

RESEARCH

Open Access

ARAŞTIRMA

Açık Erişim

Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Future Decent Work Scale: Validity and Reliability Study

Ayşe Keser , Ayşenur Büyükgöze-Kavas 

Yazar Bilgileri

Ayşe Keser

Yüksek Lisans Öğr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun, Türkiye, ayse27136@outlook.com

Ayşenur Büyükgöze-Kavas

Prof. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun, Türkiye, aysenur@omu.edu.tr

ÖZET

Bu araştırmanın amacı üniversite öğrencilerin gelecekte edinebilecekleri insana yakışır işe yönelik algılarını ölçen Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği'nin Türkçeye çeviri, geçerlik ve güvenirlik çalışmalarını yapmaktır. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması kapsamında 402 üniversite öğrencisinden veri toplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini test edebilmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmış; güvenirliliğini belirlemek için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. DFA sonucunda uyum iyiliği istatistiklerinin (CFI = .95, TLI = .94, RMSEA = .06, SRMR = .05, $\chi^2/df = 2.707$) iyi derecede uyuma işaret ettiği görülmüştür. Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ise tüm maddeler için .86 olarak hesaplanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre ölçeğin Türkçe uyarlamasının üniversite öğrencilerinde kullanılabilir düzeyde geçerlik ve güvenirliliğe sahip olduğu söylenebilir. İlerideki araştırmalarda üniversite öğrencilerinde insana yakışır işin yordayıcılarının anlaşılmasında ve geliştirilen müdahalelerin değerlendirilmesinde kullanılabilir.

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler

İnsana Yakışır İş Çalışma Psikolojisi Kuramı Kariyer Gelişimi

Keywords

Decent Work Psychology of Working Theory Career Development

Makale Geçmişi

Geliş: 05/06/2022

Düzeltilme: 25/06/2022

Kabul: 25/06/2022

ABSTRACT

This study aims to carry out the Turkish translation, validity, and reliability studies of the Future Decent Work Scale, which measures university students' perceptions of the decent work they can obtain in the future. The Turkish version of the scale and a Demographic Information Form was administered to 402 university students. Confirmatory Factor Analysis (CFA) was used to test the scale's validity; Cronbach Alpha internal consistency coefficients were calculated to determine its reliability. Goodness of fit statistics were indicated good fit (CFI = .95, TLI = .94, RMSEA = .06, SRMR = .05, $\chi^2/sd = 2.707$). The Cronbach Alpha internal consistency coefficient was calculated as .86 for all items. Accordingly, the Turkish version of the scale is a valid and reliable scale to use in the Turkish sample. The scale could be used in future research to understand predictors of decent work in university students and to evaluate interventions.

Atf için: Keser, A. ve Büyükgöze-Kavas, A. (2022). Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(1), 19-33.

Etik Bildirim: Bu araştırma, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulunun 29 Ocak 2021 tarih, 2021/71 sayılı onayı ile yürütülmüştür.

GİRİŞ

Beliren yetişkinlik, ergenliğin sonlarından yirmili yaşlara kadar, kariyer gelişiminde çok önemli bir dönemdir. Beliren yetişkinler, yüksek öğrenime katılarak ve çeşitli iş olanaklarını keşfederek net bir kimlik geliştirir ve yetişkin iş rollerine hazırlanmaya başlar (Arnett, 2000). Genç yetişkinlerin bu dönemde oluşturduğu beklentiler, iş dünyasına geçişlerinde uyuma ve mevcut koşullardan genel olarak memnuniyetlerine katkıda bulunmaları açısından önemlidir (Murphy ve diğerleri, 2010). Bununla birlikte, Türkiye’de üniversite öğrencileri geleceği kısmen cesaret kırıcı bulabilir. Hâlihazırda ekonomik, sosyal ve kültürel koşullarının getirdiği çeşitli kısıtlamalar nedeniyle rekabetçi bir iş piyasasına girmekte ve istedikleri pozisyonları elde etmekte zorlanmaktadır. Uzun süreli Covid-19 pandemisinin neden olduğu ekonomik gerilemenin, istihdamdaki ilerleyişi tehdit ederek bir iş krizine yol açtığı bilinmektedir (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü – Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2021). Türkiye’de lisans mezun sayısındaki sürekli artışa rağmen (Yükseköğretim Kurulu [YÖK], 2022), 15-24 yaş arası lisans mezunu olanların işsizlik oranları her geçen yıl artmaktadır (Buyukgoze-Kavas, Allan, Turan ve Kirazcı, 2021). Bu bağlamda, üniversite çağına gelmiş bireyler artık mesleki eğitimlerini tamamlamaya yakın oldukları için kariyerlerinin bir sonraki adımı olan bir iş sahibi olma sürecini düşünmeye başlamalarına rağmen günümüz işgücü piyasasında karşılaşılan organizasyonel değişiklikler, gelir eşitsizliği, ticaretteki yavaşlama, teknolojinin hızlı gelişimi gibi yaşanan olumsuzluklar işgücü istikrarsızlığı ve eksik istihdamda kalıcı küresel artışlara neden olmaktadır (International Labor Organization [ILO], 2019).

