

Çalışma Psikolojisi Kuramı Bağlamında İnsana Yakışır İş Modeli

Zeynep Öznur Yazan^{a, b}, Furkan Kirazcı^c, Ayşenur Büyükgöze-Kavas^d

Özet

Çalışma Psikolojisi Kuramı, ekonomik açıdan sınırlı kaynaklara ve ayrımcılığa maruz kalan bireylerin çalışma ile ilgili deneyimlerini incelemek amacıyla geliştirilmiştir. Kuramın merkezinde İnsana Yakışır İş kavramı yer almaktadır ve bu işlere ulaşmayı etkileyen çeşitli bağlamsal ve psikolojik faktörlerin olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda mevcut araştırma, Çalışma Psikolojisi Kuramı temelinde önerilen İnsana Yakışır İş modelinin çalışan yetişkinler üzerinde test edilmesini amaçlamaktadır. Çalışmada 351 katılımcı Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği, Yaşam Boyu Ötekileştirilme Ölçeği, Çalışma İradesi Ölçeği ve İnsana Yakışır İş Ölçeğini doldurmuşlardır. Verilerin analizinde path (yol) analizi kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme çalışma iradesini ve insana yakışır işi negatif ve anlamlı bir şekilde yordarken, çalışma iradesi insana yakışır işi pozitif ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır ve modeldeki tüm değişkeler insana yakışır işin %38'ini açıklamaktadır. Ayrıca çalışma iradesinin bağlamsal faktörler ile insana yakışır iş arasındaki aracı rolü anlamlı bulunmuştur. Son olarak sonuçlar alanyazın temelinde ele alınmış ve uygulamaya yönelik öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler

Çalışma psikolojisi kuramı
İnsana yakışır iş
Bağlamsal faktörler
Psikolojik faktörler

Makale Hakkında

Geliş Tarihi: 09.02.2022
Yayın Tarihi: 24.06.2023
Doi: 10.18026/cbayarsos.1070314

Decent Work Model in the Context of Psychology of Working Theory

Abstract

The Psychology of Working Theory was developed to examine the working experiences of people with limited economic resources who were discriminated in their lifetimes. The Decent Work term is situated in the theory's center and it is proposed that there are contextual and psychological factors affecting access to jobs that fit in the Decent Work. This study aims to test the Decent Work Model as suggested by the Psychology of Working Theory on working Turkish adults. In the study, 351 participants filled out the economic constraints scale, lifetime experiences of marginalization scale, work volition scale and decent work scale. For data analysis, the path analysis method was used. According to the analysis result, economic constraints and marginalization predicted work volition and decent work to be negative and significant, whereas work volition predicted decent work to be positive and significant, and %38 of the change in decent work is explained by other variables. Furthermore, the mediator role of work volition between contextual factors and decent work was found to be significant. Result were discussed on the basis of literature, and suggestions for practice were developed.

Keywords

Psychology of working theory
Decent work
Contextual factors
Psychological factors

About Article

Received: 09.02.2022
Published: 24.06.2023
Doi: 10.18026/cbayarsos.1070314

^a İletişim Yazarı: zeynepoznur.ergin@omu.edu.tr

^b Araştırma Görevlisi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0002-5746-4469

^c Araştırma Görevlisi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0002-8829-3615

^d Profesör Doktor, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0001-9072-7040

Giriş

Çalışma yaşamı, insan hayatının en önemli parçalarından biridir. Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Teşkilatı (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD), insanların yılda ortalama 1687 saati işlerinde çalışarak geçirdiklerini vurgulamaktadır (OECD, 2021). Zamanın büyük bir kısmını kapsayan çalışma, bireylerin psikolojik sağlıkları üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir (Blustein, 2008). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (2020) (International Labour Organization, ILO), vurguladığı gibi günümüzde yaşanan ekonomideki belirsizlikler, teknolojideki hızlı ilerlemeler, iş gücü piyasalarındaki dalgalanmalar ve gelir dağılımındaki eşitsizlikler çalışanlar üzerinde psikolojik bir baskı oluşturmakta ve iş ve çalışma hayatı ile ilgili süreçler, bireylerin kendi kontrolleri dışında gerçekleşmeye başlamaktadır. Bu kapsamda geliştirilen Çalışma Psikolojisi Kuramı, ekonomik açıdan sınırlı kaynaklara sahip olan ve yaşamı boyunca ayrımcılığa veya ötekileştirilmeye maruz kalan bireylerin, çalışma deneyimlerini incelemek amacıyla oluşturulmuştur (Duffy, Blustein, Diemer ve Autin, 2016). Çalışma Psikolojisi Kuramının merkezinde ulaşılması hedeflenen "insana yakışır iş" (decent work) kavramı yer almakta (Autin ve Duffy, 2019; Douglass, Velez, Conlin, Duffy ve England, 2017; England, Duffy, Gensmer, Kim, Buyukgoze-Kavas ve Larson-Konar, 2020) ve böyle işlere sahip olmanın insanların temel bir hakkı olduğu belirtilmektedir (Blustein, 2006). Duffy ve diğerleri (2016)'ne göre, insana yakışır iş; duygusal veya fiziksel istismarın olmadığı güvenli bir çalışma ortamına, sağlık hizmetlerine erişime, yeterli düzeyde ücrette, iş dışında kendine ait bir zamana ve ailevi/ sosyal değerlerle uyumlu bir işe sahip olmak demektir. Bu özelliklere sahip bir işin, insanların hayatta kalma, sosyal ilişki kurma ve öz-belirleme ihtiyaçlarını karşılamasına yardımcı olduğu düşünülmektedir (Blustein, 2006, 2008; Duffy ve diğerleri, 2016). Ayrıca mevcut kuram, insanların kariyer kararlarını ve çalışma deneyimlerini şekillendirme süreçlerinde sosyo-kültürel faktörlerin rolünü göz ardı etmemekte (Kenny, Blustein, Gutowski ve Meerkins, 2018) ve insana yakışır bir işin elde edilmesinde çeşitli bağlamsal (ekonomik kısıtlılıklar, ötekileştirilme) ve psikolojik faktörlerin (çalışma iradesi, kariyer uyumu) önemini vurgulamaktadır. Bu noktada, bağlamsal faktörlerden ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme birbirinden farklı ancak birbiriyle örtüşen yapılar olup, psikolojik faktörler aracılığıyla insana yakışır işi yordamaktadır (Autin, Shelton, Diaz Tapia, Garcia ve Cadenas, 2021; Douglass ve diğerleri, 2017).

