



ISSN: 2146-1740
https://dergipark.org.tr/tr/pub/ayd,
Doi: 10.54688/ayd.1163363
Araştırma Makalesi/Research Article



İNSANA YAKIŞIR İŞTEN İYİ OLUŞA: ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ KURAMINA DAYALI BİR MODEL TESTİ

DECENT WORK TO WELL-BEING: A MODEL TEST BASED ON PSYCHOLOGY OF
WORKING THEORY

Furkan KİRAZCI¹ Zeynep Öznur ERGİN² Ayşenur BÜYÜKGÖZE-KAVAS³

Öz

Makale Bilgi

Gönderilme:
17/08/2022

Kabul:
11/12/2022



Kişilerin ruhsal ve fiziksel sağlıklarını koruyucu bir etkisi olan insana yakışır işe erişim sağlamak günümüz koşullarında oldukça güçleşmiştir. Buna bağlı olarak son yıllarda uluslararası raporlarda sürdürülebilir kalkınma için önemli bir destekleyici faktör olarak gösterilen insana yakışır işlerin artırılması gerektiğine dikkat çekilmektedir. Benzer şekilde kariyer psikolojik danışmanlığı alanyazınında da insana yakışır işe yapılan vurgu son yıllarda giderek artmıştır. Bu bağlamda insana yakışır işi merkeze alan Çalışma Psikolojisi Kuramı ilgili kavramın yordayıcılarını ve sonuçlarını içeren kuramsal bir model ileri sürmüş ve farklı kültürlerde söz konusu modelin varsayımlarını test etmiştir. Mevcut araştırmada da insana yakışır işin sonuçları Çalışma Psikolojisi Kuramı temelinde ele alınarak çalışan yetişkinler üzerinde bir model testi gerçekleştirilmiştir. Buna göre söz konusu modelde insana yakışır işin yaşam doyumu ve iş doyumu ile ilişkisinde iş ihtiyaçları doyumunun aracılık rolü test edilmiştir. Toplamda 354 çalışan yetişkinden elde edilen veriler üzerinde yapılan analizlere göre insana yakışır işin yaşam doyumu ve iş doyumunu anlamlı şekilde yordadığı ve bu ilişkide iş ihtiyaçları doyumunun da anlamlı bir aracı role sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular alanyazın temelinde tartışılarak araştırmacı ve politika yapıcılara çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İnsana yakışır iş, Çalışma psikolojisi kuramı, İyi oluş.

Jel Kodları: J17, J28, J81.

¹**Sorumlu Yazar:** Araştırma Görevlisi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0002-8829-3615, furkan.kirazci@omu.edu.tr.

²Araştırma Görevlisi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0002-5746-4469, zeynepoznur.ergin@omu.edu.tr.

³Profesör Doktor, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0001-9072-7040, aysenur@omu.edu.tr.

Etik Beyan: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulundan 22.10.2021 tarihli ve 2021-836 sayı numaralı izin alınmıştır.

Atıf: Kirazcı, F., Ergin, Z.Ö. & Büyükgöze-Kavas, A. (2022). İnsana yakışır işten iyi oluşa: Çalışma Psikolojisi kuramına dayalı bir model testi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 13 (2), 567-591.



Abstract

Article Info

Received:
17/08/2022

Accepted:
11/12/2022

Access to decent work, which has a protective effect on people's mental and physical health, has become very difficult in today's conditions. Accordingly, it has been pointed out that decent work, which has been shown as an important supporting factor for sustainable development in international reports in recent years, should be increased. Similarly, the emphasis on decent work in career counseling literature has increased in recent years. In this context, Psychology of Working Theory, which focuses on decent work, put forward a theoretical model that includes the predictors and outcomes of decent work and tested the assumptions of the model in question in different cultures. In the present study, a model test was conducted on working adults by considering the results of decent work on the basis of the Psychology of Working Theory. Accordingly, this model tested, the mediating role of job needs satisfaction between both decent work and job satisfaction and between decent work and life satisfaction. According to the analyzes made on the data obtained from a total of 354 working adults, it was concluded that decent work significantly predicted life satisfaction and job satisfaction, and job needs satisfaction had a significant mediating role in this relationship. The findings obtained from the research were discussed on the basis of the literature, and various suggestions were made to researchers and policymakers.

Keywords: Decent work, Psychology of working theory, Well-being.

Jel Codes: J17, J28, J81.

Extended Summary

Work has a vital role in human life. People not only earn an income to maintain their lives through work, but also protect their mental and physical health in this way. In this context, various studies on work and unemployment show that unemployment has a seriously destructive effect on people's mental health (Paul & Maser, 2009; Swanson, 2012). However, just working in any job may not guarantee one's mental and physical health. Researchers especially emphasize that employment in precarious and low-paid jobs, the presence of child workers in the labor market, and dangerous working environments adversely affect individual, family, and community health, and thus social welfare (Blustein vd., 2016; Benach vd., 2014; Facey & Eakin, 2010). In this context, it comes to the forefront that what kind of job qualifications people work in rather than working in any job.

Various negative developments that have taken place globally since the beginning of the 21st century, as mentioned above, have increased the unemployment problem, which has negative effects on people's mental and physical health, and have led to the spread of low-quality employment types such as insecure work and underemployment or informal employment (Allan vd., 2021; Dugan vd., 2022; ILO (International Labour Organization) (2021). The impacts of the Covid-19 global epidemic, which has affected the whole world in recent years, on the economy and employment still have not been erased. In the current report published by the ILO (2022), it is predicted that unemployment rates will remain higher until 2023 than in the pre-Covid-19 period. In the same report, it is emphasized that the "extraordinary" high unemployment rates also lead to an increase in informal and temporary employment rates, which causes many people to work in jobs with unfavorable working conditions (ILO, 2022). Considering the current adverse conditions, it can be said that the importance of decent work that provides people with adequate wages, provides access to health services, and gives people enough time to rest is even more important.

When the literature is researched, it is seen that the concept of decent work, which is characterized by physically and psychologically safe working conditions, adequate wages, and health insurance, has been more focused on recent years. In this context, the recently emerging Psychology of Working Framework (Blustein, 2006; 2008) and the subsequent Psychology of Working Theory (Duffy et al., 2016) has adopted an approach that focuses on decent work. In this context, Duffy et al. (2016) theorized the variables that affect people's attainment of decent work and the gains they will gain as a result, within the framework of a model. Accordingly, the aim of the current study is to test the second part of the model put forward by the Psychology of Working Theory developed by Duffy et al. (2016) on a Turkish sample.

Within the scope of the current study, data were collected from a total of 354 working adults, 180 women (50.8%) and 174 men (58.2%), aged between 20 and 63 ($x = 37.21$; $Sd = 9.50$). The Decent Work Scale, Job Needs Satisfaction Scale, Job Satisfaction Scale, and Life Satisfaction Scale were used to collect data. In the current study, Hayes's (2017) PROCESS Macro Model 4 design was used to test hypotheses. SPSS 22 package program was used for the analysis. According to the findings obtained as a result of the analysis, decent work positively predicts 41% of the variance in life satisfaction and 52% of the variance in job satisfaction, together with the mediating effect of job needs satisfaction. On the other hand, job needs satisfaction played a significant mediating role in the relationship between decent work, life satisfaction, and job satisfaction.

Based on the current research finding, various recommendations can be given to both researchers and policymakers. Accordingly, the findings of the current study reveal the level of importance of decent work for people. Therefore, it is of great importance for policymakers to open new jobs with specific standards in the current labor market and, more importantly, to make arrangements to include the characteristics of decent work in each employment field. Based on the current research, various suggestions can be given to researchers who will work on the psychology of working theory in the future. First of all, longitudinal and experimental research methods can be used to better understand the relationships between variables of the psychology of working theory in future research. In addition, studies can be conducted on participants from all segments of society to test whether the assumptions of the psychology of working theory are true in the general population.

1. Giriş

Çalışmanın insan hayatında önemli bir yeri bulunmaktadır. Kişiler çalışma yoluyla yalnızca yaşamlarını sürdürecektir geliri elde etmekle kalmamakta aynı zamanda bu yolla ruhsal ve fiziksel sağlıklarını da korumaktadırlar. Bu bağlamda çalışma ve işsizlik üzerine yapılan çeşitli araştırmalar işsizliğin kişilerin ruh sağlığı üzerinde ciddi bir yıkıcı etkisinin olduğunu göstermektedir (Paul & Maser, 2009; Swanson, 2012). Fakat kişinin sadece herhangi bir işte çalışması onun ruhsal ve fiziksel sağlığını garanti etmeyebilir. Bu konuda Butterworth ve arkadaşlarının (2013) yaptıkları araştırma her işin psikolojik sağlık kazanımıyla sonuçlanmadığını ortaya koymuştur. Birçok iş, insanlara psikolojik ve fiziksel olarak acı veren deneyimler, çeşitli şekillerde sosyal baskılara maruz kalma, tükenmişlik hissi ve daha birçok fiziksel ve ruhsal sıkıntılara sebep olabilir (Blustein, 2006: 69). Araştırmacılar özellikle güvencesiz ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmenin, iş gücü piyasasındaki çocuk işçilerin mevcudiyetinin ve tehlikeli çalışma ortamlarının birey, aile ve toplum sağlığını ve dolayısıyla toplumsal refahı olumsuz yönde etkilediğini vurgulamaktadırlar (Blustein vd., 2016; Benach vd., 2014; Facey & Eakin, 2010). Bu kapsamda kişilerin herhangi bir işte çalışmalarından daha çok hangi niteliklere sahip işlerde çalıştıkları daha fazla ön plana çıkmaktadır.