Üniversiteden yeni mezun olanlar iş yerinde ayrımcılık, haklarının yeterince temsil edilmemesi, yeterli ücretin sunulmaması, yeterli istihdamın sağlanamaması gibi birçok sorunla baş başa kalabilmektedir. Bu bağlamda iş gücü piyasalarının mevcut durumu üniversite öğrencilerinin işlere ve çalışma ortamlarına yönelik tutumlarını da etkileyebilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1999 yılında ortaya attığı insana yakışır iş kavramı bireylerin çalışma koşullarının daha iyi hale getirilmesi, yeterli ücret alabilmeleri, haklarının korunması, yeterli güvenlik ve sağlık imkânının tanınması gibi birçok koşulu içinde barındıran bir kavramdır. Duffy, Blustein, Diemer ve Autin (2016) çalışma hayatını, yaşamın önemli bir yönü ve ruh sağlığının temel bir bileşeni olarak görmekte ve insana yakışır işi geliştirdikleri Çalışma Psikolojisi Kuramında bireyin iyi oluşunun en önemli yordayıcısı olarak nitelendirmektedir. Bu nedenle bireylerin birçok açıdan daha iyi çalışma ortamlarına ve koşullarına sahip olması gerektiğini savunmaktadırlar.

Türkiye’deki insana yakışır işe yönelik çalışmalar incelendiğinde araştırmaların bireysel düzeyden ziyade çalışma ortamı odaklı araştırmalar olduğu, geçerli ve güvenilir ölçme araçları kullanılmadan nitel değerlendirmelere dayalı olduğu görülmüştür. Bu durumu dikkate alarak insana yakışır iş konusunda Türkiye’de geçerli ve güvenilir ölçme aracı eksikliği olduğu görülmektedir. Bu boşluğu doldurmak amacıyla Buyukgoze-Kavas ve Autin (2019) yetişkinler için İnsana Yakışır İş Ölçeği’nin Türkçe uyarlamasını ve Türkiye’deki yetişkinler için insana yakışır işin ne anlama geldiğine ve kavramın nasıl algılandığına ilişkin bir de nitel araştırma yapmışlardır. Ancak üniversite öğrencilerinin insana yakışır işe yönelik algılarını ölçmeye yarayan bir ölçme aracı halen bulunmamaktadır. Bu araştırmanın amacı üniversite öğrencilerinin gelecekteki işlerinde ne derece insana yakışır bir işe sahip olacaklarına ilişkin algılarını ölçmeye yönelik Kim, Duffy, Lee, Lee ve Lee (2019) tarafından “Decent Work Scale” ölçeği temel alınarak geliştirilen “Future Decent Work Scale” ölçeğinin Türkçe çeviri, geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını yapmaktır.

İnsana Yakışır İş

İnsana yakışır iş kavramı bireylerin çalışma hayatlarında yaşadıkları sorunların bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Kavram olarak insana yakışır iş 1999 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından ortaya atılmış olsa da içeriği 1948 Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Bildirgesine kadar uzanmaktadır. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Bildirgesinde bireylerin çalışmak istediklerinde bu kararı özgür iradeleriyle verme hakları, iş ortamlarının adil olması, işten yeterli ücret alınması, sosyal koruma hakkı, her bireyin işsizlikten korunması, sendika kurma ve sendikaya girme hakkı gibi iş ortamında olması gereken haklar sıralanmıştır (Blustein, Olle, Connors-Kellgren ve Diamonti, 2016). Bildirgedeki, bireylerin çalışma ortamında olması gereken hakları dikkate alan Uluslararası Çalışma Örgütü bu haklara eklemeler ve düzenlemeler yaparak 1999 yılında insana yakışır iş kavramını ortaya atmıştır.