İnsana Yakışır İşin Bağlamsal Yordayıcıları

Ekonomik kısıtlılıklar, kişinin içinde yetiştiği aileden başlayarak uzun süre devam eden, finansal kaynaklara erişiminin yeterli olmadığı koşulları ifade etmektedir (Autin ve diğerleri 2021; Duffy ve diğerleri, 2016). Araştırmalar özellikle erken çocukluk döneminde yoksulluğa maruz kalmanın olumsuz etkilerine dikkat çekmektedir (Cooper ve Crosnoe, 2007; Oh, Kim, Park, Mastergeorge ve Roggman 2022). Bunun nedeni ise erken yaşlarda deneyimlenen finansal engellerin, uyarıcı zenginliğinden ve gelişimi destekleyen eğitimsel fırsatlara erişimden yoksun olmayı beraberinde getirmesidir (Crosnoe ve Cooper, 2010; Duncan, Ziol-Guest ve Kalil, 2010). Örneğin, yoksul ailelerin çocuklarında daha düşük düzeyde hazırbulunuşluk, öğrenme ve dil becerileri gelişimi gözlenmekte ve ailelerin ekonomik streslerden dolayı çocuklarının ihtiyaçlarına yeterince karşılık veremedikleri belirtilmektedir (Oh ve diğerleri, 2022). Diğer taraftan, sosyoekonomik düzeyi yüksek olan aileler, çocuklarının bilişsel ve duygusal gelişimi için müzik, spor, dans gibi kültürel faaliyetlere erken yaşlarda yönlendirmekte ve iyi bir akademik yaşam elde etmeleri konusunda onları desteklemektedirler (Qi ve Wu, 2020). Bu nedenle, sosyoekonomik statünün dezavantajlı

konumu, kişinin eğitim hayatını şekillendirmektedir. Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Teşkilatı yayınladığı bir raporda, bireylerin lise eğitimini tamamlama olasılıklarının ailelerin sosyo ekonomik statüleri ile yakından ilişkili olduğuna dikkat çekmektedir (OECD, 2021a). Lise ve devamında yüksek eğitim derecelerinden mezun olmak, işgücü piyasalarının eğitim ve öğrenim açısından donanımlı birey taleplerine karşılık verebilmeyi ve nitelikli işlere erişimi arttırabilmektedir (Blustein, Kenny, Di Fabio ve Guichard, 2019). Bununla birlikte, ekonomik kısıtlılıkları deneyimlemek ilerleyen dönemlerde insana yakışır işlere ulaşmada engelleyici bir unsur olmaktadır (Duffy ve diğerleri, 2016).

Çalışma psikolojisi kuramına göre, insana yakışır işe erişimleri sınırlandıran bir diğer bağlamsal faktör ötekileştirilmedir. Bir kişinin veya grubun “toplum içerisindeki dezavantajlı konumunu ifade eden ötekileştirilme; cinsiyete, cinsel kimliğe, etnik kökene, göçmenlik statüsüne veya bir engele sahip olmaya dayalı olarak” gerçekleşebilir (Duffy ve diğerleri, 2016, s.132). Ötekileştirilen bir grupta yer almak, eğitim süreçleri açısından daha fazla engelle karşılaşmaya neden olmakta ve bu durum ilerleyen yıllarda işsizlik, düşük eğitim düzeyi ve kariyer kararı verebilme yeteneği ile sonuçlanabilmektedir (Albritton, Cureton, Byrd ve Storlie 2020). Bu bağlamda kariyer gelişimini sekteye uğratan ötekileştirilme, insana yakışır işlere erişimi de azaltmaktadır (Autin ve Duffy, 2019). Yapılan çalışmalarda farklı cinsel yönelime sahip bireylere yönelik (Allan, Tebbe, Bouchard ve Duffy, 2019; Douglass ve diğerleri, 2017), kadınlara yönelik (England ve diğerleri, 2020) veya farklı etnik kökenlere yönelik (Douglass, Autin, Büyükgoze-Kavas ve Gensmer, 2020) yapılan ayrımcılığın, bireylerin kariyer yaşantıları üzerinde kendi iradeleriyle seçim yapabilme duygularını azaltarak, insana yakışır işlerden uzaklaşmalarına yol açabildiğinin altı çizilmekte, özellikle bu bireylere yönelik olumsuz bir bakış açısının olduğu bir çalışma ortamında, iş yerinin güvenli bir ortam sağlamadığına ilişkin endişelerinin artabileceği ve bu durumun insana yakışır iş algısı üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olabileceği belirtilmektedir (Allan ve diğerleri, 2019).

İnsana Yakışır İşin Psikolojik Yordayıcıları

Ekonomik kısıtlılıklara ve ötekileştirilmeye daha fazla maruz kalan bireyler, genellikle kariyerlerinde azalan seçim duyguları ve uyum yetenekleri nedeniyle, insana yakışır işleri daha az elde etme eğilimindedirler (Autin ve diğerleri, 2021; Duffy ve diğerleri, 2016; England ve diğerleri, 2020). Kişinin çeşitli engellere rağmen kariyeri üzerindeki seçim duygusu çalışma iradesi ile açıklanmaktadır (Duffy, Diemer, Perry, Laurenzi ve Torrey, 2012). Çalışma Psikolojisi Kuramında insana yakışır işin psikolojik yordayıcılarından biri olarak kabul edilen çalışma iradesi, çevresel koşulların etkisiyle şekillenen bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Autin ve Duffy, 2019; Duffy ve diğerleri, 2016). Örneğin kişinin, ekonomik ve sosyal açıdan kaynaklara sahip olduğu bir çevrede yer alması, kariyer gelişimini destekleyen süreçlere (örneğin eğitimsel fırsatlar, staj imkanları gibi) erişimini kolaylaştırmaktadır ve bu durum bireylerin kariyer kararı verme süreçlerindeki seçim duygularını güçlendirmektedir (Kim vd., 2019). Ayrıca araştırmacılar (Duffy, Bott, Torrey ve Webster, 2013; Duffy, Autin ve Bott, 2015; Duffy, Douglass, Autin ve Allan, 2016) çalışma iradesinin örgütsel destek, çalışma öz-yeterliği, çalışmanın anlamı, iş doyumunu ve kontrol duygusu gibi kariyer süreçleriyle anlamlı ilişkiler gösterdiğini bulmuşlardır. Dolayısıyla, çalışma iradesinin kariyer yaşantıları üzerine olumlu etkisi, insana yakışır işlere erişimin artmasında önemli bir etkiye sahip olabilmektedir.