21. yüzyılın başlarından itibaren küresel çapta meydana gelen çeşitli olumsuz gelişmeler yukarıda da bahsedildiği üzere kişilerin ruhsal ve fiziksel sağlıklarına olumsuz etkileri olan işsizlik problemini artırmış ve güvencesiz çalışma ile eksik ya da kayıt dışı istihdam gibi kalitesiz istihdam türlerinin yaygınlaşmasına neden olmuştur (Allan vd., 2021; Dugan vd., 2022; ILO, 2021). Özellikle son yıllarda tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 küresel salgınının ekonomi ve istihdam üzerindeki izleri hala devam etmektedir. Bu bağlamda Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO) tarafından (2022) yayınlanan güncel raporda işsizlik oranlarının 2023 yılına kadar Covid-19 öncesi dönemden daha yüksek seyredeceği öngörülmektedir. Aynı raporda işsizlik oranlarındaki “normal dışı” yüksekliğin kayıt dışı ve geçici istihdam oranlarında da artışa yol açtığı ve bunun da birçok kişinin olumsuz çalışma koşullarına sahip işlerde çalışmak zorunda kalmalarına neden olduğu vurgulanmaktadır (ILO, 2022: 13). Mevcut olumsuz koşullar göz önüne alındığında kişilere yeterli gelir, sağlık hizmetlerine erişim, fiziksel ve kişiler arası güvenli çalışma koşulları sağlayan, kişilere dinlenmek için yeterli boş zaman tanıyan ve kişinin ailevi değerleri ile uyumlu olan insana yakışır işin (decent work) öneminin daha da arttığı söylenebilir. Çünkü insana yakışır iş, yoksulluğun azaltılmasında ve kapsayıcı ve sürdürülebilir kalkınmanın

sağlanmasında önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir (ILO, 2013: ix). Diğer taraftan toplumdaki her bireyin insana yakışır bir işi elde edebilmesi, eşitsizliğin azaltılmasında ve sosyal barışın korunmasında da ciddi bir öneme sahiptir (ILO, 2018: 6).

Alanyazın incelendiğinde fiziksel ve psikolojik olarak güvenli çalışma koşulları, yeterli ücret, sağlık hizmetlerine erişim, ailevi değerlerle uyum ve yeterli dinlenme ve boş zaman imkânı ile karakterize olan insana yakışır iş kavramı üzerine daha fazla odaklanıldığı görülmektedir (Duffy vd., 2016). Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün raporlarında Birleşmiş Milletlerin 2030 sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmada insana yakışır işin kilit bir rol oynadığının altı çizilmektedir (ILO, 2015; ILO, 2022). Kariyer psikolojik danışmanlığı alanyazınında da insana yakışır işe yapılan vurgu son yıllarda oldukça ön plana çıkmaktadır. Bu kapsamda son zamanlarda ortaya çıkan Çalışma Psikolojisi Çerçevesi (Blustein, 2006; Blustein, 2008) ve devamında geliştirilen Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy vd., 2016) insana yakışır işi merkeze alan bir yaklaşım benimsemiş ve kişilerin insana yakışır işe ulaşmalarında etkili olan değişkenleri ve bunun sonucunda elde edecekleri kazanımları bir model çerçevesinde kuramsallaştırmıştır. Buna göre kuram kapsamında ileri sürülen model iki kısımdan oluşmaktadır. Modelin ilk kısmında insana yakışır işlerin elde edilmesinde etkili olabilecek bağlamsal (ekonomik sınırlılıklar ve ötekileştirilme) ve psikolojik faktörler (çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu) değerlendirilirken modelin ikinci kısmı insana yakışır işe ulaşmanın sonucunda ne gibi kazanımların elde edileceğini yordamaktadır. Kuramın ileri sürdüğü varsayıma göre insana yakışır işin elde edilmesi kişilerin işleri yoluyla karşılayabilecekleri ihtiyaçların doyumunu sağlamakta ve bu da kişilerin iyi oluşları ve iş bütünlükleriyle (iş doyumu, işten bir anlam bulma vb.) sonuçlanmaktadır (Duffy vd., 2016).

Son yıllardaki araştırmalarda Çalışma Psikolojisinin ileri sürdüğü teorik modelin varsayımlarının hem kesitsel (Duffy vd., 2018; Tokar & Kaut, 2018) hem de boylamsal (Duffy vd., 2020) olarak test edildiği görülmektedir. Ayrıca özellikle modelin ilk kısmı olan insana yakışır işin yordayıcılarının bulunduğu bölümün cinsel azınlıklar (Douglas vd., 2017), sosyoekonomik düzeyi düşük olan kişiler (Kozan vd., 2019), kadın çalışanlar (England vd., 2020) ve etnik azınlıklar (Autin vd., 2021; Douglass vd., 2020) gibi toplumun çeşitli dezavantajlı kesimleri üzerinde incelendiği görülmektedir. Fakat alanyazında Çalışma Psikolojisinin birinci kısmını test eden çok sayıda araştırma olmasına rağmen modelin ikinci kısmı olan insana yakışır işin sonuç değişkenlerinin doğrudan test edildiği sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır (Duffy vd., 2019). Dolayısıyla mevcut araştırmada Çalışma Psikolojisi

Modelinin ileri sürdüğü insana yakışır işin sonuçlarına yönelik varsayımın test edilmesi amaçlanmaktadır.

1.1. Çalışma Psikolojisi Kuramına Göre İnsana Yakışır İş ve Sonuçları

İlk olarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1999 yılında ileri sürdüğü insana yakışır iş kavramı, günümüzde tüm insanlar için bir işin temel standartlarını belirten psikolojik bir yapı olarak benimsenmiştir (Blustein, vd., 2016; ILO, 2008). Son yıllarda ise Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy vd., 2016) insana yakışır iş kavramını sosyal adalet ve toplumsal refahın temel bir gerekliliği olarak ele almış ve önerdiği modelin merkezine yerleştirmiştir. Bu bağlamda insana yakışır iş, yeterli tazminat ve sağlık bakımı sağlayan, fiziksel ve kişilerarası açıdan güvenli, boş zaman ve yeterli dinlenmeye izin veren ve kişinin kendi ailesi ve sosyal değerleriyle uyumlu değerlere sahip iş olarak tanımlanmaktadır (Duffy vd., 2016: 130). Çalışma psikolojisi kuramcıları yukarıda da bahsedildiği üzere insana yakışır iş kavramını çok boyutlu bir yapı olarak ele almış ve kavramın fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme, kurumsal değerler ile ailevi ve sosyal değerlerin uyumu ve sağlık hizmetlerine erişim olmak üzere beş boyuta sahip olduğunu ileri sürmüşlerdir (Duffy vd., 2017). Çalışma Psikolojisi Kuramcılarına (2016) göre kavramın ilk boyutu olan fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları çalışanların psikolojik ve fiziksel olarak zarar görmeyeceği (mobbing, taciz veya zorbalık gibi) bir çalışma ortamına atıfta bulunmaktadır. Kavramın diğer bir boyutu olan yeterli ücret ise işin kişiye yiyecek, barınma, ulaşım ve sosyal aktiviteler gibi asgari ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde bir gelir sağlaması gerekliliğini ifade etmektedir. İnsana yakışır işin üçüncü boyutu olan boş zaman ve dinlenme ise işin temelde çalışanlara dinlenmeleri ve kendileri ve ailelerine zaman ayırabilmeleri için yeterli zamanı sağlaması olarak açıklanabilir. Son olarak kurumsal değerler ile ailevi ve sosyal değerlerin uyumu işin toplumsal kabuller ve ailevi değerlerden aykırı bir değer sistemine sahip olmamasına atıfta bulunurken sağlık hizmetlerine erişim ise işin kişinin kendisi ve ailesinin sağlık bakımını garanti altına alması olarak açıklanmaktadır. Yukarıda da ifade edildiği üzere temelde bir işin sahip olması gereken asgari standartlara atıfta bulunan insana yakışır iş kavramı çalışma psikolojisi modeline göre kişinin işiyle ilgili temel ihtiyaçlarının doyurulmasıyla yakından ilişkilidir (Duffy vd., 2016). Buna göre bir kişinin insana yakışır bir işe sahip olması o kişinin üç temel iş ihtiyacını karşılayabilmesine olanak sağlamaktadır (Blustein & Duffy, 2020; Duffy vd., 2016).