Çalışmak insanlık tarihi kadar eskilere dayanmaktadır. Geçmişten günümüze kadar insanlar hayatta kalmak, temel ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmışlardır. Zaman geçtikçe insanların çalıştığı işlerde farklılaşmalar meydana gelmiştir. İnsanlık tarihinin her döneminde yer alan çalışmanın günümüzdeki halini almasındaki en büyük etmen olarak sanayi devrimi sayılabilir. Sanayi devriminin getirdiği gelişmeler ve yeni iş alanlarıyla birlikte günümüz işleri ve çalışma hayatı büyük ölçüde şekillenmiştir (Işığışık, 2005). İş dünyasındaki hızlı gelişmeler, yeni iş kollarının ortaya çıkması, nüfusun devamlı olarak artış göstermesi birçok ülkede istihdam ve çalışma koşullarına ilişkin sorunları beraberinde getirmiştir (Buyukgoze-Kavas vd., 2021). Çalışma koşullarının giderek kötüleşmesi, insanların iş yerlerinde eşitsizlikle karşılaşması, haklarını korumakta zorluk yaşamaları ve istemedikleri ücretlerde istemedikleri işlerde çalışması gibi birçok sorun ortaya çıkmıştır (Günaydın, 2015; Habibi, 2017). Sanayi devrimiyle ortaya çıkan bu olumsuz çalışma koşulları ve bir süre sonra bu koşullara gösterilen tepkiler insana yakışır iş kavramının da kökeni olmuştur (Işığışık, 2005). Bu sorunların ortaya çıkması insana yakışır iş kavramının gelişimini etkilemiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün insana yakışır işe yönelik bakışı kavramın anlaşılmasında etkilidir. Uluslararası Çalışma Örgütü insana yakışır iş kavramını; genel anlamda ekonomik ve kurumsal olarak istihdam teşviki, sosyal korumanın oluşturulması ve geliştirilmesi, hükümet-işçi örgütleri-işveren arasındaki sosyal diyalogun oluşturulması ve bireyler için uygun sayılan iş yeri haklarının yerine getirilmesi şeklinde görmektedir (ILO, 2008). İnsana yakışır iş temelinde; bireylerin çalışma ortamlarında eşitliğin, güvenliğin, saygınlığın oluşmasını ve temsil edilme haklarını kapsayan nitelikleri sağlamayı amaçlamaktadır (Çetinkaya ve Yıldırım, 2012; ILO, 1999; Işığışık, 2005). Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO, 1999, 2008) göre bir işin insana yakışır bir iş sayılabilmesi için belli şartları yerine getirmesi gerekmektedir. Bu şartlar dört başlık altında toparlanabilir: 1) Her bireye insana yakışır bir işte çalışabilmesi için olanak sağlanmalıdır. Bireylerin istihdam imkânlarını arttırmada hükümetler etkili olmalıdır. 2) İnsana yakışır iş bireylerin çalıştıkları iş ortamındaki insani haklarının tamamını kapsamaktadır. Bu sebeple sosyal güvenlik ve koruma programları genişletilmelidir. 3) İşgücü piyasasının gelişimi için işçi-işveren ve hükümetin bir sosyal diyalog oluşturması önemlidir. 4) İnsana yakışır iş bireylerde ayırım gözetmeksizin bireylerin iş yerlerinin güvenli olması, yeterli sağlık hizmeti, boş vakit, tazminat haklarının olması, kurumun ve bireyin değerlerinin birbiri ile uyumlanması gerekmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün belirtmiş olduğu şartlarda insana yakışır iş kavramını dört temel üzerine yerleştirdiği görülmektedir. Bunlar genel olarak istihdam, iş ortamındaki haklar, sosyal diyalog ve sosyal koruma ya da sosyal güvenlidir (Dur, 2015; ILO, 1999). Bu şartları karşılayan işlerin, bireyler için insana yakışır bir iş olduğu söylenebilir.

Son yıllarda ortaya konan kuramlardan birisi olan Çalışma Psikolojisi Kuramı (Psychology of Working Theory; Duffy vd., 2016) farklı sosyal, kültürel ve ekonomik geçmişe sahip yetişkinlerin kariyer gelişim sürecini açıklamayı amaçlamaktadır. Çalışma Psikolojisi Kuramı, özellikle ekonomik kısıtlamaların ve ötekileşme deneyimlerinin kariyer gelişim süreci üzerindeki rolünü açıklamaya çalışırken insana yakışır işi geliştirdikleri kuramın merkezi değişkeni olarak konumlandırmışlardır (Blustein vd., 2016; Duffy vd., 2016). Duffy vd. (2016) insana yakışır işi ILO (2008, 2013) tarafından geliştirilen standartlar temelinde tanımlamış ve kavramsallaştırmıştır. Duffy vd. (2016) insana yakışır işin beş boyuttan oluştuğunu belirtmektedir: (a) fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları, (b) sağlık hizmetlerine erişim: (c) yeterli ücret: (d) boş zaman ve dinlenme, (e) kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumu. Kuram, tüm bu bileşenler mevcut olduğunda insana yakışır işin elde edilebileceğini ifade etmektedir.

İnsana yakışır işin kavramsallaştırılmasında Çalışma Psikolojisi Kuramı önemli bir yere sahiptir. Duffy vd. (2016) insana yakışır işin yordayıcılarını ve sonuçlarını içeren modeli, geliştirdikleri Çalışma Psikolojisi Kuramı içinde açıklamışlar ancak ampirik olarak test edememişlerdi. Bunun en önemli nedeni olarak insana yakışır işi ölçebilen geçerli ve güvenilir bir ölçme aracının olmayışı olarak açıklamışlardır (Duffy vd., 2017). Bu bağlamda çalışma psikolojisi kuramının önermelerinin geçerliğini test etmek için ILO (2008) tarafından geliştirilen kriterleri de dikkate alarak kişinin çalışma yaşamının kalitesine ilişkin içsel, psikolojik deneyimi değerlendiren ve psikometrik olarak sağlam bir insana yakışır iş ölçeği geliştirilmiş ve literatürde ölçme aracı bakımından bu eksiklik giderilmiştir. Çalışan yetişkinler için geliştirilen bu ölçek formu aynı şekilde maddelerin zamanı gelecek zamana çevrilerek üniversite öğrencilerinde de uygulanmış ve psikometrik özellikleri incelenmiştir (Kim vd., 2019). Buna göre Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği yetişkinler için oluşturulan İnsana Yakışır İş Ölçeği dikkate alınarak oluşturulmuştur.