İnsana Yakışır İş'in psikolojik yordayıcılarından bir diğeri de çalışma hayatının getirdiği zorluklarla veya engellerle baş edebilme becerisi olarak tanımlanan kariyer uyumudur (Savickas ve Porfeli, 2012). Duffy ve diğerleri (2016) kariyer uyumunun hem doğrudan hem

de dolaylı olarak insana yakışır işi yordadığını ileri sürmektedirler. Buna karşın kariyer uyumunun rolünün İnsana Yakışır İş Modelinde daha sınırlı olduğunu ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Duffy, Kim, Allan ve Prieto, 2020). Bu çalışmalar, kariyer uyumu ile insana yakışır iş (Douglass ve diğerleri, 2017; Duffy vd., 2018; Duffy ve diğerleri, 2020), ekonomik kısıtlılıklar ile kariyer uyumu (Douglass ve diğerleri, 2017; Duffy ve diğerleri, 2018; Duffy ve diğerleri, 2019; England ve diğerleri, 2020), ötekileştirilme ile kariyer uyumu (Duffy ve diğerleri, 2018; Duffy ve diğerleri, 2019; Tokar ve Kaut, 2018) ve çalışma iradesi ile kariyer uyumu (Duffy ve diğerleri, 2018; Tokar ve Kaut, 2018) arasında anlamlı ilişkiler bulunmadır. Ayrıca bu çalışmalarda ilişkinin beklenen yönde anlamlı olmamasının kariyer uyumunun işe vuruk tanımındaki eksikliklerden kaynaklı olabileceği vurgulanmış ve kuramcılar son çalışmalarında (Duffy ve diğerleri, 2019; Duffy ve diğerleri, 2020) bu değişkenin modelde isteğe bağlı yer alabileceği veya kaldırılabilirliğini önermişlerdir. Buradan hareketle mevcut çalışmaya, kariyer uyumu değişkeninin dahil edilmemesine karar verilmiştir.

Önceki çalışmalar insana yakışır işin yordayıcılarını, Amerika'da yaşayan Latin kökenli bireyler (Autin ve diğerleri, 2021), farklı etnik kökene sahip çalışan yetişkinler (Duffy vd., 2020), kronik bir hastalığa sahip çalışanlar (Tokar ve Kaut, 2018), kadın çalışanlar (England ve diğerleri, 2020) ve gay, lezbiyen, biseksüel bireyler (Douglass ve diğerleri, 2017) açısından incelemişlerdir. Bununla birlikte çalışan Türk yetişkinlerde Çalışma Psikolojisi modelinin yordayıcılarının test edildiği bir çalışma bulunmamaktadır. Nüfusu 83 milyonu aşan Türkiye'de, istihdamda yer alan kişi sayısı, 29 milyon 652 bine ulaşmış olup [Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), 2021], istihdamın %29.6'sını kadınlar oluştururken, %66'sını erkekler oluşturmaktadır (OECD, 2021b) ve kadınların erkeklerden daha dezavantajlı bir konumda oldukları görülmektedir. Ayrıca Türkiye'nin yavaşlayan ekonomik büyüme hızı (OECD, 2022), birçok olumsuzluğu beraberinde getirmiş özellikle, iş gücü piyasaları, 2020 yılında giderek yükselen oranlarda yarı zamanlı (%11.3) ve geçici işlerde çalışma (%10,8) raporlarına yer vermişlerdir (OECD, 2021c; OECD, 2021d). Geçici, yarı zamanlı ve güvencesiz işlerde çalışma, geliri etkileyerek hanelerin fakirleşmesine neden olmaktadır ve Türkiye'de yoksulluk sınırı altında çalışan kişi sayısının 7.7 milyona ulaşması bu durumu doğrular niteliktedir (Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası, 2021). Tüm bu dezavantajlı durumlar birlikte değerlendirildiğinde, Türkiye'de, çalışan yetişkinlerin insana yakışır işlere erişimlerinin oldukça sınırlı olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, çalışan yetişkinlerden oluşan bir Türk örnekleminde ekonomik kısıtlılıkların ve ötekileştirilmenin hem doğrudan hem de çalışması iradesi yoluyla dolaylı olarak, insana yakışır işi yordaması beklenmektedir.

Yöntem

Çalışma Grubu

Mevcut çalışma kapsamında, hali hazırda bir işte çalışan 351 katılımcıdan (227 kadın, 124 erkek) veri toplanmıştır. Katılımcıların yaşları 20 ile 61 arasında değişmekte olup, yaş ortalamaları 32.75 ($SS = 8.91$) bulunmuştur. Katılımcılar eğitim düzeyleri açısından, ilkökul mezunu ($n = 4$, %1.1), ortaokul mezunu ($n = 2$, % 0.6), lise mezunu ($n = 15$, %4.3), yüksekokul mezunu ($n = 23$, %6.6), üniversite mezunu ($n = 236$, %67.2) ve yüksek lisans/ doktora ($n = 71$, %20.2) mezunu olarak sınıflandırılmıştır. Çalışma durumlarına göre ise kendilerini tam

zamanlı ($n = 286$, %81.5), yarı zamanlı ($n = 53$, %15.1), tam zamanlı kendi işinde ($n = 10$, %2.8) ve yarı zamanlı kendi işinde ($n = 2$, %0.2) çalışan olarak tanımlanmışlardır. Katılımcılar 50'den fazla meslek grubunu temsil etmekte ve en fazla yer alan meslekler öğretmen, ücretli öğretmen, psikolojik danışman, memur, akademisyen, psikolog, mühendis, tekniker, sosyal çalışmacı ve satış danışmanı olarak yer almaktadır. Katılımcıların aylık ortalama kazançları 400 ile 30.000 Türk lirası arasında değişmekte olup, ortalama kazançları 7486.29 ($SS = 4691.92$) Türk lirası bulunmuştur. Ayrıca katılımcılara "1 en az eğitilmiş, en düşük saygınlığa sahip, en az kazançlı işlere sahip kişiler" ile "10 en eğitilmiş, en yüksek saygınlığa sahip, en çok kazanan işlere sahip kişiler" arasında kendilerini sosyal statü açısından hangi seviyede gördükleri sorulmuş ve algılanan ortalama sosyal statü puanı 5.99 ($SS = 1.80$) olarak bulunmuştur.

Veri Toplama Araçları

Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği (ESÖ). Duffy ve diğerleri (2019) tarafından geliştirilmiş, Haram, Buyukgoze-Kavas, Duffy ve Perez (2022) tarafından uyarlanmıştır. Toplamda 5 maddeden oluşan ölçek, "(1) kesinlikle katılmıyorum" ile "(7) kesinlikle katılıyorum" arasında yanıtlanmakta ve ters madde bulunmamaktadır. Ölçeğe ilişkin örnek madde "Hayatımın büyük bir kısmında maddi anlamda zorlandım" şeklindedir. Ölçeğin değerlendirilmesinde toplam puan elde edilmektedir. Orijinal ölçeğin iç güvenirlik katsayısı .94 iken (Duffy ve diğerleri, 2019), uyarlanan ölçekte .97 çıkmıştır (Haram ve diğerleri, 2022). Mevcut araştırmada ise güvenirlik katsayısı .94 bulunmuştur.