Çalışma Psikolojisi Kuramı tarafından insana yakışır işin elde edilmesi sonucunda doyuma ulaşıldığı varsayılan üç temel iş ihtiyacı yaşamını sürdürme, sosyal katkı ve öz-

belirleme olarak sıralanmaktadır. Yaşamı sürdürme ihtiyacı kişinin hayatta kalabilmesi için sahip olması gereken temel kaynaklara atıfta bulunurken (yemek, su ve barınak gibi), sosyal katkı ihtiyacı toplumların refahına katkı sağlayarak daha geniş sosyal dünya ile ilişki kurma olarak tanımlanmaktadır (Autin vd., 2019; Duffy vd., 2016). Son olarak öz-belirleme ihtiyacı ise Öz-Belirleme Kuramının (Self Determination Theory) (Ryan & Deci, 2000) ileri sürdüğü anlayış temelinde geliştirilmiştir. Buna göre bir kişi yaptığı işten içsel olarak motive oluyorsa ve işin sağladığı kazanımlar da kişinin değerleri ve hedefleri ile tutarlıysa kişiler bu faaliyetlere eğilim gösterirler ve bu sayede öz-belirleme ihtiyaçlarını karşılamış olmaktadır (Autin vd., 2019). Çalışma psikolojisi kuramına göre bir kişinin sahip olduğu işi aracılığı ile bu üç temel ihtiyacını karşılaması o kişinin genel iyi oluş halindeki artış ve iş bütünlüğü ile sonuçlanmaktadır (Duffy vd., 2016). Çeşitli araştırmalardan elde edilen bulgular çalışma psikolojisi kuramının iyi oluş ve iş bütünlüğünün iş ihtiyaçları doyumunun birer sonuç değişkeni olduğuna yönelik varsayımını doğrulamıştır (Autin vd., 2019; Duffy vd., 2021; Kim vd., 2018). Ayrıca, farklı kültürlerde yapılan araştırmalar insana yakışır iş ile iyi oluş ve iş bütünlüğü arasındaki ilişkide iş ihtiyaçları doyumunun anlamlı bir aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Duffy vd., 2019; Wang vd., 2019).

1.2. Mevcut Araştırma

Mevcut araştırma Duffy ve arkadaşları (2016) tarafından geliştirilen Çalışma Psikolojisi Kuramı modelinin ikinci kısmının Türk örnekleme üzerinde test edilmesini içermektedir. Dolayısıyla şimdiki araştırmanın amacı kişilerin ve toplumların refahında önemli bir rol oynadığı düşünülen insana yakışır işin yaşam doyumunu ve iş doyumunu ne düzeyde yordadığını incelemek ve iş ihtiyaçları doyumunun insana yakışır iş ile yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkide aracı bir rol oynayıp oynamadığının test edilmesidir. Bu araştırmanın sonucunda elde edilecek bulguların öncelikle Çalışma Psikolojisi Kuramına önemli bir katkı getireceği düşünülmektedir. Çünkü ilgili alanyazın incelendiğinde kuramın ileri sürdüğü modelin ilk kısmını test eden çeşitli araştırmalar olmasına rağmen (Autin vd., 2021; Douglas vd., 2017; England vd., 2020) kuram modelinin ikinci kısmını test eden çok az sayıda araştırmanın olduğu görülmektedir (Duffy vd., 2019). Dolayısıyla Çalışma Psikolojisi modelinin sadece ikinci kısmının bir bütün olarak Türk örnekleme üzerinde test edilmesi ile kurama önemli bir katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan Çalışma Psikolojisi Kuramı ile ilgili Türkiye’de yapılan araştırmalar incelendiğinde genellikle kuramla ilgili kavramların ölçeklerinin uyarlandığı çalışmalara rastlanmaktadır (Buyukgoze-Kavas, 2014; Buyukgoze-Kavas & Autin, 2019; Büyükgöze-Kavas & Ünal, 2019). Fakat doğrudan kuramın

ileri sürdüğü modelin test edildiği sadece bir araştırmaya rastlanmıştır. Kozan ve arkadaşları (2019) tarafından gerçekleştirilen söz konusu araştırmada modelin tamamı düşük gelirli Türk çalışanlar üzerinde test edilmiş fakat iş doyumunu ve yaşam doyumunu değişkenleri insana yakışır işin doğrudan birer sonuç değişkeni olarak ele alınmıştır. Buna göre kuramın ileri sürdüğü önemli bir varsayım olan iş ihtiyaçları doyumunu değişkeninin aracılık rolü göz ardı edilmiştir. Dolayısıyla mevcut araştırmada Çalışma Psikolojisi modelinin varsayımına uygun olarak iş ihtiyaçları doyumunun aracılık rolü incelenecek ve bu varsayımın Türk örneklemini üzerinde geçerli olup olmadığı test edilecektir. Sonuç olarak mevcut araştırmadan elde edilecek bulguların hem insana yakışır iş kavramının çıktılarının daha iyi anlaşılmasını sağlayacağı hem de Çalışma Psikolojisi Kuramının Türkiye’de uygulanabilirliğine ilişkin katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde örneklem grubunun çeşitli demografik özelliklerine yönelik bilgiler verilmekte ve çalışmada kullanılan ölçme araçları tanıtılmaktadır. Bunlara ek olarak araştırma süreci ile verilerin çözümlenmesinde kullanılan analiz yöntemleri kısaca açıklanmaktadır.

2.1. Çalışma Grubu

Araştırmaya yaşları 20 ile 63 ($x = 37.21$; $Ss. = 9.50$) arasında değişen 180’i kadın (%50.8) 174’ü erkek (%58.2) olmak üzere toplamda 354 çalışan yetişkin katılmıştır. Örneklem 19 farklı iş unvanını içeren çok çeşitli bir grubu kapsamaktadır. En sık bildirilen iş unvanları ise sırasıyla; öğretmen (%38.4, $n = 136$), memur (%11.3, $n = 40$), psikolojik danışman (%7.3, $n=26$), akademisyen (%4.8, $n = 17$), esnaftır (%4.2, $n = 15$). Katılımcıların çalışma durumları incelendiğinde ise çoğunluğun tam zamanlı işte çalıştığı görülmektedir ($N = 304$, %85.9). Araştırmaya katılan kişilerin eğitim durumları incelendiğinde ise 218 kişinin (%61.6) 4 yıllık üniversite mezunu olduğu, 48 kişinin en az yüksek lisans derecesine sahip olduğu (%13.6), 31 kişinin (%8.8) ise iki yıllık yüksekokul mezunu olduğu görülmektedir. Diğer katılımcılar ise eğitim durumlarına sırasıyla lise ($N = 30$, %8.5), ortaokul ($N = 14$, %4) ve ilkokul ($N = 12$, %3.4) seçeneklerini işaretlemişlerdir. Çalışanların gelirleri ise aylık 1300 TL ile 50000 TL arasında ($x = 8977.41$, $Ss. = 5530.84$) değişmektedir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla İnsana Yakışır İş Ölçeği, İş İhtiyaçları Doyumu Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği ve katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin soruları içeren kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Kullanılan ölçme araçlarının geçerlik ve güvenirlik bilgileri aşağıda verilmektedir.

2.2.1. İnsana Yakışır İş Ölçeği

Duffy ve arkadaşları (2017) tarafından geliştirilen İnsana Yakışır İş Ölçeği çalışanların mevcut işlerinin insana yakışır niteliklere ne kadar sahip olduğunu ölçmektedir. Ölçek, fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme, kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumu olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Toplamda 15 maddeden oluşan ölçek 7’li likert yapıya göre cevaplanmaktadır ($1 = Kesinlikle katılmıyorum, 7 = Kesinlikle katılıyorum$). Ölçeğin maddelerine ise “İşim sayesinde sağlık hizmetlerinden faydalaniyorum” ve “Hafta içi (çalıştığım günlerde) dinlenmek için hiç zamanım olmuyor” ifadeleri örnek olarak verilebilir. Ölçeğin geliştirilme çalışması kapsamında ölçeğin farklı değişkenlerle ilişkisi incelenmiş ve iş doyumu, anlamlı iş ve işten ayrılma niyeti gibi çeşitli değişkenlerle beklenen yönde anlamlı ilişkiler gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Duffy vd., 2017). Ölçeğin güvenirlik çalışmalarında ise beş farklı boyutunun iç tutarlık katsayılarının 0.82 ile 0.97 arasında değiştiği görülmüştür (Duffy vd., 2017). Ölçeğin Türkçe’ye uyarlama çalışması ise Büyükgoze-Kavas ve Autin (2019) tarafından yapılmıştır. Uyarlama çalışmasında ilk olarak ölçeğin yapı geçerliği test edilmiş ve bu kapsamda doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda ölçeğin Türkçe formunun orijinal yapısına uygun olarak kendi içinde beş boyuta ayrıldığı ve uyum iyiliği göstergelerinin ($X^2/SD = 1.34, p < 0.05; CFI = 0.99, TLI = 0.98, RMSEA = 0.03, SRMR = 0.04$) iyi uyuma işaret ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca ölçeğin benzer ölçek geçerliği kapsamında iş doyumu, yaşam doyumu ve işten ayrılma niyetiyle ilişkisine bakılmış ve ölçeğin söz konusu değişkenlerle anlamlı ilişkiler gösterdiği görülmüştür. Ölçeğin güvenirlik çalışmaları kapsamında ise alt boyutların iç tutarlılık katsayıları 0.77 ile 0.90 arasında değişiklik gösterirken ölçeğin toplamının iç tutarlılık katsayısı ise 0.80 olarak rapor edilmiştir. Mevcut çalışmada ise ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.84 olarak hesaplanmıştır.

