

**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI**



**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE ALGILANAN
GELECEKTEKİ İNSANA YAKIŞIR İŞ: ÇALIŞMA
PSİKOLOJİSİ KURAMININ SINANMASI**

Yüksek Lisans Tezi

Ayşe KESER

Danışman

Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

SAMSUN
2022

TEZ KABUL VE ONAYI

Ayşe KESER tarafından, Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS danışmanlığında hazırlanan “ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE ALGILANAN GELECEKTEKİ İNSANA YAKIŞIR İŞ: ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ KURAMININ SINANMASI ” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından 10.5.2022 tarihinde yapılan sınav sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı Adı Soyadı Üniversitesi Ana Bilim/Ana Sanat Dalı	İmza	Sonuç
Başkan	Dr. Öğr. Üyesi Ertuğrul TAŞ Samsun Üniversitesi Gelişim Psikolojisi Ana Bilim Dalı		<input checked="" type="checkbox"/>
			Kabul
			<input type="checkbox"/>
			Ret
Üye	Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı		<input checked="" type="checkbox"/>
			Kabul
			<input type="checkbox"/>
			Ret
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Esat ŞANLI Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı		<input checked="" type="checkbox"/>
			Kabul
			<input type="checkbox"/>
			Ret

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

ONAY

... / ... / ...

Prof. Dr. Ali BOLAT
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Hazırladığım Yüksek Lisans tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin Kaynaklar'da gösterilenlerden oluştuğunu, her unsurun enstitü yazım kılavuzuna uygun yazıldığını ve TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği'nin 3. bölüm 9. maddesinde belirtilen durumlara aykırı davranılmadığını taahhüt ve beyan ederim.

Etik Kurul Gerekli mi ?

Evet (Gerekli ise ekler kısmına ekleyiniz)

Hayır

İmza
... / ... / 2022
Ayşe KESER

TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI

Tez Başlığı: ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE ALGILANAN GELECEKTEKİ İNSANA YAKIŞIR İŞ: ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ KURAMININ SINANMASI

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışması için şahsım tarafından 23.06.2022 tarihinde intihal tespit programından alınmış olan özgünlük raporu sonucunda;

Benzerlik oranı : % 10

Tek kaynak oranı : % 1 çıkmıştır.

İmza
... / ... / 2022
Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

ÖZET

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE ALGILANAN GELECEKTEKİ İNSANA YAKIŞIR İŞ: ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ KURAMININ SINANMASI

Ayşe KESER

Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı

Yüksek Lisans, Temmuz/2022

Danışman: Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

Bu araştırmanın amacı Türkiye’de öğrenim gören üniversite öğrencilerinin algıladıkları gelecekteki insana yakışır işin yordayıcılarını Çalışma Psikolojisi Kuramı Modeli kapsamında incelemektir. Bu bağlamda, ekonomik kısıtlılıkların, ötekileştirilme deneyimlerinin, kariyer uyumunun ve çalışma iradesinin gelecekteki insana yakışır işi ne ölçüde açıkladığını belirlemek ve aynı zamanda Çalışma Psikolojisi Kuramının Türkiye’deki üniversite öğrencilerinde uygulanabilirliğini sınamak amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 2021-2022 Eğitim Öğretim yılında Türkiye’de üniversite okuyan 382 lisans öğrencisi oluşturmaktadır. Veri toplama araçları olarak Çalışma Psikolojisi Kuramının önerdiği model kapsamında Gelecekteki İnsana Yakışan İş Ölçeği, Çalışma İradesi Ölçeği, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu, Yaşam Boyu Ötekileştirilme Deneyimleri Ölçeği, Ekonomik Kısıtlılık Ölçeği, Aile Refah Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırmada ilk olarak verilerin yapılacak analizler dahilinde gerekli varsayımları ne derece karşıladıkları incelenmiş ardından betimsel ve çıkarımsal istatistiksel analizlere geçilmiştir. Bu kapsamda verilerin analizinde korelasyon analizi, güvenilirlik analizleri ve modelin testinde yol analizi yapılmıştır.

Araştırmanın bulgularına göre kullanılan ölçeklerin üniversite öğrencilerinde güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmüştür. Yapılan korelasyon analizinin sonucuna göre gelecekteki insana yakışır işin; çalışma iradesi ve kariyer uyumu ile pozitif yönde anlamlı; ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme ile negatif yönde anlamlı ilişkilere sahip olduğu bulunmuştur. Yol analizinde de değişkenler arasındaki doğrudan yolların anlamlı görülmüştür. Ayrıca yol analizine göre gelecekteki insana yakışır iş ile ekonomik kısıtlılıklar, ötekileştirilme deneyimleri ve kariyer uyumu arasındaki dolaylı ilişkiler anlamlı bulunmuştur. Çalışma iradesi ve ötekileştirilme deneyimleri arasındaki dolaylı ilişki anlamlı çıkarken; çalışma iradesi ve ekonomik kısıtlılıklar arasındaki dolaylı ilişkinin anlamlı olmadığı görülmüştür. Araştırma kapsamındaki tüm değişkenlerin hep birlikte gelecekteki insana yakışır işin %30’unu açıkladığı ortaya çıkmıştır. Yol analizi sonucuna göre Çalışma Psikolojisi Kuramı Modelinin Türkiye’deki üniversite öğrencilerinde geçerliği desteklenmiştir. Tartışma ve öneri kısmında bulgular alanyazın ışığında tartışılmış ve araştırmacılara öneriler sunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Gelecekteki İnsana Yakışır İş, Çalışma Psikolojisi Kuramı, Çalışma İradesi, Kariyer Uyumu, Ötekileştirilme, Ekonomik Kısıtlılıklar

ABSTRACT

PERCEIVED FUTURE DECENT WORK AMONG UNIVERSITY STUDENTS: A TEST OF PSYCHOLOGY OF WORKING THEORY

Ayşe KESER

Ondokuz Mayıs University

Institute of Graduate Studies

Department of Educational Sciences

Guidance and Psychological Counseling Program

Master, July/2022

Supervisor: Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

The aim of this research is to measure the perceived future decent work of university students studying in Türkiye and to test the applicability Psychology of Working Theory in Türkiye. The sample of the research consists of 382 individuals studying at university in Türkiye in the 2021-2022 academic year. In order to collect the data , considering the variables of the Psychology of Working Theory, Future Decent Work Scale (FDWS), Work Volition Scale (WVS), Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF), Life-time Experiences of Marginalization Scale (LEMS), Economic Constraints Scale (ECS), Family Affluence Scale and Personal Information Form were used. In the study, first of all, the reliability of the scales were examined, then the correlation analysis among the variables was examined. Finally, the model was tested with path analysis.

According to the findings of the study, internal consistency of the scales were good. According to the results of the correlation analysis, it was found that the future decent work was positively correlated with the work volition and career adaptability, and it was found to be negatively correlated with economic constraints and marginalization. A significant positive correlation was found between career adaptability and work volition. Likewise, a positive and significant relationship was found between marginalization and economic constraints. According to the path analysis, the indirect relationship between the future decent work and economic constraints, marginalization and career adaptability was found to be significant. While the indirect relationship between the work volition and marginalization is significant; The indirect relationship between the work volition and economic constraints was not significant. Similar to the results of the correlation analysis, the paths between the variables were also significant in the path analysis. The paths between marginalization and career adaptability, and work volition were significant. Likewise, the paths between the economic constraints and career adaptability, and work volition were significant. According to the results of the path analysis, the applicability of the Psychology of Working Theory among university students in Türkiye has been validated. In the discussion and suggestion part, the results were discussed and suggestions were presented to future studies.

Keywords: Future Decent Work, Psychology of Working Theory, Work Volition, Career Adaptability, Marginalization, Economic Constraints.

ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR

Çalışmamın hazırlanma sürecinde, desteği ve tecrübesi ile bana yardımcı olan aynı zamanda yüksek lisans eğitimim sırasında karşılaştığım zorluklarda desteğini esirgemeyen danışmanım Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS'a,

Yüksek lisans tezimin değerlendirilmesinde geri dönüşleri ile yol gösteren ve tezimi geliştirmekte katkı sağlayan Dr. Öğr. Üyesi Ertuğrul TAŞ ve Dr. Öğr. Üyesi Esat ŞANLI'ya,

Çalışmama katılım sağlayıp, ölçeklerimi dolduran ve içtenlikle sorulara cevap veren sevgili öğrencilere,

Yüksek lisans tezimi yazarken bana her zaman umut aşılayan ve desteğini hep yanımda hissettiğim abim Mustafa'ya,

Çalışma sürecinde her zaman yanımda olduklarını ifade eden sevgili aileme,

Ve aralık ayında kaybettiğim abim Davut'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Ayşe KESER

İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL VE ONAYI	i
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI	ii
TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
TABLolar DİZİNİ	xi
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı	3
1.2. Araştırmanın Önemi	4
1.3. Sayıtlar	4
1.4. Sınırlılıklar	4
1.5. Tanımlar	5
2. KURAMSAL ÇERÇEVE	1
2.1. Kariyer Kavramı	6
2.2. Kariyer Gelişimi	7
2.3. Kariyer Engelleri	8
2.4. Kariyer Kuramları	9
2.4.1. Holland'ın Tipoloji Kuramı	9
2.4.2. Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımı	11
2.4.3. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı	16
2.5. Çalışma Psikolojisi Kuramı	22
2.5.1. Çalışma Psikolojisi Çerçevesi	26
2.5.2. Saygın/İnsana Yakışır İş	29
2.5.3. Öngörücü Değişkenler (Predictors)	31
2.5.4. Arabulucu Değişkenler (Mediators)	32
2.5.5. Moderatör değişkenler (Moderators)	33
2.6. Çalışma Psikolojisi Kuramına İlişkin Yapılan Araştırmalar	34
3. YÖNTEM	38
3.1. Araştırmanın Modeli	38
3.2. Evren ve çalışma grubu	39
3.3. Veri Toplama Araçları	41
3.3.1. Gelecekteki Saygın İş Ölçeği	42
3.3.2. Çalışma İradesi Ölçeği	42
3.3.3. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu	43
3.3.4. Yaşam Boyu Ötekileştirilme Deneyimleri Ölçeği	44
3.3.5. Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği	44

3.3.6. Aile Refah Ölçeği	45
3.3.7. Kişisel Bilgi Formu	45
3.4. Verilerin Analizi	45
4. BULGULAR	38
4.1. Ölçeklerin Güvenirliğine yönelik yapılan çalışmalar	48
4.2. Pearson Basit Korelasyonuna İlişkin Bulgular	49
4.3. Yol-Path Analizine İlişkin Bulgular	51
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	57
5.1. Sonuçlar	57
5.2. Tartışma ve Yorum	57
5.3. Öneriler	63
KAYNAKÇA	64
EKLER	76
ÖZGEÇMİŞ	77

SİMGELER VE KISALTMALAR

- CFI : Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
- DFA : Doğrulayıcı Faktör Analizi
- GFI : Uyum İyiliği İndeksi
- RMSEA : Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
- SBKK : Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı
- SRMR : Standartlaştırılmış Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü
- GİYİÖ : Gelecekteki İnsana Yakışan İş Ölçeği
- ÇİÖ : Çalışma İradesi Ölçeği
- KUYÖ-KF: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği- Kısa Formu
- ÖÖ : Ötekileştirilme Ölçeği
- EKÖ : Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği
- PWF : Çalışma Psikolojisi Çerçevesi
- PWT : Çalışma Psikolojisi Kuramı
- ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. Çalışma Psikolojisi Kuramı Modeli.....	29
Şekil 4.1. Yol analizi modeli. Kısaltmalar: CAAS_toplam: Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği toplamı, WV_toplam: Çalışma İradesi Ölçeği toplamı, FDW_toplam: Gelecekteki İnsana Yakışan İş Ölçeği toplamı, EC_toplam: Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği toplamı.....	51
Şekil 4.2. Ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme yol katsayısı.....	52
Şekil 4.3. Kariyer uyum yeteneği ve çalışma iradesinin ekonomik kısıtlılıklarla arasındaki yol katsayısı.....	53
Şekil 4.4. Kariyer uyum yeteneği ve çalışma iradesinin ötekileştirilme ile arasındaki yol katsayıları. 53	
Şekil 4.5. Kariyer uyum yeteneği ve çalışma iradesinin Gelecekteki insana yakışır iş ile arasındaki yol katsayısı.....	54
Şekil 4.6. Kariyer uyum yeteneği ve çalışma iradesi arasındaki yol katsayı değeri.....	54

TABLolar DİZİNİ

Tablo 3.1. Çalışma grubunda yer alan öğrencilerin cinsiyet ve yaşa bağlı dağılımları	40
Tablo 3.2 Çalışma grubunda yer alan öğrencilerin sınıf düzeyine bağlı dağılımları.....	40
Tablo 3.3 Çalışma grubunun Aile Refah Ölçeğine göre sosyoekonomik düzey dağılımı	41
Tablo 3.4. Araştırma değişkenlerinin normallik indeksleri	46
Tablo 4.1. Gelecekteki İnsana Yakışan İş Ölçeği iç tutarlılık katsayıları.....	48
Tablo 4.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu iç tutarlılık katsayıları	48
Tablo 4.3. Çalışma İradesi Ölçeği iç tutarlılık katsayıları	49
Tablo 4.4. Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği ve Ötekileştirilme Ölçeğinin iç tutarlılık katsayıları.....	49
Tablo 4.5. Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği- Kısa Formu, Çalışma İradesi Ölçeği, Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği ve Ötekileştirilme Ölçeğinin Pearson korelasyon katsayıları	50
Tablo 4.6. Araştırma modelinin aracılık katsayıları	55
Tablo 4.7. Araştırma modelindeki değişkenlerin aracılık rolü anlamlılık düzeyleri	55

1. GİRİŞ

Geçmişten günümüze kadar birçok alanda gerçekleşen değişim süreci meslek, meslek seçimi, bireylerin mesleklere yönelik algıları, kariyer, kariyer gelişimleri gibi genel kapsamda kariyer araştırmalarında da karşımıza çıkmaktadır. Bireyin meslek sahibi olması, seçtiği meslek başta yaşadığı hayatın kalitesinden, sosyal statüsüne, psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasına, geleceğini planlamasına, sosyal durumuna kadar hayatının her boyutunu etkilemektedir (Aydemir, 2019). Bireyin hayatında seçtiği meslek ilerlediği kariyer birçok araştırmacının uzun zamandır üzerinde durduğu konulardan olmuştur. İlk başlarda meslek ve kariyere ilişkin bireylerin algıları daha basit düzeyde işe yerleşme üzerine iken teknolojik gelişmeler, iş piyasasındaki artışlar, kariyer ve mesleklere ilişkin araştırmaların artması, bireylerin mesleklere ve kariyere ilişkin düşünce yapılarındaki değişimler, meslek seçimi süreçlerinde daha karmaşık yapıların oluşmasına neden olmuştur. Bu yapıların artması ve araştırmaların çoğalmasıyla birlikte kariyer psikolojik danışmanlığı alanında ilk kuramlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Mesleki rehberlik alanında kuramlar ortaya çıkmadan önce bireyler meslek alanlarına yönlendirilmekteydi (Demirci, 2017). Mesleki rehberliğin gelişme aşamasında ilk olarak belli mesleklerde çalışan bireylerin özellikleri ölçülüp mesleğe girecek adayların o meslek ile uygunluğu saptanmaktaydı (Kuzgun, 2014). Dünya'daki değişimlerden yoğun bir şekilde etkilenen kariyer psikolojik danışması kuramları ve bu alandaki araştırmalar zaman içinde farklılaşmıştır. Kariyere ilişkin kuramların ilk temeli Frank Parsons tarafından atılmıştır. Frank Parsons 1905'te gençlere meslek seçimi sürecinde yardım etmeyi planlayan çalışmasıyla kariyer psikolojik danışmanlığının başlangıcını oluşturmuştur (Yeşilyaprak, 2016). Günümüzde kariyer psikolojik danışması kuramları; geleneksel, psikodinamik, gelişimsel, sosyal-bilişsel ve post-modern gibi başlıklar altında toplanabilmektedir. Geleneksel yaklaşımlarda; Özellik-Etmen kuramı, Holland'ın Tipoloji Kuramı bulunmaktadır. Psikodinamik yaklaşımlarda; Adlerin Yaklaşımı, Roe'nun Yaklaşımı ve Myers Briggs Tip Teorisi yer almaktadır. Gelişimsel yaklaşımlarda; Ginzberg ve arkadaşlarının mesleki gelişim kuramı, Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı, Gottfredson'un Daraltma-Uzlaşma Kuramı bulunmaktadır. Sosyal-Bilişsel Kariyer Kuramı ve Bilgi İşlem Kuramı ise sosyal- bilişsel yaklaşımların altına sınıflandırılmaktadır (Yeşilyaprak, 2016). Post-modern yaklaşımların altına ise son dönemlerde ortaya çıkan kariyer kuramları yer

almaktadır. Kariyer psikolojik danışmanlığında ortaya çıkan post-modern kuramlardan biride Çalışma Psikolojisi Kuramıdır. Çalışma Psikolojisi Kuramı (PWT; Duffy, Blustein, Diemer ve Autin, 2016) kendinden önce gelen kariyer kuramlarına bir tepki olarak ortaya çıkmıştır. Çalışma Psikolojisi Kuramı; öncesinde ortaya çıkan kariyer kuramlarının belli sebeplerle (etnik köken, ırk, cinsiyet vb.) ayrımcılığa maruz kalan bireylerin kariyerlerini, araştırmalarda geri planda bıraktığı düşüncesiyle ortaya çıkmıştır (Duffy ve ark., 2016). Bu sebeple Çalışma Psikolojisi Kuramı, kariyer süreçlerinde yeterince temsil edilmemiş bireyleri ve bu bireylerin kariyer süreçlerini etkileyen bağlamsal faktörleri incelemeyi amaçlamaktadır (Duffy ve ark., 2016). Kuramın merkezinde insana yakışır iş bulunmaktadır. İnsana yakışır iş kavramı Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından detaylı bir şekilde ortaya konmuştur (ILO, 1999). Bunun öncesinde ise insana yakışır ilk olarak 1948 İnsan Hakları Beyannamesinde geçmiştir (Athanasou, 2010). İnsana yakışır iş, bireylerin iş yerlerinde eşitliğe, güvenliğe, haklarını arayabilme olanağına sahip olmasını kapsamaktadır (ILO, 1999; Işığışık, 2005). Genel olarak bakıldığında insana yakışır iş, bireylerin iş yerlerinde ücret, saygı ve haklar bakımından eşitliğe sahip olmasını ve olumsuz çalışma koşullarına karşı korunmasını kapsamaktadır (Athanasou, 2010).

Super'ın Mesleki Yaşam Dönemleri kuramına göre 14-25 yaş arası Keşif evresi olarak adlandırılmaktadır. Bu dönem kendi içinde *Netleşme*, *Belirginleşme* ve *Uygulama* alt evrelerini kapsamaktadır. Belirginleşme alt evresinde bireyler karar verdikleri meslek için eğitim almaya başlamakta ve bu evre üniversite öğrencileri için yirmili yaşlarının başını kapsamaktadır (Ünsal, 2019). Keşif sürecinde birey çalışmak istediği mesleğe ilişkin sosyal etkinlikler veya staj gibi çalışmalara katılmakta ve mesleğin; iş koşulları, iş ortamı hakkında bilgi sahibi olmaktadır (Ünsal, 2019). Buna göre üniversite süreci bireyin mesleki eğitimini aldığı ve mesleğine ilişkin staj çalışması yaptığı, mesleğine ilişkin etkinliklere katıldıkları bir dönemi kapsamaktadır. Bireyler üniversite eğitimi sürecinde, eğitimini aldıkları mesleğe ilişkin kalıcı ilk görüşlerini oluştururken aynı zamanda meslek çalışanı olarak iş ortamında ilk defa yer almaya başlarlar. Bu sebeple bireylerin üniversite dönemleri, iş yaşamına ilişkin ilk belirgin fikirlerin oluşmaya başladığı evreyi oluşturmaktadır. Bu araştırma ile üniversite öğrencilerinin insana yakışır iş düzeylerinin anlaşılması ve Çalışma Psikolojisi Kuramının Türkiye'de üniversite öğrencileri örnekleminde sınanması amaçlanmaktadır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma; üniversite öğrencilerinde ekonomik kısıtlılıklar, ötekileştirilme deneyimleri, kariyer uyumu ve çalışma iradesinin insana yakışır işine derece yordadığını incelemeyi ve üniversite öğrencilerinde Çalışma Psikolojisi Kuramının geçerliğini sınamayı amaçlamaktadır.

Bu amaç doğrultusunda şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?
2. Ekonomik kısıtlılıklar ve kariyer uyumu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?
3. Ekonomik kısıtlılıklar ve çalışma iradesi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?
4. Ötekileştirilme ve kariyer uyumu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?
5. Ötekileştirilme ve çalışma iradesi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?
6. Kariyer uyumu ve gelecekteki insana yakışır iş arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?
7. Çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?
8. Kariyer uyumu ile çalışma iradesi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?
9. Kariyer uyumunun ekonomik kısıtlılıklar ile gelecekteki insana yakışır iş arasında anlamlı bir aracılık rolü bulunmakta mıdır?
10. Çalışma iradesinin ekonomik kısıtlılıklar ile gelecekteki insana yakışır iş arasında anlamlı bir aracılık rolü bulunmakta mıdır?
11. Kariyer uyumunun ötekileştirilme ile gelecekteki insana yakışır iş arasında anlamlı bir aracılık rolü bulunmakta mıdır?
12. Çalışma iradesinin ötekileştirilme ile gelecekteki insana yakışır iş arasında anlamlı bir aracılık rolü bulunmakta mıdır?

1.2. Araştırmanın Önemi

Üniversiteler, bireyleri mesleki eğitimlerini tamamlayarak bu meslek alanındaki işleri yapmaya hazır hale getiren eğitim kurumlarıdır. Üniversiteler, bireylerin mesleki anlamda teknik eğitimini almasını sağlayan aynı zamanda bireyin mesleki becerilerinin artmasına katkı sağlayan eğitim kurumlarıdır. Bireylerin sadece mesleki eğitim anlamında değil; sosyal, kültürel ve toplumsal anlamda da gelişimine katkı sağlar (Gümüş ve Şen, 2018; Şahin, Zoraloğlu ve Şahin-Fırat, 2011). Üniversite çağında öğrenciler staj, iş yeri gözlem gibi etkinliklerle mesleğine ilişkin işyeri ortamlarını görme şansı elde etmektedir. Bu deneyimlerine göre mesleğine ilişkin iş yerleri, işverenler ve iş ortamı hakkında bireysel bir bakış açısı geliştirebilirler.

Çalışma Psikolojisi Kuramı, merkezinde insana yakışır işi bulundurarak genel anlamda toplumsal olarak belli sebeplerden dolayı ayrımcılığa uğramış bireylerin kariyer süreçlerini iyileştirmeyi amaçlamaktadır (Duffy ve ark., 2016). İnsana yakışır iş ve Çalışma Psikolojisi Kuramı konusunda yurt dışında birçok farklı kültür üzerinde araştırmalar yapılmıştır (Aisenson ve ark., 2020; Banerjee ve Kundu, 2020; Duffy ve ark., 2019; England ve ark., 2020; Frey ve MacNaughton, 2018; Haddad ve Hellyer, 2018; Jaiswal, 2019; Mangan, 2020; Massengale ve ark., 2020; McIlveen ve ark., 2021; Riberiro ve ark., 2020). Ancak ülkemizde Çalışma Psikolojisi Kuramı ve insana yakışır iş üzerine yapılan araştırmalar oldukça sınırlıdır (Buyukgoze, 2018; Buyukgoze-Kavas, 2014; Buyukgoze-Kavas ve Autin, 2019; Buyukgoze- Kavas, Duffy ve Douglass, 2015; Işık, Kozan ve Işık, 2019). Bu araştırma üniversite öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır işe erişimlerini yordayan değişkenleri incelemeyi ve Çalışma Psikolojisi Kuramının Türkiye örneğinde sınanmasını amaçlamaktadır.

1.3. Sayıtlar

Araştırmada konu olan üniversite öğrencilerinin çalışmaya gönüllü olarak katıldıkları, araştırmadaki ölçeklerin gerçek ve samimi durumlara uygun yanıtladıkları sayılmıştır.

1.4. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2020-2022 eğitim-öğretim yılı ile sınırlıdır.
2. Araştırmadan elde edilen sonuçlar “Kişisel Bilgi Formu”, “Aile Refah Ölçeği”, “Algılanan Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği”, “Çalışma İradesi

Ölçeği”, “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-kısa formu”, “Yaşam Boyu Ötekileştirilme Deneyimleri Ölçeği”, “Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği” ölçekleriyle sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

“Çalışma iradesi:” Bireyin kariyeriyle ilgili kararlarda engellerle karşılaşmasına rağmen mesleki seçimler yapma kapasitesidir (Büyükgöze- Kavas ve Ünal, 2019).

“Ötekileştirilme:” Bireylerin etnik köken, ırk, cinsiyet, toplumsal cinsiyet rolleri gibi sebepler nedeniyle toplumda altta kabul edilen sınıflara yerleştirilmesidir (Duffy ve ark., 2016).

“Kariyer uyum yeteneği:” Bireyin kendi kariyer gelişim sürecinde karşılaşmış olduğu bazı zorluklara(iş değiştirme, iş kaybı gibi) karşı gösterdiği başa çıkma çabalarının, yeteneklerinin toplamıdır (Savickes ve Porfeli, 2012).

“Ekonomik kısıtlılıklar Bireylerin saygın/insana yakışır işe ulaşmasını engelleyen az ekonomik kaynaklardır (Duffy ve ark., 2016).

“Proaktif kişilik:” Bireyin sahip olduğu fırsatları fark ederek, bu fırsatları geliştirmek için risk alması aynı zamanda bulunduğu ortamı istediği yönde değiştirmeye yönelik çabalaması olarak tanımlanmaktadır (Crant, 2000).

“Eleştirel bilinç:” Bireyin toplumda yaşanan olumsuz olaylarla ilgili farkındalık yaşaması ve bu durumları değiştirmeye yönelik eyleme geçmesidir (Watts, Diemer, Voight, 2011).