Yaşamboyu Ötekileştirilme Ölçeği (YBMÖ). Duffy ve diğerleri (2019) tarafından geliştirilmiş, Haram ve diğerleri (2022) tarafından uyarlanmıştır. Toplam 3 maddeden oluşan ölçek, "(1) kesinlikle katılmıyorum" ile "(7) kesinlikle katılıyorum" arasında yanıtlanmaktadır. Ölçeğe ilişkin örnek madde "Hayatım boyunca kendimi ötekileştirilmiş hissetmeme neden olan pek çok deneyimim oldu" şeklindedir. Ölçeğin değerlendirilmesinde toplam puan kullanılmaktadır. Orijinal ölçeğin iç güvenirlik katsayısı .94 iken (Duffy ve diğerleri, 2019) uyarlanan ölçekte .98 çıkmıştır (Haram ve diğerleri, 2022). Mevcut araştırmada ise iç güvenirlik katsayısı .95 olarak hesaplanmıştır.

Çalışma İradesi Ölçeği (ÇİÖ). Duffy ve diğerleri (2012) tarafından geliştirilmiş, Büyükgöze-Kavas ve Ünal (2019) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Toplamda 13 maddeden oluşan ölçek, "(1) kesinlikle katılmıyorum" ile "(7) kesinlikle katılıyorum" arasında 7'li likert tipinde yanıtlanmaktadır. 3., 5. 6. 7. 8. 10. 11. ve 13. maddeler ters puanlanmakta ve bir toplam puan elde edilmektedir. Ölçek irade, yapısal ve finansal engeller olmak üzere üç alt ölçekten oluşmaktadır. Mevcut çalışmada dört maddeden oluşan "İrade" alt ölçeği kullanılmıştır. Alt ölçeğe ilişkin örnek maddeler "Bugüne kadar istediğim işleri seçebildim" veya "İş seçimlerimde kontrolün tamamıyla bende olduğunu hissediyorum" şeklindedir. Orijinal ölçekte İrade alt ölçeğine ilişkin iç güvenirlik katsayısı .78 iken (Duffy ve diğerleri, 2012), uyarlanan ölçekte .75 bulunmuştur (Büyükgöze-Kavas ve Ünal, 2019). Mevcut çalışmada ise irade alt ölçeğine ilişkin iç güvenirlik katsayısı .85 bulunmuştur.

İnsana Yakıştır İş Ölçeği (İYİÖ). Duffy ve diğerleri (2017) tarafından geliştirilmiş, Büyükgöze-Kavas ve Autin (2019) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Toplamda 15 maddeden oluşan ölçek, "(1) kesinlikle katılmıyorum" ile "(7) kesinlikle katılıyorum" arasında 7'li likert tipinde yanıtlanmaktadır. 7., 8. 10. ve 11. maddeler ters puanlanmakta ve bir toplam puan elde edilmektedir. Ölçeğe ilişkin örnek maddeler "İş yerimdeki insanlarla olan etkileşimimde

kendimi fiziksel olarak güvende hissediyorum” veya “Yaptığım işin karşılığında hak ettiğim ücreti almıyorum” şeklindedir. Ölçek; fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları (FİGÇK), sağlık hizmetlerine erişim (SHE), yeterli ücret (YÜ), boş zaman (BZ), ailevi ve sosyal değerlerin uyumu (ASDU) şeklinde beş alt ölçekten oluşmaktadır. Orijinal ölçeğin bütünü için iç güvenilirlik katsayısı .86 olup, FİGÇK alt ölçeği için .79, SHE alt ölçeği için .97, YÜ alt ölçeği için .87, BZ alt ölçeği için .87 ve ASDU alt ölçeği için .97 bulunmuştur (Duffy ve diğerleri, 2017). Uyarlanan ölçeğin bütünü için iç güvenilirlik katsayısı .80 olup, alt ölçekler için güvenilirlik katsayısı sırasıyla .77, .83, .87, .85, .90 bulunmuştur (Büyükgöze-Kavas ve Autin, 2019). Mevcut çalışmada ise ölçeğin bütününe ilişkin iç güvenilirlik katsayısı .86 olup, FİGÇK, SHE, YÜ, BZ ve ASDU alt ölçekleri için iç güvenilirlik katsayıları sırasıyla .89, .85, .83, .81 ve .93 bulunmuştur.

Kişisel bilgi formu. Araştırmacıların hazırladığı bu formda, katılımcılardan cinsiyet, yaş, çalışma durumu, şu anda çalıştıkları iş, mezun oldukları okul düzeyi, aylık kazançları ve algıladıkları sosyoekonomik düzey ile ilgili bilgiler istenmektedir.

Veri Toplama Süreci

Mevcut araştırma için öncelikle Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 22/10/2021 tarihli ve 2021-844 sayılı kararı ile veri toplama için gerekli etik izinler alınmıştır. Daha sonra veri toplama sürecinde, araştırmacı tarafından hazırlanan Bilgilendirilmiş Onam Formu gönüllü katılım gösteren kişilere verilmiş ve çalışmanın amacı ve süreç hakkında bilgilendirilmişlerdir. Veriler yüz yüze ve çevrimiçi ortamda toplanmıştır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizine geçmeden önce normallik varsayımları gözden geçirilmiştir. Bu kapsamda çarpıklık/basıklık değerleri ve uç değerler incelenmiştir. Tabacnick ve Fidell (2013) çarpıklık/basıklık değerlerinin +1.5 ile -1.5 arasında yer alması gerektiğini ifade etmektedirler. Veri setinde elde edilen değerlerin belirlenen aralıkta (ESÖ için çarpıklık değeri: .197, basıklık değeri: -1.025; YBÖÖ için çarpıklık değeri: .972, basıklık değeri: -.053; ÇİÖ için çarpıklık değeri: -.076, basıklık değeri: -1.020; İYİÖ için çarpıklık değeri: -.068, basıklık değeri: -.633) yer aldığı görülmüştür. Uç değerlerin incelenmesi için Mahalanobis uzaklığı ve standardize edilmiş z katsayılarına bakılmış ve uç değerlerin olmadığı tespit edilmiştir. Daha sonra modelde yer alan değişkenlere ilişkin yol katsayılarının incelenmesi amacıyla Yapısal Eşitlik Modeli altında yer alan Yol (Path) Analizi kullanılmıştır.

