Eylül 2022- Ocak 2023 tarihleri arasında elde edilmiştir.

Psikolojik Sermaye Ölçeği - Araştırmanın bağımsız değişkeni olan psikolojik sermayeyi ölçmek için Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye geçerlilik çalışması Erkmen ve Esen (2013) tarafından yapılan psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. Ölçekteki ifadeler çalışanlara yönelik hazırlandığı için, öğrencilerin psikolojik sermayesini ölçebilmek amacıyla bazı ifadelerde Liran ve Miller'in (2017) çalışmasından da yararlanılarak değişiklikler yapılmıştır. Ölçek öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarından oluşmakta, her bir boyut altı ifadeyi içermektedir. 13, 20 ve 23 numaralı maddeler ters puanlama ile değerlendirilmektedir. Ancak bu maddeler Turgut ve Erden'in (2013) olumsuz ifadelerin sistematik ölçüm sorunlarına neden olduğu bulgusuna dayanarak düz madde haline getirilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi ölçeğin iç tutarlılığının olduğunu göstermiştir. Alt boyutlar olan öz yeterlilik (,81) umut: (,81) , iyimserlik: (,75) ve dayanıklılık: (,83) yüksek alfa değerlerine sahiptir.

Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği - Araştırmanın bağımlı değişkeni olan algılanan istihdam edilebilirlik kavramını ölçmek için Gunawan ve diğerleri (2019) tarafından oluşturulan ve Türkçeye uyarlama çalışması Alkın, Korkmaz ve Çelik (2020) tarafından yapılan Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği (AGİEÖ) kullanılmıştır. Ölçek, algılanan gelecekteki beceriler, algılanan gelecekteki deneyimler, algılanan gelecekteki kişisel özellikler, algılanan gelecekteki iletişim ağı, algılanan gelecekteki iç gücü piyasası bilgisi ve eğitim kurumunun beklenen itibarı isimli altı boyut ve 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılığı için Cronbach Alpha değeri ,96'dır.

Demografik bilgi bölümü - Bu bölümde öğrencilerin yaşı ve cinsiyeti sorulmuştur (Bkz. Tablo 1).

Tablo 1: Demografik Özellikler

Cinsiyet	Kadın	100
	Erkek	119
Yaş	17-20	122
	21-27	97

4. BULGULAR

Bu çalışmada, öncelikle ölçüm araçlarının faktör yapıları tespit edilmiş ardından tanımlayıcı istatistikler ve değişkenler arası ilişkiler incelenmiştir. Daha sonra, hipotezler regresyon analizi ile test edilmiştir.

Ölçüm Araçlarının Faktör Yapıları - Öncelikle çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik testleri yapılmıştır. Çalışmadaki tüm ölçekler geçmiş araştırmalarda kullanılan ve bilinen ölçekler olduğundan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır.

Psikolojik sermaye ölçeğine yapılan DFA sonucunda dört boyutlu yapı test edilmiştir. Dayanıklılık boyutu altındaki 16 maddenin regresyon katsayısının p değeri anlamlı olmadığı (.998) için bu madde atılmış ve analiz tekrarlanmış ve veri modele uygunluk sağlamıştır. Algılanan istihdam edilebilirlik ölçeğine yapılan DFA sonucu altı faktörlü yapı veriyeye uygunluk sağlamıştır (Bakınız Tablo 2).

Tablo 2: Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Ölçek	Uyum Endeksleri
Psikolojik Sermaye	($\chi^2(221, N=219)= 1,852$; $p=,001$; CFI=,905; RMSEA=,063, SRMR = ,058).
Algılanan İstihdam Edilebilirlik	($\chi^2(235, N=219)=2,310$; $p=,001$; CFI=,929; RMSEA=,078, SRMR = ,060).