İnsana Yakışır İş ile Araştırmalar

İnsana yakışır iş ile ilgili olarak farklı disiplinlerden araştırmacılar tarafından ulusal ve uluslararası düzeyde birçok araştırma yapılmıştır. Hoştut (2016) yaptığı çalışmada Türkiye'deki itibarlı şirketlerin sürdürülebilirlik raporlarını kullanarak bu şirketlerin çocuk işçi, eğitim-öğretim, iş sağlığı ve güvenliği gibi değişkenlerini incelemiştir. Araştırmada bu şirketlerin çalışanlarının kendilerini geliştirmelerine katkı da bulunduğu, iş sağlığına ve güvenliğine ilişkin çalışmalar yaptığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Kaya (2020) yaptığı çalışmada insana yakışır işlerde çalışmayan bireylerin yaşadığı yoksullaşmaya odaklanarak; çalışan yoksulluğu ve insana yakışır işin önemini vurgulamıştır. Çetin-Aydın (2020) yaptığı çalışmada insana yakışır iş kavramının iş gücü piyasasında oluşturmuş olduğu etkileri incelemiştir. Başol ve Saruhan (2018) yaptıkları çalışmada alışveriş merkezinde çalışanların işlerinin insana yakışır iş olup olmadığını nitel yöntem kullanılarak incelemişlerdir. Araştırma sonucunda buradaki çalışanların insana yakışır işte çalışmadıkları görülmüştür. Bayrak (2018) ise çalışmada inşaat sektörünü insana yakışır iş kavramı açısından değerlendirmiştir. Araştırma sonucunda inşaat sektörünün insana yakışır iş kriterlerini sağlamadığı sonucuna ulaşmıştır. Günaydın (2015) ve Palaz (2005) yaptıkları çalışmalarında istatistiksel verileri kullanarak OECD ülkeleri ile Türkiye'yi insana yakışır iş bağlamında kıyaslamıştır. Aslan (2020) yaptığı çalışmada mevsimlik tarım işçilerinin çalışma koşullarını insana yakışır iş açısından incelemiştir. Araştırmanın sonucunda işveren tutumları ve çalışma koşullarının insana yakışır işe uygun olmadığı görülmüştür. Yapılan çalışmalarda genel olarak Türkiye'de farklı iş alanlarında insana yakışır iş kriterlerini karşılamadığı anlaşılmaktadır.

Çalışma Psikolojisi Kuramı

Bireylerin hayatlarında iş bulmak, çalışmak ve kariyerlerinde ilerlemeleri yaşamlarının büyük bir alanını kapsamaktadır. Meslek, iş ve kariyer bireylerin hayatında bu kadar etkili olduğu için zamanla araştırmacıların dikkatini çekmiştir ve bu konuda kuramlar ortaya konmuştur. Post-modern kariyer gelişim kuramlarından biri olan Çalışma Psikolojisi Kuramı da bu genel amaçlarla ortaya çıkmıştır. Çalışma Psikolojisi Kuramını (Duffy vd., 2016) anlamak için daha öncesinde önerilen Çalışma Psikolojisi Çerçevesini (Blustein, 2006, 2008) incelemek gerekmektedir. Çalışma Psikolojisi Çerçevesi bireylerin buldukları toplumsal farklılıklar, cinsiyet, ırkçılık, sosyal sınıflar gibi sebeplerle dışlanmış bireylerin kariyer danışmanlığı alanında yeteri kadar temsil edilmedikleri ve göz ardı edildiklerini savunarak ortaya çıkmıştır (Blustein, Kenna, Gill ve DeVoy, 2008). Kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin mevcut kuramların toplumda dışlanmış kabul edilen bireyleri yeterince temsil etmediği için Çalışma Psikolojisi Çerçevesi orta sınıf beyaz Amerikalılardan daha çok dışlanmış bir anlamda ötekileştirilmiş bireylerin kariyer gelişimlerini açıklamayı hedeflemektedir (Blustein vd., 2008). Çerçeve aynı zamanda kariyer psikolojik danışmanlığı alanının genişlemesine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır (Blustein, 2001). Çalışma Psikolojisi Kuramı çerçeveyi dikkate alarak ortaya çıktığı için aynı amaçları taşıdığı söylenebilir.

Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy vd., 2016) insana yakışır işi merkezine alıp; insana yakışır işe ulaşma süreçlerini derinlemesine incelemektedir. Kuram, kariyer anlamında yeterince ifade edilmemiş bireylerin ihtiyaçlarını ön plana çıkarmak, insana yakışır işi etkileyen bağlamsal faktörleri, bu bağlamsal faktörler ile oluşan ilişkide bulunan araçlar ve insana yakışır işe ulaşan bireylerin karşılaşacağı sonuçları açıklamaya ilişkin kuram çerçevesinde bir de model sunmaktadır (Duffy vd., 2016). Çalışma Psikolojisi Kuramının işlevselliğine ilişkin araştırmalar genel olarak olumlu sonuçlar vermiştir (Allan, Tebbe, Bouchard ve Duffy, 2019; Autin, Douglass, Duffy, England ve Allan, 2017; Tokar ve Kaut, 2018). Yeni ortaya çıkan bir kuram olsa da bireysel düzeyde insana yakışır işin anlamlandırılmasına kapsayıcı açıklamalar ve önermeler sunduğu söylenebilir.

Uluslararası Çalışma Örgütü insana yakışır iş kavramının daha makro düzeyde, dünya genelinde oluşacak etkilerine odaklanmaktadır. Çalışma Psikolojisi Kuramı ise insana yakışır iş kavramına daha bireysel ve psikolojik olarak yaklaşmaktadır (Blustein, Kenny, Di Fabio ve Guichard, 2019). Çalışma Psikolojisi Kuramı insana yakışır iş kavramını daha bireysel düzeyde ele almıştır. Bu yüzden özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO, 1999) insana yakışır iş için sunduğu şartlardan “bireyin yeterli sağlık hizmeti, tazminat, boş vakit ve dinlenme vakti ihtiyaçlarına dikkat edilmesi, kurumun ve bireyin değerlerinin uyumunu” koşulunda bulunan bireysel düzeydeki gelişmeleri de dikkate almıştır (Duffy vd., 2016). Bu durumda Çalışma Psikolojisi Kuramına göre insana yakışır iş, a) fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma ortamı, b) gerekli boş zaman ve dinlenme, c) yeterli ücret, d) çalışanın yeterli sağlık hizmetine erişimi ve e) kurumun değerleri ile çalışanın ve çalışanın ailesinin değerlerinin birbiri ile uyumlu olması koşullarının toplamıdır (Duffy vd., 2016). Bu koşulları sağlayan bir işte çalışanlar insana yakışır bir işte çalışıyor denilebilir.

Kuram insana yakışır işi etkileyen bağlamsal faktörler olarak ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilmeyi ortaya atmıştır. Ekonomik kısıtlılıklar bireylerin insana yakışır işe ulaşma sürecinde karşılaştıkları kısıtlı ekonomik kaynakları ifade ederken (Diemer, Mistry, Wadsworth, Loper ve Reimers, 2013); ötekileştirilme ise, bireylerin yaşamış oldukları ayrımcılık ve dışlanma yaşantılarının toplamı olarak görülmektedir (Duffy vd., 2016). İnsana yakışır iş ile ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme arasında aracı değişkenler olarak çalışma iradesi ve kariyer uyumu değişkenleri sunulmuştur. Çalışma iradesi, bireyin

sınırlılıklarına rağmen iş seçiminde algıladığı özgürlük olarak ifade edilmektedir (Duffy, Diemer ve Jadidian, 2012). Modelde insana yakışır işi yordayan bir diğer aracı değişken olan Kariyer uyumu ise bir bireyin işle ilgili stres ve sorunlarla baş etme kaynaklarını kullanma yeteneği olarak görülmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012). Kurama göre bireylerin insana yakışır bir işe sahip olduklarında bazı temel ihtiyaçlarının da karşılandığı belirtilmektedir. Bunlar hayatta kalma, sosyal bağlantı ve öz-belirleme olarak kuramda yer almaktadır. Bu üç temel ihtiyacın doyurulması kişinin iyilik haline bir başka deyişle yaşam doyumuna katkı sağlamaktadır. Birey, ancak insana yakışır bir iş vasıtasıyla bu ihtiyaçlarını doyurur ve doyurulan bu ihtiyaçlar bireyin iyilik hali ve iş doyumunu üzerinde önemli rol oynar.

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde çalışma grubu, etik bildirim, veri toplama araçları, işlem ve veri analizi hakkında bilgilere ver verilmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırma da katılımcıların belirlenmesinde uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde amaç daha hızlı ve ekonomik bir şekilde veri toplamaktır. Uygun örnekleme yönteminde araştırmacı yeterli veriye ulaşana kadar en yakın yanıtlayıcıları kullanır (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2021). Araştırmanın örneklemi 402 (271 kadın, 131 erkek) üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Katılımcıların %29.2'si 1. sınıf, %21.7'si 2. sınıf, %26.3'ü 3. sınıf ve %22.8'i 4. sınıf öğrencisidir. Katılımcıların yaşları 17 ile 33 arasında değişmekte ve ortalama olarak 21.39'dur ($S_s = 2.28$).

Etik Bildirim

Araştırma öncesinde ölçeğin oluşturulduğu makalenin sorumlu yazarından gerekli izinler alınmıştır. Ardından üniversiteden gerekli etik izin alınarak araştırmaya başlanmıştır. Araştırma verileri gönüllük esasına göre toplanmıştır.