Değişkenler Maksimum Olabilirlik (Maximum Likelihood) yöntemiyle analiz edilmiştir. Modele ilişkin uyum değerlerinin belirlenmesinde Jackson, Gillaspı ve Purc-Stephenson (2009) Ki kare (χ^2), Normlaştırılmış χ^2 , Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (NNFI), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) ve Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü (SRMR) değerlerinin rapor edilmesini önermektedirler. Önerilen uyum indekslerinden, RMSEA değerinin .06'dan küçük, CFI ve NNFI değerlerinin .95'den büyük, SRMR değerinin ise .08'den küçük olmasının iyi uyumu gösterdiği, RMSEA değerinin .08 altında yer almasının kabul edilebilir olduğu, .10'nun üzerinde yer almasının ise kötü uyuma işaret ettiği belirtilmektedir (Browne ve Cudeck, 1993; Hu ve Bentler, 1999; Tabacnick ve Fidell, 2013). Ayrıca Kline (2019) Normlaştırılmış χ^2

değerinin 3'ün altında olmasını iyi uyum değeri olarak kabul etmektedir. Analizler SPSS 22 ve IBM AMOS 24 paket programları ile yapılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde araştırmada yer alan değişkenlere ilişkin betimsel istatistiklere ve yol analizine ilişkin bulgulara sırasıyla yer verilmiştir.

Betimsel İstatistikler

Modelde yer alan değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler (ortalama, standart sapma) ve korelasyon katsayıları Tablo 1'de yer almaktadır. Korelasyon katsayısının hesaplanmasında Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi kullanılmıştır.

Tablo 1. İnsana Yakışır İşin Yordayıcılarına İlişkin Betimsel İstatistikler ve Korelasyon

Katsayıları (N = 351)

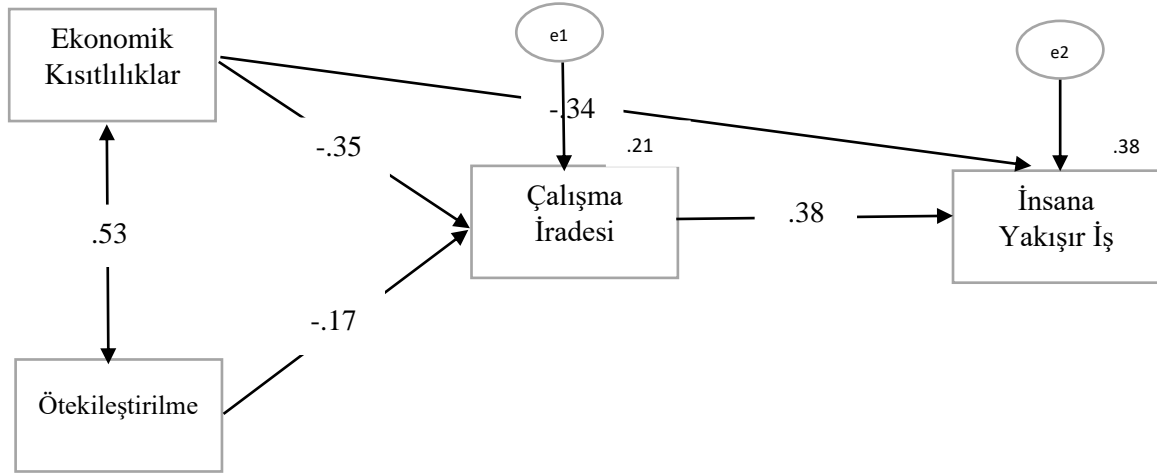
| Değişkenler | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-------------|--------|--------|--------|-------|
| 1. İYİÖTP | 1 | | | |
| 2.EKÖ | -.51** | 1 | | |
| 3.YBÖÖ | -.38** | .53** | 1 | |
| 4.ÇİÖ | .53** | -.44** | -.36** | 1 |
| \bar{x} | 66.00 | 17.55 | 7.74 | 17.00 |
| SS | 16.31 | 8.35 | 4.82 | 6.57 |

** $p < 0.01$, İYİÖTP: İnsana Yakışır İş Ölçeği Toplam Puan; EKÖ: Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği; YBÖÖ: Yaşam Boyu Ötekileştirilme Ölçeği; ÇİÖ: Çalışma İradesi Ölçeği; \bar{x} : Aritmetik Ortalama; SS: Standart Sapma

Tablo 1'e göre insana yakışır iş ölçeği toplam puanı (İYİÖTP) ile ESÖ arasında ($r = -.51, p < .01$) negatif yönde orta düzey bir ilişki olduğu; İYİÖTP ile YBÖÖ arasında ($r = -.38, p < .01$) negatif yönde düşük düzey ilişki olduğu, ESÖ ile ÇİÖ arasında ($r = -.44, p < .01$) negatif yönde orta düzey bir ilişki olduğu ve YBÖÖ ile ÇİÖ arasında ($r = -.36, p < .01$) negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca İYİÖTP ve ÇİÖ arasında ($r = .53, p < .01$) ve ESÖ ile YBÖÖ arasında ($r = .53, p < .01$) pozitif yönde orta düzey bir ilişki olduğu görülmektedir.

Model Testine İlişkin İstatistikler

İnsana Yakışır İş Modelinin yol analizi sonucunda elde edilen standardize edilmiş regresyon katsayıları Şekil 1'de yer almaktadır.



Şekil 1. Yapısal model: Standardize edilmiş katsayılar

Şekil 1’de yer alan modelin analiz sonucunda elde edilen uyum indeksleri, modelin iyi uyum değerlerine sahip olduğu göstermektedir, normlaştırılmış χ^2 değeri (2.90/1 = 2.90), CFI = .99, NNFI = .97, RMSEA = .07, %90 GA [.00, .17], SRMR = .02. Modele ilişkin standardize edilmiş regresyon katsayıları, kritik oranı ve anlamlılık düzeyleri Tablo 2’ de yer almaktadır.

Tablo 2. İnsana Yakışır İş Modeline İlişkin Yol Analizi Sonuçları

| Doğrudan Yollar | | β | SH | t | p | R ² |
|-----------------|-----|---------|------|-------|-------|----------------|
| YBÖÖ | ES | .53 | 2.43 | 8.78 | <.001 | .38 |
| YBÖ | Çİ | -.17 | .08 | -3.04 | .002 | |
| EK | Çİ | -.35 | .04 | -6.23 | <.001 | |
| Çİ | İYİ | .38 | .12 | 8.09 | <.001 | |
| EK | İYİ | -.34 | .09 | -7.34 | <.001 | |

R² = .378, YBÖÖ: Yaşam Boyu Ötekileştirilme; ES: Ekonomik Kısıtlılıklar; Çİ: Çalışma İradesi; İYİ: İnsana Yakışır İş; β : Standardize Edilmiş Regresyon Katsayısı; SH: Standart Hata; t: Kritik Oran; p: Anlamlılık Değeri, R²: Açıklanan Varyans

Tablo 2’ye göre yaşam boyu ötekileştirilme ($\beta = -.17, p = .002$) ve ekonomik kısıtlılıklar ($\beta = -.35, p < .001$) çalışma iradesini negatif ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Ayrıca çalışma iradesi insana yakışır işi pozitif ve anlamlı bir şekilde yordarken ($\beta = .38, p < .001$), ekonomik kısıtlılıklar insana yakışır işi negatif ve anlamlı bir şekilde ($\beta = -.34, p < .001$) yordamaktadır. Ayrıca ES ile YBÖÖ arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki ($\beta = .53, p < .001$) bulunmaktadır. Modele göre, ekonomik kısıtlılıklar ve yaşam boyu ötekileştirilme, çalışma iradesinin %21’ini açıklarken; ekonomik kısıtlılıklar, yaşam boyu ötekileştirilme ve çalışma iradesi birlikte insana yakışır işin %38’ini yordamaktadır.