“Sosyal destek:” Bireyin karşılaştığı sorunlarla başetmesini sağlayabilen güç kaynaklarını hissetme düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Cohen ve Wills, 1985)

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kariyer Kavramı

Kariyer kavramı çok geçmiş yıllardan beri insan hayatının bir parçası olagelmıştır. İlk başlarda çok ön plana çıkmasa da özellikle II. Dünya Savaşı sonrasında bazı ülkelerde başlayan endüstriyelleşme kariyerin gelişmesinde etkili olmuştur. Büyüyen ekonomi beraberinde yeni çalışma alanlarını ve iş yerlerini getirmiştir. Farklı iş yerlerinin olması çalışanlara farklı fırsatlar vermiş ve tüm bunların sonucunda kariyer kavramı şekillenmeye başlamıştır (Balta-Aydın, 2007). Her ne kadar kariyer kavramı geçmiş yıllara dayansa da ilk olarak bilimsel ele alınması Anne Roe'nin yazdığı "Meslekler Psikolojisi" kitabında geçmesiyle olmuştur (Balta-Aydın, 2007). Bundan sonra ise kariyer kavramı kendi içinde çeşitlenmeye başlamış ve birçok kariyer psikolojik danışma kuramına temel oluşturarak gelişme göstermiştir.

Kariyer kavramı teknoloji ilerledikçe, yeni iş alanları ve kariyere ilişkin yeni kuramlar ortaya çıktıkça daha geniş anlamlar kazanmaya başlamıştır (Dikili, 2012). Genel olarak bakıldığında kariyer kavramı; bireyin kariyer kararlarını, kariyer gelişimini, iş yerini, bireyin benliğini ve hayatına ilişkin oynadığı rolleri kapsamaktadır (Eryılmaz ve Mutlu, 2012). Bu durumda kariyer kavramına ilişkin birçok tanım ortaya çıkmıştır.

Anafarta (2001) göre kariyer; bireylerin hayatlarını iyileştirebilmek amacıyla ulaşmayı amaçladığı hayat standartlarını gerçekleştirebilmek için uzun süreli olan veya uzun süreli olmaya aday edindiği bilgi birikimi, tecrübeleri ve aldığı eğitimlerin toplamıdır. Balta-Aydın (2007) ise kariyeri bireyin uzun yıllar çalıştığı işinde sürekli olarak istikrarlı ilerlemesi, tecrübeler ve işe ilişkin beceriler kazanması olarak tanımlamaktadır. Super (1980) ise kariyer kavramını bireyin yaşamında bulunan rollere göre tanımlayarak oynanan rollere ve rollerin sıralamasına vurgu yapmıştır.

Kariyer kuramları da kariyer kavramının gelişimini etkilemeye devam etmişlerdir. Klasik kariyer kuramları oluşmaya başladığında kariyer kavramı daha çok aynı işteki dikey ilerlemeleri kastetmekteydi (Dikili, 2012). Aynı zamanda geleneksel kariyer kuramlarında kariyere bakış açısı bireyin bir işe sahip olarak sadece o işte yaşadığı ilerleme ve başarıları olarak da ifade edilmekteydi (Woodd, 1999). Daha sonra ise kariyere ilişkin ben merkezli eğilimler, dikeyden ziyade yatay ilerlemelerin oluşması, iş ve işyerinde oluşan değişim ve gelişimler gibi sebeplerle birlikte kariyer

farklılaşmaya başlamıştır. Bu farklılaşmalar çağdaş kariyer kuramlarını etkilemiştir (Dikili, 2012). Ortaya çıkan kuramlarla birlikte kariyer kavramına ilişkin değişimlerde belirginleşmiştir. Klasik kuramlarda ön plana çıkan doğrudan yukarı ilerleme yerine artık bireyin kariyerine ilişkin kendini gerçekleştirme dikkat çekmeye başlamıştır. Bunun yanında bireyin iş yerinden elde ettiği doyum, psikolojik durumlarda önem kazanmıştır (Dikili, 2012).

Kariyer kavramının genişlemesiyle birlikte birçok alt kavram da ortaya çıkmıştır. Bunlara kariyer planlama, kariyer platosu, kariyer engelleri, kariyer gelişimi gibi kavramlar örnek verilebilir. Bu kavramlardan kariyer gelişimi ve kariyer engellerine değinilecektir.

2.2. Kariyer Gelişimi

Kariyerle birlikte dikkat çeken önemli kavramların başında kariyer gelişimi gelmektedir. Değişimden etkilenen kariyer, kariyer gelişiminin değişimine etki etmektedir. Çünkü bireylerin okudukları okulların verdiği eğitim, iş yaşamında oluşan gelişimler bireylerin kariyerlerine ilişkin kararlarını etkilemektedir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017). Kariyer gelişimi; bireyin kariyerine ilişkin yaptığı faaliyet, etkinliklerin tümünü kapsamaktadır. Kariyer gelişimi; sadece meslek seçimi gibi belli bir dönemi kapsamaktan ziyade bireyin tüm hayatında kariyerine ilişkin gelişimleri içine almaktadır. Ayrıca bireyin içinde bulunduğu yaşam dönemlerinde de kariyer gelişim görevleri farklılık göstermektedir (Alçekiç, 2011).

Bireyin kariyer gelişiminde birçok etmen etkili olabilmektedir. Kariyer gelişiminde etkili olan birey odaklı değişkenlerin başında bireyin ilgileri, yetenekleri ve değerleri sayılabilir. İlgiler bireylerin yaşam dönemlerine, bireyin yaşantısına göre farklılaşabilmektedir. Birey, o anki ilgilerine göre kariyerini yönlendirmektedir. Yetenekler ise bireyin kariyer gelişiminde etkili olan bir diğer etmendir. Bireyin sahip olduğu yetenekler işe başlama, meslek seçimi, bir işte çalışma gibi birçok zamanda etkili olabilmektedir. Bireyin yetenekleri ile seçtiği, çalıştığı meslek alanı birbiri ile uyumlu olmalıdır. Olmadığı durumlarda ise birey çalıştığı ortamda zorluklarla karşılaşabilmektedir (Alçekiç, 2011).

Kariyer gelişiminde etkili olan etmenlerden sonuncusu mesleki değerlerdir. Mesleki değerler daha çok bireylerin meslek seçiminde o mesleği birey için çekici hale getiren özelliklerin toplamıdır denebilir. Bu durumda da meslek seçimi sürecinde değerlerde önem kazanır (Alçekiç, 2011). Kariyer bireylerin toplum

içindeki statüsünde etkili olabilmektedir. Bu nedenle bireyler toplum tarafından itibarlı sayılan mesleklere yönelebilmektedir (Halaçlı, 2018). Bu durum meslek seçimi, kariyer gelişimi gibi kariyere ilişkin dönemlerde mesleki değerlerin önemini göstermektedir. Kariyer gelişimine odaklı birçok kariyer psikolojik danışma kuramı oluşturulmuştur. Genel olarak kariyer gelişim kuramları bireylerin tüm yaşamlarını kapsayacak genişliktedir (Alçekiç, 2011).

2.3. Kariyer Engelleri

Bireylerin kariyer gelişimleri sadece bir mesleği seçmek ya da bir işte çalışmaya başlamakla bitmez. Kariyer gelişimi bireyin hayatı boyunca devam eden bir yapıdadır. Bu süreçte bireyin kariyer gelişimine katkı sağlayan özelliklerin bulunmasının yanında kariyer gelişimini olumsuz etkileyen birçok etmen de bulunmaktadır. Bireyin kariyer gelişim sürecinde karşılaştığı bu olumsuzluklar genel olarak kariyer engelleri başlığı altında toplanmaktadır. Kariyer engelleri kavramı ilk olarak, bireyin kariyer gelişim sürecinde engel teşkil eden kişisel ve çevresel faktörler olarak ifade edilmiştir (Crites, 1969; akt. Ulaş ve Kızıldağ, 2019). Daha sonra Swanson ve Tokar (1991) kariyer engelleri kavramını açıklarken üç boyuttan bahsetmiştir. Aile, evlilik gibi durumları sosyal/kişisel arası boyutunda; bireyin benliği, ilgileri ve tutumları gibi faktörleri tutumsal boyutunda; demografik özellikleri ise etkileşim boyutunda ele almıştır.

Kariyer engelleri kavramı araştırılmaya devam ettikçe birçok tanıma sahip olmuştur. Lent, Brown ve Hackett (2002) kariyer engellerini kısaca bireyin kariyer seçiminde karşılaştığı bağlamsal faktörlerden kaynaklı sorunlar olarak tanımlamaktadır. Özyürek (2016) kariyer engellerini bireyin kariyer süreçlerini zorlaştıran bireysel ve sosyal faktörlerin toplamı olarak ifade etmiştir. Alkan (2016) kariyer engellerini bireyin çalıştığı iş yerinden almak istediği doyumunu alamaması, ihtiyaçlarını karşılayamaması olarak açıklamıştır. Bireylerin kariyerlerinde meydana gelen bu engeller, iş yaşamından elde edilmesi beklenen başarılı olma, üretken olma, tatmin elde etme gibi etmenleri olumsuz etkilemektedir. Güldü ve Ersoy-Kur (2017) kariyer engellerini, bireylerin kariyer gelişim sürecinde karşılaştığı sorunlar olarak ifade etmiştir. Genel olarak tanımlar incelendiğinde kariyer engelleri, bireyin yaşamı boyunca devam eden kariyer gelişiminde hem kendisinden hem de çevresinden kaynaklı olabilecek ve bireyin kariyer gelişimini olumsuz etkileyecek bağlamsal faktörlerin toplamı şeklinde ifade edilebilir.

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramında kariyer engelleri kavramına yer verilmektedir. Kuram bireyin kariyer gelişiminde çevresel etmen-engellerin varlığını kabul etmekle birlikte, bireyin kariyerinin gelişiminde kendisinin söz sahibi olduğunu vurgulamaktadır (Lent ve ark., 2002). Kurama göre kariyer engelleri, bireyin kendinden ve dış etmenlerden kaynaklanan kariyer gelişimini olumsuz etkileyen faktörler olarak ele alınmaktadır (Ulaş ve Kızıldağ, 2019). Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, bireyin kariyer süreçlerini etkileyen etmenleri arka plan bağlamsal ve yakınsal bağlamsal faktörler olarak sınıflandırmaktadır (Lent, Brown ve Hackett, 2000). Yakınsak bağlamsal faktörler, bireyim kariyer gelişimi ve meslek seçimi sürecindeki çevresel faktörleri tanımlarken; arka plan bağlamsal faktörler ise, kişinin büyümüş olduğu kültürü, kültüründeki cinsiyet rollerini ve çevresindeki bireylerle etkileşimini tanımlamaktadır (Sürücü, 2011). Arka plan bağlamsal faktörlerden ziyade yakınsak bağlamsal faktörler şuna yönelik olması sebebiyle bireyin kariyer gelişiminde, meslek seçiminde daha etkili bir role sahip olmaktadır (Özyürek, 2016 ve Sürücü, 2011). Kurama göre kariyer engelleri; başetme yetkinliği, duygulanım eğilimi ve sonuç beklentileriyle bağlantılıdır (Lent ve ark., 2000). Başetme yetkinliği, bireyin kariyer sürecinde karşılaştığı veya karşılaşılabileceği sorunların üstesinden gelebilme düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Özyürek, 2016). Duygulanım eğilimi, kişinin yaşadığı olumlu veya olumsuz duygulanımlarının var olan başarılı başarısız yaşantılarını algılama biçimini değiştirmesi olarak ifade edilebilir (Özyürek, 2016). Bu durumda olumsuz duygulanım yaşayan birey başarılarını olduğundan daha az önemli görebilir veya çevresinden daha az destek aldığını hissedebilir. Sonuç beklentileri ise bireyin belli bir durum için beklediği veya tahmin ettiği sonuçları ifade etmektedir (Topkaya, 2017).

2.4. Kariyer Kuramları

2.4.1. Holland'ın Tipoloji Kuramı

Holland kuramını oluştururken bazı temel fikirler oluşturmuştur. Kuramı oluşturan temel fikirler kısaca şunlardır:

- Bir kişinin seçtiği meslek o bireyin kişiliğinin yansımasıdır.
- İlgi envanterleri kişilik envanterleri olarak da sayılmalıdır.
- Bir meslek alanında çalışan bireylerin az veya çok kişilikleri ve ilgileri benzer.
- Mesleki tiplerin sosyal ve psikolojik boyutları vardır.

- Bireyin kişiliği ile iş çevresi arasında oluşan uyum mesleki doyum ve başarıyı etkilemektedir.
- Belli bir meslekte çalışan bireyler birbirleriyle benzeyebildikleri için karşılaştıkları olaylara yönelik tepkileri de benzerdir (İnan, 2005).

Bu temel fikirlerden de anlaşılacağı gibi Holland Tipoloji kuramında bireylerin meslek seçiminin kişilikleriyle doğru yönlü olarak gerçekleştiği aynı zamanda meslek seçiminde ilgilerin önemli bir rolü olduğu söylenebilir. Meslek seçimi sürecinde kişilik ön plana çıktığı için aynı meslekteki bireylerin belli davranışlar karşısında benzer tepkilerde bulunabileceği söylenebilir. Holland kuramında belli stereotipler oluşturmuş ve bireylerin iş ve iş çevresine yönelik genellemelerde bulunmuştur. Kuramına göre aynı isimli olmakla birlikte altı kişilik tipi ve altı çevreden bahsetmektedir. Bunlar; gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, girişimci ve gelenekseldir (Aslan, 2017).

Holland tarafından oluşturulan çevre ve kişilik tiplerini inceleyecek olursak (Atli ve Kaya, 2017; Aslan, 2017; Ünsal, 2014; Yeşilyaprak, 2016); gerçekçi çevrede, genelde bireyin kullanması/çalıştırması gereken makineler ve araçlar bulunmaktadır. Bu ortamda makineleri kullanmayı, tamir etmeyi, hayvanların bakımını bilmek önemlidir. Bazen bu çevrede ki bulunan işler tehlikeli olabilirler. Gerçekçi kişiliğe sahip bireyler araç gerek kullanmayı, teknik konuları, çiftlik bakımını, tamirat işlerini severler. Bu konularla ilgili kendilerini geliştirmeyi, eğitim almayı önemserler. Bu kişilik tipinde bulunan bireyler statü ve paraya değer verirken sosyal ilişkilere çok önem vermezler. Araştırmacı çevre soyut, analitik düşünen, problem çözme yeteneğine sahip kişileri barındıran çevredir. Mekanik işlerden ziyade soyut karmaşık problemlerin çözümünü gerektiren meslekler bu çevreye dâhildir. Araştırmacı kişilik tipindeki bireyler zekâsı ile ön plana çıkar. Matematik, bilimsel problemler, bilmecelerden hoşlanırlar. Bilimsel anlamda araştırma yaparlar. Problemler çözmekten hoşlansalar da bu problemlere kişisel sorunlar dâhil değildir. Sanatçı çevreler özgürlüğün, yaratıcılığın çok olduğu, ürünlerin ortaya çıktığı, bireylerin birbirine karışmadığı bir ortamı betimler. Bu çevrede mantıktan ziyade duygular ön plana çıkmaktadır. Sanatçı kişilik tipindeki bireyler kendilerini sanat yoluyla ifade ederler. Bu kişiler için yaratıcı olmak, orijinal bir ürün ortaya çıkarmak önemlidir. Sosyal çevre, insani değerleri, başkalarına değer vermeyi, başkalarını anlamayı ön plana çıkaran çevredir. Bu çevredeki meslekler daha çok ruh sağlığı, eğitim ve sosyal alanlarda bulunurlar. Sosyal tipteki kişiler, ekip olarak çalışmayı,

problemleri konuşarak ve grupça çözmeyi severlerken; makinelerle ilgilenmeyi sevmezler. Girişimci çevre; ekonomi, finans gibi alanların bulunduğu, risklerin alındığı, amaçlara ulaşım için bireylerin yönetildiği çevreleri kapsar. Terfi, güç elde etme gibi özellikler ön plana çıkar. Girişimci kişilik tipinde bireyler; liderlik etmekten, terfi almaktan, para kazanmaktan hoşlanırlar. Geleneksel çevre; düzenlemenin, planların yapıldığı, kayıtların, arşivlerin bulunduğu ortamları kapsar. Geleneksel kişilik tipinde; kişiler kurallara uymayı, emirleri yerine getirmeyi önemserler. Belli bir alanda durumların kendi kontrollerinde olmasını önemserler.

Holland'a göre tiplerin kavramsallaştırılmasında dört önemli özellik vardır: Uyum, bireyin kişilik tipi ve çevresindeki uyumu, ayrışma; kişilik ve çevre tiplerinden birine ya da daha fazlasına sahip olmayı, tutarlılık ise; tipler ve çevrelerde oluşan benzerlik ve farklılıkları ifade eder. Ayrı olarak ta kimlik kavramı da ön plana çıkmaktadır. Kimlik, kişinin şuan veya gelecekteki hedeflerine ilişkin kararlı ve tutarlı olmasını ifade eder.

Holland'ın kuramının kadınlarda uygulanabileceğine ilişkin araştırmalar yapılmıştır (Long ve Tracey, 2006; Tracey ve Robbin, 2005; Quimby ve DeSantis, 2006). Ancak buna rağmen kuram, etnik grup, kadınlar ve sosyal olarak farklı grupları temsil etmediği için eleştirilmiştir (Patton ve McMohan, 2006). Aynı şekilde kadınların kişilik tiplerin sürekli olarak sosyal, sanatçı ve geleneksel kişilik tiplerinde çıkmalarından dolayı da eleştiri almıştır (Yeşilyaprak, 1995). Kadınların sadece üç tipten birinde çıkmasına yönelik eleştirileri Türkiye yapılan bazı araştırmalarda haklı çıkarmaktadır (Atli ve Kaya, 2017; Çeçen, Lafçı ve Yıldız, 2020; Sansarcı, 2011). Aynı zaman da Türkiye yapılan diğer bir araştırma ile kuramın Türkiye örneğinde uygunluğu sorgulanmıştır (Kamaşık ve Bulutlar, 2010).

2.4.2. Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımı

Super'ın kuramından önce bireylerin kariyer gelişim süreçleri daha çok bireyin bir meslek seçmesi ve bu mesleğe ilişkin bir işe yerleşmesi yönündeydi. Super bu görüşün çok dar kapsamlı olduğunu ifade ederek kariyer gelişimini bireyin hayatı boyunca devam eden bir süreç olması gerektiğini savunmuştur (Ünsal, 2014). Buna bağlı olarak kariyer gelişimine ilişkin çok kapsamlı ve uzun bir kuram sunmuştur. Kuramında birçok merkezi kavram yer almaktadır. Kuramda yer alan temel kavramlar kısaca şu şekilde açıklanabilir:

Super'ın kuramının merkezindeki kavramlardan ilki rollerdir. Kurama göre bireyler hayatlarının başlarından itibaren birçok rolü oynamaya başlar. Bu rolleri karar verme sürecinde dikkate alınan ilk faktör bireyin yaşıdır. Ayrıca bu roller ev, okul, toplum, işyeri gibi dört merkezi mekân ve başka çeşitli mekânlarda geçebilir (Ünsal, 2014). Aynı zamanda çocukların çevrelerindeki yetişkinler benliklerinin gelişimi, yeni şeyler öğrenme, çalışma hayatını öğrenme bakımından çocuklara rol modellerdir (Bacanlı, 2017). Super(1980) göre bireyin oynadığı roller yeteneklerini, ilgileri ne kadar farklı şekilde ifade ederse birey o kadar doyuma ulaşır. Yaşam rollerine verilen önem dört boyutla ifade edilmiştir. Bunlar kişinin role yönelik hissettiği değer(bağlılığı), roller hakkında bilgi(kişinin role verdiği önemi), katılım(role ilişkin etkinlikler yapma bu etkinliklerde bulunmayı) ve değer beklentileri boyutudur(rolün kişinin değerleri ile uyuma düzeyi) (Ünsal, 2014).

Yaşam süresi, yaşam alanı yaklaşımıyla bireyin farklı yaşam süreçlerinde oynadığı rollerin birbiri ile ilişkili olduğu aynı zaman da bulunulan evreye yönelik değişimler geçirip önemlerin artıp azalabileceği anlatılmaktadır (Ünsal, 2014). Yaşam kariyer gökkuşağı kavramı ise bireylerin gelişim evrelerinde ve belli yaşlarda hangi yaşam rollerinin önem kazanıp hangilerinin önem kaybettiğini gösteren bir grafiği gösterir (Super, 1980). Kuramın en önemli kavramlarından bir tanesi de benlik kavramıdır. Super benlik ve rol kavramına verilen değerden dolayı kuramına “Rol Kuramı” ve “Benlik Kuramı” şeklinde adlandırmalarda yapmıştır. Kurama göre benlik kavramının gelişmesi bir süreçtir. Buna göre keşfetme, benliğin farklılaşması, özdeşleşme, rol oynama ve gerçeğin sınanması sonucunda benlik biçimlenir (Bacanlı, 2003). Ayrıca benlik kavramı mesleki bir terim haline gelirken iki ayrı dil(mesleki konuşma dili, psikolojik dil) kullanılır. Psikolojik dil psikolojik terimleri kapsarken, mesleki konuşma dili ise kişinin bulunduğu çevredeki meslekler, bu mesleklere ilişkin oluşmuş yargılar, kişinin mesleklere yönelik düşüncelerinden oluşur. Bu iki dil birbiri ile ilişkilidir. Mesleki benlik kavramı, kişinin benlik kavramı ve kullandığı mesleki kavramların toplamıdır (Bacanlı, 2003).

Super kariyer olgunluğunu kavramsallaştırırken mesleki gelişim evrelerini dikkate almıştır. Kariyer olgunluğu, bireyin fantezi seçim yapma evresinden çalışma yaşamında olduğu süreç boyunca devam eden kariyer gelişiminin bir göstergesidir (Çarkıt ve Bacanlı, 2019). Kariyer olgunluğu kavramı ise genel anlamda bireyin kariyer seçimi yapma sürecinde karşılaşacağı sorunları, işleri gerçekçi şekilde algılayıp doğru kariyer seçimlerinde bulunmasıdır (Ünsal, 2014). Kariyer olgunluk

derecesi, bireyin bir kariyer seçimi yapma ve kariyer gelişiminin tamamında kendisinden beklenen mesleki tutum ve davranışları ne kadar yerine getirdiğidir. Daha basit düzeyde açıklanacak olursa birey bulunduğu kariyer dönemindeki görevleri yerine getirdiği ölçüde kariyer olgunluğuna sahiptir (Çarkıt ve Bacanlı, 2017). Daha sonraki yıllarda kuramda bu kavram yerine kariyer uyumu kavramı önerilmiştir. Super uyumu psikolojik bir kavrama yani kariyer olgunluğuna dâhil ederek açıklamıştır (Kaya ve Sart, 2020). Kariyer uyumu ise hem iş hem de normal hayatta bireyin karşısına çıkan beklendik ve beklenmedik durumlara ilişkin gösterdiği başa çıkma durumudur (Ünsal, 2014). Kariyer uyumu dört bileşenden oluşmaktadır: kariyerle ilgili olma, kontrol, merak ve güven (Savickas ve Porfeli, 2012). Super kuramında kariyer gelişimini beş yaşam evresine bölerek açıklamıştır. Ayrıca bazı evrelerin altında alt basamaklar da bulunmaktadır.

2.4.2.1. Gelişim/Büyüme Evresi (0-14 yaş)

Bu evrede bireyin benlik kavramı etrafında bulunan rol modellerine göre gelişmeye başlar (Ünsal, 2014). Çocukluğu kapsayan bu evre çocuğun sosyal, psikolojik ve fiziksel olarak geliştiği bir evredir. Aynı zamanda çocuk bu evrede doğumdan itibaren edindiği benlik kavramı ve meslek kavramları arasında ilişkiler oluşturmaya başlar (Sürücü, 2005). Kariyer bakımından bu dönemde çocuk anne babasının mesleklerini, mesleklere ilişkin kavramları, mesleklerin gerektirdiği etkinlikleri gözlemler ve öğrenme fırsatı bulur (Şekerli, 2016).

Bu evre Fantezi (4-10 yaş), İlgi (11-12 yaş) ve Yetenekler (12-13 yaş) olarak üç alt basamaktan oluşur. Fantazi alt basamağında çocuklar bir işin elde edilmesi için hangi yolların gerektiğini bilmezler. Sadece şuan işte yapılanları bilirler. Aynı zamanda çocuklar bu evrede daha çok ihtiyaç ve evrelerine göre hareket ederler (Bacanlı, 2017; Sürücü, 2005). İlgi alt basamağında artık çocuklar neleri sevip sevmediğini anlamaya başlarlar. Çocuklar her ne kadar ilgilerinin değişebileceğini bilseler de bunu önemsemezler. Bu dönemde çocuğun çevresi sayesinde birçok mesleği görme fırsatı yakalar (Bacanlı, 2017; Sürücü, 2005). Son olarak yetenek alt basamağında çocuğun yetenekleri belirginleşmeye başlar (Sürücü, 2005).

Super, büyüme evresindeki çocukların kariyerlerine yönelik gelişimde dokuz boyuttan söz eder: Merak, araştırma, benlik kavramı, denetim odağı, ilgiler, planlılık, kariyer hakkında bilgi, rol modeller ve zaman perspektifi (Bacanlı ve Sürücü, 2011). Bu kavramlardan merak ön plana çıkar. Çünkü merak bireyin hayal dünyasını

geliştirmede büyük önem taşır (Ünsal, 2014). Merak çocuklarda yeni bir eşyayı tanımak için ya da yeni insanları tanıyabilmek için ortaya çıkabilir. Merak çocuğun yeni bir şeyler öğrenmek için hissettiği duygu iken araştırma bunun eyleme dökülmüş halidir. Çocuğun merak ve araştırması engellenirse motivasyonunda azalma olabilir (Bacanlı, 2017).

2.4.2.2. Keşif/Araştırma Evresi (14-25 yaş)

Bu evrede birey okulda, evde, iş yerinde rol denemelerinde bulunur (Ünsal, 2014). Ergenlik dönemine gelen bu evrede birey olanaklarının farkına vararak, kendini tanıyarak araştırmalarda bulunur. Bazı yetişkin rolleri bu dönemde denir. Birey bu dönemde meslek seçimi için birçok faktörü (yetenek, ilgi, değer, zaman algısı, para sahibi olmak, eğitim almak) dikkate alması gerektiğinin farkındadır (Sürücü, 2005; Şekerli, 2016). Bu dönemde ergenlik çağını yaşayan birey kendini tanımak, bilinçlenmek, çevreyi anlamak için araştırmalar yapar. Bu süreçte sonlara doğru artık birey mesleğine ilişkin kararlarında kesinlik yaşar (Şekerli, 2016).