2.2.2. İş İhtiyaçları Doyumu Ölçeği

İş ihtiyaçları doyumu ölçeği kişilerin ihtiyaçlarını işleri vasıtasıyla ne düzeyde karşılayabildiklerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir (Autin vd., 2019). Toplam 20 maddeden oluşan ölçek 7’li ($1 = Kesinlikle katılmıyorum, 7 = Kesinlikle katılıyorum$) likert yapıya sahiptir. Ölçeğin maddelerine, “İşim kendime ve aileme besleyici yiyecekler almak için gereken kaynaklara sahip olmamı sağlar” ve “İşim, yaptığım işte iyi olduğumu hissetmemi sağlar” ifadeleri örnek olarak verilebilir. Yaşamı sürdürme ihtiyacı, sosyal katkı ihtiyacı ve öz-belirleme ihtiyacı olmak üzere üç boyuttan oluşan ölçeğin öz-belirleme ihtiyacı boyutu da kendi içinde üç alt boyuta (yeterlilik, ilişkili olma ve özerklik) ayrılmaktadır. Geçerlilik çalışmaları kapsamında ölçek, insana yakışır iş, iş doyumu, yaşam doyumu ve Maslow ihtiyaçları ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur (Autin vd., 2019). Bunun yanı sıra ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik katsayılarının ise 0.85 ile 0.95 arasında değiştiği rapor edilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması ise Kim vd. (değerlendirmede) tarafından gerçekleştirilmiştir. Geçerlik çalışması kapsamında yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin Türkçe formunun orijinal formuna benzer olarak üç boyutlu bir yapı sergilediği ve aynı şekilde üçüncü boyut olan öz-belirleme ihtiyacı boyutunun da kendi içinde üç alt boyuta ayrıldığı sonucuna ulaşılmıştır ($\chi^2/df = 2.64, p < 0.001, CFI = 0.93, TLI = 0.92, RMSEA = 0.06, sRMR = 0.04$). Türkçe uyarlama çalışmasında ölçeğin tamamı için Cronbach alfa katsayısı 0.98 olarak rapor edilmiştir (Kim vd., 2022). Bu çalışmada ise İş İhtiyaçları Doyumu Ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı 0.97 olarak hesaplanmıştır.

2.2.3. İş Doyumu Ölçeği

İş doyumu ölçeği çalışanların işlerinden ne düzeyde doyum sağladıklarını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir (Judge vd., 1998). Ölçek beş maddeden oluşmaktadır ve 7’li likert yapıya ($1 = Kesinlikle katılmıyorum, 7 = Kesinlikle katılıyorum$) sahiptir. Ölçek, “Mutluluğu en çok işimdeyken buluyorum” ve tersine puanlanan “İşyerinde zaman geçmek bilmiyor” gibi maddeleri içermektedir. Geçerlilik çalışmaları kapsamında ölçek, yaşam doyumu gibi olumlu değişkenlerle pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkili bulunmuştur (Judge vd., 1998). Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin iç tutarlılık katsayısı ise 0.88 olarak rapor edilmiştir. İş Doyumu Ölçeğinin kullanıldığı farklı araştırmalarda da ölçeğin yüksek iç tutarlılık katsayısına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Buyukgoze-Kavas & Autin, 2019; Duffy vd., 2013). Bilgin (1995) tarafından Türkçe’ye çevrilen ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Keser (2005) tarafından yapılmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması kapsamında ölçeğin yaşam doyumu ile ilişkisini inceleyen Keser (2005) iki ölçek formu arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü

korelasyon olduğu sonucuna ulaşmış ve ölçeğin güvenirlik katsayısını ise 0.78 olarak raporlamıştır. Mevcut araştırmada ölçeğin yapı geçerliği incelemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi kullanılmış ve elde edilen sonuçlara göre ölçeğin uyum iyiliği göstergelerinin iyi düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\chi^2/df = 4.625, p < .05, sRMR = 0.05, GFI = 0.97, CFI = 0.97, NFI = 0.96, AGFI = 0.90$). Ayrıca ölçeğin güvenirlik katsayısı .86 olarak hesaplanmıştır.

2.2.4. Yaşam Doyumu Ölçeği

Yaşam doyumu ölçeği kişilerin yaşamlarından aldıkları doyumun düzeyini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir (Diener vd., 1985). Beş maddeden oluşan ölçek 7'li likert yapıya (*1 = Kesinlikle katılmıyorum, 7 = Kesinlikle katılıyorum*) sahiptir. Ölçeğin maddelerine, “Yaşamım birçok yönden idealimdekine yakın” ve “Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmedim” ifadeleri örnek olarak verilebilir. Ölçeğin geliştirilme çalışmasında pozitif-negatif duygu ölçeği ile yaşam doyumu ölçeği arasında pozitif duygu için pozitif yönde, negatif duygu için ise negatif yönde anlamlı düzeyde ilişki olduğu belirtilmiştir. (Diener vd., 1985). Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0.87 ve test-tekrar test güvenirlik katsayısı ise 0.82 olarak rapor edilmiştir. Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlama çalışma ise Dağlı ve Baysal (2016) tarafından gerçekleştirilmiştir. Geçerlik çalışması kapsamında doğrulayıcı faktör analizi yapılan ölçeğin Türkçe formunun uyum iyiliği göstergelerinin iyi uyuma işaret ettiği ($\chi^2/sd = 1.17, NFI = 0.99, CFI = 1.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.97, RMSEA = 0.030$) sonucuna ulaşılmış ve ölçeğin orijinaline benzer olarak tek boyutlu ve beş maddeli yapısı doğrulanmıştır. Ayrıca ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.88 olarak rapor edilmiştir (Dağlı & Baysal, 2016). Mevcut araştırmada ölçeğin geçerliliğinin kontrolü amacıyla yeniden doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlar ölçeğin Türkçe formunun iyi uyuma işaret ettiğini göstermiştir ($\chi^2/df = 4.189, p < .05, sRMR = 0.02, GFI = 0.98, CFI = 0.99, NFI = 0.98, AGFI = 0.94$) Ölçeğin alfa iç tutarlılık katsayısı ise mevcut araştırmada 0.91 olarak hesaplanmıştır.

2.2.5. Kişisel Bilgi Formu

Katılımcılara uygulanan ölçeklerin bulunduğu forma katılımcıların yaşları, cinsiyetleri, meslekleri, eğitim durumları ve çalışma durumlarına (tam zamanlı, yarı zamanlı gibi) yönelik sorular eklenmiştir.

2.3. Araştırma Süreci

Araştırma öncesinde araştırmacılar bağlı oldukları üniversitenin sosyal ve beşeri bilimler araştırmaları etik kuruluna araştırmanın yürütülmesi için etik izin başvurusunda bulunmuşlardır. Yapılan başvuru sonucunda ilgili kurum tarafından 22.10.2021 tarihinde 2021-836 karar numarası ile söz konusu araştırmanın yapılabilirliğine dair etik izin verilmiştir. Ardından araştırmacılar ölçek formlarını online platformda (Google Formlar) ve basılı halde çoğaltmış ve gönüllülük esasına dayalı olarak veri toplama işlemine başlamışlardır. Toplanan verilerin 115'i çevrimiçi yollarla, geriye kalan 239'u ise basılı kopyalar kullanılarak yüz yüze elde edilmiştir.

2.4. Verilerin Analizi

Veri analizi kapsamında öncelikle çoklu regresyon analizinin temel varsayımları olan verilerin çoklu normal dağılım göstermesi, veri setinde uç değerlerin olmaması ve çoklu ortak doğrusallığın bulunmaması faktörleri test edilmiştir (Bu kısım bulgularda ayrıntılarıyla açıklanmıştır). İlgili varsayımların karşılandığı sonucuna ulaşıldıktan sonra analize geçilmiştir. Mevcut araştırmada hipotezlerin test edilmesi için Hayes'in (2017) PROCESS Makro Model 4 deseni kullanılmıştır. Model 4 deseninde X'in (bağımsız değişken) Y (bağımlı değişken) üzerindeki etkisi M'nin (aracı değişken) aracı rolüyle ölçülmektedir. Diğer bir ifadeyle model 4, X'in M üzerindeki etkisinin Y'de ne düzeyde bir değişime yol açtığını ortaya koymaktadır. Bu konuda Hayes PROCESS Makro Model 4 deseninin hem X'in Y üzerindeki doğrudan etkisini hem de aracı değişken girdiğinde X'in Y üzerindeki dolaylı etkisini görmeye imkân sağladığını belirtmektedir (Hayes, 2017: 86). Söz konusu analiz için SPSS 22 paket programından yararlanılmıştır.