Etik Kurul Adı: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurul Kararı

Onay Tarihi: 29 Ocak 2021

Onay Belge Numarası: 2021/71

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu. Araştırmaya katılanların cinsiyet, yaş, sınıf ve öğrenim gördükleri fakülteye ilişkin verilerini toplamak amacıyla araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur.

Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği. Yetişkinler için Duffy vd. (2017) tarafından geliştirilen 15 maddelik İnsana Yakışır İş Ölçeği maddelerin gelecek zamana göre revize edilmesiyle gelecekteki insana yakışır işe ilişkin algıları ölçmek amacıyla Kim vd. (2019) tarafından oluşturulmuştur. Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği de 15 maddeden oluşan beş alt boyutu bulunan ve 7'li derecelendirme sistemine göre puanlanan bir ölçektir (Kim vd., 2019). Bu revize çalışmasında ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin kanıtlar aranmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçeğin uyum iyiliği indekslerinin (TLI = .96, CFI = .97, SRMR = .04, RMSEA = .05) çıkmıştır (Kim vd., 2019). Güvenirlik çalışmasında iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış ve ölçeğin tamamında .91 olarak bulunmuştur (Kim vd., 2019). Bu sonuçlara göre

ölçek üniversite öğrencilerin gelecekteki insana yakışır işlere yönelik algılarını ölçmekte geçerli ve güvenilir bir araç olarak kabul edilmiştir.

İşlem

Gelecekteki İnsana yakışır İş Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması için ilk olarak ölçeğin oluşturulduğu makalenin yazarından (Dr. Ryan Duffy ve Haram J. Kim) gerekli izinler alınmıştır. Ardından araştırmacıların çalıştığı üniversiteden etik izin alınmıştır. Ölçek online ortama aktarılmış ve veriler online bir şekilde toplanmıştır. Araştırma verilerinin seçiminde uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Öğrenci sayfalarına araştırmanın amacını ve linkini içeren bilgilendirme mesajları gönderilmiştir.