Bu evre Billurlaşma (14-17 yaş), Belirleme (18-21 yaş), Uygulama (22-24 yaş) alt basamaklarını sahiptir. Billurlaşma evresinde bireyin artık ilgileri, değerleri belirginleşmeye başlar ve bu doğrultuda birey gelecekte yapmak istediklerine karar verir (Ünsal, 2014). Bu dönemde birey için bir meslek seçimi, meslek seçimine yönelik alınacak eğitim gibi seçimler öncelik ve önem taşımaktadır (Öztemel, 2017). Belirleme basamağında bireyin seçtiği mesleğe yönelik aldığı eğitimin bitiminde çalışma yerlerini belirlediği zaman yani işe başladığı basamaktır (Ünsal, 2014; Sürücü, 2005). Uygulama alt basamağı ise bireyin belli bir iş alanında çalışmaya başladığı dönemi kapsar (Ünsal, 2014). Bu basamakta bireyin benlik kavramı ve mesleki benlik kavramı arasında uyumun oluşması gerekir (Sürücü, 2005).

2.4.2.3. Yerleşme Evresi (25-45 yaş)

Birey bu dönemde artık işe başlar eğer iş ortamı ve getirileri bireyin istediklerini elde etmesini sağlarsa bu işte devam eder ancak istediklerini elde edemezse başka işleri de deneyebilir. Bunların sonucunda birey doyum sağlayacağı bir iş bulduğunda o işte yerini sağlamlaştırmaya çalışır (Şekerli, 2016). Bu dönemde bireyler artık belli bir iş alanında çalışmaya başlamışlardır. Bu evrede artık çalıştıkları işlerinde devam ederek bu alanda kendilerini geliştirmeyi amaçlarlar (Ünsal, 2014). Artık birey belli bir işte bağlanma göstermektedir. Hakkında derin ve doğru bilgilere sahip olduğu işinde devam etmek ister. Bu evrede bazı isteklerinden

vazgeçerek bazı isteklerini göz ardı ederek işte doyum yakalamaya çalışır (Sürücü, 2005).

Bu evre Karar Kılma, Sağlamaştırma, İlerleme olarak üç alt basamaktan oluşmaktadır. Karar kılma, işe devam edilen alt basamaktır. Birey bu basamakta işte devam edip edemeyeceğini sınar. Sağlamaştırmada birey artık bir işe yerleşmiştir ve işte kendine güvenir ve iş alanında kendini geliştirmeye çalışır. Son alt basamak İlerleme de ise birey işinde ilerlemeye başlar. Yani birey işinde daha yüksek maaş alabileceği öncekinden daha yüksek bir pozisyona geçebilir (Büyükgöze-Kavas, 2017; Ünsal, 2014; Sürücü, 2005).

2.4.2.4. Sürdürme Evresi (45-65 yaş)

Bu döneme gelen birey belli bir işte uzun zamandır çalışmaya devam etmiş, o iş üzerinden bazı istediği şeyleri gerçekleştirmiştir. Bu döneme geldiğinde de yine yaptığı işleri devam ettirmek ister (Ünsal, 2014). Bu dönemde birey artık bulunduğu işte daha iyi işler yapmaya çalışıp kendini geliştirmeyi amaçlar. Bu dönemde kişiler uzun süredir aynı işte çalışırlar eğer meslek ya da iş değiştirmek isterlerse bir önceki döneme (Araştırma veya Yerleşme) gerilerler (Şekerli, 2016).

Bu dönemde bazı kaynaklarda alt basamak barındırmazken (Sürücü, 2005; Şekerli, 2016) bazı kaynaklarda üç alt basamağa sahiptir. Bu alt basamaklar Koruma, Güncelleme ve Yeniliktir. Koruma basamağında birey işinde devamlılık sağlayabilmek için iş yerinde meydana gelen değişimlere ayak uydurur. Güncelleme basamağında mesleki değişimlere uyum sağlayabilmek için mesleki anlamda kendini geliştirebileceği eğitimlere katılır. Yenilik basamağında ise kişi mesleğinde bir ileri adıma geçer (Yeşilyaprak, 2016).

2.4.2.5. Çöküş Evresi (65 + yaş)

Bu dönemde bireyde artık fiziksel anlamda bir azalma olmaktadır. Eskiden yapabildiği fiziksel işleri ve uzun çalışma saatlerini artık yapamamaktadır bu yüzden birey artık fiziksel güçten ziyade geçmiş deneyimlerini kullanabileceği alanlara yönelmeye çalışır (Ünsal, 2014; Sürücü, 2005). Aynı zamanda artık işinde daha kısa süreli çalışma saatlerinin olduğu alanlara yönelir. Bu dönemin sonunda birey iş hayatını tamamen bitirerek işi bırakır (Şekerli, 2016). Bu dönem Yavaşlama, Emeklilik Planı ve Emeklilik olmak üzere üç alt basamaktan oluşur. Yavaşlama basamağında, işteki bireye verilen sorumlulukların azaldığı zamandır. Emeklilik

Planı basamağında emekliliğine ilişkin planlama yaparlarken Emeklilik basamağında ise işi bırakırlar (Büyükgöze-Kavas, 2017).

Super'ın kariyer kuramına ilişkin Türkiye'de birçok araştırma yapılmıştır. Bacanlı (2003) yaptığı çalışmada öğrencilerin meslek seçimi yaparken ki sebeplerinin benlik ve meslek kavramları ile bağdaştığını ve çalışmada yapılan grup rehberliği sonunda da benlik ve meslek kavramlarının bağdaşımında anlamlı düzeyde artış görüldüğü sonucuna varılmıştır. Bacanlı ve Sürücü (2011) çocukların kariyer gelişimde cinsiyet ve ebeveyne bağlanmaya yönelik yaptığı çalışmada anneye bağlanma ve cinsiyet kariyer gelişiminde önemli yordayıcılar olarak bulunmuştur. Kutlu (2012) yaptığı çalışmada sosyoekonomik düzey yükseldiğinde mesleki olgunluğun ve mesleki gelişimin düzeyinin arttığı sonucuna ulaşmıştır. Sürücü (2005) yaptığı çalışmada lise öğrencilerinin aile, arkadaş ve öğretmenlerinden algıladıkları sosyal desteğin mesleki olgunluk ile pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Yiğit (2018) yaptığı çalışmada üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığının ve toplumsal cinsiyet rollerine yönelik algıların kariyer uyumunu anlamlı olarak yordadığını bulmuştur. Bozgeyikli, Bacanlı ve Doğan (2009) yaptığı çalışmada 8. Sınıf öğrencilerinde kariyer gelişimi ve cinsiyetin beraber olarak meslek kararı verme öz yeterlilik algısının üç boyutunu anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuştur. Eryılmaz ve Mutlu (2017) yaptığı çalışmada bireylerin kariyer gelişimi deneyimlerinin ruh sağlığını hem etkilediği hem de ruh sağlığından etkilendiği sonucuna ulaşmışlardır.

2.4.3. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

Sosyal Bilişsel Kariyer kuramı (SCCT-SBKK) Lent, Hackett, Brown (1994; 1998) tarafından Bandura'nın Sosyal-Bilişsel kuramından ve özellikle öz yeterlilik kavramından etkilenerek ortaya çıkmıştır. Kuramın temelinde kariyer seçim süreci yer almaktadır. Bu süreçteki karşılaşılan kariyere veya mesleğe ilişkin ilgiler, seçim sürecinde bireyin gösterdiği performanslar ön plandadır (Özgün, 2007). SBKK bireylerin kariyer seçiminin ve kariyer gelişiminin; kişinin kendi etkisi ya da kendi etkisi dışındaki durumlardan, bilişsel ve çevresel faktörlerden etkilenerek oluştuğunu açıklamaktadır. Bu durumu açıklarken sosyal-bilişsel bir bakış açısına sahiptir (Lent, ve ark., 2002). Aynı zamanda SBKK bireylerin kariyer seçimi sürecinde yeteneklerinin, değerlerinin ve bireyin çıkarlarını dikkate almaktadır. Kuram bireyin meslek seçimi ve kariyerine ilişkin oluşturacağı gelecekte karşılaşılabileceği engellerle

bireyin nasıl başa çıktığıyla da ilgilenir (Buyukgoze- Kavas, 2011). Bireyin kariyer seçimi ve gelişimini açıklarken oluşan dinamik süreçlerin bireyin kariyer gelişimini etkilediğini, kişinin ilgi, yetenek ve değerlerinin bu süreçte etkili olduğunu ve bu süreçte bazı bağlamsal engellerin (sosyal veya ekonomik koşullar) ortaya çıkabileceğini savunur ve aynı zamanda sonuç beklentisi, yetkinlik beklentisi, sosyal destek ve kişisel hedefler gibi birey ve çevreden kaynaklanan yapıları da ön plana çıkarır (Işık, 2010; Durmuş, Otlu ve Özkan, 2019). Buradan da anlaşılacağı gibi kuram kariyer seçiminde bireyin kendisinin yaptığı etkiyle birlikte, kişinin kontrolü dışındaki ekonomik ve sosyal koşullarda karşılaşılabileceği engellere de dikkat etmektedir (Işık, 2010).

SBKK kendinden önceki kariyer kuramları (Özellik-faktör, Kişi-çevre uyumu) ile bazı benzerlikler taşımaktadır. Kariyer seçiminde ilgi, değer ve yeteneklerin önemli bir etmen olduğu kabul edilmektedir. Bu kuramların hepsinin ortak noktası bireylerin kariyerlerinin gelişim aşamalarını anlamlandırmayı ve yordamayı amaçlamalarıdır (Özden, 2014). Ortak noktanın dışında SBKK birey ve çevrenin dinamik olduğunu kabul ederek kendinden önceki kuramlardan farklılaşmaktadır (Özden, 2014). Kurama göre kişi, çevre ve davranış üçlü ve dinamik bir yapı oluşturur (Özden, 2014). SBKK göre bireyin kariyer gelişim sürecinde öz yeterlik beklentisi, sonuç beklentisi ve kişisel hedefler etkilidir (Lent ve ark., 1994). Bu sebeple öz yeterlik, sonuç beklentisi ve kişisel hedeflerle birlikte ilgi, performans ve seçim modellerini aşağıda açıklanmıştır.

2.4.3.1. Öz-yeterlilik

Öz yeterlik beklentisi bireylerin kendilerinde bulunan becerileri ve bu beceriler doğrultusunda ortaya çıkaracakları davranışları, performansları yapma ve planlama sürecine ilişkin bireysel inanç ve yargılarıdır (Lent ve ark., 1994). Öz yeterlilik kavramı bireyin sahip olduğu becerilerle neleri gerçekleştirebileceğine yönelik inançlarının toplamıdır. Bireyin bir alanda az yeteneği bulursa da öz yeterlilik inançları ile bu alanda başarı sağlayabilir (Özden, 2014). Öz yeterlilik kavramı bireyin var olan yeteneğine ilişkin değildir. Bundan ziyade bireyin kendinde bulunan özellik ve yeteneklere yönelik güven derecesidir (Yıldırım ve İlhan, 2010). Öz-yeterlilik algısı bireyin kariyerine ilişkin kararlarını, çevreyi, yaptığı etkinlikleri, düşüncelerini, kararlarını etkilemektedir. Aynı zamanda öz yeterlilik algısı sonuç beklentileri, ilgi ve niyetle ilişkilidir (Lent ve ark.; 1994). Bireyin karşılaştığı

engellere karşı duruşu, bir işi başarmak için gösterdiği performans ve çabası Banduya'ya göre bireyin öz yeterlilik algısından etkilenmektedir (Aşkar ve Umay, 2001). Öz yeterlilik benlik kavramı ile farklıdır. Öz yeterlilik inançları belirli bir alana ilişkin benlik daha geniş bir alanı kapsamaktadır (Özden, 2014). Yetkinlik beklentisi; bireyin herhangi bir durumda karşılaştığı bir engelle yönelik çabası, duygusal ve düşüncesele öğeleri, etkinliklerinin oluşmasını sağlayan dinamik inançlarının toplamıdır (Lent ve ark.; 1994). Bireyin; kazandığı başarılar, var olan kapasitesi, güduları gibi bireyin öz kavramını oluşturan elementlerin birleşimi kendini yetkin görmeyi oluşturmaktadır. Kendini yetkin görme özelliği genel anlamda bireyin bir etkinliğe başlaması ya da bu etkinliği devam ettirme de etkilidir (Kuzgun, 2000).

Bireyin kendini yetkin görme becerisi; doğrudan yaşantılar, dolaylı yaşantılar, duygusal uyarılma ve sözel ikna olmak üzere dört etmeden oluşmaktadır (Bandura, 1977). Bir başka deyişle bireyde bulunan öz yeterlilik; bireyin önceden yaşadığı başarılarından, çevreden aldığı destekten, çevresinde kendisine benzer bireylerin yaşantılarından ve bireyin genel olumlu durumundan etkilenmektedir (Yıldırım ve İlhan, 2010). Yetkinlik beklentisine ve sonuç beklentilerine; kişisel performanslar, dolaylı öğrenme, sosyal ikna ve heyecanlanma etki etmektedir (Işık, 2010). Doğrudan yaşantılar; bireyin kendisinin yaşadığı deneyimleri, dolaylı yaşantılar; bireyin başkalarının deneyimlerini gözlemlemesini, duygusal uyarılma; bireyin etkinliği yaparken yaşadığı duyguları (öfke, heyecan, stres vb.) ve sözel ikna ise bireyin yapacağı etkinliğe veya davranışa yönelik başarıp başaramayacağına ilişkin desteği ifade etmektedir (Bandura, 1977). Dolaylı öğrenmede bireyler bir modeli gözlemleyerek bir davranışı yapıp başarılı veya başarısız olacağı konusunda bir inanç geliştirir. Bireyin geliştirdiği bu inançta davranışın yapılıp yapılmayacağında etkili olmaktadır. Aynı zamanda bu inanç sisteminin oluşmasının modelin bireye benzerliği, bireyin kendine yönelik düşünceleri ve davranışları da etkilidir (Işık, 2010). Bireyin bir davranışı yapma ve gerçekleştirme süreçlerini etkileyen önemli etmenlerden bir tanesi de kişinin çevreden aldığı destektir. Eğer birey çevreden yapabileceğine dair bir destek alırsa davranışı gerçekleştirme olasılığı artarken destek almazsa davranışı gerçekleştirme olasılığı olumsuz etkilenmektedir (Işık, 2010). Son olarak bireyin bir davranışı gerçekleştirmesinde bireyin fiziksel ve duygusal durumu etkilidir. Bireyin içinde bulunduğu duygular o an davranışın gerçekleştirilip gerçekleştirilmeyeceğini belirlemede etkili olmaktadır (Işık, 2010).

SBKK göre bireyin kariyerine ilişkin öz yeterlik düzeyleri yine kariyerine ilişkin ilgi ve beklentilerinin oluşmasını etkilemektedir. Bu bunun sonucunda öz yeterlik, ilgi ve niyeti doğrultusunda birey davranışta bulunur (Dikmen ve Demirer, 2016).

2.4.3.2. Sonuç Beklentileri

Sonuç beklentileri kısaca davranış gerçekleştirilmeden önce eğer davranış gerçekleştirilirse bireyin ne gibi durumlarla karşılaşacağına yönelik inançlarıdır (Lent ve ark., 1994). Sonuç beklentisi sadece bireyin yapacağı davranışlara ya da hangi davranışı yapacağına ilişkin değildir (Özgün, 2007). Sonuç beklentisi bireyin eğer bir davranışta bulunursa ne gibi sonuçlarla karşılaşacağına ilişkin kendi inandıklarının toplamıdır (Uzun, 2019). Bireyin yetkinlik beklentisi herhangi bir işi yapabileceğine yönelik inançları kapsarken, sonuç beklentisi bu işin sonucunda elde edilebilecek beklentileri kapsamaktadır. Yetkinlik beklentisi ve sonuç beklentisi bireyin yapacağı seçimlerini ve göstereceği performansı etkiler (Işık, 2010). SBKK göre bireylerin kendilerinde olduğunu düşündüğü yetenek, ilgi, değer gibi özellikleri yetkinlik algısı ve sonuç beklentileri etkilerken; bu iki değişken ise bireyin yaşadıkları deneyimlerden edindikleri öğrenmelerden etkilenmektedir (Bozgeyikli, 2005).

2.4.3.3. Kişisel Hedefler

Kişisel hedefler bireyin dış çevreden destek almadan bile bireysel hedefler oluşturabileceğini ifade etmek için kullanılır (Lent ve ark., 1994). Kişisel hedefler bireyin gelecekte gerçekleştirmeyi amaçladığı davranışlara yönelik kararlılığıdır (Uzun, 2019). Bireyin çevrenin etkisi olmadan bulunan kişisel hedefleri geleceğe yönelik kararlarının sistemli ve planlı gerçekleşmesinde etkili olabilmektedir (Uzun, 2019). SBKK ön plana çıkan kişisel hedefler performans ve seçim hedefleri olarak ayrıştırılmıştır. Performans hedefleri bireyin belli bir olayda yapmak istediği performansı tanımlarken; seçim hedefleri ise yapmak/seçmek istediği durum, davranış, kariyeri tanımlamaktadır (Özden, 2014). seçim hedefleri daha çok bireyin oluşturmayı amaçladığı kariyeri ve kariyere ilişkin etkinlikleri kapsarken, performans hedefleri ise bireyin kariyerine ilişkin yaptığı bir etkinlikte ulaşmak istediği aşamadır. Buradan da anlaşılacağı gibi seçim hedefleri daha kapsamlıyken performans hedefleri bireyin kariyeri içindeki yaptığı etkinlikleri ile ilgilidir (Güneş, 2015). Bireyin başarı veya başarısızlıkla elde ettiği performanslar yani kişisel

performanslar yetkinlik ve sonuç beklentilerini etkilemektedir. Örneğin birey bir işte başarılı olmuşsa yetkinlik ve sonuç beklentileri de artmaktadır (Işık, 2010).

2.4.3.4. İlgi Modeli

SBKK üç modelden bahsedilmektedir. Bireyin kariyerinde ve akademik süreçlerindeki ilgilere ilişkin ilgi modeli; bireyin kariyerine ilişkin yaptığı mesleki seçimleri kapsayan seçim modeli ve bireyin kariyerinde göstermiş olduğu performanslara ilişkin performans modelidir. Bu modellerin her biri birbiri ile ilişkilidir (Lent ve ark., 1994).

İlgi kavramı, belli bir davranışın oluşmasına etki eden bir etmen olarak tanımlanabilmektedir (İnan, 2006). İlgi modeline göre bireyin yüksek öz yeterlilik, olumlu sonuç beklentilerinin etkisiyle kariyerine ilişkin ilgileri etkilenmekte veya oluşmaktadır. Aynı zamanda bireylerin ilgilerinin değişiminde çevrenin ve bireyin özelliklerinin de etkisi bulunmaktadır (Güneş, 2015; Özden, 2014; Işık, 2010). Birey öz yeterlik ve olumlu sonuç beklentileriyle yapılandırılan ilgileri sonucunda davranışlarda bulunduğu eğer davranış sonuçları olumlu ise bireyin öz yeterlik ve sonuç beklentileri yüksek olacaktır. Bu durumda ilgiler, öz yeterlik ve sonuç beklentileri etkileşimli dinamik bir yapıdır (Lent ve ark., 1994).

2.4.3.5. Performans Modeli

Performans modelinde genel amaç bireylerin kariyerlerine ilişkin gösterdiği performansların nedenlerini açıklayabilmektir (Güneş, 2015). Performans modelinde bireyin kariyerine ilişkin beklentileri ve öz yeterlikleri yine kariyerine ilişkin ilgilerin oluşmasında etkili olmaktadır. Bunun sonucunda da birey kariyerine ilişkin niyetleri doğrultusunda kariyer hedefleri için performans veya davranış göstermektedir (Lent ve ark., 1994). Bu duruma göre bireyin geçmişte yaşadığı başarılı performans deneyimleri ve var olan yetenekleri bireyin şundaki performansını belirler. Öz yeterlik ve sonuç beklentileri aracılığıyla da geçmiş başarılı yaşantılar ve yetenekler şu anki performansı etkileyebilmektedir (Güneş, 2015).

2.4.3.6. Seçim Modeli

Seçim modeline göre bireyin kariyerine ilişkin oluşturduğu öz yeterlik inançları ve beklentileri bireyin kariyerine ilişkin oluşturduğu ilgilerini etkilemektedir. Oluşan bu ilgiler bireyin kariyerine ilişkin bazı davranış ve performansları yapmasına yönelik niyetlerin oluşmasında etkili olabilmektedir (Lent

ve ark., 1994). Bireyin oluşan bu ilgileri bir seçime neden olmaktadır. Bireyin ilgileri sonucunda bazı hedefler belirlenir ve hedeflere ilişkin davranışlar meydana gelir. Meydana gelen davranışlar öz yeterlik ve sonuç beklentilerinin durumu etkiler (Lent ve ark., 1994).

Sosyal-Bilişsel Kariyer Kuramına ilişkin Türkiye’de birçok araştırma yapılmıştır. Kurtaslan, Arat ve Çakırcı (2012) yaptığı çalışmada müzik öğretmenlerinin öğretim teknolojilerine ilişkin tutumlarını öz yeterlik, sonuç beklentisi, ilgi ve niyete dayalı olarak incelemiştir. Araştırma sonucuna göre müzik öğretmenlerinin hizmet yılı, mezuniyet derecesi, mezun oldukları okul türü eğitim teknolojilerine karşı sonuç beklentileri, öz yeterlik, ilgileri ve niyetleri arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Mutlu ve Korkut-Owen (2017) yaptığı araştırma da bilim, teknoloji, matematik ve mühendislik alanlarında çalışan kadınların kariyer gelişimleri SBKK göre incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre bu alanda çalışan kadınların alan seçimi ve alan eğitimi sırasında ailesini ve arkadaşlarını kariyer desteği olarak algılamak; çevreden alınan destek ise çalışma yaşamındaki destektir. Durmuş, Otlu ve Özkan (2019) Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik(SMMM) mesleğinin SBKK göre tercih edilip edilmemesine yönelik bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucuna göre öz yeterlik ve sonuç beklentileri ile SMMM olamaya yönelik hedef arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Aşkar ve Umay (2001) yaptığı çalışmada ilköğretim matematik öğretmenliği bölümündeki öğrencilerin bilgisayarla ilgili öz yeterlik algılarını incelemiş ve sonuç olarak öğrencilerin öz yeterlik algılarının bilgisayara karşı düşük olduğu görülmüştür. Çetin (2011) örgüt içi girişimciliğin öz yeterlilik ve kontrol odağından etkilenip etkilenmediğini incelemiş ve sonuç olarak öz yeterlik algısı ile iç girişimciliğin dört boyutu ile aynı yönlü bir ilişki barındırdığı bulunmuştur. Işık (2010) SBKK temel olarak oluşturulan bir müdahalenin bireylerin mesleki sonuç beklentileri ve kariyer kararı yetkinlik düzeyine ettiği etkiyi araştırmıştır. Araştırma sonucuna göre yapılan müdahale programının öğrencilerin mesleki sonuç beklentisi ve kariyer kararı yetkinlik düzeyini anlamlı yönde etkilediği görülmüştür. S.M. Özdemir (2008) yaptığı çalışmada sınıf öğretmeni olacak öğrencilerin öğretim sürecine ilişkin öz yeterlik inançları; okunulan üniversite, mezun olduğu lise, bölümü tercih etme sırası, tercih sebebi, cinsiyeti, öğretmenliğe yönelik tutum değişkenleri ile anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Diğer değişkenlerde ise anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Özden (2014) üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluşunu; algılanan destek,

algılanan ebeveyn tutumu, mesleki sonuç beklentileri, kariyer kararı öz yeterliliği değişkenlerinin yordayıp yordamadığı araştırılmıştır. Sonuca göre anne için algılanan reddedici tutum, algılanan sosyal destek ve kariyer kararı öz yeterliliği psikolojik iyi oluşun yordayıcısı olarak ortaya çıkmıştır. Özgün (2007) yaptığı araştırmada Milli Eğitim bünyesinde psikolojik danışman olarak çalışan bireylerin kişilik özellikleri ile mesleki yetkinlik beklentileri arasındaki ilişki, cinsiyet, kişinin çalıştığı okulun kademesi, mezun olunan program, mezuniyet düzeyi gibi değişkenlerle farklılaşp farklılaşmadığına bakmıştır. Sonucunda mesleki yetkinlik beklentisi ile kişilik özellikleri arasında düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur.