Dolaylı Etkilere İlişkin İstatistikler

Ekonomik kısıtlılıklar ve yaşam boyu ötekileştirilmenin çalışma iradesi aracılığıyla insana yakışır iş üzerindeki etkisini incelemek amacıyla 1000 Önyüklemeli (Boostrapped) örneklem yöntemi kullanılmıştır. Boostrapp Güven Aralığı (GA) sıfırı içermediğinde dolaylı etki anlamlı kabul edilmektedir (Preacher ve Hayes, 2008). Analize ilişkin sonuçlar Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Dolaylı Etkiye Yönelik Analiz Sonuçları

| Yordayıcı Değişkenler | Aracı Değişken | Ölçüt Değişken | Standardize Olmayan Etkiler | | %90 GA Standardize Olmayan Dolaylı Etkiler | |
|-----------------------|----------------|----------------|-----------------------------|------|--|-----------|
| | | | B | SH | Alt Sınır | Üst Sınır |
| EK | Çİ | İYİ | -.259 | .052 | -.346 | -.178* |
| YBÖ | Çİ | İYİ | -.218 | .087 | -.372 | -.085* |

* $p < 0.01$, ES: Ekonomik Kısıtlılıklar, YBÖ: Yaşam Boyu Ötekileştirilme; İYİ: İnsana Yakışır İş; B: Standart Olmayan Regresyon Katsayısı; SH: Standart Hata, GA: Güven Aralığı.

Tablo 3'e göre çalışma iradesinin, ekonomik kısıtlılıklar ile insana yakışır iş arasındaki (%90 GA [-.346, -.178]) ve yaşam boyu ötekileştirilme ile insana yakışır iş arasındaki (%90 GA [-.372, -.085]) ilişkilere anlamlı bir şekilde aracılık ettiği görülmektedir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Çalışma Psikolojisi Kuramı temelinde İnsana Yakışır İş'in bağlamsal ve psikolojik yordayıcılarının incelendiği mevcut araştırmada, ekonomik kısıtlılıklar, yaşam boyu ötekileştirilme, çalışma iradesi ve insana yakışır iş arasındaki ilişkiler incelenmiş ve değişkenler arasındaki doğrudan yollarla birlikte, çalışma iradesi aracılığıyla dolaylı yollar da ele alınmıştır. Bulgulara göre, yaşam boyu ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda yaşam boyu ötekileştirilmenin çalışma iradesini; ekonomik kısıtlılıkların çalışma iradesi ve insana yakışır işi negatif ve anlamlı bir şekilde yordadığı; çalışma iradesinin ise insana yakışır işi pozitif ve anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca insana yakışır işteki değişimin %38'inin yordayıcı değişkenler tarafından açıklandığı ortaya konmuştur. Buna göre ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilmeyi daha az deneyimleyen ve çalışma iradesi düzeyi daha yüksek olan bireylerin, insana yakışır işleri elde etme durumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmakta ve önceki bazı çalışmalar, mevcut araştırma bulgularıyla tutarlık göstermektedir (Douglass ve diğerleri, 2017; Duffy ve diğerleri, 2020; Duffy ve diğerleri, 2019; England ve diğerleri, 2020; Tokar ve Kaut, 2018). Yaşamı boyunca ekonomik kısıtlılıkları ve ötekileştirilmeyi daha az deneyimleyen bireyler, daha iyi okullarda daha iyi eğitimlere kolayca ulaşabilirler ve bu durum kaynaklara ve fırsatlara erişim bakımından daha fazla seçeneğe sahip olmalarına

yol açabilir. Ayrıca bağlamsal engellerle daha az karşılaşmanın, kariyer seçimlerinde daha özgür hissettirdiği ve mesleki konulara ilgiyi arttırarak (Kim, Duffy, Lee, Lee ve Lee, 2019), kariyer gelişimini desteklediği belirtilmektedir (Autin ve Duffy, 2019). Bu bağlamda bireylerin kendi kariyer yaşantıları üzerinde söz sahibi olmaları ve bağlamsal koşulların destekleyici rolü, insana yakışır işe erişimi de attırabilmektedir. Boylamsal bir çalışmada da (Duffy ve diğerleri, 2020) bireylerin insana yakışır iş algılarında, ekonomik kısıtlılıklar, ötekileştirme ve çalışma iradesi deneyimlerindeki değişimlerin etkili olduğu ortaya konmuştur.

Alanyazındaki birkaç çalışmada ekonomik kısıtlılıkların çalışma iradesi ve insana yakışır iş üzerindeki etkisi (Autin ve diğerleri, 2021), ekonomik kısıtlılıklar ile ötekileştirme arasındaki ilişki (Douglass ve diğerleri, 2017) ve çalışma iradesinin insana yakışır iş üzerindeki etkisi (Tokar ve Kaut, 2018) anlamlı bulunmamıştır. Autin ve diğerleri (2021) ekonomik kısıtlılıklar ve insana yakışır iş arasındaki doğrudan ilişkiye etki eden başka değişkenlerin olabileceğini ileri sürerken, Douglass ve diğerleri (2017) cinsel azınlık bir grupta yer alan bireylerin ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirme deneyimleri arasında anlamlı bulunmayan ilişkiyi, bir kişinin böyle bir grupta yer alsa dahi kendini yüksek sosyal sınıfa ait hissedebileceği ve bu durumun insana yakışır iş algısını güçlendirebileceği görüşüyle açıklamaktadır. Tokar ve Kaut (2018) ise kronik bir hastalığa sahip kişilerden oluşan örneklem grubunda, ekonomik engellerin ve ayrımcılığın, çalışma iradesinin etkisini baskıladığını ve bu engelleri deneyimlemenin doğrudan insana yakışır iş ile daha güçlü bir ilişki gösterdiğini ileri sürmektedir. Ayrıca bu çalışmalarda bağlamsal engelleri (ekonomik engeller, ayrımcılık) ölçmek amacıyla kullanılan ölçme araçlarının ve örneklemelerin farklı olması, sonuçların farklılaşmasında etkili olmuş olabilir.