Not. CFI=Karşılaştırmalı Uyum İndeksi; RMSEA = Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü; SRMR=Standartlaştırılmış kök ortalama kare hatası

Değişkenler Arası Korelasyonlar - Hipotez testine geçmeden önce değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile test edilmiştir. Sonuçlar psikolojik sermayenin boyutları ile algılanan istihdam edilebilirlik arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Algılanan istihdam edilebilirlik ile en güçlü ilişkinin öz-yeterlik arasında olduğu görülmektedir ($r = ,59$). Ayrıca demografik değişken olan yaşın istihdamla ters yönde ve zayıf bir ilişkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır ($r = -,23$) (Bakınız Tablo 3)

Tablo 3: Değişkenler arası korelasyon ve tanımlayıcı istatistiksel değerler

	Ort.	SS.	1	2	3	4	5	6
Yaş	20,71	3,52	1	,05	,07	,07	,10	-,23**
Öz-yeterlik	3,85	,70		1	,65**	,57**	,48**	,59**
Umut	3,42	,78			1	,64**	,64**	,45**
Dayanıklılık	3,73	,75				1	,59**	,41**
İyimserlik	3,23	,76					1	,50**
İstihdam	4,03	,66						1

* $p < ,05$ ** $p < ,01$ *** $p < ,001$

Hipotez Testi - Öncelikle veri çoklu regresyon analizi varsayımları açısından incelenmiş, verinin analize uygun olduğu görülmüştür. Ardından hipotezleri test etmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon modeline psikolojik sermayenin alt boyutları bağımsız değişkenler ve algılanan istihdam edilebilirlik bağımlı değişken olarak girilmiştir. VIF(Varyans büyüme faktörü) değerlerinin en büyüğünün 2,45 olduğu görülmüş ve çoklu bağıntı şüphesi olmadığı anlaşılmıştır.

Çoklu regresyon testi sonucunda psikolojik sermaye, algılanan istihdam edilebilirlik üzerinde bir etkiye sahiptir (Düzeltilmiş $R^2 = ,40$; $F = 36,70$; $p < ,001$). Boyutlar incelendiğinde yalnızca öz-yeterlik ($\beta = ,47$ $p < ,01$) ve iyimserlik ($\beta = ,31$ $p < ,01$) boyutlarının algılanan istihdam edilebilirlik üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bulgular Tablo 4'te sunulmuştur. Bu sonuçlar Hipotez 1 ve Hipotez 4'ü desteklemektedir.

Tablo 4: Psikolojik Sermaye Boyutları ve Algılanan İstihdam Edilebilirlik İlişkisi İçin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişken	β	t	R^2	Düz. R^2	F
Öz-yeterlik	,47	6,51***	,41	,40	36,70***
Umut	-,04	-,48			
Dayanıklılık	-,01	-,18			
İyimserlik	,31	4,29***			
Toplam					

* $p < ,05$ ** $p < ,01$ *** $p < ,001$

5. SONUÇ

Bu çalışmanın amacı psikolojik sermaye kavramının boyutlarının algılanan istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırma işletme bölümü öğrencileri üzerinde yapılmıştır. Bulgular psikolojik sermayenin öz-yeterlik ve iyimserlik boyutlarının istihdam edilebilirlik algısında olumlu bir etkisi olduğunu göstermiştir.

Sosyal bilişsel teori (Bandura, 1977) öğrenme sürecinde, çocukların büyüdükçe ödül ve cezadan çok içsel standartlara göre davranış sergilediğini öne sürer ve bireyin belli bir görevi yapabilmesine yönelik inancı olan öz-yeterliliğin davranışa etkisini önemser (Else-Quest ve Shibley Hyde, 2021). Bireyin bir görevde başarılı olacağına yönelik inancının belirsiz durumlara baş etmesini kolaylaştıracağı düşünülmektedir. Nitekim, öğrencilerin öz-yeterlik seviyeleri arttıkça algıladıkları iş bulma ihtimalinin arttığı görülmüştür. Bu bulgu literatürle uyumludur (Atitsogbe vd., 2021; Ngo ve Cheung, 2017).

İyimserliğin birey üzerindeki etkisi bir soruna karşılaştığında ortaya çıkabilir ve yapılan çalışmalar iyimser bireylerin sağlık ve üniversiteye uyum sağlama gibi süreçler içindeki sorunlarda daha az stres yaşadığını ve daha iyi hissettiğini göstermiştir (Carver, Scheier ve Segerstrom, 2010). Bu çalışmada iyimser öğrencilerin istihdam edilebilirlik algısının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bulgular Kirves, Kinnunen ve De Cuyper'in (2013) araştırması ve olumluluğun algılanan istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisini gösteren Consiglio vd. (2021) çalışmasıyla uyumludur.