2.5. Çalışma Psikolojisi Kuramı

20. yy. kariyer danışmanlığı; bireylerin kariyerlerini, işlerini, iş yeri dışındaki ortamlarını ve kariyerlerinin yönünü desteklemiştir (Savickas ve Baker, 2015). Geçmişten günümüze kariyer, iş ve çalışmayı açıklamaya çalışan birçok kuram ortaya çıkmıştır (Super, 1980; Lent ve ark., 1994). Kariyer süreçleri ve gelişimi ile ilgili kuramlar her ne kadar cinsiyet, ırk, ekonomik kısıtlılıklar, ayrımcılık gibi bağlamsal faktörlere yer verse de genelde bu faktörler kuramlarda ikinci planda yer almıştır. Bağlamsal faktörler yerine kuramların merkez yapılarına uygun farklı bireysel faktörler (öz-yeterlilik, çıkarların farklılaşması) ön plana çıkmıştır (Duffy, Blustein, Diemer ve Autin, 2016). Çalışma psikolojisi kuramı, kariyer gelişim sürecinde ve çalışmada sosyal konum olarak daha aşağılarda görülen, ayrımcılığa maruz kalan etnik köken, cinsiyet, ırk ve kültürleri nedeniyle ötekileştirilmiş bireylerin yaşadıklarının yeterince ifade edilmediğini dile getirir (Duffy ve ark. 2016). Çalışma Psikolojisi Kuramını diğer kariyer kuramlarından ayıran kariyer karar vermeye odaklanmak veya fırsatlara daha kolay ulaşımı olan bireylerin aksine yeterince temsil edilmeyen bireyler ve topluluklarla ilgili olan bağlamsal faktörlere odaklanmasıdır. Ötekileştirilmiş bireylerin saygın/insana yakışır işe ulaşmaları ve bunun sonuçlarını deneysel test edilebilir bir modelle sunmaya çalışır (Duffy ve ark., 2019). Aynı zamanda diğer kuramlardan ayrılmasına neden olan bir diğer sebep ise kuramın ekonomik ve sosyal faktörleri ön plana çıkarmasıdır (Kenny, Blustein, Liang, Klein, Etchie, 2019). Çalışma psikolojisi kuramı, geleneksel kişi-çevre uyum teorileri ya da kişisel eylemliliği vurgulayan teorilerden farklı olarak kariyer uyumu ve seçiminin bireyin isteğine bağlı olduğunu varsaymaz (Tokar ve Kaut, 2018). Çalışma Psikolojisi Çerçevesi, geleneksel kariyer kuramlarının yoksul ve işçi

sınıfının ihtiyaçlarını göz ardı ettiğini iddia ederek ortaya çıkmıştır (Blustein, 2006). Çalışma Psikolojisi Kuramı, Çalışma Psikolojisi Çerçevesini (PWF, Blustein, 2008) temel almıştır. Aynı zamanda teori varsayımları doğrulamak için deneysel araştırmaya dayandırılmıştır (Duffy ve ark., 2019). Her ne kadar diğer kuramlarda bulunan eksik noktalara bir eleştiri olarak çıksa da Çalışma Psikolojisi Kuramı, diğer kariyer kuramlarıyla bazı bağlamlarda örtüşmektedir. Gottfredson'un teorisi sosyal sınıf ve cinsiyetin mesleki çıkarlarla ilgili uyumlu olup olmadığını göz önünde bulundurarak çalışma psikolojisi kuramı ile örtüşmektedir. Kişi-çevre uyumu ve sosyal-bilişsel yaklaşımları vurgulayan kuramlar belli düzeyde seçme özgürlüğüne imkân verdiği için ve kariyer türlerinde birçok seçeneği ön plana çıkardığı için çalışma psikolojisi kuramı ile örtüşmektedir. Aynı zamanda hem kişi-çevre hem de sosyal-bilişsel kuramlar bağlamsal faktörleri kuramlarında dâhil etmişlerdir (Duffy ve ark., 2016).

Çalışma psikolojisi kuramı oluşturulurken birçok amaca hizmet etmeyi istemiştir. Çalışma Psikolojisi Kuramının amaçlarını genel olarak ifade edilirse; kariyer gelişiminde kapsayıcılığı arttırmak, mevcut olan kariyer danışmanlığı ve uygulama alanlarını genişletmek ve her bireyin insana yakışır iş ulaşmasına katkı sağlamak, saygın/insana yakışır işi güvence altına almak için gereken bağlamsal faktörleri ve ilişkilerini açıklamak, saygın/insana yakışır işin iyi oluşa, iş tatminine ve çalışmaktan duyulan memnuniyeti nasıl etkilediğini göstermek olduğu söylenebilir (Blustein, Kenny, Di Fabio, Guichard, 2019; Duffy ve ark. ,2016; Kenny ve ark., 2019). Ekonomik eşitsizlik ve sosyal kimlikleri sebebiyle ortaya çıkan eşitsizliğe meydan okumayı amaçlar (Blustein, Kenny, Autin, Duffy, 2019). Bireyin insana yakışır işi güvence altına almada karşılaştığı engelleri nasıl ortadan kaldıracığı, buna ilişkin psikolojik kaynakları nasıl güçlendireceğini açıklayabilmek amacını da taşır (Duffy ve ark. 2016; Blustein ve ark., 2019b).

Çalışma Psikolojisi Kuramını oluştururken Duffy ve ark. (2016) 32 varsayımı önermişlerdir. Bu varsayımlar şu şekildedir: 1) ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme istatistiksel olarak ilişkiseldir. 2) ötekileştirilme yükseldikçe insana yakışır işi güvenceye almak zorlaşmaktadır. 3) ekonomik kısıtlılıkları yüksek olan bireylerin insana yakışır işi güvenceye alma düzeyleri düşüktür. 4) çalışma iradesi ve kariyer uyum yeteneğinin birbiri ile ilişkili olan farklı yapılar (Buyukgoze-Kavas, Duffy, Douglass, 2015; Duffy, Douglass, Autin, Allan, 2015) olduğunu ve bağlamsal faktörler ile insana yakışır işe aracılık ettiği varsayılır. 5) çalışma iradesi

arttıkça insana yakışır işe girme olasılığı artmaktadır. 6) Ötekileştirilme deneyimleri çalışma iradesini olumsuz olarak tahmin eder. 7) ekonomik kısıtlılıklar çalışma iradesini olumsuz olarak tahmin eder. 8) kariyer uyum yeteneği arttıkça saygın/insana yakışır işe girme olasılığı artar. 9) ötekileştirilme deneyimleri kariyer uyum yeteneğini olumsuz olarak tahmin eder. 10) ekonomik kısıtlılıklar kariyer uyum yeteneğini olumsuz olarak tahmin eder. 11) Proaktif kişiliğin; ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimlerinin kariyer uyumu üzerindeki olumsuz etkilerine karşı bariyer görevi göreceği varsayılır. 12) Proaktif kişiliğin; ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimlerinin çalışma iradesi üzerindeki olumsuz etkilerine karşı bariyer görevi göreceği varsayılır. 13) Proaktif kişiliğin; ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimlerinin saygın/insana yakışır işi güvenceye alma yeteneği üzerindeki olumsuz etkilerine karşı bariyer görevi göreceği varsayılır. 14) Eleştirel bilincin; ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimlerinin kariyer uyumu üzerindeki olumsuz etkilerine karşı bariyer görevi göreceği varsayılır. 15) Eleştirel bilincin; ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimlerinin çalışma iradesi üzerindeki olumsuz etkilerine karşı bariyer görevi göreceği varsayılır. 16) Eleştirel bilincin; ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimlerinin saygın/insana yakışır işi güvenceye alma yeteneği üzerindeki olumsuz etkilerine karşı bariyer görevi göreceği varsayılır. 17) sosyal desteğin; ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimlerinin kariyer uyumu üzerindeki olumsuz etkilerine karşı bariyer görevi göreceği varsayılır. 18) Sosyal desteğin; ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimlerinin çalışma iradesi üzerindeki olumsuz etkilerine karşı bariyer görevi göreceği varsayılır. 19) Sosyal desteğin; ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimlerinin saygın/insana yakışır işi güvenceye alma yeteneği üzerindeki olumsuz etkilerine karşı bariyer görevi göreceği varsayılır. 20) Güçlü ekonomik koşulların; ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimlerinin kariyer uyumu üzerindeki olumsuz etkilerine karşı bariyer görevi göreceği varsayılır. 21) Güçlü ekonomik koşulların; ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimlerinin çalışma iradesi üzerindeki olumsuz etkilerine karşı bariyer görevi göreceği varsayılır. 22) Güçlü ekonomik koşulların; ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimlerinin saygın/insana yakışır işi güvenceye alma yeteneği üzerindeki olumsuz etkilerine karşı bariyer görevi göreceği varsayılır. 23) insana yakışır işin bireylerin yaşamı sürdürme ihtiyaçlarının karşılanmasında etkili olduğunu varsayar. 24) Saygın/insana yakışır işin bireylerin sosyal katkı ihtiyaçlarının karşılanmasında

etkili olduğunu varsayar. 25) Saygın/insana yakışır işin bireylerin öz-belirleme ihtiyaçlarının karşılanmasında etkili olduğunu varsayar. 26) Yaşamı sürdürme ihtiyaçları insana yakışır iş aracılığıyla karşılandığında işin yerine getirilmesini/yapılmasını öngöreceği varsayılır. 27) Sosyal katkı ihtiyaçları insana yakışır iş aracılığıyla karşılandığında işin yerine getirilmesini/yapılmasını öngöreceği varsayılır. 28) Öz-belirleme ihtiyaçları insana yakışır iş aracılığıyla karşılandığında işin yerine getirilmesini/yapılmasını öngöreceği varsayılır. 29) Yaşamı sürdürme ihtiyaçlarının iş yerinde karşılanması durumunda bireyin iyi oluş halinin oluşmasını öngöreceğini varsayar. 30) Sosyal katkı ihtiyaçlarının iş yerinde karşılanması durumunda bireyin iyi oluş halinin oluşmasını öngöreceğini varsayar. 31) Öz-belirleme ihtiyaçlarının iş yerinde karşılanması durumunda bireyin iyi oluş halinin oluşmasını öngöreceğini varsayar. 32) İşin yapılması/tamamlanmasının iyi oluş ile olumlu yönde ilişkili olduğunu varsayar.

Çalışma Psikolojisi Kuramı bir bireyin temel işleyişini sağlayan nedenlerin başında çalışmanın da olduğunu ifade eder. Aynı zamanda bireyin insana yakışır işte çalışması temel haklarından bir tanesidir. Çünkü bireyin hayatta kalması, başkaları ve çevresiyle kurduğu anlamlı iletişim insana yakışır işe bağlıdır (Blustein ve ark., 2019b). Bireylerin kültürel geçmişleri, sosyal kimliklerinin iş yerinde yaşadıkları deneyimlerini olumlu veya olumsuz etkileyebilecek olmasını da göz önüne alır (Blustein ve ark., 2019a). Kuramın görüşlerinden bir diğeri ise iş tanımına ilişkindir. Blustein (2006) göre iş tanımı, bakım vermeyi de içeren ücretsiz işleri de kapsamaktadır. Blustein ve ark., (2019b) 21. yy iş gücü piyasasındaki hızlı değişimlerin çalışan bireylerin iş deneyimlerini etkileyeceğini ve bu deneyimlerin araştırılmasını varsayar. Sistemik ve kişilerarası ayrımcılık ile ekonomik kaynaklara ulaşımın azalması ilgili sosyal ve yapısal güçlerin birleşmesiyle; meslek seçiminde engellerin oluştuğunu ve bu oluşan engelleri yok etmek için az sayıda uygulanabilir stratejinin ortaya çıkarılabileceğini varsayar (Blustein ve ark., 2019a). Çalışma Psikolojisi Kuramı; tahmin edicilerin (ekonomik kısıtlılık, ötekileştirilme deneyimleri), arabulucuların(çalışma iradesi, kariyer uyumu) ve moderatörlerin(düzenleyicilerin(proaktif kişilik, eleştirel bilinç, sosyal destek, ekonomik koşullar) insana yakışır işe ulaşmayı ve saygın/insana yakışır işi güvence altına almayı ne derece ve ne yönde etkilediğini araştırmayı hedefler (Kossen ve McIlveen, 2018). Kurama göre saygın/insana yakışır işi öngören iki bağlamsal faktör ötekileştirilme ve

ekonomik kısıtlılıklar iken; bu yapılar ile insana yakışır iş arasındaki ilişkiye çalışma iradesi ve kariyer uyum yeteneği aracılık etmektedir (Smith, Baranik, Duffy, 2020).

2.5.1. Çalışma Psikolojisi Çerçevesi

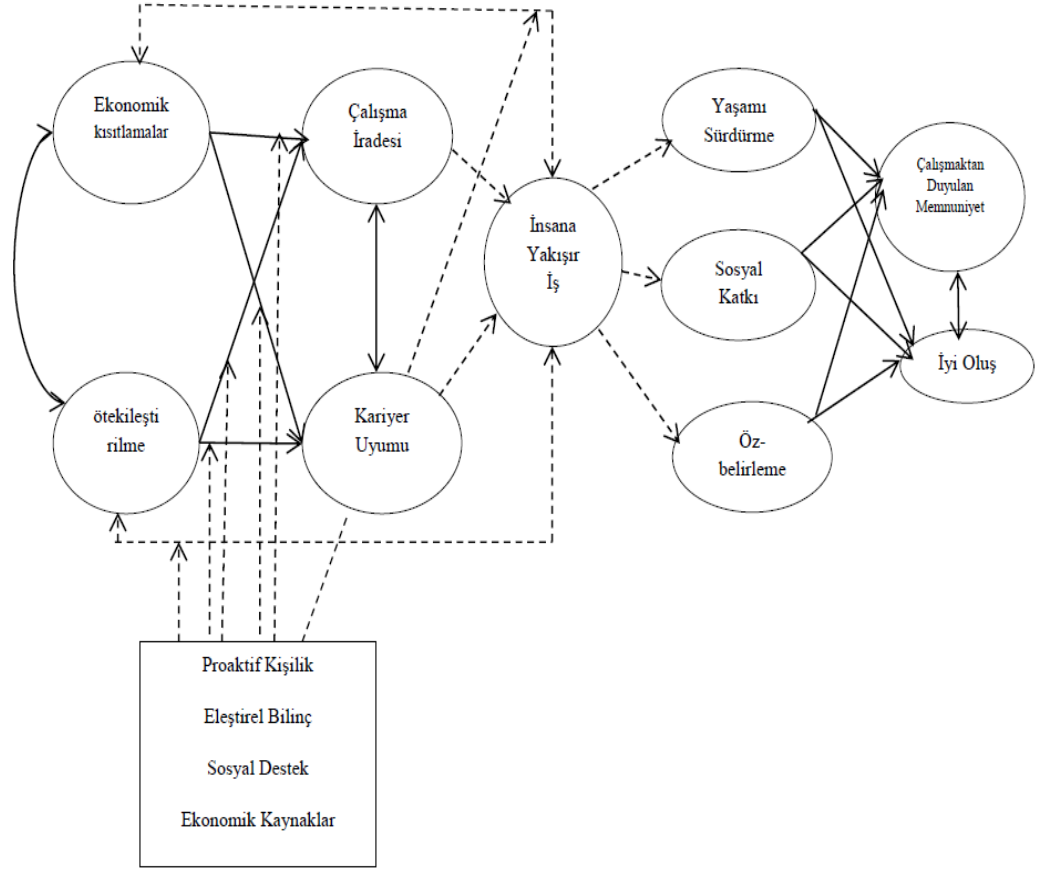
Çalışma psikolojisi kuramının temelinde Çalışma psikolojisi çerçevesi yer almaktadır. Bu sebeple kuramı daha iyi anlayabilmek için ilk olarak çalışma psikolojisi çerçevesini anlamak önemlidir. Mesleki/kariyer alanındaki ilk çalışmalar Parsons (1909) tarafından başlatılmıştır. Parsons (1909) genel olarak işçi ve yoksul kesimde dâhil olmak üzere bütün bireylere hitap eden bir teori geliştirmiştir. II. Dünya Savaşıyla birlikte bu genel kapsayıcılığı kaybeden kariyer çalışmaları kaynaklara erişimi daha kolay olan bireylerin deneyimlerine odaklandığı bir döneme girmiştir (Richardson, 1993). Richardson (1993) Bu kapsayıcılığı yeniden artırmak için ayrımcılığa ve eşitsizliğe maruz kalan bireylerin deneyimleri de araştırmalara dâhil edilmesi gerektiğini savunmuştur. Richardson (1993) çalışmalarından yola çıkarak ve bu çalışmaları genişletmek amacıyla Blustein (2001, 2006) Çalışma Psikolojisi Çerçevesini oluşturmuştur. Blustein (2006) kapsayıcılığı olumsuz etkileyen en önemli sebep olarak sınıfçılığı ortaya atmıştır. Sınıfçılık, toplum veya bireylerin sosyal sınıflara ve bu sınıflara dâhil olan bireylere ilişkin önyargılı inanışları olarak tanımlanabilir. Blustein (2006) bu durumda kapsayıcılık arttırabilmek için sınıfçılığı ve buna ilişkin önyargıları ortadan kaldırmak gerektiğini savunmuştur. Aynı zamanda cinsiyetçilik, ırk ve kültür, engellilik gibi durumlara ilişkin yapılan ayrımcılıkta bireylerin iyi oluşunu olumsuz etkilediğini savunur (Blustein, 2013). Kariyer danışmanlığının tüm bireylere hitap edebilmesi için sadece kariyer seçimine ve iradesine sahip bireyleri değil aynı zamanda bunlara sahip olamayan bireylerinde işe, çalışmaya yönelik deneyimleri araştırılmasının önemini vurgular (Blustein, Kenna, Gill, DeVoy, 2008). Blustein(2001, 2006) Çalışma Psikolojisi Çerçevesini kariyer danışmanlığında ırkçılık, ayrımcılık, cinsel yönelim, yaş, cinsiyet, göçmenlik, sosyal ayırım nedeniyle göz ardı edilen bireylerin yaşamlarını iş hayatlarını anlamak amacıyla ortaya atmıştır. Çalışma Psikoloji Çerçevesi; seçim ve iradeye sahip olamayan bireylerin deneyimlerini kapsayacak bir bakış açısı geliştirmeyi, çalışmanın yaşamın önemli noktalarıyla kesişimlerini araştırmayı ve alandaki boşlukları doldurmayı amaçlar (Blustein, 2001; Blustein ve ark., 2008). Aynı zamanda Blustein (2006) bireylerin çalışma hayatlarında yaşadıklarının; diğer yaşam alanlarını da önemli düzeyde etkilediğini ifade ederek

kapsayıcı bir psikolojik uygulama da önermiştir. İşle ilgili bu psikolojik uygulamalar diğer terapötik yaklaşımlarla uyumlu olmalıdır. Danışan, seanslarda iş ve çalışma ile ilgili konularda söz sahibi olmalıdır. Blustein (2006) kariyer uygulamaları için dört tane de amaç ön plana çıkarmıştır: eleştirel bilinci geliştirmek, yetkilendirmeyi teşvik etmek, değişen işgücü için beceri geliştirmeyi teşvik etmek ve iradeyi desteklemektir.

Çalışma psikolojisi çerçevesi birkaç temel varsayımı da bünyesinde bulundurmaktadır. Bu varsayımlar genel anlamda şunlardır: 1) mantıklı pozitivizm ve sosyal inşacılık gibi epistemolojiler çalışmanın doğasını açıklamada etkili olabilecek stratejilerdir. 2) İş; insanların iyi oluşu oluşturmada veya engellemede, güvenli, sağlıklı bir toplumun oluşmasında yani hayatın odak noktasında yer almaktadır. 3) çalışmak, bireylerin ruh sağlığını olumlu yönde etkilemekte ve bireylerin psikolojik iyi oluşunda merkezi konumdadır. 4) çalışma psikolojisi sadece çalışan bireyleri değil aynı zamanda çalışmak isteyen bireyleri de kapsamaktadır. 5) insanların yaşam deneyimlerinin toplamı iş ve iş dışı deneyimleriyle ortaya çıkabilir. 6) bireylerin iş yaşamına yönelik algı ve deneyimleri çalışma psikolojisinin kapsamındadır. 7) imkân, fırsat ve bunların dağılımlarında ekonomik, sosyal ve politik yapıların etkilerini anlamak çalışma psikolojisi çerçevesinin kapsamındadır. 8) çalışma psikolojisi çerçevesi bakıcılıkta dâhil çok çeşitli bağlamda çalışmayı ifade eder. 9) çalışma psikolojisi çerçevesi çalışmanın kültürel ve kişisel bağlamda anlamlandırılmasını araştırır. 10) çalışma psikolojisi çerçevesi; kariyer seçimi, kariyer danışmanlığı, örgütsel psikoloji gibi birçok anlamı genişletmeyi amaçlar. 11) çalışma psikolojisi çerçevesine göre çalışma bireylerin yaşamı sürdürme, sosyal katkı, öz-belirleme gibi temel ihtiyaçlarını karşıladığını varsayar (Blustein, 2013).

Çalışma psikolojisi çerçevesine göre bir bireyin çalışması, üç temel ihtiyacın karşılanmasında etkili olabilmektedir. Bu temel ihtiyaçlar yaşamı sürdürme, sosyal katkı ve öz-belirlemedir (Blustein, 2008). Yaşamı sürdürme ihtiyacı, insanların hayatta kalması için gerekli olan kaynaklara ulaşımını ifade etmektedir. İş/çalışma; barınak, güvenlik, yiyecek, giyecek, sağlık gibi ihtiyaçların karşılanmasında bireye parasal destek sağlamaktadır (Blustein, 2008). Geçmişten günümüze bireyler çalışmayı hayatta kalmak ve güç elde edebilmek için basamak olarak kullanmaktadırlar (Blustein, 2006). Çalışma bireyin en basit düzeyde para kazanmasını sağlar ve bu durumda birey temel yaşamı sürdürme ihtiyaçlarını çalışma aracılığıyla karşılamış olur (Blustein ve ark., 2008). Bir diğer ihtiyaç ise sosyal katkı

veya ilişkide kurmaktır. Çalışma insanların resmi ve resmi olmayan etkileşimlerinin oluşmasına, yeni kültür ve sosyal yapıların tanınmasına olanak sağlayan bir ortamdır (Blustein, 2006; 2008). Bireyler iş yerinde olumlu ilişkiler kurduklarında hem çalışma hayatında karşılaştıkları zorluklarla daha kolay baş etmekte hem de bireyin kimlik gelişimine olumlu etki etmektedir (Blustein ve ark., 2008). Son temel ihtiyaç ise öz-belirlemedir (Blustein, 2006). Öz-belirleme bireylerin çalıştıkları yerde iş tatmini ya da içsel çıkarlar yaşamasa bile çalışmaya motive olmalarına yönelik bir bakış açısı sunar (Ryan ve Deci, 2000). Çoğu birey hayatını devam ettirmek için belli başlı işlerde çalışır. Ancak bu işlerin seçiminde her insan yeteneklerini, kişisel özelliklerini, ilgilerini dikkate alma imkânı bulamaz. Aksine istemedikleri halde kendilerini memnun etmeyen işlerde çalışabilirler. Bu durumla karşılaşan bireyler de kendini motive etme ihtiyacı doğacaktır (Blustein ve ark., 2008). Bu duruma ilişkin olarak Ryan ve Deci (2000) öz-belirleme teorisini ortaya atmışlardır. Buna göre bireyler kendi öz denetimleri ile çalışma yerlerini geliştirebilme potansiyeline sahiptirler. Bireylerin çalıştıkları işler genel olarak dışsal olarak motive edicidir. Bunun için Ryan ve Deci (2000) bu dışsal motiveye sahip faaliyetleri bireylerin içselleştirebilmesi için; bireysel özerklik, yeterlilik, ilişki kurma, işlerin tatmin edici ve anlamlı hale gelmesi gibi bağlamsal faktörler sunmuşlardır. Bu bağlamsal faktörlere Blustein (2006) değerler eğitimi ve fırsatlara erişimi eklemiştir. Buna göre fırsatlara erişim; bireyin işle ilgili görevlerini yerine getirmesinde verilen teşvik, kaynak ve destekleri ifade ederken; değerler eğitimi ise, bireyin değerleri ile işveren ve kurumun değerlerinin uyumluluğunu ifade etmektedir (Blustein, 2006). Genel olarak öz-belirleme teorisi sevmediği veya tatmin olmadan çalıştığı bir işi anlamlandırması yönünde bireye faydalı bağlamsal faktörler sunmaktadır (Blustein ve ark., 2008). Son olarak öz-belirlemeyi işleri konusunda içsel bir motivasyona sahip bireylerde yaşayabilir. Bu durumda içsel motivasyonu olan bireyler içsel olarak bu motivasyonu başlatma ve sürdürme gücüne sahiptirler (Ryan ve Deci, 2000).



Şekil 2.1. Çalışma Psikolojisi Kuramı Modeli (Ryan D. Duffy'den izin alınarak model Türkçe'ye çevrilmiştir).

2.5.2. İnsana Yakışır İş

Kuramın merkezine yordayıcı olarak insana yakışır iş koyulur ve bağlamsal faktörler insana yakışır işin yordayıcıları olarak modelde yer alır (Duffy ve ark. 2016). Şekil 2.1. görüldüğü gibi insana yakışır iş Çalışma Psikolojisi Kuramının merkezinde yer almaktadır. Çalışma Psikolojisi Kuramı; bireylerin insana yakışır işi işi güvence altına alma sürecinin hem yordayıcılarını hem de sonuçlarını sunmaktadır. Aynı zamanda insana yakışır işe ilişkin moderatörleri de sunar (Duffy ve ark., 2019). Küreselleşme ve iş gücü piyasasındaki esneklik zaman içerisinde insana yakışır işin oluşmasında bozulmalara sebep olmuştur. Bununla beraber iş istihdamı sürecinde belirsizlikler artmış, iş yerinde eşit olmayan fırsatlar ortaya çıkmış ve çalışma koşulları kötüleşmiştir (Aisenson ve ark. 2020). Bu durumlar üzerine ILO (1999) insana yakışır işi geliştirme ve özelliklerini ortaya koymaya çalışmıştır. İnsana yakışır işin temel amacı çalışan bireylerin hayatlarını rahat bir şekilde devam ettirmelerini sağlayacak koşulları belirleyebilmek yatmaktadır. ILO (2008; 2012) insana yakışır işin sağlanabilmesi için dört koşulun karşılanması

gerektiğini ifade eder. 1) İnsana yakışır iş çalışmak isteyen bireylere yeni fırsatların oluşturulması için devlet ve politikanın ortak çabası olması gerekir. 2) insana yakışır, iş işçilerin haklarını, özgürlüklerini, insani haklarını, temsil edilme haklarını ve diğer haklarını kapsayan yasal güvenceleri kapsar. 3) insana yakışır, iş dünyasında kolaylaştırmayı sağlamak için işçiler, işverenler ve hükümet liderleri arasında toplumsal bir diyalogun olmasını vurgular. 4) insana yakışır, iş bireylerin cinsiyet ayrımı gözetmeksizin güvenli çalışma koşullarına sahip olmalarını, çalışma ortamlarında yeterli dinlenme ve boş zamana fırsat verilmesine, iş yerinde oluşabilecek kaza gibi durumlara ilişkin yeterli tazminat ve sağlık hizmetlerinin sunulması, bireylerin ailevi ve sosyal değerlerine kurumun saygı duyması kapsar. Bu dördüncü özellik çalışan bireylerin iş yerinde yaşadıkları deneyimlere odaklı olduğu için çalışma psikolojisi kuramında ön plana çıkmaktadır. Bunlardan yola çıkarak çalışma psikolojisi kuramı İnsana yakışır, işin bazı temel iş özelliklerinin karşılanmasıyla meydana geldiğini ifade etmiştir. Bunlar a) fiziksel ve psikolojik güvenlik b) sağlık hizmetlerine bireyin yeterli ulaşımı c) yeterli tazminat d) yeterli boş zaman ve dinlenme vakti e) kişinin toplumsal ve bireysel değerlerinin kurumsal değerlerle desteklenmesidir (Duffy ve ark., 2016; Athanasou, 2010; ILO, 2008). Bu özelliklerin hepsinin bulunduğu bir iş, kurama göre saygın/insana yakışır bir iştir.