Araştırmanın diğer bir bulgusu, çalışma iradesinin ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirme ile insana yakışır iş arasındaki ilişkileri açıklamada dolaylı rolünün anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Önceki çalışmalarda da ekonomik kısıtlılıklar ile insana yakışır iş arasındaki ilişkide (Duffy ve diğerleri, 2018; Duffy ve diğerleri, 2019; Douglass ve diğerleri, 2017; England ve diğerleri, 2020) ve ötekileştirilme ile insana yakışır iş arasındaki ilişkide (Autin ve diğerleri, 2021; Douglass ve diğerleri, 2017; Duffy ve diğerleri, 2018; England ve diğerleri, 2020) çalışma iradesinin aracılık rolü anlamlı bulunmuştur. Buna göre yaşam boyunca deneyimlenen ekonomik zorlukların veya ötekileştirmelerin insana yakışır iş üzerindeki olumsuz etkisi, bireyin mesleki süreçleri üzerinde hissettiği kontrol duygusu ile azalabilmektedir. Dezavantajlı birçok duruma rağmen kişinin kariyer yaşantılarının kendi kontrolünde şekillendiğini hissetmesi, çeşitli zorluklara karşı koruyucu bir faktör olarak işlev görebilir (Autin ve diğerleri, 2021) ve insana yakışır işlere ulaşma konusunda teşvik edici olabilir. Dahası, kendi kariyer kararlarını ve süreçlerini yönetebilen bireylerin, insana yakışır işi deneyimle olasılıklarının arttığı ve bu durumun bireylerin çalıştıkları işin anlamlı olduğuna dair duygularını güçlendirdiği belirtilmektedir (Allan ve diğerleri, 2019).

Bu çalışmanın sonuçları doğrultusunda bazı çıkarımlarda bulunulabilir. Kariyer danışmanları bir işin insana yakışır olarak kabul edilmesini, yeterli ücrete, güvenli çalışma koşullarına, dinlenmeye yetecek zamana sahip olması gibi çeşitli kriterler açısından değerlendirerek, bu kriterlerin karşılanıp karşılanmama durumuna göre gerekli adımların atılmasını sağlayabilirler. Bununla birlikte çalışan veya çalışmak isteyen bireylerin insana yakışır işlere erişimlerinin önündeki bağlamsal engellerin (ekonomik kısıtlılıklar, ötekileştirilme) fark edilmesi de önemlidir. Araştırma bulguları ekonomik engellerin, çalışma iradesini ve insana yakışır işlere erişimi azalttığını vurgulamaktadır.

Sınırlılıklar ve Öneriler

Araştırma bulgularına dayalı olarak bağlamsal koşullarının olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik müdahale çalışmaları yürütülmesinin faydalı olabileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda bireysel veya grup müdahalelerinde, çeşitli dezavantajlara sahip bireylerin, kariyer yaşamları üzerinde etkili olan güçlü yönlerini ortaya koymaları ve daha etkin kullanmaları sağlanabilir. Bu bağlamda insana yakışır iş üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olan “çalışma iradesi” güçlü yönlerden biri olarak değerlendirilebilir. Kariyer danışmanlarının, bireylerin kariyer kararlarında seçim özgürlüklerini arttırmaya yönelik girişimlerde bulunmaları, insana yakışır işlere ulaşmalarını da teşvik edebilir. Bununla birlikte toplum içerisinde daha adil bir iş anlayışının oluşması için çocukluk ve ergenlikten itibaren insana yakışır iş kavramının yaygınlaştırılmasına yönelik politika ve uygulamaların yürütülmesi sağlanabilir (Autin ve Duffy, 2019).

Mevcut araştırmanın sonuçları bazı sınırlılıklar dahilinde değerlendirilmelidir. Öncelikle Çalışma Psikolojisi Kuramı ötekileştirilmeyi, toplumda dezavantajlı konuma sahip bireylerin deneyimleri (Duffy ve diğerleri, 2016) olarak tanımlamaktadır. Mevcut araştırmanın örneklemini, öğretmen/ücretli öğretmen, memur, psikolojik danışman, akademisyen gibi mesleklere sahip kişiler oluşturmakta ve katılımcılar sosyal statü açısından kendilerini ortalamanın üstünde algılamaktadırlar. Bu durum ötekileştirilme ile ilgili deneyimlerin daha az temsil edilmesine yol açabileceği için sonraki çalışmalar, ötekileştirilmiş grupları da (cinsel azınlık, cinsiyet, emeklilik, düşük sosyal statüye sahip meslekler vb.) temsil edecek şekilde yürütülmelidir. Ayrıca mevcut araştırmanın örneklemini, “kolay ve ekonomik uygulama fırsatı sunan uygun örnekleme” yöntemiyle (Frankel, Wallen ve Hyun, 2011, s.99) belirlenmiştir. Sonraki çalışmalar, ötekileştirilmiş grupların da temsil edildiği farklı örnekleme yöntemlerini (örneğin amaçlı örnekleme) kullanabilirler.

Bunlara ek olarak mevcut çalışmada, cinsiyete, eğitim derecelerine ve çalışma durumlarına ilişkin alt grupların yeterli büyüklükte olmadığı ve homojen dağılım göstermediği belirlenmiştir. Bu nedenle sonraki çalışmalar, alt grupların homojen dağılım gösterme hususlarına dikkat ederek, bu gruplar arasında karşılaştırılmalı analizler yapabilirler. Örneğin kadın ve erkek çalışanlarda insana yakışır iş algısının ve yordayıcılarının nasıl farklılaştığı test edilerek, gruplar arası bir kıyaslama yapılabilir. Bununla birlikte önceki çalışmaların bulguları ve önerilerinden yola çıkarak mevcut araştırmaya “Kariyer Uyumu” değişkeni dahil edilmemiştir. Bu çalışmalarda uyumu ölçmek amacıyla genellikle Kariyer Uyumu Ölçeği (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005) kullanılmıştır. Ölçeğin maddeleri incelendiğinde “Kariyer hedeflerimi gerçekleştirmede önüme çıkabilecek engellerin üstesinden gelebilirim” veya “Kariyerimdeki başarıyı benim çabalarım belirleyecektir” (Kalafat, 2012) gibi olumlu ifadelerden oluştuğu görülmektedir. Olumlu ifadeler katılımcıların bu ifadelerle yüksek puanlar verme eğiliminde olmalarına neden olabilir ve bu durum ölçeğin ayırt ediciliğini düşürerek modelde kariyer uyumu değişkenine ait yolların anlamlı çıkmaması üzerinde etkili olabilir. Bu nedenle araştırmacılar, kariyer uyumunun kapsamına ve mesleki süreçlerle ilişkisine dikkat ederek, farklı bir ölçme aracıyla bu yapıyı ölçebilir ve araştırmaya dahil edebilirler. Aynı zamanda Duffy ve diğerleri (2016) tarafından önerilen düzenleyici değişkenlerin de (eleştirel bilinç, sosyal destek, proaktif kişilik vb.) araştırmaya dahil edildiği bir model testi yapılabilir. Son olarak çalışmada veriler, zamanın sınırlı olması nedeniyle kesitsel toplanmıştır, değişkenler arasında neden sonuca ilişkin çıkarımlarda bulunmak amacıyla deneysel çalışmalar tasarlanabilir.