3. Bulgular

Katılımcılardan elde edilen veriler üzerinde mevcut araştırmanın varsayımlarını test etmek için regresyon temelli aracılı model analizleri yapılmış ve elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

3.1. Ön Analizler

Mevcut araştırmada test edilecek modelin analizi yapılmadan önce çoklu regresyon analizlerine özgü varsayımların uygunluğu test edilmiştir. Bu kapsamda öncelikle veri setinde uç değerlerin olup olmadığı kontrol edilmiş ve sonrasında değişkenlerin normallikleri

incelenmiştir. Bunlara ek olarak çoklu regresyon analizinin bir diğer varsayımı olan çoklu doğrusallık varsayımı test edilmiştir.

İlk olarak veri setinde uç değerlerin olup olmadığını değerlendirmek için Tabachnick ve Fidell'in (2015) önerdiği kılavuz kullanılarak her bir verinin Mahalonobis uzaklıkları hesaplanmıştır. Buna göre kritik ($X^2=13.816$) değeri geçen iki verinin (114 ve 314. katılımcılar) olduğu görülmüştür. Fakat genel örneklem büyüklüğü dikkate alındığında söz konusu iki verinin veri setinde kalmasına karar verilmiştir. Diğer taraftan regresyon analizinin önemli bir varsayımı olan normalliğin test edilmesi için ise değişkenlerin çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmış ve elde edilen katsayıların -1 ile +1 arasında değiştiği görülmüştür (Tablo 1). Alanyazında verilerin normal dağılım göstermesi için çarpıklık katsayısı için 3, basıklık katsayısı için ise 10 değerleri kritik değer olarak belirtilmektedir (Weston & Gore, 2006). Çarpıklık ve basıklık katsayılarının haricinde değişkenlerin histogram ve saçılım grafikleri incelenmiş ve bu grafiklerin de verilerin normal dağılımına işaret ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre mevcut verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

Tablo 1

Araştırma Değişkenlerinin Ortalama ve Standart Sapmaları ve Değişkenler Arası Korelasyonlar

Değişkenler	1	2	3	4	Ort.	Ss.
1. İYİ	-				69.33	14.00
2. İİD	0.65*	-			102.19	26.02
3. İD	0.55*	0.71*	-		25.64	6.86
4. YD	0.54*	0.61*	0.54*	-	21.95	6.90
Çarpıklık	-0.16	-0.82	-0.75	-0.335		
Basıklık	-0.32	0.46	-0.01	-0.62		

* $p < .001$

İYİ: İnsana Yakışır İş; İİD: İş İhtiyaçları Doyumu; İD: İş Doyumu; YD: Yaşam Doyumu

Ort. Ortalama; Ss. Standart Sapma

Araştırmanın değişkenleri arasında çoklu bağlantı probleminin olup olmadığını incelemek için değişkenler arası korelasyon katsayıları incelenmiştir. Elde edilen sonuca göre insana yakışır iş ile iş ihtiyaçları doyumu ($r = 0.651$; $p < .001$), iş doyumu ($r = 0.552$; $p < .001$) ve yaşam doyumu ($r = 0.535$; $p < .001$) arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkiler olduğu görülmüştür. İş ihtiyaçları doyumu ile iş doyumu ($r = 0.709$; $p < .001$) ve yaşam doyumu ($r = 0.611$; $p < .001$) arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Elde edilen sonuçlar değişkenler arasındaki en yüksek korelasyon katsayısının 0.709 olduğunu göstermektedir. İlgili literatürde, çoklu bağlantı probleminden söz edilebilmesi için değişkenler

arasında 0.90 ve daha üstü bir ilişkinin olması gerektiği belirtilmektedir (Çokluk vd., 2014). Ayrıca elde edilen sonuçlara göre bütün bağımsız değişkenlerin varyans şişirme faktörlerinin 1'e yakın olduğu görülmüştür. Bu durumun da çoklu doğrusallığın olmadığına yönelik bir diğer kanıt olduğu söylenebilir (Menard, 2001). Dolayısıyla elde edilen değerlere göre değişkenlerin çoklu doğrusallık varsayımını karşılar nitelikte olduğu söylenebilir.

3.2. Aracı Değişkenli Model Analizlerinin Bulguları

Mevcut araştırmada insana yakışır iş ile iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerde iş ihtiyaçları doyumunun aracılık rolünü incelemek için Hayes'in (2017) Process Makro Model 4 deseni kullanılmıştır. Bu kapsamda ilk olarak iş doyumunun bağımlı değişken olduğu birinci model test edilmiştir. Test edilen modelin sonuçları Tablo 2'de verilmektedir.

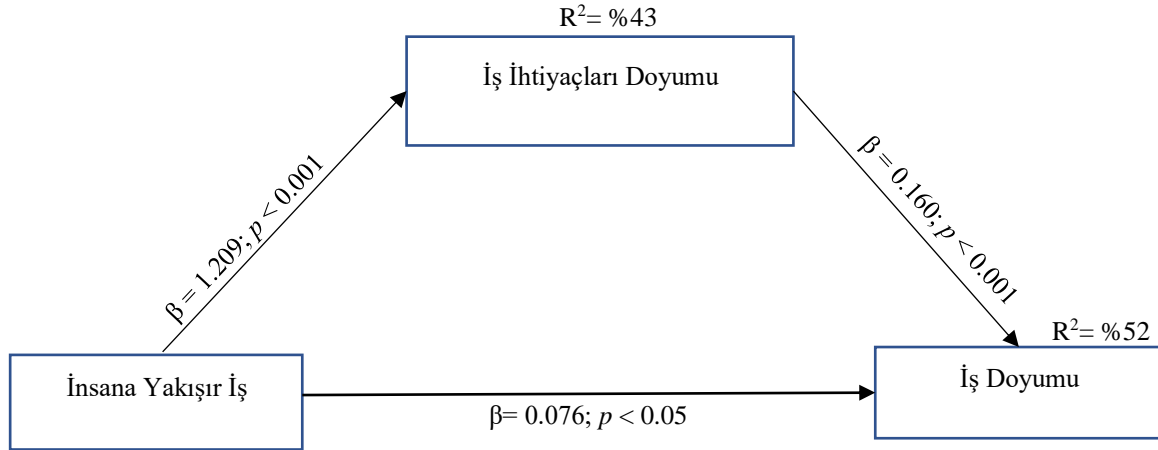
Tablo 2
İş Doyumu Modeli Sonucu

Model 1. Bağımlı Değişken: İş Doyumu							
	B	SH	t	Güven Aralığı		R ²	F
				LL%95CI	UL%95CI		
Sabit	3,980	1,306	3,048	1,412	6,548	0.52	188,100**
İYİ	0,076	0,024	3,193*	0,029	0,123		
İİD	0,160	0,013	12,446**	0,135	0,186		
İnsana Yakışır İş ile İş Doyumu Arasındaki İlişkide İş İhtiyaçları Doyumunun Aracılık Etkisi							
	Dolaylı Etki	SH		LL%95CI	UL%95CI		
İİD	0.194	0.021		0.155	0.236		

* $p < 0.05$, ** $p < 0.001$, İYİ: İnsana Yakışır İş; İİD: İş İhtiyaçları Doyumu; SH: Standart Hata

Tablo 2'de görüldüğü üzere ilgili model kapsamında bağımsız değişkenler birlikte iş doyumundaki varyansın %52'sini açıklamışlardır ($R^2 = 0.52$, $f(3-354) = 188,100$, $p < 0.001$). Buna ek olarak hem insana yakışır iş ($\beta = 0.076$, $SH = 0.024$, %95 CI = [0.029, 0.123]) hem de iş ihtiyaçları doyumunu ($\beta = 0.160$, $SH = 0.013$, %95 CI = [0.135, 0.186]) tek başlarına iş doyumunu anlamlı bir şekilde yordamıştır.

Elde edilen analiz sonuçlarına göre güven aralığı değerlerinin sıfırı içermemesinden dolayı insana yakışır iş ile iş doyumunu arasındaki ilişkide iş ihtiyaçları doyumunun anlamlı bir aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\beta = 0.194$, $SH = 0.021$, 95% CI = [0.155, 0.236]). Analiz sonucundaki bulguların model üzerinde gösterilmiş hali ise Şekil 1'de verilmektedir.



Şekil 1.
Araştırma Kapsamında Test Edilen İş Doyumu Modelinin Sonuç Görseli

Şekil 1’de görüldüğü üzere insana yakışır iş değişkeni hem iş ihtiyaçları doyumunu ($\beta = 1.209; p < 0.001$) hem de iş doyumunu ($\beta = 0.076; p < 0.05$) anlamlı şekilde yordamaktadır. Benzer şekilde iş ihtiyaçları doyumunu ise iş doyumunu anlamlı şekilde yordamaktadır ($\beta = 0.160; p < 0.001$). İş doyumunu modeli bir bütün olarak incelendiğinde ise insana yakışır iş, iş ihtiyaçları doyumunun aracılık etkisiyle iş doyumunu %52 oranında yordadığı anlaşılmaktadır ($R^2 = 0.52, f(3-354) = 188,100, p < 0.001$).