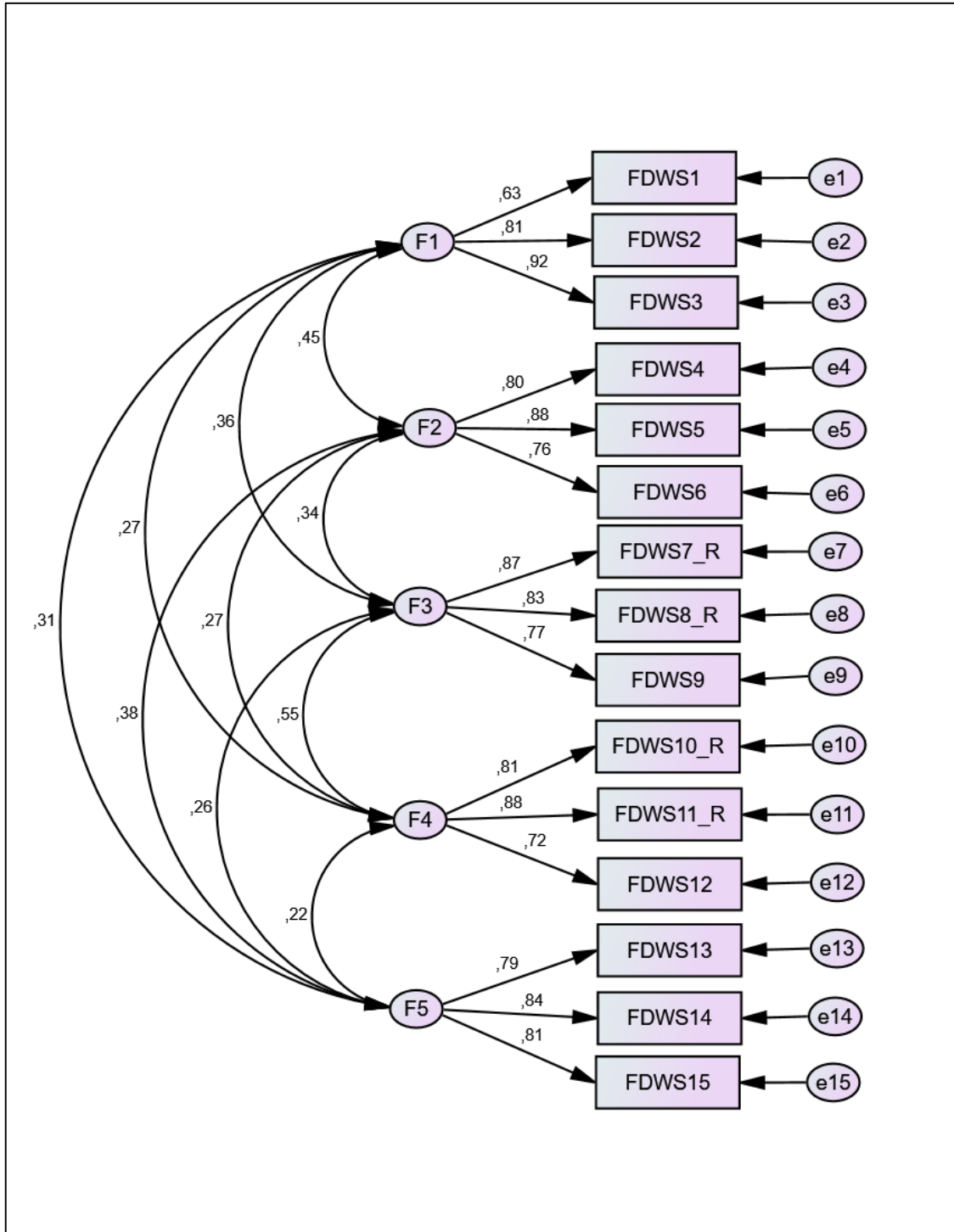
Veri Analizi

Bu araştırma kapsamında betimsel ve çıkarımsal istatistiksel analizler SPSS ve AMOS programları kullanılarak hesaplanmıştır. Katılımcılara ait özelliklere ilişkin verilerin özetlenmesinde yüzdeler, frekans, ortalama ve standart sapma hesaplamaları gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, ölçeğin Türkçe formunun faktör yapısının orijinal ölçek formu ile ne derece benzer faktör yapısı sergilediğini incelemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinin bulgularının değerlendirilmesinde Ki-kare (χ^2), Ki-kare'nin serbestlik derecesine oranı (χ^2/sd), CFI (karşılaştırmalı uyum indeksi), RMSEA (yaklaşık hataların ortalama karekökü) ve SRMR (standartlaştırılmış ortalama hataların karekökü) gibi bazı uyum iyiliği istatistikleri rapor edilmiştir.

BULGULAR

Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeğinin Yapı Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Ölçeğin yapı geçerliliğinin incelenmesi amacıyla ilk olarak daha önce de belirtildiği gibi doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. DFA ile ölçeğin beş boyutlu faktör yapısı sınanmıştır. Bu bağlamda yapılan DFA sonucunda χ^2 değerinin (216.552, $p < .001$) anlamlı olduğunu ve χ^2/sd oranının ($216.552/80 = 2.707$) 5'ten küçük olduğu ve iyi uyuma işaret ettiği görülmektedir. Modelin değerlendirilmesinde kullanılan diğer uyum iyiliği indeksleri de (CFI = .95, TLI = .94, RMSEA = .06, SRMR = .05) dikkate alındığında, verilerin modele iyi düzeyde uyum sağladığı ve böylece ölçeğin orijinali ile benzer bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Modele ilişkin standartlaştırılmış regresyon ağırlıkları incelendiğinde hepsinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu ve katsayılarının .63 ile .92 arasında değiştiği görülmektedir (Şekil-1).



Şekil-1. Gelecekteki İnsana yakışır İş Ölçeğine İlişkin Beş Faktörlü Model

Ölçeğin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Gelecekteki insana yakışır iş ölçeğinin güvenirlüğünü sınamak amacıyla tüm maddeler için ve beş alt ölçek için Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları hesaplanmıştır. Bu bağlamda, iç tutarlık katsayıları ölçeğin tamamı için .86, fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları alt boyutu için .82, sağlık hizmetlerine erişim alt boyutu için .86, yeterli ücret alt boyutu için .87, boş zaman ve dinlenme alt boyutu için .84, ve kurumsal

değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumu alt boyutu için .85 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen değerler, Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği'nin güvenilir ve kararlı bir ölçek olduğunu gösterir niteliktedir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Geleceğe iyimser bakmanın önemi çok sayıda çalışmada vurgulanmıştır. Wigfield ve Eccles'a (2000) göre, bireysel beklenti ve değer algısı, deneklerin fiili durumu kadar, başarı ile ilgili davranışlarını da etkiler. Ayrıca, gelecekle ilgili olumlu beklentilerin, yalnızca başarılı performansı öngörmekle kalmayıp, aynı zamanda görev kalıcılığını arttırdığı ve bunu yapma çabalarını kolaylaştırdığı da belirtilmiştir (Oettingen ve Mayer, 2002). Bu genel beklenti kavramı, gelecekteki insana yakışır işi güvence altına almaya yönelik alana özgü beklentiler için de geçerlidir. İnsana yakışır iş, daha önce de ifade ettiğimiz gibi “(a) fiziksel ve kişiler arası güvenli çalışma koşullarından (örneğin, fiziksel, zihinsel veya duygusal istismarın olmaması), (b) boş zaman ve yeterli dinlenmeye izin veren saatler, (c) aile ve sosyal değerleri tamamlayan kurumsal değerler, (d) yeterli ücret ve (e) yeterli sağlık hizmetine erişim” içeren bir iş pozisyonu olarak tanımlanmaktadır (Duffy vd., 2016, s. 130). Bu nedenle insana yakışır iş algısı, kişinin gelecekteki kariyerinin ne kadar insana yakışır olarak bekleneceğini ölçen ve olumlu bir sonuç beklentisini temsil eden geleceğe yönelik bir kavram olarak görülmektedir (Kim vd., 2019).