Kaynakça

- 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. DOI: 0.1177/1069072718758064
- Albritton, K., Cureton, J. L., Byrd, J. A., & Storlie, C. A. (2020). Exploring perceptions of the path to work/life success among middle school students of color. *Journal of Career Development, 47*(4), 440-453. DOI: 10.1177/0894845319832667
- 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. DOI: 10.1016/j.jvb.2016.11.007
- Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2019). The Psychology of Working: Framework and theory. In *International handbook of career guidance* (pp. 167-184). Switzerland: Springer.
- Autin, K. L., Shelton, A. J., Diaz Tapia, W. A., Garcia, R. G., & Cadenas, G. A. (2021). Testing Psychology of Working Theory among Spanish-speaking Latinx workers in the US. *Journal of Career Assessment, 29*(3), 379-395. DOI: 10.1177/1069072720976620
- Blustein, D. L. (2006). *The Psychology of Working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. London: 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*, 228-240. DOI: 10.1037/0003-066X.63.4.228
- 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. DOI: 10.1177/1069072718774002
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.). *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Newbury Park: Sage.
- Büyükgöze-Kavas, A., & Ünal, Ş. (2019). Çalışma iradesi ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi, 2*(2), 194-214. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/kpdd/issue/51379/638160>
- Buyukgoze-Kavas, A. & Autin, K. L. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior, 112*, 64-76. DOI: 10.1016/j.jvb.2019.01.006
- Cooper, C. E., & Crosnoe, R. (2007). The engagement in schooling of economically disadvantaged parents and children. *Youth & Society, 38*(3), 372-391. DOI: 10.1177/0044118X06289999
- Crosnoe, R., & Cooper, C. E. (2010). Economically disadvantaged children's transitions into elementary school: Linking family processes, school contexts, and educational policy. *American Educational Research Journal, 47*(2), 258-291. DOI: 10.3102/0002831209351564
- 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. DOI: 10.1037/cou0000212
- 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. DOI: 10.1177/1069072719894571
- 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*(2), 206. DOI: 10.1037/cou0000191

- Duffy, R. D., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2015). Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and person–environment fit. *The Career Development Quarterly*, 63(2), 126-140. DOI: 10.1002/cdq.12009
- 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. DOI: 10.1037/cou0000140
- 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. DOI: 10.1177/1069072712453831
- 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, 400–411. DOI: 10.1016/j.jvb.2011.04.002
- 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. DOI: 10.1177/1069072715599377
- 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. DOI: 10.1016/j.jvb.2019.02.012
- 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. DOI: 10.1016/j.jvb.2020.103507
- 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. DOI: 10.1037/cou0000247
- Duncan, G. J., Ziol-Guest, K. M., & Kalil, A. (2010). Early-childhood poverty and adult attainment, behavior, and health. *Child Development*, 81(1), 306-325. DOI: 10.1111/j.1467-8624.2009.01396.x
- 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. DOI: 10.1037/cou0000411
- Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD, 2021), Hours worked (indicator). Aralık 6, 2021, DOI: 10.1787/47be1c78-en adresinden ulaşıldı.
- Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD, 2021a), Education at a Glance 2021: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, DOI: 10.1787/b35a14e5-en.
- Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD, 2021b). Employment rate (indicator). Kasım 18, 2021, DOI: 10.1787/1de68a9b-en adresinden ulaşıldı.
- Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD, 2021c), Part-time employment rate (indicator). Kasım 18, 2021, DOI: 10.1787/f2ad596c-en adresinden ulaşıldı.
- Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD, 2021d), Temporary employment (indicator). Kasım 18, 2021, DOI: 10.1787/75589b8a-en adresinden ulaşıldı.
- Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD, 2022). OECD Economic outlook. Mart 16, 2023, DOI: 10.1787/f6da2159-en adresinden ulaşıldı.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. (2011). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw-Hill Humanities/Social Sciences/Languages.
- Haram, K., Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R., & Perez, G. (2022). Testing a model of psychology of working theory with Turkish adults. (Hazırlık Aşamasında).

- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. DOI: 10.1080/10705519909540118
- Jackson, D. L., Gillaspy, A., & Purc-Stephenson, R. (2009). Reporting practices in confirmatory factor analysis: an overview and some recommendations. *Psychological Methods*, 14(1), 6. DOI: 10.1037/a0014694
- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/tpdrd/issue/21458/229728>
- Kenny, M. E., Blustein, D. L., Gutowski, E., & Meerkins, T. (2018). Combatting marginalization and fostering critical consciousness for decent work. In *Interventions in Career Design and Education* (pp. 55-73). Switzerland: Springer.
- 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. DOI: 10.1037/cou0000368
- Kline, R. B. (2019). *Yapısal eşitlik modellemesinin ilkeleri ve uygulaması* (S. Şen Ed.), Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Oh, W., Kim, H. K., Park, S., Mastergeorge, A. M., & Roggman, L. (2022). Maternal and paternal insensitivity, adaptive engagement, and school readiness skills among economically disadvantaged children: A dynamic approach. *Early Childhood Research Quarterly*, 58, 220-230. DOI: 10.1016/j.ecresq.2021.09.003
- Qi, D., & Wu, Y. (2020). Family's social economic status and child educational outcomes in China: The mediating effects of parenting practices and children's learning attitudes. *Children and Youth Services Review*, 118, 105387. DOI: 10.1016/j.chidyouth.2020.105387
- Preacher, K. J. ve Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891. DOI: 10.3758/BRM.40.3.879
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of career assessment*, 13(1), 3-24. DOI: 10.1177/1069072704270271
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673. DOI: 10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6 ed.), Boston: Pearson.
- 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. DOI: 10.1016/j.jvb.2018.01.002
- Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası (2021, Ocak 20). COVID-19 Sürecinde Türkiye'de Gelir Eşitsizliği ve Yoksulluk Raporu. Erişim adresi: <https://www.genel-is.org.tr/covid-19-surecinde-turkiyede-gelir-esitsizligi-ve-yoksulluk-raporu,2,45550>
- Türkiye İstatistik Kurumu (2021, Kasım 16). *İşgücü istatistikleri, III. Çeyrek: Temmuz- Eylül, 2021*. Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-III.-Ceyrek:-Temmuz---Eylul,-2021-37547>
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (2020). *World Employment and Social Outlook: Trends 2020* (ISBN 978-92-2-031407-4).