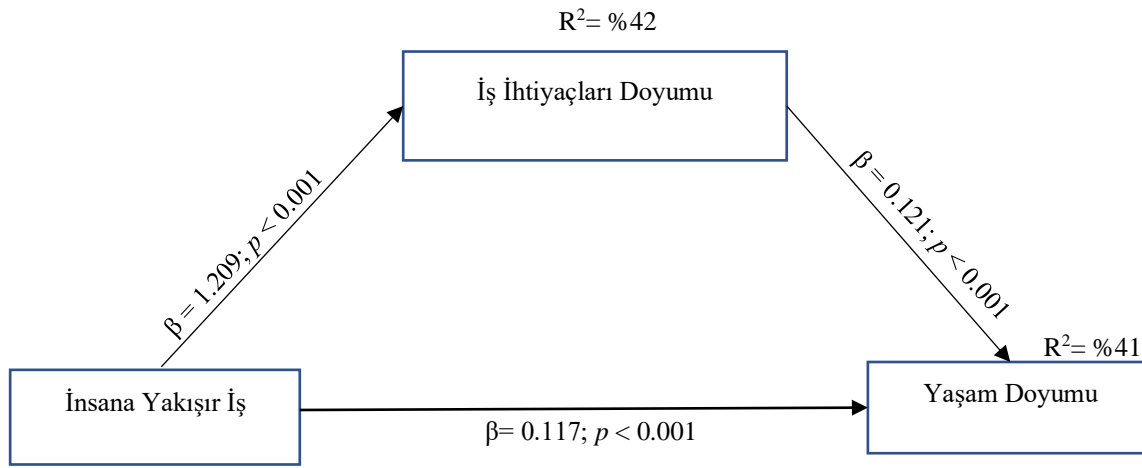
Araştırma kapsamında test edilen ikinci modelde ise yaşam doyumunu modelde bağımlı değişken olarak konumlandırılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 3’te verilmektedir.

Tablo 3
Yaşam Doyumu Modeli Sonucu

Model 1. Bağımlı Değişken: Yaşam Doyumu							
	B	SH	t	Güven Aralığı		R ²	F
				LL%95CI	UL%95CI		
Sabit	1.471	1.457	1.001	-1.396	4.337	0.41	119.904*
İYİ	0.117	0.027	4.382*	0.065	0.170		
İİD	0.121	0.014	8.424*	0.093	0.149		
İnsana Yakışır İş ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide İş İhtiyaçları Doyumunun Aracı Etkisi							
	Dolaylı Etki	SH		LL%95CI	UL%95CI		
İİD	0.146	0.019		0.109	0.184		

* $p < 0.001$. İYİ: İnsana Yakışır İş; İİD: İş İhtiyaçları Doyumu; SH: Standart Hata

Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre bağımsız değişkenler birlikte yaşam doyumundaki varyansın %41'ini açıklamaktadır ($R^2 = 0.41$, $f(3-354) = 119.904$, $p < 0.001$). Buna ek olarak hem insana yakışır işin ($\beta = 0.117$, $SH = 0.027$, %95 CI = [0.065, 0.170]) hem de iş ihtiyaçları doyumunun ($\beta = 0.121$, $SH = 0.014$, %95 CI = [0.093, 0.149]) tek başlarına da yaşam doyumunu anlamlı bir şekilde yordadığı anlaşılmıştır (Tablo 3). Ayrıca iş ihtiyaçları doyumunun insana yakışır iş ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir aracılık rolü olduğu görülmüştür ($\beta = 0.146$, $SH = 0.019$, 95% CI = [0.109, 0.184]). Şekil 2'de ise elde edilen bu sonuçların model üzerindeki gösterimi sunulmaktadır.



Şekil 2.
Araştırma Kapsamında Test Edilen Yaşam Doyumu Modelinin Sonuç Görseli

Şekil 2'de görüldüğü üzere yaşam doyumunu hem insana yakışır iş değişkeni tarafından ($\beta = 0.117$; $p < 0.001$) hem de iş ihtiyaçları doyumunu değişkeni tarafından ($\beta = 0.121$; $p < 0.001$) anlamlı şekilde yordamaktadır. Yaşam doyumunu modeli bir bütün olarak incelendiğinde ise insana yakışır iş, iş ihtiyaçları doyumunun aracılık etkisiyle yaşam doyumunu %41 oranında yordadığı anlaşılmaktadır ($R^2 = 0.41$, $f(3-354) = 119,904$, $p < 0.001$).

4. Tartışma

Bu araştırmanın amacı Çalışma Psikolojisi Kuramının ileri sürdüğü teorik modelin ikinci kısmı olan insana yakışır işin sonuçlarını Türkiye'de çalışan yetişkinler üzerinde test etmektir. Bu kapsamda iki farklı model testinin gerçekleştirildiği çalışmada ilk olarak insana yakışır iş ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide iş ihtiyaçları doyumunun aracı rolü incelenmiştir. Ardından ikinci modelde ise yaşam doyumunu değişkeninin yerine iş doyumunu değişkeni koyularak model testi tekrarlanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre insana yakışır iş, iş ihtiyaçları doyumunun aracılık etkisiyle birlikte yaşam doyumundaki varyansın

%41'ini, iş doyumundaki varyansın ise %52'sini anlamlı olarak yordamaktadır. Diğer taraftan iş ihtiyaçları doyumunu ise insana yakışır iş ile yaşam doyumunu ve iş doyumunu arasındaki ilişkide anlamlı bir aracı rol oynamıştır.

Mevcut araştırmadan elde edilen ilk bulgu insana yakışır işin yaşam doyumunu ve iş doyumunu anlamlı şekilde pozitif yönde yordamasıdır. Bu sonuç insana yakışır bir işe sahip olan kişilerin işlerinden ve yaşamlarından aldıkları doyumun daha yüksek olduğuna işaret etmektedir. Elde edilen bu sonuç alanyazındaki çeşitli araştırmaların bulgularıyla örtüşmektedir (Chen vd., 2020; Kozan vd., 2019; Masdonati vd., 2019; Wang vd., 2019). İnsana yakışır iş temelde kaliteli bir istihdama atıfta bulunmaktadır ve araştırmacılar psikolojik olarak kişinin yaptığı işten doyum almasının ve yaptığı işle birlikte özerklik ve yetkinlik duygusu kazanmasının insana yakışır işin evrensel vizyonunun ayrılmaz bir parçası olduğunu kabul etmektedirler (Deranty & MacMillan, 2012: 392-396). Dolayısıyla insana yakışır bir işe sahip olma durumu bir kişinin işinden doyum almasının en önemli kaynaklarından biri olarak değerlendirilebilir. İş doyumuna benzer olarak yaşam doyumunun da önemli kaynaklarından birisinin insana yakışır iş olduğu söylenebilir. Çünkü iş ve sosyal hayat çoğunlukla birbirinin içine geçmiş ve karşılıklı olarak birbirini etkileyen roller olarak ifade edilmektedir (Warner & Hausdorf, 2009). Diğer taraftan iş ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkileri inceleyen kapsamlı tarama araştırmaları kaliteli bir işe sahip olmanın önemli göstergelerinden birisinin de yüksek yaşam doyumunu olduğunu vurgulamaktadırlar (Rain vd., 1991; Rice vd., 1980). Sonuç olarak kişilerin kaliteli bir iş olarak da tanımlanabilen insana yakışır bir işe sahip olmalarının hem yaşam doyumlarını hem de iş doyumlarını pozitif yönde etkilediği söylenebilir.

Mevcut araştırmadan elde edilen ikinci bulgu ise insana yakışır iş ile iş doyumunu arasındaki ilişkide iş ihtiyaçları doyumunun anlamlı bir aracı rolünün olmasıdır. Elde edilen bu sonuç Çalışma Psikolojisi Kuramı çerçevesinde iş ihtiyaçları doyumunun aracı etkisine yönelik ileri sürülen varsayımla örtüşmektedir (Autin vd., 2019; Duffy vd., 2016). Bu sonuca göre kişiler sahip oldukları insana yakışır bir iş vasıtasıyla iş ihtiyaçlarında doyum sağlamak ve bu durum da iş doyumlarına pozitif yönde yansımaktadır. Bu bulguyu daha net anlamak için her bir yolun sırasıyla açıklanması daha işlevsel olabilir.

Buna göre elde edilen sonucun ilk kısmı insana yakışır işin iş ihtiyaçları doyumunu anlamlı şekilde yordamasıdır. Alanyazın incelendiğinde mevcut bulguyu destekleyen çeşitli araştırma sonuçlarına rastlanmıştır (Duffy vd., 2019; Huang vd., 2020). İki kavramın içerdiği anlamlar incelendiğinde elde edilen bu bulgunun beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

Çünkü insana yakışır iş genel olarak bir işin sağlık hizmetleri ya da güvenli çalışma ortamı gibi çeşitli nitelikleri ne ölçüde içerdiği ile ilgilidir (Duffy vd., 2017). Diğer taraftan iş ihtiyaçları doyumu ise kişinin yaşamını sürdürme ya da sosyal katkı gibi temel gereksinimlerini işi vasıtasıyla karşılmasına atıfta bulunmaktadır (Autin vd., 2019). Buna göre bir işin kişiye yeterli gelir ve sağlık bakımı sağlaması, dinlenmek için boş zamana olanak tanınması ve kişiye güvenli çalışma koşulları imkânı sunması, o işin kişinin yaşamını sürdürmesi ya da işe yönelik içsel motivasyonunu artırması gibi çeşitli iş ihtiyaçlarının doyumuna olumlu yönde yansiyabilir. Dolayısıyla insana yakışır bir işe sahip olmak kişinin iş ihtiyaçlarının doyurulmasını büyük oranda sağlayabilir.