Psikolojik sermayenin algılanan istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisi, algılanan istihdam edilebilirlik için farklı ölçüm aracı kullanan Kalkın, Erdem ve Erdurmazlı (2020) tarafından incelenmiş ve umut, iyimserlik, öz-yeterlik ve dayanıklılığın algılanan istihdam edilebilirliği yordadığı görülmüştür. Ancak bu çalışmada yalnızca öz-yeterlik ve iyimserliğin etkisi görülmüş, umut ve dayanıklılığın ise anlamlı bir katkı yaratmadığı anlaşılmıştır. Gelecek araştırmalar umut ve dayanıklılığın rolünü anlamayı hedefleyebilir.

Pozitif psikolojinin kurucusu olan Seligman iyimserliğin tıpkı depresyona neden olan çaresizlik gibi öğrenilebileceğini öne sürer (Seligman, 2006). Öz-yeterlik ise öğrenme çevresi ve öğrenme yöntemi ile artırılabilir (Bandura, 1977). Öğrencilerin iyimserliğini ve öz-yeterlik algılarını arttıracak müdahalelerin, onlara belirsiz işgücü piyasasıyla baş etme konusunda fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda üniversitelerin ve sivil toplum kuruluşlarının öğrencilere yönelik eğitimler düzenlemesi faydalı olabilir.

Bu çalışmada bir fakültenin lisans öğrencilerinden veri toplanmış ve kesitsel bir araştırma deseni kullanılmıştır. Bu nedenle bulguların genellebilirliği sınırlıdır ve nedensel çıkarımlar yapılamaz. Psikolojik sermaye ve algılanan istihdam edilebilirlik ilişkisinde düzenleyici ve aracı değişkenlerin rolüne yönelik çalışmalar daha detaylı bir bakış açısı sunabilir.

REFERANSLAR

- Alkın, S., Korkmaz, O., & Çelik, S. B. (2020). Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması. İş ve İnsan Dergisi, 7(1), 33-47.
- 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, 180-191.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2014). Dispositional optimism. *Trends in Cognitive Sciences*, 18(6), 293-299.
- Consiglio, C., Menatta, P., Borgogni, L., Alessandri, G., Valente, L., & Caprara, G. V. (2021). How youth may find jobs: the role of positivity, perceived employability, and support from employment agencies. *Sustainability*, 13(16), 9468.
- Covid 19 has changed online shopping forever survey shows. <https://unctad.org/news/covid-19-has-changed-online-shopping-forever-survey-shows>

Else-Quest, N. M., & Hyde, J. S. (2021). Toplumsal cinsiyet üzerine teorik yaklaşımlar. Türk, Ş. (Çev. Ed.) ve Y. Kalafatoğlu (Çev.). Kadın Psikolojisi ve Toplumsal Cinsiyet: İnsan Deneyiminin Yarı ve Daha Fazlası. (1. Baskı, s. 27-59) içinde Nobel Yayınevi. (Orijinal eserin yayın tarihi: 2018, 9. Baskı).

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

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.

İzgi, B. B. (2012). Genç işsizliği ve eğitim ile olan ilişkisi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 11(41), 295-310.

Kalkın, G., Erdem, H. ve Erdurmazlı, E. (2020). Psikolojik sermaye ve algılanan istihdam edilebilirlik ilişkisi üzerine ampirik bir çalışma. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 23(44), 1189-1211.

Kirves, K., Kinnunen, U., & De Cuyper, N. (2014). Contract type, perceived mobility and optimism as antecedents of perceived employability. Economic and Industrial Democracy, 35(3), 435-453.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). Psychological capital and beyond. Oxford University Press, USA.

Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. Personnel Review, 36, 23–41.

Seligman, M. E. (2006). Learned optimism: How to change your mind and your life. Knopf Doubleday Publishing Group.

Turgut, T. & Erden, N. S. (2013). Olumsuz test ifadelerinin iç tutarlılığa ve faktör yapısına etkileri. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 42 (2), 319-332.

Türkiye İstatistik Kurumu (TUIK), (2023). İşgücü istatistikleri, Kasım 2022. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-%C4%B0statistikleri-Kas%C4%B1m-2022-49384&dil=1> adresinden 30.01.2023 tarihinde alınmıştır.

van der Heijden, B. I. J. M. (2002). Prerequisites to guarantee life-long employability. Personnel Review, 31, 44– 61.

Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. Journal of Organizational Behavior, 31(4), 566-586.