Çalışma psikolojisi kuramı bu kavramı kişisel ve kişilerarası değişkenleri dâhil ederek genişletmiştir (Blustein ve ark., 2019b). Saygın/insana yakışır iş üç temel ihtiyacın karşılanmasına, iyi oluşa ve çalışmaktan duyulan memnuniyete olanak sağlamaktadır. Bu üç temel ihtiyaç şunlardır: yaşamı sürdürme ihtiyacı ki bu yiyecek, barınma, sağlık ve bakımı kapsamaktadır. İkincisi bireyin bir topluluğa ve topluma girmesi ya da bu topluma etkide bulunmasıdır. Üçüncü ihtiyaç ise bireyin kendi hayatının kontrolü kendine buldurması ve davranışlarının otantik hedeflerle uyumlu olmasıdır (Ryan ve Deci, 2000). Bu ihtiyaçların karşılanmasıyla birlikte iş tatmini, iş anlamı, zihinsel-fiziksel sağlık gibi iyi oluş ve çalışmaktan duyulan memnuniyet sağlanır (Duffy ve ark., 2016). Genel anlamda insana yakışır iş temel ihtiyaçların- yaşamı sürdürme, sosyal katkı, öz-belirleme- karşılanmasına yol açmakta ve bunun sonucunda da bireyde genel bir iyi oluş meydana gelmektedir (Duffy ve ark., 2019; Kenny ve ark., 2019; Kossen ve McIlveen, 2018).

2.5.3. Bağlamsal Değişkenler

Çalışma Psikolojisi Kuramına göre ekonomik kısıtlılıklar (örn. sınırlı ekonomik kaynaklar) ve ötekileştirilme deneyimleri (örn. ırk, cinsiyet durumlarından yaşanan ayrımcılık) iki ana bağlamsal değişken olarak insana yakışır işe ulaşma ve işi güvence altına almada birincil belirleyicilerdir. Bu duruma göre yüksek düzeyde ötekileştirilme deneyimleri ve ekonomik kısıtlılıklara maruz kalan bireyde insana yakışır iş azalmaktadır (Duffy ve ark., 2016; Tokar ve Kaut, 2018; England ve ark. 2020). Ekonomik kısıtlılık ve ötekileştirilme deneyimlerinin; bireylerin ihtiyaçlarının karşılanmasında uzun süreli etkilere sahip olduğunu savunmaktadır. Bu sebeple bu ihtiyaçların karşılanması, karşılanmaması insana yakışır işi güvenceye alma becerisini etkileyebilmektedir (Duffy ve ark., 2019). Ekonomik kısıtlılık ve ötekileştirilme deneyimleri; bireyin durumla ilgili mevcut duygularından ziyade bu değişkenlerin bireyde yaşam boyu oluşturduğu deneyimlere odaklanmaktadır (Duffy ve ark., 2019).

İrk, etnik köken, sosyal sınıf, cinsel yönelim, dini bağlılık, göçmenlik gibi sosyal kimlikler toplumsal ayrımcılığa, önyargıya ve iş ya da toplumsal yaşamda engellere sebep olmaktadır (Blustein, Olle, Connors-Kellgren, Dimonti, 2016; Duffy ve ark., 2016). Toplumdaki güçlü ya da ayrıcalıklı sayılan kesimin ırk, etnik köken ve bu ikisinin kesişen bağlamsal faktörleriyle oluştuğu öne sürülür (Cole, 2009). Yani cinsiyet, ırk, etnik köken, kültürel yapı gibi faktörler ötekileştirilme ve ayrımcılığın merkezini oluşturmaktadır (Cole, 2009). Çalışma Psikolojisi Kuramında sosyal sınıflar; bireylerin kariyer gelişimlerinin kolaylaşmasını sağlayan sosyal ve ekonomik kaynaklara sınırlı erişim veya hiç erişememenin nedenlerinden bir tanesini oluşturmaktadır (Duffy ve ark. 2016). Sosyal sınıf ekonomik kaynakların yanında saygın/insana yakışır işe ulaşma aşamasında ve kariyer gelişiminin oluşmasında, kaynaklara ulaşmada önemli bir role sahiptir. Yani sosyal sınıf saygın/insana yakışır işi ve kariyeri ekonomik kaynaklar ve sosyal/kültürel kaynaklar bakımından etkilemektedir. Kuram ikinci bağlamsal faktör olarak ekonomik kaynaklar yerine; kaynaklara erişimi daha az olan bireylerin deneyimlerini daha iyi açıklamak için ekonomik kısıtlılıkları belirlemiştir (Duffy ve ark. 2016).

Ekonomik kısıtlılıklar, bireylerin sosyal sınıflardaki psikolojik deneyimlerini anlamaya odaklanmaktadır (Diemer, Mistry, Wadsworth, Loper, Reimers, 2013). Ekonomik kısıtlılıklar, bireyin ev geliri ya da aile serveti gibi insana yakışır işe

ulaşma ve bunu güvenceye alma yeteneğini engelleyen ekonomik kaynaklara sınırlı erişim olarak tanımlanmaktadır. Bireyin yaşadığı bu kaynaklara sınırlı erişimde bireyin sosyal çevresi de etkilidir (Duffy ve ark. 2016; Massengale ve ark. 2020).

Ötekileştirilme deneyimleri; bir grup ya da bireyin toplum içinde daha düşük seviyede görülen konumlara dâhil edilmesidir (Duffy ve ark. 2016; Massengale ve ark. 2020). Ötekileştirilme; sosyal sınıf, ırk, etnik köken, cinsiyet kimlikleri, lezbiyen, gay gibi cinsel kimlikleri, göçmen, mülteci gruplarının yaşadığı ayrımcılığı ve dışlanmaları kapsayan geniş bir kavramdır (Duffy ve ark. 2016). Kurama göre bireylerin yaşadığı bu ötekileştirilme deneyimlerinin çok küçük yaşlarda başladığını ve bireyin hayatının birçok alanına genişlediğini ileri sürülmektedir. Hem iş yerinde hem de işyeri dışındaki ortamlarda ötekileştirilmeye maruz kalan bireylerin saygın/insana yakışır işlere erişimleri azalmaktadır. Aynı zamanda hayatı boyunca ekonomik kaynaklara ulaşımı daha fazla olan ve daha az ötekileştirilme deneyimine sahip bireylerin saygın/insana yakışır işe ulaşması ve işi güvenceye alma olasılıklarının daha yüksek olduğu öngörülmüştür (Duffy ve ark., 2019; Duffy ve ark., 2016).

2.5.4. Aracı Değişkenler (Mediators)

Kuram, insana yakışır işi bulmadaki bağlamsal ve gelişimsel zorlukları yönetme konusunda etkilerinden dolayı iki aracı değişken sunmaktadır. Bunlar çalışma iradesi ve kariyer uyumudur (Duffy ve ark., 2016). Çalışma ve kariyerle ilgili kararlar ve seçimler hakkında inançlı olmak ile bu yapılacak seçim ve kararların sınırları birbirinden farklıdır. Bağlam farkındalığı ile bu karar ve seçimlerin sınırlandırılması iradeyi oluşturmaktadır (Duffy, Diemer, Perry, Laurenzi, Torrey, 2012). Çalışma iradesi ise bireyin meslek/iş seçimindeki özgürlüğü olarak tanımlanmaktadır (Duffy ve ark., 2012). Çalışma iradesi aynı zamanda bireyin kendi kariyer seçimine sahip olduğuna ilişkin inançlarıdır (Massengale ve ark., 2020).

Kariyer uyumu ise işe yönelik hedeflerin plan ve uygulamasındaki gelişimsel görevleri kullanabilme becerisi olarak tanımlanmaktadır (Savickas ve Porferi, 2012). Kariyer uyum yeteneği çalışma iradesi gibi bağlamsal faktörlerden etkilense de şekillendirilebilen özelliğe sahip bireysel bir yapıdır (Duffy ve ark. 2016). Kariyer uyum yeteneği, dört özelliğin birleşimi ile ortaya çıkmaktadır: bireylerin mesleki geleceğe yönelik hissettiği endişe, bireyin çevresini kontrol altında tutma isteği,

mesleki fırsatlara yönelik oluşan merak duygusu ve bireyin işi ya da görevi tamamlayacağına yönelik hissettiği güven (Savickas ve Porfeli, 2012).

2.5.5. Düzenleyici Değişkenler (Moderators)

Çalışma Psikolojisi Kuramında Duffy ve ark. (2016) bireyin insana yakışır iş ve refaha ulaşması arasındaki bağlantıya dört değişkeni önerirler; proaktif kişilik, sosyal destek, eleştirel bilinç ve ekonomik koşullar. Kurama göre ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar insana yakışır iş ile doğrudan ilişkili iken; çalışma iradesi ve kariyer uyumu insana yakışır işle dolaylı ilişkilidir. Bununla birlikte proaktif kişilik, eleştirel bilinç, sosyal destek ve ekonomik koşullar düzenleyici olarak insana yakışır işe ulaşmada bireyin yollarını daha kolay hale getirmektedir (Duffy ve ark., 2019). Bireyin kariyer karar verme süreçlerinde daha az tercihlere sahip olması, kariyer uyum yeteneklerinin daha az gelişmiş olma ihtimali, insana yakışır iş ve hayata ulaşmadaki engellerin daha fazla olması ekonomik kısıtlılık ve ötekileştirilme gibi makro düzeydeki faktörlerden etkilenmektedir. Kuram bu makro düzeydeki faktörlerin olumsuz etkilerini azaltabilmek için psikolojik değişkenleri ön plana çıkarmaktadır. İnsana yakışır işe ulaşmayı da olumlu olarak etkileyen bu psikolojik değişkenler proaktif kişilik, eleştirel bilinç, sosyal destek ve ekonomik koşullardır (Kenny ve ark., 2019). Bu değişkenler şekillendirilebilir özelliğine sahiptirler. Ancak bu değişkenlerden ekonomik koşullar her ne kadar psikolojik olarak şekillendirilebilir olmasa da kuramda önemli bir role sahiptir. Çünkü ekonomik koşullar değişkeni, işgücü piyasasına yönelik değerlendirilmelerin yapılmasına olanak sağlar (Duffy ve ark., 2016).

Bu değişkenleri tanımlarsak proaktif kişilik; bireyin çevreyi değiştirme sürecinde aldığı inisiyatif eğilimleridir (Li, Liang, Crant, 2010). Bir başka tanımı ise, bireyin çevresinde bir değişim oluşturabilmesi için harekete geçmesini sağlayan kişilik özelliklerinin toplamıdır (Boyar ve Güngörmüş, 2016). Proaktif kişiliğe sahip bireyler yalnız kendi hayatlarında değil bütün çevrelerinde bir değişim isterler (S. Özdemir, 2019). Bu kişilik özelliğinin sağlıklı olarak görülen bir bireyin karşısına çıkan zorluklara karşı dirençli olması ve olumlu iş sonuçlarıyla alakalı olduğu düşünülür (Duffy ve ark., 2016). Proaktif kişilik, ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıkların çalışma iradesi ve kariyer uyumuna yaptığı olumsuz etkileri azaltmaktadır (Kossen ve McIlveen, 2018).

Eleştirel bilinç; bireyin toplumsal eşitsizliklerin farkına varması, bunları değiştirmeye yönelik aldığı kapasitesi ve değiştirmeye yönelik eylemlerini tanımlamaktadır (Watts ve ark., 2011; Kossen ve McIlveen, 2018). Eleştirel bilincin oluşmasında birkaç özelliğin birlikte bulunması gerekir. Bu özellikler; toplumda karşılaşılan ayrımcılığa ve eşitsizliğe katkı sağlayan sosyal ve yapısal durumların eleştirel analizini ifade eden eleştirel düşünme hem sosyal anlamda hem de siyasi anlamda değişimlere katkıda bulunmaya yönelik bireyin hissettiği gücü ifade eden siyasi etkinlik, bireyin gördüğü eşitsizliklere yönelik hem bireysel hem de toplu olarak karşı çıkmasını ifade eden eleştirel eylemdir (Feire, 1993; Watts ve ark., 2011).

Sosyal destek; bireylerin yaşadıkları sıkıntı ve kaygı durumlarıyla başa çıkma/savaşma sürecinde çevrelerinden bu konuda aldıkları destekleri hissetme dereceleridir (Cohen ve Wills, 1985). Sosyal destek kavramı hem Sosyal-bilişsel Kariyer kuramı hem de Çalışma Psikolojisi kuramında yer almaktadır. İki kuramın bu faktörü anlamlandırmasındaki temel farklılık, sosyal desteğin moderatör olarak konumudur (Duffy ve ark., 2016).

Ekonomik koşullar ise işsizlik oranları gibi büyük düzeydeki ekonomik durumları kastetmektedir. Çalışma Psikolojisi kuramı ekonomik yapının bireysel olarak etkilerini ekonomik kısıtlılıklar değişkeni ile anlamaya çalışırken; daha makro düzeydeki etkilerini ise ekonomik koşullar değişkeniyle anlamayı hedefler. Bu anlamda ekonomik koşullar daha çok ülkelerin işsizlik, tam zamanlı büyüme/küçülme oranları, çalışan bireyler ve çalışmayan bireylerin oransal dağılımı gibi makro düzeydeki faktörleri tanımlamaktadır (Duffy ve ark., 2016). Bu dört moderatör bireyin insana yakışır işe ulaşmadaki önüne çıkan engellere karşı koruyuculuk sağladığı varsayılmaktadır (Duffy ve ark., 2019).

2.6. Çalışma Psikolojisi Kuramına İlişkin Yapılan Araştırmalar

Çalışma Psikolojisi Teorisi ve Çalışma Psikolojisi Çerçevesi temel alınarak birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların bazılarında doğrudan kuram test edilirken bazıları kuramın değişkenlerine odaklanmıştır. Aisenson ve ark. (2020) yaptığı nitel araştırma; lise diploması olmayan 10 erkek ve 10 kadınla işin anlamı, fiili iş deneyimleri ve bu bireylerin geleceğe yönelik beklentilerini anlayabilmek için yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda güvencesiz çalışma koşullarının olduğu, işin ve kişisel çıkarların birbirine uyum sağlayamadığı ortaya çıkmıştır.

Allan, Tebbe, Bouchard, Duffy (2018) yaptığı araştırmada cinsel azınlık kimlikleriyle çalışan bireylerin çalışma iradesinin, insana yakışır işin, anlamlı işin ötekileştirilme (negatif cinsel azınlık işyeri iklimi) ve ekonomik kısıtlılıklarla (sosyal sınıf) ilişkisi incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre sosyal sınıf ve iş yeri iklimi çalışma iradesi üzerinden insana yakışır işi öngörmüş, iş yeri iklimi doğrudan insana yakışır işi öngörmüştür. Ayrıca insana yakışır iş ve çalışma iradesi anlamlı işin yordayıcıları olarak çıkmıştır. Banerjee ve Kundu (2020) yaptığı araştırmada kırsalda ve şehirde kayıt dışı çalışan işçilerin insana yakışır işe ilişkin başarılarını incelemiştir. Araştırma sonucunda kayıt dışı çalışan işçilerin kendilerini yetiştiremedikleri için insana yakışır iş koşullarını iyileştiremedikleri ayrıca kırsaldaki kayıt dışı işçilerin kötü çalışma koşullarını olduğu ortaya çıkmıştır.

Blustein ve ark. (2019b) yaptığı araştırmada Çalışma Psikolojisi Kuramını ve Çerçevesini genişletmeyi amaçlayarak; işi daha adil hale getirmeye, iş piyasasındaki değişimlerle başa çıkmaya ve uyum sağlamaya yönelik bireysel gelişim için örnek araştırma gündemleri sunmuşlardır. Blustein ve ark. (2016) yaptığı araştırmada insana yakışır işi geliştirme ve uygulanabilir hale sürecinde karşılaşılan zorluklara odaklanmıştır. Aynı zamanda insana yakışır işin sosyal adalet kökenlerine bağlayarak insana yakışır işin gündemini yeniden canlandırmayı amaçlar.

Douglass, Autin, Buyukgoze-Kavas, Gensmer (2020) yaptıkları araştırmada ırksal ve etnik açıdan çeşitlilik gösteren çalışan bireylerin insana yakışır işe ulaşma sürecinde proaktif kişiliğin ılımlı rolünü incelemiştir. Araştırma sonucunda ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıkların çalışma iradesi aracılığıyla insana yakışır işle ilişkili olduğu görülmüştür. Aynı şekilde kariyer uyum yeteneğinin ve çalışma iradesinin insana yakışır işle doğrudan ilişkili olduğu bulunmuştur. Araştırma değişkeni olan proaktif kişiliği değişkeninin moderatör olarak ilişkisi bulunamamıştır.

Haddad ve Hellyer (2018) yaptığı araştırmada örneklemin iş bulma ve insana yakışır işe katılımları incelenmiştir. Sonuçlara göre kayıtlı veya kayıt dışı çalışan işçilerin ayrımcılık, kötü çalışma koşullarına ilişkin algılarında önemli bir farklılık bulunamamıştır. Jaiswal (2019) yaptığı araştırmada bankacılık sektöründeki kayıt dışı istihdamdaki insana yakışır işin etkilerine odaklanmıştır. Sonuca göre insana yakışır iş kayıt dışı istihdamda sınırlı bir etkiye sahiptir. Bankacılık gibi daha resmi bir meslekte bile insana yakışır işin kriterlerinin karşılanmadığı görülmüştür.

Ma, Huang ve Autin (2021) yaptığı araştırmada üniversite öğrencileri örnekleminde insana yakışır iş ve akademik sonuçlar arasındaki ilişki Çalışma Psikolojisi Kuramına temel alınarak araştırılmıştır. Araştırma sonucunda gelecek insana yakışır işe yönelik algılar akademik katılımı yordarken, akademik memnuniyeti yordamamıştır. Tokar ve Kaut (2018) yaptığı araştırmada Çalışma Psikolojisi Kuramının kronik hastalığı olan çalışanlarda uygulanabilirliğini test etmeyi ve kuramı genişletmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda kronik hastalığı olan 320 örneklemden toplanan verilere göre ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme; insana yakışır işi ve çalışma iradesini negatif yönlü güçlü olarak öngörmüştür. Ayrıca ekonomik kısıtlılıklar negatif yönlü güçlü olarak kariyer uyum yeteneğini de öngörmüştür. Sonuç olarak araştırma Çalışma Psikolojisi Kuramının uygulanabilirliğini genişletmiştir.

Autin, Douglass, Duffy, England, Allan (2017) yaptığı araştırmada Çalışma Psikolojisi Teorisi temel alınarak algılanan sosyal statü, çalışma iradesi ve kariyer uyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda çalışma iradesinin önemli ölçüde sosyal statü ve çalışma iradesine aracılık ettiği görülmüştür. Duffy, Kim, Allan, Pietro (2020) yaptığı araştırmada ötekileştirilme, ekonomik kısıtlılıklar, kariyer uyumu ve çalışma iradesinin insana yakışır işe etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucunda çalışma iradesi insana yakışır işi önemli ölçüde öngörmüştür. Aynı zamanda ekonomik kısıtlılık ve ötekileştirilme değişkenlerinin insana yakışır işe ilişkisinde çalışma iradesi önemli ölçüde aracılık ettiği ortaya çıkmıştır. Bu araştırmaların dışında Çalışma Psikolojisi Kuramına ilişkin yurtdışında birçok araştırma yapılmıştır (Kim, Duffy, Lee, Lee ve Lee, 2019; Smith ve ark., 2020; Diemer, Rapa, Park ve Perry, 2017; Duffy, Bott, Torrey, Webster, 2013; Duffy, Diemer, Jadidian, 2012; Duffy, Jadidian, Douglass, Allan, 2015).

Bu araştırmaların yanında Çalışma Psikolojisi Kuramına ilişkin Türkiye’de birkaç araştırma yapılmıştır. Türkiye’de yapılan araştırmaların çoğu doğrudan Çalışma Psikolojisi Kuramına ilişkin olmaktan ziyade Kuramın içerisinde bulunan değişkenlere yönelik araştırmalardır. Buyukgoze-Kavas ve Autin (2019) yaptığı araştırmada insana yakışır iş ölçeği Türkçe versiyonu çeşitli Türk yetişkinlere uygulanmış ve Türk kültüründe insana yakışır işin nasıl kavramsallaştığına ilişkin nitel veriler kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre insana yakışır iş ölçeğinin cinsiyet, gelir ve sosyal sınıf gruplarında değişmeden Türk yetişkin çalışanlarda modelin iyi bir uyum sağladığı görülmüştür. Ayrıca insana yakışır iş ölçeğinin beş alt

boyutu ile iş tatmini ve iş anlamı pozitif ilişki kurarken; geri çekilme niyeti ile negatif yönlü bir ilişki kurulduğu görülmüştür. Büyükgöze (2018) yaptığı araştırmada proaktif kişiliğin çalışma iradesini ne derecede açıklayabildiğini ve bu iki değişken arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda araştırmaya katılan kadınların erkeklere göre daha yüksek çalışma iradesi olduğu görülmüştür. Proaktif kişilik özelliği ve çalışma iradesi arasında aynı yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yazıcı (2018) yaptığı araştırmada örnekleme bulunan bireylerin iş yerinde gösterdikleri performanslarına iş uyumu, proaktif kişilik ve proaktif çalışmanın etkili olup olmadığını incelemiştir. Araştırma sonucuna göre, bireylerin proaktif kişilik, proaktif çalışma ve iş uyumuna ilişkin görüşleri demografik özellikler bakımından farklılaşmamaktadır. S. Özdemir (2019) yaptığı araştırmada proaktif kişilik özelliğinin kariyer uyum yeteneğine etkisinde kendini yetiştirmenin aracı rolünü anlamayı amaçlamaktadır. Araştırma sonucunda kariyer uyum yeteneği, kendini yetiştirme ve proaktif kişilik özelliği arasında aynı yönlü ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda proaktif kişilik kariyer uyum yeteneği ile aynı yönlü ve anlamlı ilişki kurmuştur. Bu ilişkide kendini yetiştirme aracılık yapmaktadır. Büyükgöze-Kavas ve Ünal (2019) yaptığı araştırmada Çalışma İradesi ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışmasını yapmıştır. Araştırmada 22 ve 63 yaş arasında değişen 444 çalışan yetişkin üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucunda ölçeğin Türkiye'deki çalışan bireylerde kullanımına uygun olduğu bulunmuştur. Buyukgoze-Kavas ve ark. (2015) yaptığı araştırmada kariyer uyum yeteneğinin dört bileşeninin yaşam doyumu ile ilişkisi olup olmadığı incelenmiştir. Ayrıca bu ilişkide çalışma iradesi ve yaşam anlamının aracı rolü de incelenmiştir. Araştırma Türk öğrenci örnekleminde uygulanmıştır. Araştırma sonucunda çalışma iradesi ve yaşam anlamının; yaşam doyumu, ilgi ve kontrol için aracılık yaptığı görülmüştür.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın genel amacı Türkiye’de öğrenim gören üniversite öğrencilerinin algıladıkları gelecekteki insana yakışır işin yordayıcılarını Çalışma Psikolojisi Kuramı Modeli kapsamında incelemektir. Bu bağlamda, ekonomik kısıtlılıkların, ötekileştirilme deneyimlerinin, kariyer uyumunun ve çalışma iradesinin gelecekteki insana yakışır işi ne ölçüde açıkladığını belirlemek ve aynı zamanda Çalışma Psikolojisi Kuramının Türkiye’deki Üniversite öğrencilerinde uygulanabilirliğini sınamak amaçlanmıştır. Araştırmada yapısal eşitlik analizlerinden olan yol (path) analizi kullanılmıştır. Yol analizi, nicel değişkenler arasındaki yapısal ilişkinin anlaşılmasına, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisine ve bu etkilerin doğrudan ve/veya dolaylı olup olmadığına ve etki düzeyinin ne derecede olduğuna yönelik soruların cevaplanmasına imkan tanıyan bir analiz yöntemidir (Alpar, 2011; Schumacker ve Lomax, 2010). Modellerde değişkenler arasındaki ilişkiler üçüncü bir değişken üzerinden olduğunda korelasyon ve regresyon analizleri yetersiz kalmaktadır. Aynı şekilde çoklu regresyonlarda bir tane bağımlı değişken olurken; yol analizinde birden fazla bağımlı değişken olabilmektedir. Yol analizinde regresyon ve korelasyon analizlerinin etkisi vardır ancak yol analizi bu analizlere göre bazı üstün yanlar bulundurmaktadır (Akıncı, 2009; Karagöz, 2016). Korelasyon analizlerinde iki değişken arasındaki ilişkinin anlamlılığı ölçülebilirken; yol analizinde, dışsal değişkenlerin içsel değişkene etkisi ve dolaylı ya da doğrudan ilişkilerin yönü ölçülebilmektedir (Çoklu, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Yol analizi, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki birlikte etkisi veya ayrı ayrı etkisinin görülebilmesini sağlamaktadır. Aynı zamanda yol analizi sadece nedensel ilişkileri değil, nedensel modeli de test edebilmektedir (Çokluk ve ark., 2012). Yol analizi; gözlenen değişkenlerle yol analizi, gizil değişkenlerle yol analizi ve melez yol analizi olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Gizil değişkenlerle yol analizinde; gizil değişkenler ve gizil değişkenlerin ölçtüğü gözlenen değişkenler modelde gösterilmektedir. Gizil değişkenler modelde gösterildiği için bu yapılan modelin öncesinde test edilmesi gerekmektedir. Gözlenen değişkenlerle yol analizinde, modelde sadece gözlenen değişkenlere yer verilmektedir. Melez yol analizinde, modelde gizil değişkenler ve gözlenen değişkenler bir arada bulunmaktadır (Alpar, 2011; Çokluk ve ark., 2012).