Elde edilen sonucun ikinci kısmına göre ise iş ihtiyaçları doyumunun sağlanması kişinin iş doyumunda pozitif bir etkiye yol açmaktadır. Alanyazın incelendiğinde iş ihtiyaçları doyumuna ile iş doyumuna arasında pozitif ilişki bulan çok sayıda güncel araştırmaya rastlanmıştır (Brunelle & Fortin, 2021; Busque-Carrier, 2021; Kim vd., 2021). İş ihtiyaçları kendi içinde ele alındığında ise her bir iş ihtiyacından doyum elde edilmesinin iş doyumunu çeşitli yönlerden destekleyebileceği söylenebilir. Örneğin Clark ve arkadaşları (1996) tarafından yapılan bir araştırmada iş ihtiyaçlarından birisi olan yaşamını sürdürme ihtiyacının iş doyumuna ile ilişkili olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre söz konusu araştırmada yaşamını sürdürece kadar gelir elde edemeyen çalışanların mevcut işlerinden aldıkları doyum düzeyinin diğer çalışanlara göre anlamlı şekilde düşük olduğu görülmüştür (Clark vd., 1996). Benzer şekilde kişinin işi vasıtasıyla topluma bir katkı sağladığını düşünmesi ve çeşitli ilişkiler kurması da iş doyumunu artırıcı bir unsur olarak değerlendirilebilir. Bu konuda Carlan (2007) tarafından yapılan bir meta analiz çalışmasında kişilerin işleri vasıtasıyla topluma ve dünyaya katkı sağlama düşüncelerinin iş doyumuna pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Diğer taraftan Gagne ve Deci'nin (2005) Öz-Belirleme Kuramı'nı çalışma ve iş temelinde ele aldıkları araştırmalarında ise öz-belirleme ihtiyacı gibi temel psikolojik ihtiyaçların yerine getirilmesinin çalışanların iş doyumunu artıracığı ifade edilmektedir. Tüm bunlar birlikte değerlendirildiğinde kişilerin mevcut işleri vasıtasıyla iş ihtiyaçlarında doyum sağlamalarının iş doyumlarını destekleyici bir faktör olduğu söylenebilir.

Mevcut araştırma kapsamında test edilen ikinci modelde ise insana yakışır iş ile yaşam doyumuna arasındaki ilişkide iş ihtiyaçları doyumunun anlamlı bir aracı rol üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır. Yukarıda da açıklandığı üzere insana yakışır iş, iş ihtiyaçlarının doyurulmasında önemli bir role sahiptir. Bu model sonucuna göre iş ihtiyaçları doyumunu yaşam doyumunu da anlamlı şekilde yordamaktadır. Alanyazında mevcut bulguyu destekleyen çeşitli araştırmalar

bulunmaktadır. Örneğin Autin ve arkadaşlarının (2019) İş İhtiyaçları Doymu Ölçeği'ni geliştirdikleri araştırmalarında iş ihtiyaçlarının her bir boyutunun yaşam doyumunu pozitif yönde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan daha önceki araştırmalarda da iş ihtiyaçlarının boyutlarından olan yaşamı sürdürme (Diener vd., 2015; Kahneman & Deaton, 2010) ya da ilişki kurma (Simon vd., 2010) gibi ihtiyaç doyumlarıyla yaşam doymu arasında anlamlı ilişkiler bulan çeşitli araştırmalar mevcuttur. Bunlara ek olarak öz-belirleme kuramı alanyazınında da öz-belirleme ihtiyacı doyumunun genel iyi-oluş değişkenleriyle arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğunu belirten çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Deci & Ryan, 2008; Gagne & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000). İş ihtiyaçları doymu ile yaşam doymu arasındaki ilişkiyi değerlendiren araştırmacılar kişinin mevcut işi vasıtasıyla çeşitli ihtiyaçlarını karşılayabilmesinin onun iş dışındaki iyi oluş düzeyini doğrudan etkileyebileceğini varsaymaktadırlar (Autin vd., 2019; Duffy vd., 2016). Örneğin kişinin işinden elde ettiği gelir vasıtasıyla yaşamını sürdürme ihtiyacını karşılayabilmesi o kişinin iş dışında geçirdiği zamanını etkileyebilir. Benzer şekilde kişinin daha geniş bir sosyal dünyaya katkı sağladığını düşünmesi ya da yaptığı işi bir motivasyon aracı olarak görmesi de kişinin yaşamına bir anlam katabilir ve kişi yaşamından bu sayede doyum sağlayabilir. Dolayısıyla iş ihtiyaçları doyumunun kişilerin yaşam doyumlarını besleyen bir faktör olduğu da söylenebilir.

5. Sınırlılıklar ve Öneriler

Mevcut araştırma kendi içinde bazı sınırlılıkları barındırmaktadır. Bu sınırlılıklardan ilki araştırmada kullanılan yöntem çeşidinden kaynaklanmaktadır. Mevcut araştırmada kesitsel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Buna göre mevcut araştırmanın bulgularına dayalı olarak değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik çıkarımlarda bulunulabilir. Diğer bir ifade ile değişkenler arasında herhangi bir neden sonuç ilişkisinden söz edilememektedir. Dolayısıyla gelecek çalışmalarda boylamsal araştırma yöntemine dayalı ya da deneysel araştırma desenleri temelinde araştırmalar kurgulanabilir ve mevcut araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkiler neden sonuç ilişkisine göre yeniden yorumlanabilir. Mevcut araştırmanın ikinci sınırlılığı ise örneklemden kaynaklanmaktadır. Araştırmanın örnekleminin büyük bir çoğunluğu düzenli bir gelire sahip olan ve ekonomik olarak orta sınıfta yer alan çalışanlardan oluşmaktadır. Dolayısıyla örneklemin toplumun daha düşük sosyoekonomik düzeye sahip kesiminin görüşlerini yansıtmada zayıf olduğu söylenebilir. Buna göre mevcut araştırmadan elde edilen bulguların yorumlanmasında bu sınırlılığın göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Araştırmada kullanılan değişkenlerin toplam puanlar üzerinden modele dahil edilmesi ise mevcut araştırmanın bir diğer sınırlılığı olarak ifade edilebilir. Araştırmada

kullanılan katılımcı sayısının kısıtlı olması değişkenlerin alt boyutlarının ayrı ayrı modele dahil edilememesine yol açmıştır. Dolayısıyla bu durum değişkenlerin alt boyutları arasındaki olası ilişkilerin göz ardı edilmesine neden olmaktadır. Bu sınırlılığa dayalı olarak konu ile ilgili gelecekteki araştırmalarda test edilecek modellerde değişkenlerin alt boyutlarının da ayrı ayrı ele alınması önerilebilir.

Mevcut araştırmanın bulgularına dayalı olarak hem araştırmacılara hem de politika yapıcılara çeşitli önerilerde bulunulabilir. Buna göre bu araştırmadan elde edilen bulgular insana yakışır işin kişiler için ne düzeyde bir öneme sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla politika yapıcıların mevcut iş gücü piyasasında belirli standartlara sahip yeni iş alanları açması ve daha da önemlisi her bir istihdam alanında insana yakışır işin özelliklerini içinde barındıracak derecede düzenlemeler yapmaları oldukça büyük bir önem arz etmektedir. Bu konuda özellikle kayıt dışı istihdam çerçevesinde birçok haktan yoksun olarak çalışan kişilerin devlet tarafından tespit edilmesi ve söz konusu iş yerlerinin sıkı denetime tabi tutulması kişilerin insana yakışır bir işi elde etme imkanlarını artırabilir.

Mevcut araştırmadan hareketle gelecekte çalışma psikolojisi üzerine çalışma yapacak araştırmacılara da çeşitli öneriler verilebilir. Yukarıda da bahsedildiği üzere gelecekteki araştırmalarda çalışma psikolojisi değişkenleri arasındaki ilişkilerin daha net anlaşılması için boylamsal ve deneysel araştırma yöntemleri kullanılabilir. Ayrıca çalışma psikolojisi varsayımlarının toplumun genelinde doğru olup olmadığının test edilmesi için araştırmalar toplumun her kesimini kapsayan katılımcılar üzerinde gerçekleştirilebilir. Bunlara ek olarak özellikle kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarını daha etkili hale getirmek için insana yakışır işin elde edilmesi ve iş ihtiyaçları doyumunu üzerine çalışma psikolojisi kuramı temelinde çeşitli psikolojik danışma müdahaleleri geliştirilebilir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Katkı Oranı Beyanı: Sorumlu yazar: %50 Diğer yazar: %30 Diğer yazar: %20

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

Etik Onay: İnsan katılımcıları içeren bu çalışmada gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve/veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki Bildirgesi'ne ve sonraki değişikliklere veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur.