Yol analizinde ilk olarak oluşturulacak model için kuramsal temel oluşturulmalıdır. Ardından modelde kullanılacak olan değişkenler içsel ve dışsal değişken olarak belirlenmelidir. İçsel değişken bağımlı değişken iken; dışsal değişken bağımsız değişkeni ifade etmektedir. Bu değişkenler arasında doğrudan ve dolaylı ilişkiler kurulmaktadır. Yol diyagramında bu ilişkiler tek yönlü ve çift yönlü oklarla ifade edilmektedir (Alpar, 2011; Çokluk ve ark., 2012; Karagöz, 2016). Doğrudan ilişki; dışsal değişken/değişkenlerin içsel değişken/değişkenlere yaptığı etkiyi göstermekte iken; dolaylı ilişki, dışsal değişkenin başka bir dışsal değişken üzerinden içsel değişkene yaptığı etkiyi göstermektedir (Çoklu ve ark., 2012). Yol diyagramında çizilen tek yönlü oklar bağımsız değişkenden bağımlı değişkene doğru olurken; iki yönlü çizilen oklar değişkenlerin birbirini etkilediğini göstermektedir. Path diyagramı aynı zamanda yol katsayısını da göstermektedir. Yol katsayısı, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki doğrudan etkilerini gösterir ve standartlaştırılmış regresyon katsayısı olarak da ifade edilebilmektedir (Karagöz, 2016). Yol katsayısı, ifade ettiği bağımsız değişkendeki bir standart sapmalık değişimde bağımlı değişkende olan artış veya azalış miktarını göstermektedir (Alpar, 2011).

3.2. Evren ve çalışma grubu

Araştırmanın evrenini üniversitede öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmada örneklemin toplanma aşamasında ilk olarak ölçeklerin uygulanabilmesi amacıyla Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan gerekli etik izin (Ek-1) alınmıştır. Etik izin alındıktan sonra araştırmada kullanılacak olan Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği, Çalışma İradesi Ölçeği, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu, Yaşam Boyu Ötekileştirilme Deneyimleri Ölçeği, Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği, Aile Refah Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu çevrimiçi olarak düzenlenmiştir. Verilerin toplanma sürecinde uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Uygun örnekleme yöntemi; zaman ve işgücünden fayda sağlayacak şekilde ölçek için cevapların yeterli sayıya ulaşana kadar toplandığı bir yöntemdir (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2021). Ölçekler internet ortamına aktarıldıktan sonra çeşitli üniversite gruplarında ilgili formun bağlantısı paylaşılmış ve veriler çevrimiçi olarak toplanmıştır. Araştırmaya toplam 382 üniversite öğrencisi katılmıştır. Çalışma grubuna ait yaş ortalaması,

cinsiyet, öğrenim görülen fakülte, sınıf düzeyi ve Aile Refah Ölçeğine göre sosyoekonomik düzey değerleri Tablo 3.1’de verilmektedir.

Tablo 3.1. Çalışma grubunda yer alan öğrencilerin cinsiyet ve yaşa bağlı dağılımları

Değişken		N	%
Cinsiyet	Kadın	282	73,8
	Erkek	100	26,2
	Toplam	382	100,0
	Marj	\bar{X}	Ss
Yaş	17 - 44	22.89	

Tablo 3.1.’de görüldüğü üzere araştırmaya toplam 382 kişi katılım sağlamıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin 282’si (% 73,8) kadın, 100’ü (% 26.2) erkektir. Araştırmaya katılım sağlayan öğrencilerin yaşları 17 ve 44 arasında değişmektedir ve yaş ortalamaları 22.89’dur.

Tablo 3.2 Çalışma grubunda yer alan öğrencilerin sınıf düzeyine bağlı dağılımları

Değişken		N	%
Sınıf	1. Sınıf	47	12,3
	2. Sınıf	53	13,9
	3. Sınıf	153	40,1
	4. Sınıf	74	19,4
	5. Sınıf	10	2,6
	6. Sınıf	4	1,0
	Diğer	41	10,7
	Toplam	382	100,0

Tablo 3.2.’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğrencilerin 47 tanesi 1. Sınıf, 53 tanesi 2. Sınıf, 153 tanesi 3. Sınıf, 74 tanesi 4. Sınıf, 10 tanesi 5. Sınıf ve 4 tanesi 6. Sınıftır. Araştırmaya katılan öğrencilerin 41 tanesi ise sınıf düzeyinde diğer seçeneğini işaretlemiştir. Buna göre araştırmaya en fazla 3. Sınıf öğrencileri katılım sağlarken en az 6. Sınıftan katılım sağlanmıştır.

Tablo 3.3 Çalışma grubunun Aile Refah Ölçeğine göre sosyoekonomik düzey dağılımı

Değişken	N	%
Sosyoekonomik Düzey		
Orta	33	8,6
Yüksek	349	91,4
Toplam	382	100,0

Tablo 3.3.'de Aile Refah Ölçeğine göre araştırmaya katılan öğrencilerin sosyoekonomik düzeyleri verilmiştir. Aile Refah Ölçeği dört sorudan (“Ailenizin kaç adet arabası vardır?”, “Evinizde kendinize ait odanız var mı?”, “Son 12 ayda kaç kez tatile çıktınız?”, “Evinizde kaç adet bilgisayar bulunmaktadır?”) oluşmaktadır. Bu sorulara verilen cevaplar puanlanmış ve sonrasında her öğrencinin her soru için aldığı puan toplanmıştır. Puanların toplamına göre 1-3 puan arası düşük sosyoekonomik düzey, 4-5 puan arası orta sosyoekonomik düzey ve 6-7 arası puan yüksek sosyoekonomik düzeyi ifade etmektedir. Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin hiçbiri düşük sosyoekonomik düzeye sahip değildir. Katılan öğrencilerin 33 tanesi orta sosyoekonomik düzeye sahiptir. Kalan öğrencilerden 349 tanesi yüksek sosyoekonomik düzeyde çıkmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında bireylerin insana yakışır iş düzeylerini ölçebilmek amacıyla Kim ve arkadaşları (2019) tarafından orijinal insana yakışır iş ölçeğinin maddelerinin gelecek zaman perspektifine göre uyarlanması ile oluşturulan ve Keser ve Büyükgöze-Kavas (2022) tarafından Türkçeye uyarlama çalışması yapılan “Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği”, bireylerin çalışma iradelerini ölçmek amacıyla Duffy ve arkadaşları (2012) tarafından oluşturulan Buyukgoze-Kavas ve arkadaşları (2015) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan “Çalışma İradesi Ölçeği- Öğrenci Formu”, bireylerin kariyer uyum yetenek düzeylerini ölçmek amacıyla Savickas ve Porfel (2012) tarafından geliştirilen ve Işık ve arkadaşları (2019) tarafından kısa formun uyarlaması yapılan “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği- Kısa Formu” kullanılmıştır. Aynı zamanda bireylerin ötekileştirilme deneyimlerini ölçmek amacıyla Duffy ve ark. (2019) tarafından geliştirilen ve Haram ve arkadaşları (2022)

tarafından Türkçe geçerlilik çalışmaları yapılan “Yaşam Boyu Ötekileştirilme Deneyimleri Ölçeği” ve “Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği”, refah düzeylerini anlayabilmek amacıyla Carrie ve arkadaşları (2004) tarafından geliştirilen “Aile Refah Ölçeği” ve araştırmaya katılan bireylerin yaş, cinsiyet gibi bilgilerini toplayabilmek amacıyla Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır.

3.3.1. Gelecekteki Algılanan İnsana Yakışır İş Ölçeği

Gelecekteki Algılanan İnsana Yakışır İş Ölçeği (Future Decent Work Scale) Kim ve ark. (2019) tarafından “Decent Work Scale” dikkate alınarak maddelerin gelecek zamanlı olarak ifade edilmesiyle oluşturulmuştur. Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeğinin Türkçe uyarlama çalışması Keser ve Büyükgöze-Kavas (2022) tarafından gerçekleştirilmiştir. Gelecekteki Algılanan İnsana Yakışır İş Ölçeği, 15 maddeden oluşmakta ve beş alt boyutu bulunan 7’li likert tipinde puanlanan bir ölçektir. Ölçeğin beş alt boyutunu; fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme, kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumu oluşturmaktadır (Kim ve ark., 2019). Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışmasının örneklemi 261 kadın ve 112 erkek olmak üzere toplam 373 kişiden oluşmaktadır (Keser ve Büyükgöze-Kavas, 2022). Orijinal ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin uyum iyiliği göstergeleri (TLI = .96, CFI = .97, SRMR = .04, RMSEA = .05) iyi düzeyde çıkmıştır. Ölçeğin toplam puanının güvenilirlik katsayısı ise .91 olarak rapor edilmiştir (Kim ve ark., 2019). Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması kapsamında yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği göstergeleri (CFI = .95, RMSEA = .06, SRMR = .05) iyi düzeyde çıkmıştır. Ölçeğin toplam puanı üzerinden hesaplanan güvenilirlik katsayısı ise .86’dır (Keser ve Büyükgöze-Kavas, 2022).

3.3.2. Çalışma İradesi Ölçeği

Çalışma İradesi Ölçeğinin (Work Volition Scale) ilk hali kişilerin engellere rağmen karar verebilme düzeylerini ölçmek amacıyla Duffy ve ark. (2012) tarafından geliştirilmiştir. Üç alt boyut ve 13 maddeden oluşan ölçeğin cevaplandırma sistemi yedili likert yapıya sahiptir. Ölçek oluşturulurken ilk olarak açımlayıcı faktör analizi uygulanarak madde sayısı 41’den 14’e düşürülmüş ardından 14 maddeli ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA sonucunda herhangi bir alt boyutu temsil etmeyen bir madde ölçekten çıkarılmıştır. Tekrar uygulanan DFA

sonuçları iyi düzeyde çıkmıştır ($X^2 = 108.70$; $RMSEA = .07$; $CFI = .93$; $TLI = .91$; $SRMR = .06$). Ayrıca ölçeğin iç tutarlılık katsayısı $.86$ çıkmıştır (Duffy ve ark., 2012).

Ölçeğin Türkçe uyarlaması Büyükgoze-Kavas ve ark. (2015) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun yapı geçerliğini ölçmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. DFA sonuçlarına göre ($RMSEA = .04$; $CFI = .96$; $TLI = .95$; $SRMR = .04$) ölçeğin yapısına ilişkin uyum iyiliği göstergelerinin iyi düzeyde olduğu görülmüştür. Araştırmada ayrıca Çalışma İradesi Ölçeğinin Türkçe formunun ölçüt-bağıntılı geçerliği incelenmiştir. Bu bağlamda Çalışma İradesi Ölçeği ile Temel Benlik Değerlendirmeleri Ölçeği (Judge ve ark., 2003) ve İş Doyum Ölçeği (Judge ve ark., 1998) arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda Çalışma İradesi alt boyutu ile Temel Benlik Değerlendirmeleri ve İş Doyumu arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Çalışma İradesi Ölçeğinin Türkçe formunun güvenilirlik çalışması için Cronbach Alfa iç tutarlılığı incelenmiştir. Buna göre ölçeğin tümünde iç tutarlılık katsayısı $.86$ çıkmıştır. Alt boyutlarda ise çalışma iradesi alt boyutunda $.75$, finansal engeller alt boyutunda $.82$ ve yapısal engeller alt boyutunda ise $.72$ olarak rapor edilmiştir.

3.3.3. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu

Kariyer Uyum Yetenekleri (Carrer Adapt-Abilities) Ölçeği Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilmiştir. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin Türkçe çevirisi Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından yapılmıştır. Maggiori, Rossier ve Savickas (2017) kariyer uyum yeteneklerinin ekonomik ve kısa zamanda ölçülmesini sağlamak amacıyla Kariyer Uyum Yetenekleri –Kısa formu (KUYÖ-KF) oluşturmuşlardır. Kariyer uyum yetenekleri ölçeğinde bulunan dört alt boyuttan üç maddenin seçilmesiyle KUYÖ-KF oluşturulmuştur. Toplam 12 maddeden oluşmaktadır (Maggiori, Rossier ve Savickas, 2017). Orijinal KUYÖ-KF uygulanan DFA sonucunda uyum iyiliği göstergeleri ($NFI = 0.976$; $CFI = .0980$; $TLI = 0.972$; $RMSEA = 0.049$) iyi düzeyde çıkmıştır (Maggiori, Rossier ve Savickas, 2017). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa formu dört alt boyutu bulanan 12 maddeden oluşan bir ölçektir (Maggiori, Rossier ve Savickas, 2017). KUYÖ-KF Türkçe uyarlaması Işık ve ark. (2018) tarafından yapılmıştır. Işık ve ark. (2018) çalışmasında Türkiye örnekleminde lise öğrencileri ($n = 750$), lisans öğrencileri ($n = 327$) ve yetişkinler ($n = 247$) üzerinde uyarlama çalışması yapmıştır.

KUYÖ-KF Türkçe uyarlama çalışmasında yapılan DFA sonucunda uyum iyiliği göstergelerinin iyi düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (lise örnekleme için $\chi^2/df=2.13$; GFI=.960; CFI=.947; TLI=.930; RMSEA=.061; Lisans öğrencileri için $\chi^2/df=2.13$; GFI=.950; CFI=.966; TLI=.955; RMSEA=.059; Çalışan yetişkinler için $\chi^2/df=2.83$; GFI=.914; CFI=.941; TLI=.922; RMSEA=.082) (Işık ve ark., 2018). Ölçeğin iç tutarlılık değerleri ise lise öğrencileri için .070-.085, lisans öğrencileri için .76-.90 ve çalışan yetişkinler için .80-.91 arasında çıkmıştır (Işık ve ark., 2018). Ölçeğin test-tekrar test güvenilirliğinin incelenmesi için ilk testin uygulanmasından dört hafta sonra gönüllü olan lise öğrencilerinden 128 kişiye ölçek tekrar uygulanmıştır. Uygulamanın sonucunda Pearson katsayı değeri tüm ölçek için .82 çıkmıştır. KUYÖ-KF Türkçe uyarlamasının güvenilirliğini arttırmak amacıyla lisans öğrencileri örnekleme üzerinde KUYÖ-KF Türkçe formununun 24 maddelik olan Kariyer Uyum Yetenekleri ölçeği ile korelasyonel analizi incelenmiştir. Araştırma sonucunda tüm alt boyutlarda iki ölçek arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki bulunmuştur (Işık ve ark., 2018). Aynı zamanda KUYÖ-KF Türkçe uyarlamasında lise örnekleminde sürekli kaygı, lisans örnekleminde kariyer kararı öz-yeterliği ile çalışan yetişkin örnekleminde ise iş stresi ile korelasyonel ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda kariyer uyum yeteneği ile iş stresi ve sürekli kaygının arasında negatif yönlü, kariyer kararı öz-yeterliği arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur (Işık ve ark., 2018).

3.3.4. Yaşam Boyu Ötekileştirilme Deneyimleri Ölçeği

Yaşam Boyu Ötekileştirilme Deneyimleri Ölçeği (Lifetime Experiences of Marginalization Scale) Çalışma Psikolojisi Kuramının bir değişkeni olan ötekileştirilme deneyimlerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir (Duffy ve ark., 2019). Toplam 3 maddeden oluşan ölçek, "(1) kesinlikle katılmıyorum" ile "(7) kesinlikle katılıyorum" arasında yanıtlanmaktadır. Duffy ve ark. (2019) ölçeğin iç güvenilirlik katsayısını .94 olarak hesaplamıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışması ise Kim ve ark. (değerlendirmede) tarafından yürütülmüştür. Türkçe'ye uyarlanan ölçeğin iç güvenilirlik katsayısı .98 olarak rapor edilmiştir.

3.3.5. Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği

Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği (Economic Constraints Scale) Duffy ve ark. (2019) tarafından Çalışma Psikolojisi Kuramının bir değişkeni olduğu için ölçeği oluşturulmuştur. Ekonomik Kısıtlılıklar ölçeği yedili likert yapıya sahip bir ölçektir.

Yedili likertte bir “kesinlikle katılmıyorum” ifade ederken 7 ise “kesinlikle katılıyorum” ifade etmektedir (Duffy ve ark., 2019). Ölçeğin Türkçe uyarlaması Kim ve ark. (Değerlendirmede) tarafından yapılmıştır. Orijinal ölçeğin iç güvenirlik katsayısı .94 iken (Duffy ve diğerleri, 2019), ölçeğin Türkçe formu için iç tutarlılık katsayısı .97 olarak hesaplanmıştır (Kim ve ark., 2022).

3.3.6. Aile Refah Ölçeği

Aile Refah Ölçeği (Family Affluence Scale-FAS); Currie ve ark. (2004) tarafından bireylerin sosyoekonomik düzeylerini ölçebilmek amacıyla oluşturulmuştur. Ölçek; ailede bulunan araba sayısı, bireyin kendine ait odasının olup olmadığı, son 12 ay içinde tatile çıkıp çıkmadığı ve ailenin kaç tane bilgisayarının olduğu şeklinde dört sorudan oluşmaktadır. Bireylerin verdiği cevaplara uygun olarak sorular puanlanmaktadır (“Ailenizin arabası var mı?” Hayır (1 puan) Evet bir tane (2 puan) Evet iki ve üzeri (3 puan), “Kendinize ait odanız var mı?” Hayır (1 puan) Evet (2 puan), “Son 12 ay içinde kaç kez tatile çıktınız? Hiç (1 puan) Bir kez (2 puan) İki kez (3 puan) İki kezden fazla (4 puan), “Ailenizin hiç bilgisayarı var mı?” hayır(1 puan) Bir tane (2 puan) İki tane (3 puan) İki kezden fazla (4 puan)). Ölçekten alınan puana göre bireyler sosyoekonomik durumuna göre sınıflandırılmaktadır. Fas 1(0-3 puan) düşük refah düzeyi, Fas 2 (4-5 puan) orta refah düzeyini, Fas 3 (6-7 puan) yüksek refah düzeyini göstermektedir (Currie ve ark., 2004).

3.3.7. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından oluşturulan Kişisel Bilgi Formu, araştırmaya katılan bireylerin yaş, cinsiyet, öğrenim gördükleri fakülte ve okudukları sınıf düzeyi sorularından oluşmaktadır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmacılar Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği (GİYİÖ), Çalışma İradesi Ölçeği (ÇİÖ), Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu (KUYÖ-KF), Ötekileştirilme Ölçeği (ÖÖ) ve Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği (EKÖ) ile toplanan veriler SPSS 22 istatistik programına aktararak analiz edilmiştir. Analiz çalışmasında SPSS 22 ve AMOS 22 programları kullanılmıştır. Araştırmaya başlamadan önce ilk olarak kayıp veriler incelenmiştir. Verilerde kayıp olmadığı gözlemlenmiş bunun üzerine verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakılmıştır. Normallik çalışmasından sonra ölçeklerin güvenirlikleri incelenmiştir. Daha sonra

gelecekteki insana yakışır iş, çalışma iradesi, kariyer uyum yetenekleri, ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar değişkenleri arasındaki ilişkilerin hesaplanması için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi yapılmıştır.

Veri analizinde yol analizi (Path Analysis) kullanılmıştır. Yol analizi ilk olarak Wright tarafından 1921 yılında ortaya atılmıştır (Akıncı, 2009). Yol analizi, hem bağımlı hem bağımsız değişkenler ile yapılabilen, değişkenlerin birbiri üzerindeki etkisinin gösterilmesine yarayan ayrıntılı bir modeldir (Blank ve Schmiesing, 1988; Suhr, 2008). Diğer bir şekilde yol analizi, farklı değişkenler arasında oluşturulmuş doğrudan veya dolaylı hipotezlerin sınanmasında kullanılmaktadır (Schumacher ve Lomax, 2010). Yol analizinde dışsal, içsel ve bağımsız olmak üzere üç farklı değişken türünden bahsedilmektedir. İçsel değişken, modelde bulunan içsel veya dışsal değişkenler tarafından açıklanan aynı zamanda diğer içsel veya dışsal değişkenleri açıklayan değişkendir. Dışsal değişken, modelde diğer değişkenler tarafından açıklanmayan değişkenlerdir. Bağımsız değişken ise, modelde bulunan içsel veya dışsal değişkenler tarafından açıklanan ancak hiçbir değişkeni açıklamayan değişkendir (Akıncı, 2009).

Verilerin analizi yapılmadan önce değişkenlerin normallik göstergeleri incelenmiştir. Buna göre değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Verilerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 3 değer arasında olması dağılımın normal olduğunu göstermektedir (Field, 2009; Tabachnick ve Fidell, 2007; Weston ve Gore, 2006). Tablo 3.4. incelendiğinde gelecekteki insana yakışır iş değişkeni için basıklık değerinin .478, çarpıklık değerinin -.142; kariyer uyum yetenekleri değişkeni için basıklık değerinin .343, çarpıklık değerinin -.603; çalışma iradesi değişkeni için basıklık değerinin -.181, çarpıklık değerinin .166; ekonomik kısıtlılıklar değişkeni için basıklık değerinin -.966, çarpıklık değerinin -.012 ve ötekileştirilme değişkeni için basıklık değerinin -.990, çarpıklık değerinin .312 olduğu görülmektedir. Değerlerin hepsi -3 ve +3 arasında bulunduğu için değişkenlerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

Tablo 3.4. Araştırma değişkenlerinin normallik indeksleri

Değişken	Çarpıklık	Basıklık
GİYİÖ	-.142	.478

KUYÖ-KF	-.603	.343
ÇİÖ	.166	-.181
EKÖ	-.012	-.966
ÖÖ	.312	-.990

Not. GİYİÖ: Gelecekteki İnsana Yakışan İş Ölçeği, KUYÖ-KF: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu, ÇİÖ: Çalışma İradesi Ölçeği, EKÖ: Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği, ÖÖ: Ötekileştirilme Ölçeği

Araştırmada yapılan güvenilirlik analizi ve yol analizinin çıktıları bulgular kısmında açıklanmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerine ilişkin bulgular ve yapılan istatistik çalışmalarına yönelik bulgular verilmiştir.

4.1. Ölçeklerin Güvenirliğine Yönelik Yapılan Çalışmalar

Tablo 4.1.'de Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeğinin alt boyutlarının ve ölçeğin toplamının iç tutarlılık katsayısı verilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısına bakılırken Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında bir değer almaktadır. Değer, $0,00 \leq \alpha < 0,40$ arasında olduğunda ölçeğin güvenilir olmadığı; $0,40 \leq \alpha < 0,60$ arasında olduğunda güvenirliliğinin düşük olduğu; $0,60 \leq \alpha < 0,80$ aralığında güvenirliliğin iyi olduğu; $0,80 \leq \alpha < 1,00$ arasında olduğunda güvenirliliğin yüksek olduğu anlaşılmaktadır (Karagöz, 2016). Buna göre ölçeğin alt boyutlarının ve toplamının güvenirliliğinin iyi düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 4.1. Gelecekteki İnsana Yakışan İş Ölçeği iç tutarlılık katsayıları

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı
Fiziksel ve İlişkisel Güvenli Çalışma Koşulları	3	.81
Sağlık Hizmetlerine Erişim	3	.88
Yeterli Ücret	3	.80
Boş zaman ve Dinlenme	3	.78
Kurumsal Değerlerle Ailevi ve Sosyal Değerlerin Uyumu	3	.86
Toplam	15	.87

Tablo 4.2.'de Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formunun iç tutarlılık katsayıları verilmiştir. Ölçeğin alt boyutlarının güvenirliliğinin iyi düzeyde olduğu söylenebilir. Ölçeğin toplamının güvenirliliği ise yüksektir.

Tablo 4.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu iç tutarlılık katsayıları

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı
İlgi	3	.76
Kontrol	3	.72
Merak	3	.81
Güven	3	.77

Toplam	12	.90
--------	----	-----

Tablo 4.3.'te Çalışma İradesi Ölçeğinin iç tutarlık katsayıları verilmiştir. Ölçeğin alt boyutlarının ve toplamının güvenilirliği yüksektir.

Tablo 4.3. Çalışma İradesi Ölçeği iç tutarlılık katsayıları

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı
Engeller	9	.89
İrade	7	.88
Toplam	16	.90

Tablo 4.4.'te Ekonomik Kısıtlılıklar ve Ötekileştirilme ölçeklerinin iç tutarlılık katsayıları verilmiştir. Ölçeklerin alt boyutu bulunmadığı için ölçeğin toplamında güvenilirlik incelenmiştir. Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği ve Ötekileştirilme Ölçeğinin güvenilirliği yüksektir.

Tablo 4.4. Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği ve Ötekileştirilme Ölçeğinin iç tutarlılık katsayıları

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı
Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği	5	.95
Ötekileştirilme Deneyimleri Ölçeği	3	.96

4.2. Pearson Basit Korelasyonuna İlişkin Bulgular

Pearson korelasyonu, iki sürekli değişken arasındaki doğrusal ilişkinin düzeyinin ölçülmesinde kullanılmaktadır. İki değişkenin birbiri ile ne derecede tutarlı olduğunun anlaşılmasını sağlamaktadır (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2015). Korelasyon +1 ve -1 arasında değerler alabilmektedir. +1 pozitif yönlü güçlü bir ilişkiyi ifade ederken -1 negatif yönlü güçlü bir ilişkiyi ifade etmektedir. Pearson korelasyonunda değer 0.30 - 0.70 arasında ise iki değişken arasında orta düzeyde ilişki var demektir. Eğer 0.30'dan küçükse iki değişken arasında düşük; 0.70'ten büyükse iki değişken arasında yüksek düzeyde bir ilişki var demektir (Roscoe, 1975). Ayrıca anlamlılık (significant) değerinin 0,05'ten küçük olması korelasyon katsayısının istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir (Karagöz, 2016).

Bu bölümde Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği- Kısa Formu, Çalışma İradesi Ölçeği, Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği ve Ötekileştirilme Ölçeğinin arasındaki ilişkiye bakılmıştır.