Bilgilendirilmiş Onam: Çalışmaya dahil edilen tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alındı.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Contribution Rate Statement: Corresponding author: %50 Other author: %30 Other author: %20

Conflicts of Interest: There is no potential conflict of interest in this study.

Ethical Approval: All procedures performed in this study involving human participants were in accordance with the ethical standards of the institutional and/or national research committee and with the 1964 Declaration of Helsinki and its later amendments or comparable ethical standards.

Informed Consent: Informed consent was obtained from each respondent.

KAYNAKÇA

- Allan, B. A., Autin, K. L. & Wilkins-Yel, K. G. (2021). Precarious work in the 21st century: A psychological perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 1-13.
- Autin, K. L., Duffy, R. D., Blustein, D. L., Gensmer, N. P., Douglass, R. P., England, J. W. & Allan, B. A. (2019). The development and initial validation of the Work Needs Satisfaction Scale: Measuring basic needs within the Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 66 (2), 195-209.
- Autin, K. L., Williams, T. R., Allan, B. A. & Herdt, M. E. (2021). Decent work among people of color: The moderating role of critical consciousness. *Journal of Career Assessment*. 30(3), 455-473.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G. & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229-253.
- Bilgin, N. (1995). *Sosyal psikolojide yöntem ve pratik çalışmalar*. Sistem Yayıncılık.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, Counseling and Public Policy*. Routledge.
- 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), 228-240.
- Blustein, D. L. & Duffy, R. D. (2020). Psychology of working theory. In S. D. Brown & R. W. Lent (Ed.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 201-235). John Wiley & Sons.
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A. & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7, 407-417.
- Brunelle, E. & Fortin, J. A. (2021). Distance makes the heart grow fonder: An examination of teleworkers' and office workers' job satisfaction through the lens of self-determination theory. *SAGE Open*, 11, 11-1.
- Busque-Carrier, M., Ratelle, C. F. & Le Corff, Y. (2021). Work values and job satisfaction: The mediating role of basic psychological needs at work. *Journal of Career Development*, 49(6), 1386-1401.
- Butterworth, P., Leach, L. S., McManus, S. & Stansfeld, S. A. (2013). Common mental disorders, unemployment and psychosocial job quality: Is a poor job better than no job at all? *Psychological Medicine*, 43 (8), 1763-1772.
- 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.
- Buyukgoze-Kavas, A. & Autin, K. L. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 64-76.
- Büyükgöze-Kavas, A. & Ünal, Ş. (2019). Çalışma iradesi ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2 (2), 194-214.
- Carlan, P. E. (2007). The search for job satisfaction: A survey of Alabama policing. *American Journal of Criminal Justice*, 32 (1), 74-86.
- Chen, S. C., Jiang, W. & Ma, Y. (2020). Decent work in a transition economy: An empirical study of employees in China. *Technological Forecasting and Social Change*, 153, 119947.
- Clark, A., Oswald, A. & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69 (1), 57-81.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. (3. baskı). Pegem Akademi.
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (59), 1252-1262.

- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology, 49* (3), 14-23.
- Deranty, J. P. & MacMillan, C. (2012). The ILO's Decent Work initiative: Suggestions for an extension of the notion of "decent work". *Journal of Social Philosophy, 43* (4), 386-405.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49* (1), 71-75.
- Diener, E. D., Oishi, S. & Lucas, R. E. (2015). National accounts of subjective well-being. *American Psychologist, 70* (3), 234-242
- 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.
- Douglass, R. P., Velez, B. L., Conlin, S. E., Duffy, R. D. & England, J. W. (2017). Examining the psychology of working theory: Decent work among sexual minorities. *Journal of Counseling Psychology, 64*, 550-559.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L. & Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of Counseling Psychology, 60* (1), 42-52.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., ... Santos, E. J. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology, 64*, 206-221.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A. & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology, 63* (2), 127-148.
- 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*, 1-14.
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Gensmer, N. P., Raque-Bogdan, T. L., Douglass, R. P., England, J. W. & Buyukgoze-Kavas, A. (2019). Linking decent work with physical and mental health: A psychology of working perspective. *Journal of Vocational Behavior, 112*, 384-395.
- Duffy, R. D., Prieto, C. G., Kim, H. J., Raque-Bogdan, T. L. & Duffy, N. O. (2021). Decent work and physical health: a multi-wave investigation. *Journal of Vocational Behavior, 127*, 103544.
- Duffy, R. D., Velez, B. L., England, J. W., Autin, K. L., Douglass, R. P., Allan, B. A. & Blustein, D. L. (2018). An examination of the Psychology of Working Theory with racially and ethnically diverse employed adults. *Journal of Counseling Psychology, 65* (3), 280-293.
- Dugan, A. G., Decker, R. E., Zhang, Y., Lombardi, C. M., Garza, J. L., Laguerre, R. A., ... & Cavallari, J. M. (2022). Precarious work schedules and sleep: A Study of unionized full-time workers. *Occupational Health Science, 6*, 1-31.
- 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), 251-264.
- Facey, M. E. & Eakin, J. M. (2010). Contingent work and ill-health: Conceptualizing the links. *Social Theory & Health, 8* (4), 326-349.
- Gagné, M. & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior, 26* (4), 331-362.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.
- Huang, W., Shen, J., Yuan, C. & Li, M. (2020). Roles of gender and basic need satisfaction in decent work perception and voice behavior. *Employee Relations, 43* (1), 263-278.

- International Labor Organization (2008). ILO declaration on social justice for a fair globalization. 15 Temmuz 2022, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf.
- International Labor Organization (2013). Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators. 15 Temmuz 2022, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf.
- International Labor Organization (2015). World employment social outlook: Trends 2015. 15 Temmuz 2022, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_337069.pdf.
- International Labor Organization (2018). World employment social outlook: Trends 2018. 15 Temmuz 2022, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf.
- International Labor Organization (2021). Global call to action for a human-centred recovery from the Covid-19 crisis that is inclusive, sustainable and resilient. 15 Temmuz 2022, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806092.pdf.
- International Labor Organization (2022). World employment and social outlook: Trends 2022. 15 Temmuz 2022, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_834081.pdf.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core self-evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83 (1), 17-34.
- Kahneman, D. & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of The National Academy of Sciences*, 107 (38), 16489-16493.
- Keser, A. (2005). *The relationship between job and life satisfaction in automobile sector employees in Bursa-Turkey*. European Congress of Work and Organizational Psychology, Istanbul, Turkey.
- Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D. & Perez, G. (2022) (Değerlendirmede). A cross-cultural validation of Psychology of Working theory with Turkish working adults. 26 Aralık 2022, <https://personel.omu.edu.tr/tr/ayseur/manuscripts>.
- Kim, J. H., Yoo, K., Lee, S. & Lee, K. H. (2021). A validation study of the work need satisfaction scale for Korean working adults. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-16.
- Kim, S. Y., Fouad, N., Maeda, H., Xie, H. & Nazan, N. (2018). Midlife work and psychological well-being: A test of the psychology of working theory. *Journal of Career Assessment*, 26 (3), 413-424.
- Kozan, S., Isik, E., & Blustein, D. L. (2019). Decent work and well-being among low-income Turkish employees: Testing the psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 66, 317-327.
- Masdonati, J., Schreiber, M., Marcionetti, J. & Rossier, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 12-27.
- Menard, S. (2001). *Applied logistic regression analysis*. (2nd ed.). Sage University Paper.
- Paul, K. I. & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (3), 264-282.
- Rain, J. S., Lane, I. M. & Steiner, D. D. (1991). A current look at the job satisfaction/life satisfaction relationship: Review and future considerations. *Human Relations*, 44 (3), 287-307.
- Rice, R. W., Near, J. P. & Hunt, R. G. (1980). The job-satisfaction/life-satisfaction relationship: A review of empirical research. *Basic and Applied Social Psychology*, 1 (1), 37-64.

- 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), 68-78.
- Simon, L. S., Judge, T. A. & Halvorsen-Ganepola, M. D. (2010). In good company? A multi-study, multi-level investigation of the effects of coworker relationships on employee well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 76 (3), 534-546.
- Swanson, J. L. (2012). Work and psychological health. N. A. Fouad, J. A. Carter, & L. M. Subich (Ed.), *APA Handbook of Counseling Psychology* (ss. 3-27). American Psychological Association Press.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı*. (Çev. M. Baloğlu). Nobel Yayınevi.
- 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.
- Wang, D., Jia, Y., Hou, Z. J., Xu, H., Zhang, H. & Guo, X. L. (2019). A test of psychology of working theory among Chinese urban workers: Examining predictors and outcomes of decent work. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 1-11.
- Warner, M. A. & Hausdorf, P. A. (2009). The positive interaction of work and family roles: Using need theory to further understand the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 24 (4), 372-385.
- Weston, R. & Gore, P. A. (2006). A brief guide to structural equation modeling. *The Counseling Psychologist*, 34 (5), 719-751.