Tablo 4.5. Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği- Kısa Formu, Çalışma İradesi Ölçeği, Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği ve Ötekileştirilme Ölçeğinin Pearson korelasyon katsayıları

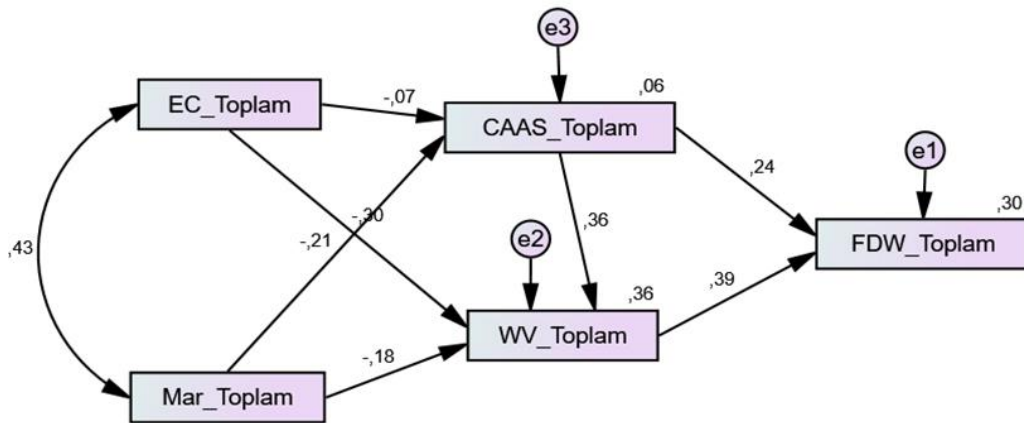
Ölçekler		FDW	CAAS	WV	EC	MAR
FDW	Pearson	1	,415**	,500**	-,276**	-,217**
	Correlation					
	Sig.(2-tailed)		,000	,000	,000	,000
N		382	382	382	382	382
CAAS	Pearson	,415**	1	,444**	-,157**	-,235**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
N		382	382	382	382	382
WV	Pearson	,500**	,444**	1	-,432**	-,391**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
N		382	382	382	382	382
EC	Pearson	-,276**	-,157**	-,432**	1	,434**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
N		382	382	382	382	382
MAR	Pearson	-,217**	-,235**	-,391**	,434**	1
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
N		382	382	382	382	382

**** $p < .01$** Kısaltmalar: CAAS: Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği, WV: Çalışma İradesi Ölçeği , FDW: Gelecekteki İnsana Yakışan İş Ölçeği, EC: Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği, MAR: Ötekileştirilme Ölçeği

Tablo 4.5'te ölçeklerin birbiri ile korelasyon katsayıları verilmiştir. Gelecekteki İnsana Yakışır İş ile Kariyer Uyum Yetenekleri arasında pozitif yönlü orta derece ($r = .415$ $p < .01$); Çalışma İradesi ile pozitif yönlü ($r = .500$ $p < .01$) orta derece; Ekonomik Kısıtlılıklar arasında negatif yönlü ($r = -.276$ $p < .01$) düşük derecede; Ötekileştirilme arasında negatif yönlü ($r = -.217$ $p < .01$) düşük derecede ilişki tespit edilmiştir. Kariyer Uyum Yetenekleri ile Çalışma İradesi arasında pozitif yönlü ($r = .444$ $p < .01$) orta derece; Ekonomik Kısıtlılıklar ile negatif yönlü ($r = -.157$ $p < .01$) düşük derecede; Ötekileştirilme arasında negatif yönlü ($r = -.235$ $p < .01$) düşük derecede ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışma İradesinin Ekonomik Kısıtlılıklar arasında negatif yönlü ($r = -.432$ $p < .01$) orta derece; Ötekileştirilme arasında negatif yönlü ($r = -.391$ $p < .01$) orta derece ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ekonomik Kısıtlılıklar ve Ötekileştirilme arasında pozitif yönlü ($r = .434$ $p < .01$) orta derecede ilişki olduğu görülmektedir.

4.3. Yol (Path) Analizine İlişkin Bulgular

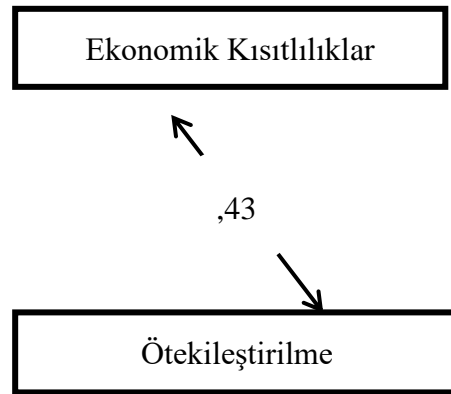
Yol analizinden elde edilen bulgularda ilk olarak modelin uyum iyiliği göstergeleri incelenmiştir ardından araştırmada oluşturulan hipotezler sonuçlar üzerinden yorumlanmıştır.



Şekil 4.1. Yol analizi modeli. Kısaltmalar: CAAS_toplam: Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği toplamı, WV_toplam: Çalışma İradesi Ölçeği toplamı, FDW_toplam: Gelecekteki İnsana Yakışan İş Ölçeği toplamı, EC_toplam: Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği toplamı

Modele göre ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar dışsal-bağımsız değişken iken, kariyer uyum yeteneği, çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş içsel-bağımlı değişkendir. Alpan (2011) yol katsayısının, bağımsız değişkendeki bir standart sapmalık değişimden bağımlı değişkenin yaşayacağı değişimi ortaya koyduğunu ifade etmiştir. Buna göre modelde ekonomik kısıtlılıklarda bir standart sapmalık değişimde kariyer uyum yeteneğinde .07 standart sapmalık bir azalma, çalışma iradesinde .30 standart sapmalık bir azalma olmaktadır. Aynı şekilde ötekileştirilmedeki bir standart sapmalık değişimde kariyer uyum yeteneğinde .21 standart sapmalık bir azalma, çalışma iradesinde .18 standart sapmalık bir azalma olmaktadır. Modelin çalışıp çalışmadığının anlaşılmasında uyum iyiliği göstergeleri önemlidir. Yol analizinde yapılan modelin uyum iyiliği göstergelerinin kabul edilebilir olup olmadığı incelenmiştir. Bunun için χ^2/df (ki-kare / serbestlik derecesi), GFI (Goodnes of Fit Index- Uyum iyiliği indeksi), CFI (Comrapative Fit Index- karşılaştırmalı uyum indeksi), RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation- Yaklaşık ortalamaların karakökü) değerleri incelenmiştir. Araştırmanın yol analizinde uyum iyiliği indeksleri ($\chi^2/df= 1,685$; GFI= ,996; CFI= ,997; RMSEA= ,042) çok iyi düzeyde çıkmıştır.

H1. Ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

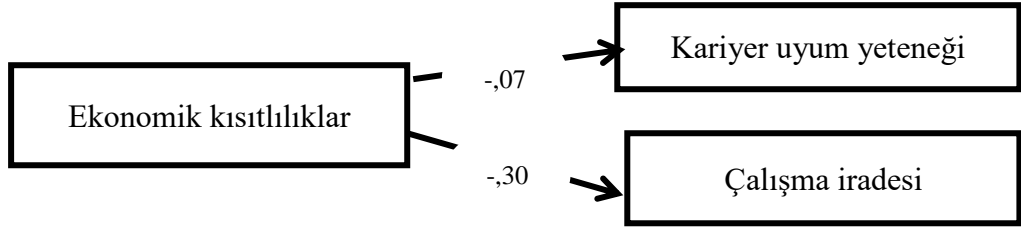


Şekil 4.2. Ekonomik kısıtlılıklar ve Ötekileştirilme yol katsayısı

Şekil 4.2.'de görüldüğü gibi yapılan yol analizinde ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme arasındaki yol katsayısı ,43 ve $p < 0,05$ çıkmıştır. Bu durumda ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. H1 hipotezi desteklenmiştir.

H2. Ekonomik kısıtlılıklar ve kariyer uyum yeteneği arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H3. Ekonomik kısıtlılıklar ve çalışma iradesi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

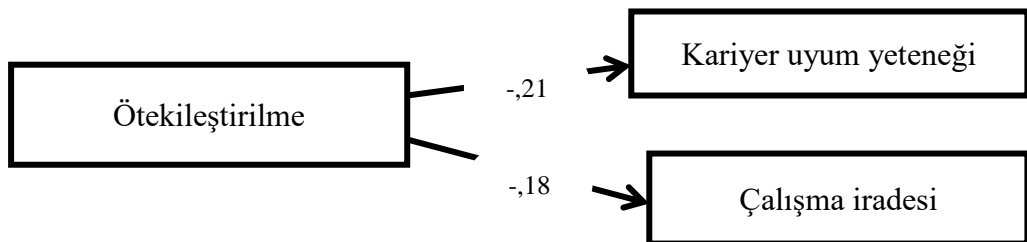


Şekil 4.3. Kariyer uyum yeteneği ve çalışma iradesinin ekonomik kısıtlılıklarla arasındaki yol katsayısı

Şekil 4.3.'te görüldüğü gibi çalışma iradesinin ve kariyer uyum yeteneğinin ekonomik kısıtlılıklar ile arasında katsayılar verilmiştir. Kariyer uyum yeteneği ile ekonomik kısıtlılıklar arasındaki yol katsayısı $-,07$ ve $p = ,224$ ($p > 0,05$) çıkmıştır. Ekonomik kısıtlılıklar ile çalışma iradesi arasında yol katsayısı $-,30$ ve $p < 0,05$ çıkmıştır. Bu durumda ekonomik kısıtlılıklar ile çalışma iradesi arasında anlamlı bir ilişki çıkarken; ekonomik kısıtlılıklar ve kariyer uyum yeteneği arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. H2 hipotezi desteklenmezken, H3 hipotezi desteklenmiştir.

H4. Ötekileştirilme ve kariyer uyum yeteneği arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H5. Ötekileştirilme ve çalışma iradesi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

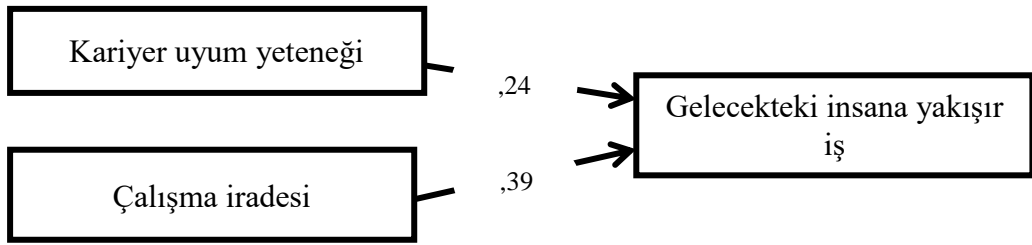


Şekil 4.4. Kariyer uyum yeteneği ve çalışma iradesinin ötekileştirilme ile arasındaki yol katsayıları

Şekil 4.4.'te kariyer uyum yeteneği ve çalışma iradesinin ötekileştirilme değişkeni ile arasındaki yol katsayısı verilmiştir. Kariyer uyum yeteneği ile ötekileştirilme arasındaki yol katsayısı $-,21$ ve $p < 0,05$ çıkmıştır. Çalışma iradesi ve ötekileştirilme arasındaki yol katsayısı $-,18$ ve $p < 0,05$ çıkmıştır. Buna göre kariyer uyum yeteneği ve ötekileştirilme arasında anlamlı bir ilişki çıkmıştır. Çalışma iradesi ve ötekileştirilme arasında anlamlı bir ilişki çıkmıştır. H4 ve H5 hipotezleri desteklenmiştir.

H6. Kariyer uyum yetenekleri ve gelecekteki insana yakışır iş arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

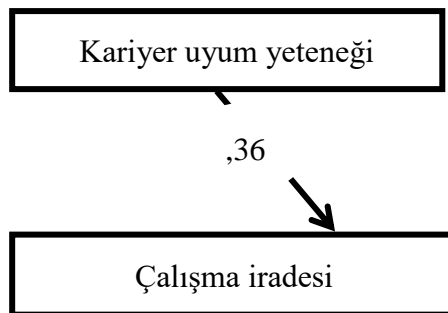
H7. Çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.



Şekil 4.5. Kariyer uyum yeteneği ve çalışma iradesinin Gelecekteki insana yakışır iş ile arasındaki yol katsayısı

Şekil 4.5. incelendiğinde gelecekteki insana yakışır iş ile kariyer uyum yeteneği arasındaki yol katsayısının $,24$ ve $p < 0,05$ olduğu görülmektedir. Bu durumda kariyer uyum yeteneği ve gelecekteki insana yakışır iş arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş arasındaki yol katsayısı $,39$ ve $p < 0,05$ çıkmıştır. Bu durumda çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. H7 ve H8 hipotezleri desteklenmiştir.

H8. Kariyer uyum yeteneği ile çalışma iradesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.



Şekil 4.6. Kariyer uyum yeteneği ve çalışma iradesi arasındaki yol katsayısı değeri

Şekil 4.6. incelendiğinde kariyer uyum yeteneği ile çalışma iradesi arasındaki yol katsayısı değerinin ,36 ($p < 0,05$) olduğu görülmektedir. Buna göre kariyer uyum yeteneği ile çalışma iradesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. H8 hipotezi desteklenmiştir.

H9. Kariyer uyumunun ekonomik kısıtlılıklar ile gelecekteki insana yakışır iş arasında anlamlı bir aracılık rolü bulunmakta mıdır?

H10. Çalışma iradesinin ekonomik kısıtlılıklar ile gelecekteki insana yakışır iş arasında anlamlı bir aracılık rolü bulunmakta mıdır?

H11. Kariyer uyumunun ötekileştirilme ile gelecekteki insana yakışır iş arasında anlamlı bir aracılık rolü bulunmakta mıdır?

H12. Çalışma iradesinin ötekileştirilme ile gelecekteki insana yakışır iş arasında anlamlı bir aracılık rolü bulunmakta mıdır?

Tablo 4.6. Araştırma modelinin aracılık katsayıları

	Mar_Toplam	EC_Toplam	CAAS_Toplam	WV_Toplam
CAAS_Toplam	,000	,000	,000	,000
WV_Toplam	-,073*	-,024*	,000	,000
FDW_Toplam	-,148*	-,143*	,140*	,000

* $p < .001$

Tablo 4.7. Araştırma modelindeki değişkenlerin aracılık rolü anlamlılık düzeyleri

	Mar_Toplam	EC_Toplam	CAAS_Toplam	WV_Toplam
CAAS_Toplam
WV_Toplam	,000	,233
FDW_Toplam	,000	,000	,000	...

Tablo 4.7. ve 4.8. kısaltmalar: CAAS_toplam: Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği toplamı, WV_toplam: Çalışma İradesi Ölçeği toplamı, FDW_toplam: Gelecekteki İnsana Yakışan İş Ölçeği toplamı, EC_toplam: Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği toplamı

Tablo 4.7 ve 4.8’de araştırma modelinde yapılmış olan dolaylı yolların katsayıları ve bu aracılık rollerinin anlamlılık düzeyleri verilmiştir. Çalışma iradesi ve ötekileştirilme arasındaki dolaylı ilişki katsayısı -,073 ($p < .01$) çıkmıştır. Çalışma iradesi ve ekonomik kısıtlılıklar arasındaki dolaylı ilişki katsayısı -,024 ($p < .01$) çıkmıştır. Gelecekteki insana yakışır iş ile ötekileştirilme arasındaki dolaylı ilişki

katsayı $-,148$ ($p < .01$) çıkmıştır. Gelecekteki insana yakışır iş ile ekonomik kısıtlılıklar arasındaki dolaylı ilişki katsayısı $-,143$ ($p < .01$) çıkmıştır. Gelecekteki insana yakışır iş ile kariyer uyum yeteneği arasındaki dolaylı ilişki katsayısı $,140$ ($p < .01$) çıkmıştır. Tablo 4.8. görüldüğü gibi bu yollardan sadece çalışma iradesi ile ekonomik kısıtlılıklar arasındaki dolaylı ilişki anlamlı çıkmamıştır. Onun dışında kurulan dolaylı ilişkiler anlamlı çıkmıştır. Bu durumda H9, H10, H11, H12 hipotezleri desteklenirken; H13 hipotezi desteklenmemiştir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde Çalışma Psikolojisi Kuramında değişken olarak bulunan ve araştırmada kullanılan ölçekler arasındaki ilişki düzeyleri, Yol analizi sonuçları tartışılmış ve öneriler sunulmuştur.

5.1. Sonuçlar

Araştırmada ilk olarak kullanılacak olan ölçeklerin güvenirlikleri incelenmiştir. Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği, Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği-Kısa Formu, Çalışma İradesi Ölçeği, Ötekileştirilme Ölçeği, Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği güvenirlikleri ve ölçeğin alt boyutlarının güvenirlikleri iyi düzeyde çıkmıştır.

Araştırmada Çalışma Psikolojisi Kuramının değişkenleri (Gelecekteki insana yakışır iş, kariyer uyum yeteneği, çalışma iradesi, ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar) kabul edilen ölçekler arasında basit korelasyon incelenmiştir. Üniversite öğrencileri örnekleminde, gelecekte insana yakışır iş ile kariyer uyum yetenekleri ve çalışma iradesi arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda gelecekte insana yakışır iş ile ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Çalışma iradesi ile kariyer uyum yetenekleri arasında pozitif yönlü bir ilişki varken; ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar arasında da pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Kariyer uyum yetenekleri ile ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Çalışma iradesi ile ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Araştırmada Türkiye üniversite öğrencileri örnekleminde Çalışma Psikolojisi Kuramının uygulanabilirliğinin anlaşılması amacıyla Yol analizi yapılmıştır. Yol analizinde uyum iyiliği indeksleri iyi düzeyde çıkmıştır. Path analizinde kuramsal yapının Türkiye örnekleminde çalıştığı bulunmuştur. Aynı zamanda kuramsal yapı ile benzer şekilde ölçekler arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

5.2. Tartışma ve Yorum

Bu araştırmada Üniversite öğrencilerin gelecekteki insana Yakışır iş düzeylerini ve Çalışma Psikolojisi Kuramının Türkiye örnekleminde sınanması amaçlanmıştır. Çalışma Psikolojisi Kuramı Duffy ve ark. ile birlikte 2016 yılında teorik olarak sunulmuştur. Bu sebepten kuramın modelinin ampirik olarak test edilmesine yönelik yapılan araştırmalar sayıca azdır. Bu araştırma modelin Türkiye’de uygulanabilirliğini ölçmeyi amaçlamaktadır. Buna amaçla ilk olarak

değişkenler arasında korelasyon ilişkisi incelenmiş daha sonra kuramsal modele uygun olarak yol analizi yapılmıştır. Yol analizi sonucunda modelin, Türkiye’de öğrenim gören üniversite öğrencilerinde uygulanabilirliği kanıtlanmıştır. Bu bağlamda konu alt hipotezler üzerinden tartışılmış ve yorumlanmıştır.

H1. Ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Çalışma Psikolojisi Kuramının temelini oluşturan hipotezlerden biri ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğudur (Duffy ve ark., 2016). Yapılan araştırmada bu hipotezin doğru olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmada ilk olarak ölçekler arasında korelasyon ilişkisi incelenmiştir. Korelasyon analizi sonucunda ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre üniversite öğrencilerinde ekonomik kısıtlılıklar arttıkça ötekileştirilmenin de arttığı söylenebilir. Aynı zamanda araştırma da Çalışma Psikolojisi Kuramının test edilmesi sürecinde yapılan yol analizinde ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar dışsal değişken kabul edildiği için arasındaki ilişki incelenmiştir. Yol analizi sonucunda iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Çalışma Psikolojisi Kuramına göre ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar; kuramın ana değişkeni olan insana yakışır iş ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulundururken, kendi aralarında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki varsayılmaktadır (Duffy ve ark., 2016). Çalışma Psikolojisi Kuramının test edilmesine yönelik yapılan araştırmalarda bu iki değişken arasındaki ilişki incelenmiştir. Kim ve ark., (2019) Kore’de öğrenim gören üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. England ve ark., (2019) sadece kadınların oluşturduğu bir örneklem üzerinde yaptığı araştırmada ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Diğer araştırmalar ve yapılan araştırma göz önünde bulundurularak ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıkların hem üniversite öğrencileri hem de yetişkin bireylerde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu söylenebilir.

H2. Ekonomik kısıtlılıklar ve kariyer uyum yeteneği arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H3. Ekonomik kısıtlılıklar ve çalışma iradesi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Çalışma Psikolojisi Kuramının hipotezlerinden biri ekonomik kısıtlılıklar ve kariyer uyum yeteneği arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğudur (Duffy ve ark., 2016). Yapılan korelasyon çalışmasında kariyer uyum yetenekleri ile ekonomik kısıtlılıklar arasında negatif yönlü düşükte olsa anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre ekonomik olarak kısıtlı imkânları olan üniversite öğrencilerinin kariyer geçiş süreçlerinde daha az psikolojik desteğe sahip olma eğiliminde oldukları söylenebilir. Yapılan yol analizinde ise kariyer uyum yeteneği ile ekonomik kısıtlılıklar arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Duffy ve ark. (2019) yaptığı çalışmada kariyer uyum yeteneği ile ekonomik kısıtlılıklar arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Aynı zamanda çalışmada kariyer uyum yeteneğinin diğer değişkenlerle ilişkileri düşük çıkmıştır. England ve ark. (2019) yaptığı çalışmada kariyer uyum yeteneği ile ekonomik kısıtlılıklar arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde Ma, You ve Tang (2019) yaptıkları çalışmada ekonomik kısıtlılıklar ve kariyer uyum yeteneği arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuşlardır. Kariyer uyum yeteneğinin model üzerindeki yerleşimi yapılan çalışmalarda bazen olumlu sonuçlar verirken bazen olumsuz sonuçlar vermiştir. England ve ark. (2019) kariyer uyum yeteneğinin model içinde insana yakışır işe doğrudan bağlantılı olmasını ancak aracılık rolünde bulunmamasını önermiştir. Yapılan çalışmada kariyer uyum yeteneği ile gelecekteki insana yakışır iş arasındaki pozitif yönlü ilişkiden dolayı kariyer uyumunun gelecekteki insana yakışır işin öngörülerinden olması gerektiği ancak aracılık rolü için model de yerinin değiştirilebileceği söylenebilir.

Çalışma Psikolojisi Kuramının hipotezlerinden biri ekonomik kısıtlılıklar ve çalışma iradesi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğudur (Duffy ve ark., 2016). Yapılan korelasyon çalışmasında ekonomik kısıtlılıklar ve çalışma iradesi arasında orta derece negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda yapılan path analizinde iki değişken arasındaki yol anlamlı çıkmıştır. Çalışma iradesi ve ekonomik kısıtlılıklar arasındaki önerilen hipotezin doğruluğu diğer çalışmalarla da kanıtlanmıştır. England ve ark. (2019) yaptığı çalışmada çalışma iradesi ve ekonomik kısıtlılıklar arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde Duffy ve ark. (2019) yaptığı çalışmalarda da benzer bir sonuçla karşılaşmıştır. Buna rağmen Ma ve ark.(2019) yaptıkları çalışmada çalışma iradesi ve ekonomik kısıtlılıklar arasında ilişki bulunamamıştır. Bunun sebebinin kullanılan ekonomik kısıtlılıklar ölçeğinin finansal durumdan ziyade yaşam boyu süren ekonomik zorluklara

odaklanmasının sebep olabileceği ifade edilmiştir. Genel olarak araştırma sonuçlarına göre; ekonomik olarak kaynakları düşük olan yetişkin veya üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme becerilerinin düşük olduğu söylenebilir.

H4. Ötekileştirilme ve kariyer uyum yeteneği arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H5. Ötekileştirilme ve çalışma iradesi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Çalışma Psikolojisi Kuramı, kariyer uyum yeteneği ve çalışma iradesinin değişkenlerinin ötekileştirilme değişkeni ile negatif yönlü bir ilişkilerinin olduğunu varsaymaktadır (Duffy ve ark., 2016). Yapılan korelasyon analizinde kariyer uyum yeteneği ile ötekileştirilme arasında negatif yönlü düşük dereceli anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yapılan yol analizinde ise kariyer uyum yeteneği ile ötekileştirilme arasındaki yol anlamlı çıkmıştır. Duffy ve ark. (2019) yaptığı araştırmada kariyer uyum yeteneği ile ötekileştirilme arasında ilişki bulunamamıştır. England ve ark. (2019) yaptığı araştırmada kariyer uyum yeteneği ile ötekileştirilme arasındaki ilişki anlamsız çıkmıştır. Yapılan araştırmalarda kariyer uyum yeteneği ve ötekileştirilme arasındaki ilişki anlamsız çıkmıştır. Ancak bu araştırmada iki değişken arasındaki ilişki anlamlı çıkmış ve kuramın ileri sürdüğü hipotezi doğrulamıştır.

Yapılan korelasyon çalışmasında çalışma iradesi ve ötekileştirilme arasında negatif yönlü orta dereceli anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yapılan yol analizinde ise çalışma iradesi ile ötekileştirilme arasındaki yol anlamlı çıkmıştır. Buna göre bireylerin toplumda ayrımcılığa uğradıklarına yönelik algı düzeyleri arttıkça kariyer karar verme düzeyleri düşmektedir. Duffy ve ark. (2019) tarafından yapılan araştırmada çalışma iradesi ile ötekileştirilme arasındaki ilişki anlamsız çıkmıştır. Bu araştırmanın bulgusu kuramın sunmuş olduğu modeli desteklemektedir. İki araştırmada örneklem ve kültürel farklılıklar sonuçların farklı çıkmasında etkili olmaktadır.

H6. Kariyer uyum yetenekleri ve gelecekteki insana yakışır iş arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H7. Çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Çalışma Psikolojisi Kuramı, kariyer uyum yetenekleri ve çalışma iradesi değişkenleri ile insana yakışır iş arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğunu varsaymaktadır. Buna bağlı olarak yapılan korelasyon analizinde gelecekteki insana

yakışır iş ile hem çalışma iradesi arasında hem de kariyer uyum yeteneği arasında orta dereceli pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yapılan yol analizinde ise aynı şekilde gelecekteki insana yakışır iş değişkeni ile hem çalışma iradesi hem de kariyer uyum yeteneği değişkeni arasındaki doğrudan yollar anlamlı çıkmıştır. Buna göre kariyer uyum yeteneği daha yüksek olan bireylerin gelecekteki insana yakışır işi güvence altına alma dereceleri yüksektir. Aynı şekilde kendi kariyer kararını verme dereceleri yüksek olan bireylerin gelecekteki işlerini güvence altına alma olasılıkları da artmaktadır. Yapılan araştırmalarda bu sonuçları desteklemektedir. Kim ve ark. (2019) Kore’de okuyan üniversite öğrencilerin üzerinde yaptıkları araştırmada gelecekteki insana yakışır iş değişkeni ile çalışma iradesi ve kariyer uyum yeteneği değişkenleri arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulmuştur. Aynı şekilde England ve ark. (2019) ve Duffy ve ark. (2019) yetişkinler üzerinde yaptığı araştırmada insana yakışır iş değişkeni ile kariyer uyum yeteneği ve çalışma iradesi değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Ma ve ark. (2019) Çin’de öğrenim gören hemşirelik bölümündeki üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada gelecekteki insana yakışır iş ile iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Smith ve ark.(2020) cinsiyet ve cinsel azınlıkta olan yetişkin bireylerle yapmış olduğu araştırmada çalışma iradesi ile insana yakışır iş arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Duffy ve ark. (2020) yaptıkları araştırmada hem kariyer uyumu hemde çalışma iradesi ile insana yakışır iş arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Yine aynı şekilde Duffy ve ark. (2019) yaptığı araştırmada çalışma iradesi ve kariyer uyumu ile insana yakışır iş arasında ilişki bulunmuştur. Yapılan araştırmalar modelin bu hipotezini doğrulamıştır.

H8. Kariyer uyum yeteneği ile çalışma iradesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çalışma Psikolojisi Kuramı kariyer uyum yeteneği ile çalışma iradesi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğunu varsaymaktadır (Duffy ve ark., 2016). Yapılan korelasyon çalışmasında çalışma iradesi ve kariyer uyum yeteneği arasında orta dereceli pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda yapılan yol analizinde kariyer uyum yeteneğinde çalışma iradesine olan yol anlamlıdır. Yapılan araştırmalarda bu hipotezi desteklemektedir. Kim ve ark. (2019) yaptığı araştırmada çalışma iradesinin kariyer uyum yeteneğini yordadığını kanıtlamıştır. Duffy ve ark. (2019) yaptığı araştırmada kariyer uyum yeteneği ile çalışma iradesi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuştur. England ve ark. (2019) diğer çalışmalarla doğru orantılı olarak çalışma iradesi ve kariyer uyum yeteneği arasında anlamlı bir ilişki

bulmuştur. Ma ve ark. (2019) Çin’de öğrencim gören hemşirelik bölümü öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada kariyer uyum yeteneği ile çalışma iradesi arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Tüm bu araştırma sonuçları göz önünde bulundurularak bireyin kendi kariyer karar verme süreçlerinin arttıkça çevresinden psikolojik destek alma eğiliminin de arttığı söylenebilir.

H9. Kariyer uyumunun ekonomik kısıtlılıklar ile gelecekteki insana yakışır iş arasında anlamlı bir aracılık rolü bulunmakta mıdır?

H10. Çalışma iradesinin ekonomik kısıtlılıklar ile gelecekteki insana yakışır iş arasında anlamlı bir aracılık rolü bulunmakta mıdır?

H11. Kariyer uyumunun ötekileştirilme ile gelecekteki insana yakışır iş arasında anlamlı bir aracılık rolü bulunmakta mıdır?

H12. Çalışma iradesinin ötekileştirilme ile gelecekteki insana yakışır iş arasında anlamlı bir aracılık rolü bulunmakta mıdır?

Çalışma Psikolojisi Kuramı insana yakışır iş ile bağlamsal faktörler (ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme) arasındaki ilişkiye kariyer uyum yeteneği ve çalışma iradesinin aracılık ettiğini varsaymaktadır. Bu bağlamda değişkenler arasındaki dolaylı ilişkiler incelenmiştir. Dolaylı ilişkilerin ortaya çıkması amacıyla ilk olarak yol analizinin modeli (Şekil 4.1.) oluşturulmuştur. Model oluşturulurken Çalışma Psikolojisi Kuramının oluşturduğu varsayımlar dikkate alınmıştır. Yapılan yol analizinin sonucunda gelecekteki insana yakışır işin; kariyer uyum yeteneği, ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar arasındaki dolaylı ilişkileri anlamlı çıkmıştır. Aynı zamanda modelde çalışma psikolojisi ve ötekileştirilme arasındaki dolaylı ilişki de anlamlı çıkmıştır. Ancak çalışma iradesi ile ekonomik kısıtlılıklar arasındaki dolaylı ilişki anlamlı çıkmamıştır. England ve ark. (2019) yaptığı araştırmada ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme değişkenlerinin insana yakışır iş değişkeni arasındaki dolaylı ilişki anlamlı çıkmıştır. Bu dolaylı ilişkiye çalışma iradesi aracılık etmiştir. Yine aynı şekilde Duffy ve ark. (2019) yaptığı araştırmada insana yakışır iş değişkeni ile ekonomik kısıtlılıklar arasındaki dolaylı ilişki anlamlı çıkmıştır. Bu dolaylı ilişkiye çalışma iradesi aracılık etmiştir. Araştırma sonucuna göre gelecekteki insana yakışır iş ile ötekileştirilme arasında dolaylı bir ilişki bulunmaktadır. Aynı zamanda gelecekteki insana yakışır iş ile ötekileştirilme arasında dolaylı ilişki anlamlı çıkmıştır. Duffy ve ark. (2020) yaptıkları araştırmada çalışma iradesinin,

ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme değişkenleri ile insana yakışır iş değişkeni arasında anlamlı bir aracı rol oynadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmanın sonucuna göre Çalışma Psikolojisi Kuramının Türkiye'deki öğrenim gören üniversite öğrencilerinde uygulanabilir olduğu söylenebilir.

5.3. Öneriler

1. Çalışma sadece Türkiye'de öğrenim gören üniversite öğrencileri örnekleminde yapılmıştır. Araştırma farklı kültürlere sahip üniversite öğrencileri örnekleminde yapılabilir.
2. Araştırma sadece üniversite öğrencilerinde yapılmıştır. Aynı zamanda kuramın uygulama alanını genişletmek amacıyla model Türkiye'deki ötekileştirilmeye maruz kalan yetişkin bireylerde uygulanabilir.
3. Çalışma Psikolojisi Kuramının en temel amacı, toplumsal olarak azınlıkta bulunan, herhangi bir sebepten ayrımcılığa maruz kalan bireylerin kariyer süreçlerinin araştırılmasıdır. Bu bağlamda kuram Türkiye'de ayrımcılığa maruz kalan bireylerde sınanabilir.
4. Türkiye son yıllarda çok fazla mülteci bireyi bulundurmaktadır. Gelecek araştırmalarda Çalışma Psikolojisi Kuramının varsayımları genç yetişkin mülteciler üzerinde de test edilebilir.
5. Yapılan araştırma ve geçmiş araştırmalarda kariyer uyum yeteneğinin model üzerindeki yerleştirildiği yerde anlamlı ilişkiler üzerinde sıkıntılar çıkmaktadır. Bu bağlamda kariyer uyum yeteneği değişkeni model üzerinde farklı bir konumda sınanabilir.
6. Çalışma Psikolojisi Kuramı dört moderatör değişkeni modelde sunmuştur. Bu araştırmada moderatör değişkenler incelenmemiştir. Gelecek araştırmalarda moderatör değişkenler modele dâhil edilerek araştırma yapılabilir.
7. Çalışma Psikolojisi Kuramı ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalarda modele farklı değişkenler (iş tatmini, ekonomik kaynaklar, iş yeri iklimi vb.) dâhil edilerek model incelenmiştir. Türkiye örnekleminde de farklı değişkenlerin modele dâhil edildiği araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Aisenson, G., Legaspi, L., Czerniuk, R., Valenzuela, V., Miguelez, V. V., & Virgili, N. (2020). Decent Work: Representations and Prospects of Work Among Vulnerable Young Argentine Workers. *Emerging Adulthood*, 2167696820967231.
- Akıncı, M.M. (2009). *Yol Analizi Yaklaşımı ile Para Krizi Modellenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Alkan, Z. (2016). *Liderlik tarzlarının örgütsel sessizlik ilişkisinde kariyer memnuniyetinin rolü* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Allan, B. A., Tebbe, E. A., Bouchard, L. M., & Duffy, R. D. (2019). Access to decent and meaningful work in a sexual minority population. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 408-421.
- Alpar, C.R. (2011). *Çok Değişkenli İstatiksel Yöntemler* (3. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık
- Atli, A., Kaya, M.(2017). Üniversite öğrencilerinin mesleki kişilik tipleri. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(14), 331-342.
- Autin, K. L., Douglass, R. P., Duffy, R. D., England, J. W., & Allan, B. A. (2017). Subjective social status, work volition, and career adaptability: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 1-10.
- Aslan, A.E.(2017). Holland'ın Tip Teorisi. İçinde F. Bacanlı, K. Öztemel(Eds.), *Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması*(ss 123-142).(Altıncı Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Aşkar, P., Umay, A.(2001). İlköğretim matematik öğretmenliği öğrencilerinin bilgisayarla ilgili öz-yeterlik algısı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(21).
- Athanasou, J. (2010) Decent work and its implications for careers. *Australian Journal of Career Development*, 19(1), 36-44.
- Aydemir, F. (2019). *Bireylerin kariyer seçimlerini belirlemede etki eden faktörlerin cinsiyet faktörü ile ilişkisinin araştırılması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Bacanlı, F. (2003). Mesleki grup rehberliğinin benlik ve meslek kavramlarının bağdaşımına etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 35(35), 336-359.

- Bacanlı, F.(2017). Çocuklukta Kariyer Gelişimi. İçinde F. Bacanlı, K. Öztemel(Eds.), *Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması*(ss 177-205).(Altıncı Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Bacanli, F., & Sürücü, M. (2011). İlköğretim Öğrencilerinin Kariyer Gelişimleri ile Ebeveynle Bağlanmaları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(4), 679-700.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Blank, S.C. and Schmiesing, B.H.,1988, Modeling of Agricultural Markets and Prices Using Causality and Path Analysis, *North Central Journal of Agricultural Economics*, 10(1), pp. 35- 48.
- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior*, 59(2), 171-182.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: a conceptual, historical, and public policy perspective. *American psychologist*, 63(4), 228.
- Blustein, D. L. (2013). The psychology of working: A new perspective for a new era. *The Oxford handbook of the psychology of working*, 3-18.
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Autin, K., & Duffy, R. (2019). The psychology of working in practice: A theory of change for a new era. *The Career Development Quarterly*, 67(3), 236-254.
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3-28.
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N., & DeVoy, J. E. (2008). The psychology of working: A new framework for counseling practice and public policy. *The Career Development Quarterly*, 56(4), 294-308.
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7, 407.

- Banerjee, B., & Kundu, A. (2020). Evaluation of Decent Work Index for Informal Workers: An Empirical Study from Hooghly District, West Bengal, India. *Indian Journal of Human Development*, 14(1), 76-98.
- Büyüköze, H. (2018). Predicting work volition from proactive personality trait among university students. *Kastamonu Education Journal*, 26(1), 117-123.
- Buyukgoze Kavas, A. (2011). *Testing a model of career indecision among university students based on social cognitive career theory.*(Yayımlanmamış Doktora Tezi). ODTÜ, Ankara.
- Buyukgoze Kavas, A. (2014). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 125-132.
- Büyüköze Kavas, A.(2017). Geç Ergenler ve Yetişkinlerde Kariyer Gelişimi. İçinde F. Bacanlı, K. Öztemel(Eds.), *Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması*(ss 240-268).(Altıncı Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Buyukgoze Kavas, A., & Autin, K. L. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 64-76.
- Buyukgoze Kavas, A., Duffy, R. D., & Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 122-131.
- Büyüköze Kavas, A., & Şule, Ü. (2019). Çalışma İradesi Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 194-214.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö., & Köklü, N. (2015). *Sosyal Bilimler için İstatistik* (15. Baskı). Ankara: Pegem Akademi
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2021). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (30. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Boyar, E., & Güngörmüş, A. H. (2016). Muhasebe meslek mensuplarının proaktif kişilik özelliklerinin, kariyer memnuniyeti ile UFRS'ye bakış açıları ve bilgi düzeyleri üzerine etkisi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (70), 55-66.
- Bozgeyikli, H. (2004). Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 221-234.

- Bozgeyikli, H., Bacanlı, F., & Doğan, H. (2009). İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki karar verme yetkinliklerinin yordayıcılarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (21), 125-136.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological bulletin*, 98(2), 310.
- Cole, E. R. (2009). Intersectionality and research in psychology. *American psychologist*, 64(3), 170.
- Currie, C. E., Roberts, C., Morgan, A., Smith, R., Settertobulte, W., Samdal, O., & Rasmussen, V. B. (2004). *Young people's health in context*. Copenhagen, Denmark: WHO Regional Office for Europe.
- Çarkıt, E., & Bacanlı, F.(2019). Kariyer Olgunluğunda Cinsiyet Farklılıkları: Meta Analiz Çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 48, 84-104.
- Çeçen, S., Lafçı, D., & Yıldız, E. (2020). Hemşirelik bölümü öğrencilerinin mesleki kişilik tipleri ile mesleğe yönelik tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 7(3), 169-174.
- Çetin, F. (2011). Örgüt içi girişimcilikte öz yeterlilik algısı ve kontrol odağının rolü. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 69-85.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. (2.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Demirci, A. (2017). *Holland'ın mesleki tipleri ile beş faktörlü kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Diemer, M. A., Mistry, R. S., Wadsworth, M. E., López, I., & Reimers, F. (2013). Best practices in conceptualizing and measuring social class in psychological research. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 13(1), 77-113.
- Diemer, M. A., Rapa, L. J., Park, C. J., & Perry, J. C. (2017). Development and validation of the critical consciousness scale. *Youth & Society*, 49(4), 461-483.
- Dikmen, C. H. & Demirer, V. (2016). Investigation of the variables affecting teachers' behaviors towards technology integration. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 17(3), 153-167. DOI: 10.17679/inuefd.17334476

- Douglass, R. P., Autin, K. L., Buyukgoze-Kavas, A., & Gensmer, N. P. (2020). Proactive personality and decent work among racially and ethnically diverse working adults. *Journal of Career Assessment, 28*(3), 512-528.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology, 63*(2), 127.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Torrey, C. L., & Webster, G. W. (2013). Work volition as a critical moderator in the prediction of job satisfaction. *Journal of Career Assessment, 21*(1), 20-31.
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., & Jadidian, A. (2012). The development and initial validation of the Work Volition Scale–Student Version. *The Counseling Psychologist, 40*(2), 291-319.
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., Perry, J. C., Laurenzi, C., & Torrey, C. L. (2012). The construction and initial validation of the Work Volition Scale. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 400-411.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2016). Examining predictors of work volition among undergraduate students. *Journal of Career Assessment, 24*(3), 441-459.
- Duffy, R. D., Gensmer, N., Allan, B. A., Kim, H. J., Douglass, R. P., England, J. W., ... & Blustein, D. L. (2019). Developing, validating, and testing improved measures within the Psychology of Working Theory. *Journal of Vocational Behavior, 112*, 199-215.
- Duffy, R. D., Jadidian, A., Douglass, R. P., & Allan, B. A. (2015). Work volition among US veterans: Locus of control as a mediator. *The Counseling Psychologist, 43*(6), 853-878.
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Allan, B. A., & Prieto, C. G. (2020). Predictors of decent work across time: Testing propositions from Psychology of Working Theory. *Journal of Vocational Behavior, 123*, 103507.
- Durmuş, A. F., Otlu, F., & Özkan, Ö. (2019). Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Ve Öğrencilerin Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Olma Hedefleri: İnönü Üniversitesi Uygulaması. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18*(4), 1381-1398.
- England, J. W., Duffy, R. D., Gensmer, N. P., Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A., & Larson-Konar, D. M. (2020). Women attaining decent work: The important

- role of workplace climate in Psychology of Working Theory. *Journal of counseling psychology*, 67(2), 251.
- Eryılmaz, A., & Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Frey, D. F., & MacNaughton, G. (2016). A human rights lens on full employment and decent work in the 2030 sustainable development agenda. *SAGE Open*, 6(2), 2158244016649580.
- Freire, P. (1993). *Pedagogy of the oppressed*. New York, NY: Continuum.
- Güldü, Ö., & Ersoy-Kart, M. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 377-400.
- Güneş, A. (2015). *Kariyere ilişkin ebeveyn desteği ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Haddad, M. A., & Hellyer, J. (2018). Decent Work and Social Protection in Belo Horizonte, Brazil. *Journal of Planning Education and Research*, 38(1), 86-97.
- İnan, Ş. (2006). *Kariyer eğilim envanterinin geliştirilmesine yönelik bir çalışma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tez). Çukurova Üniversitesi. Adana
- International Labor Organization. (1999). *Decent Work*. Retrived from <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- International Labor Organization. (2008). *Work of work report 2008:Income inequalities in the age of financial globalization*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_100354.pdf
- International Labor Organization. (2013). *Decent work indicators: Concepts and definitions*. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--integration/documents/publication/wcms_229374.pdf
- Işık, E. (2010). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi. Adana.

- Işık, E., Kozan, S., & Işık, A. N. (2019). Cross-cultural validation of the Turkish version of the decent work scale. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 471-489.
- Jaiswal, N. (2019). Quality of Informal Jobs in India's Banking Sector: A Primary Study Through the "Decent Work" Framework. *Indian Journal of Human Development*, 13(1), 71-83.
- Kamaşak, R., & Bulutlar, F. (2010). Kişilik, mesleki tercih ve performans ilişkisi: akademik personel üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 119-126.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS 23 ve AMOS 23 Uygulamalı İstatiksel Analizler* (Birinci Baskı). Ankara: Nobel Yayınları
- Kaya, Ç., & Sart, G.(2020). Genç Yetişkinlerde Duygusal Zekanın Kariyer Uyum ve İyimserliğine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Örneği. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 31-43.
- Kenny, M. E., Blustein, D. L., Liang, B., Klein, T., & Etchie, Q. (2019). Applying the psychology of working theory for transformative career education. *Journal of Career Development*, 46(6), 623-636.
- Keser, A. Ve Büyükgöze-Kavas, A.(2022). Gelecekteki İnsana Yakışan İş Ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(1), 19-33.
- Kim, H. J., Duffy, R. D., Lee, S., Lee, J., & Lee, K. H. (2019). Application of the psychology of working theory with Korean emerging adults. *Journal of counseling psychology*, 66(6), 701.
- Kossen, C., & McIlveen, P. (2018). Unemployment from the perspective of the psychology of working. *Journal of Career Development*, 45(5), 474-488.
- Kurtaslan, Z., Arat, T., Çakırer, S. (2012). Müzik Öğretmenlerinin Sosyal-Bilişsel Kariyer Kuramına Göre Öğretim Teknolojilerine Yönelik Tutumları. *İdil Dergisi*, 1(4), 84-103.
- Kutlu, M. (2012). Anadolu ve genel lise öğrencilerinin çeşitli değişkenlere göre mesleki olgunluk düzeylerinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(1), 23-41.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı: Kuramlar, uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Kuzgun, Y. (2014). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı* (4. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- 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., Brown, S. D., Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of counseling psychology*, 47(1), 36.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Hackett, G. (2002). Social Cognitive Career Theory. İçinde D. Brown (Ed.), *Career Choice and Development* (4. bs). Jossey-Bass. <http://unikore.it/phocadownload/userupload/aa01ad538b/CareerDevelopment.pdf#page=276>
- Lent, R. W., Hackett, G., Brown, S. D. (1998). Extending social cognitive theory to counselor training: Problems and prospects. *The Counseling Psychologist*, 26(2), 295-306.
- Li, N., Liang, J., & Crant, J. M. (2010). The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior: A relational perspective. *Journal of applied psychology*, 95(2), 395.
- Long, L., & Tracey, T. J. (2006). Structure of RIASEC scores in China: A structural meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 39-51.
- Ma, Y., Huang, G., & Autin, K. L. (2021). Linking Decent Work With Academic Engagement and Satisfaction Among First-Generation College Students: A Psychology of Working Perspective. *Journal of Career Assessment*, 1069072720943153.
- Ma, Y., You, J., & Tang, Y. (2020). Examining predictors and outcomes of decent work perception with Chinese nursing college students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 254.
- Mangan, D. (2020). Regulating for decent work: Reflections on classification of employees. *European Labour Law Journal*, 11(2), 111-116.
- Massengale, M., Shebuski, K. M., Karaga, S., Choe, E., Hong, J., Hunter, T. L., & Dispenza, F. (2020). Psychology of Working Theory With Refugee Persons: Applications for Career Counseling. *Journal of Career Development*, 47(5), 592-605.

- McIlveen, P., Hoare, P. N., Perera, H. N., Kossen, C., Mason, L., Munday, S., ... & McDonald, N. (2021). Decent work's association with job satisfaction, work engagement, and withdrawal intentions in Australian working adults. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 18-35.
- Mutlu, T., & Korkut-Owen, F. (2017). Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Açısından Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik Alanlarındaki Kadınlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(60), 87-103.
- Özdemir, S.(2019). Proaktif Kişiliğin Kariyer Uyum Yeteneğine Etkisinde Kendini Yetiştirmenin Rolü. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12, 507-526.
- 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* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul.
- Özgün, M. S. (2007). *Okul psikolojik danışmanlarının kişilik özellikleri ile mesleki yetkinlik beklentileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Öztemel, K.(2017). Ergen Kariyer Gelişimi. İçinde F. Bacanlı, K. Öztemel(Eds.), *Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması*(ss 209-234).(Altıncı Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Öztürk, M.(2020). *Üniversite Kariyer Gelişim Programının Öğrencilerin Kariyer Farkındalığı, Karar Verme Yetkinliği ve Stresi Üzerindeki Etkisi*(Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özyürek, R.(2016). Sosyal-Bilişsel Yaklaşımlar. İçinde B. Yeşilyaprak(Ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya*(ss 220-268).(Yedinci Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton-Mifflin.
- Quimby, J. L., & De Santis, A. M. (2006). The influence of role models on women's career choices. *The Career Development Quarterly*, 54(4), 297-306.
- Ribeiro, M. A., Cardoso, P. M., Duarte, M. E., Machado, B., Figueiredo, P. M., & Fonçatti, G. D. O. S. (2022). Perception of Decent Work and the Future

- Among Low Educated Youths in Brazil and Portugal. *Emerging Adulthood*, 10(1), 10-18.
- Richardson, M. S. (1993). Work in people's lives: A location for counseling psychologists. *Journal of counseling psychology*, 40(4), 425.
- Roscoe, J.T. (1975). *Practical Statistics for Educators*. New York: University Press of America Inc.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Sansarcı, T. (2011). *Holland sistemi ve Türkiye'de kariyer eğilimleri* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Savickas, M. L., & Baker, D. B. (2005). The history of vocational psychology: Antecedents, origin, and early development. *Handbook of vocational psychology*, 3, 15-50.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2010). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. (3rd ed.). NY: Routledge – Taylor & Francis Group.
- Smith, R. W., Baranik, L. E., & Duffy, R. D. (2020). Psychological ownership within psychology of working theory: A three-wave study of gender and sexual minority employees. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103374.
- Suhr, D. (2008), *Step Your Way Through Path Analysis, Western Users of SAS Software*, 2008 Annual Conference Proceedings, November 5-7, 2008, California.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.
- Sürücü, M.(2005). *Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk ve Algıladıkları Sosyal Destek Düzeylerinin İncelenmesi*(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Sürücü, M.(2011). *Mesleki Seçim Hedeflerinin Kariyer Engelleri ve Sosyal Bilişsel Değişkenler Tarafından Yordanmasına İlişkin Bir Model Sinaması*(Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991). College students' perceptions of barriers to career development. *Journal of vocational behavior*, 38(1), 92-106.
- Şekerli, B.(2016). *Ortaokul 8. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlükleri ile Kariyer Gelişimleri ve Benlik Saygıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. (5th ed.). USA: Pearson Education.
- Tokar, D. M., & Kaut, K. P. (2018). Predictors of decent work among workers with Chiari malformation: An empirical test of the psychology of working theory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 126-137.
- Topkaya, N.(2017). Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı. İçinde F. Bacanlı, K. Öztemel(Eds.), *Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması*(ss 389-407).(Altıncı Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Tracey, T. J., & Robbins, S. B. (2005). Stability of interests across ethnicity and gender: A longitudinal examination of grades 8 through 12. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 335-364.
- Ulaş, Ö., & Kızıldağ, S. (2018). Kariyer engelleri ölçeği'nin (KEÖ) geliştirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 182-196.
- Uzun, M. B.(2019). *Türkiye 'de Eczacılık İstihdam Alanlarının İncelenmesi ve Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Temelli Bireysel ve Grup Müdahalesi: Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama*.(Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Yazıcı, U. (2018). *Kişİ iş uyumu proaktif kişilik ve proaktif çalışmanın akademik personel performansı üzerine etkisi: Bartın Üniversitesi örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Yeşilyaprak, B.(1995, Eylül). *Mesleki Gelişim Kuramları Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme*. 7. Ulusal Psşkoloji Kongresinde sunulan sözel bildiri, Ankara.
- Yıldırım, F., & İlhan, İ. Ö. (2010). Genel öz yeterlilik ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-308.
- Yiğit, S. (2018). *Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumu, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar ve kariyer kararsızlığı*(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

- Watts, R. J., Diemer, M. A., & Voight, A. M. (2011). Critical consciousness: Current status and future directions. *New directions for child and adolescent development, 2011*(134), 43-57.
- Weston, R. & Gore, P. A. (2006). A brief guide to structural equation modeling. *The Counseling Psychologist, 34*(5), 719-751.

EKLER



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
29.01.2021	01	2021/71

KARAR NO: 2021/71
Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisi Ayşe KESER' in Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS danışmanlığında "Üniversite Öğrencilerinde Algılanan İnsana Yakışır İş: Çalışma Psikolojisi Kuramının Sınanması" isimli Yüksek Lisans Tezine ilişkin anket ve bilgisayar ortamında test uygulamak çalışmasını içeren 43083 sayılı dilekçesi okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisi Ayşe KESER' in Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS danışmanlığında "Üniversite Öğrencilerinde Algılanan İnsana Yakışır İş: Çalışma Psikolojisi Kuramının Sınanması" isimli Yüksek Lisans Tezine ilişkin anket ve bilgisayar ortamında test uygulamak çalışmasının kabulüne oy birliği ile karar verildi.

ÖZ GEÇMİŞ

Ayşe KESER Mustafa Koyuncu Anadolu Öğretmen Lisesi'ni bitirdikten sonra Erciyes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Lisans Programı'ndan mezun oldu. 2019 yılında OMÜ LEE Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans programına girdi. 2020 yılından bu yana Millî Eğitim Bakanlığı'nda Okul Psikolojik Danışmanı olarak görev yapan Ayşe KESER, orta derecede İngilizce bilmektedir. Temel ilgi alanları; müzik dinlemek, kitap okumak ve seyahat etmektir.

İletişim Bilgileri

ORCID ID: 0000-0003-0085-2986

Yayımlar:

1. Keser, A. ve Büyükgöze-Kavas, A. (2021, Temmuz). *Gelecekteki Algılanan İnsana Yakışır İş: geçerlik ve güvenilirlik çalışması*. VIII. International Eurasian Educational Research Congress sunulan sözel bildiri, Aksaray.
2. Keser, A. ve Büyükgöze- Kavas, A. (2022). Gelecekteki İnsana Yakışan İş Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*,5(1),19-33.