Bu çalışma, Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin yapılarak Türkiye’de üniversite öğrencilerinin insana yakışır işe yönelik algılarını ölçecek bir ölçme aracı uyarlamayı amaçlamaktadır. Çalışmanın başlangıcında orijinal ölçeğin yazarlarından gerekli etik izinler alınmıştır. Ardından ölçek İngilizce ve Türkçe diline hâkim iki uzman tarafından çevrilmiştir. Yapılan çeviri üç uzman tarafından incelenmiş ve yapılan dönütler sonunda ölçeğin Türkçe formu son halini almıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri için doğrulayıcı faktör analizine ve iç tutarlık katsayısına bakılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum iyiliği indekslerinin iyi düzeyde olduğu görülmüştür. Aynı zamanda Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmış ve ölçeğin tamamı için .86 çıkmıştır. Bulgular ölçeğin kullanıldığı çalışmalar ile karşılaştırıldığında Kim vd. (2019) tarafından iç tutarlık sayısının .91, ölçeğin Çince versiyonu için Wei, Chan ve Autin (2022) tarafından Türkçe versiyonunda olduğu gibi .86 olarak rapor edildiği görülmüştür. Analizlerden elde edilen sonuçlara göre Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği'nin Türkçe versiyonunun geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir. Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği araştırmalarda üniversite öğrencilerinin algıladıkları insana yakışır işi ölçmek için, üniversite öğrencilerinin insana yakışır iş düzeyleri etkileyen etmenlerin ortaya çıkarılması için yapılacak araştırmalarda ya da Çalışma Psikolojisi Kuramını Türkiye örnekleminde sınanmasını içeren çalışmalarda kullanılabilir niteliktedir.

Bu araştırmadan elde edilen bulgular değerlendirilirken göz önüne alınması gereken bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. İlk olarak, kültürlerarası bir ölçek uyarlama çalışması kapsamında sadece yapı geçerliğine bakılıp diğer geçerlik türlerinden örneğin, ölçüt bağıntılı geçerliğe bakılmamış olması bir sınırlılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Ölçüte dayalı geçerlik, geliştirilen ya da uyarlanan ölçek ile benzer özellikleri ölçtüğü düşünülen farklı ölçek veya ölçekler arasında korelasyon ilişkisine bakılması şeklinde özetlenebilir (Büyükoztürk vd., 2021). İkinci olarak ölçek uyarlaması için toplanan veriler her ne kadar birçok bölümden toplanmış olsa da tek bir devlet üniversitesinden toplanmış ve ulaşılabilir örneklem ile sınırlı kalmıştır. Gelecek araştırmalarda ölçeğin farklı üniversitelerden örneklem üzerinde geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılabilir.

Bu konuda ileride yapılacak araştırmalarda, alışma Psikolojisi Kuramının Türkiye'deki niversite öğrencileri rneklemi içinde kavramsallaştırılmasına yönelik çalışmalar yapılabilir. Üniversite đrencilerin algıladıkları gelecekteki insana yakışır iř düzeylerinin hangi faktörlerle ilişkili olduğu, bunu nelerin yordadığı ve bu konuda yapılacak müdahale içeren çalışmaların etkililiğinin değerlendirilmesinde kullanılabilir. Ölçek kullanılarak zamansal etkinin de rolünü anlamak ve değişimi görmek için boylamsal çalışmalar da yapılabilir.

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.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55, 469-480.
- Aslan, K. (2020). *Kayıp tarımında mevsimlik tarım işçiliği ve insana yakışır iş olanakları açısından durum analizi: Malatya ili araştırması*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- 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.
- Başol, O. & Saruhan, O. (2018). Alışveriş merkezi çalışanlarının çalışma koşullarının insan onuruna yakışır iş bağlamında değerlendirilmesi: Nitel bir inceleme. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(36), 122-147.
- Bayrak, S. (2018). İnsana yakışır iş kavramı bakımından Türkiye’de inşaat sektörünün genel görünümü. *Çalışma ve Toplum*, 58(3), 1531-1554.
- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior*, 59(2), 171-182.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: a conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63(4), 228.
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N. & DeVoy, J. E. (2008). The psychology of working: A new framework for counseling practice and public policy. *The Career Development Quarterly*, 56(4), 294-308.
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A. & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3-28.
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A. & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7(407), 1-10.
- Buyukgoze-Kavas, A., Allan, B. A., Turan, M. & Kirazci, F. (2021). Context and validation of the subjective underemployment scale among Turkish employees. *Journal of Career Assessment*, 29(2), 283-302.
- Buyukgoze-Kavas, A. & Autin, K. L. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 64-76.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2021). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri* (30. b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Çetin-Aydın, G. (2015). İnsana yakışır iş ve çalışan yoksullar: İşgücü piyasası çerçevesinde bir değerlendirme. *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 4(1), 18-36.
- Çetinkaya, E. & Yıldırım, S. (2012). ‘İnsana yakışır iş’ bağlamında Türkiye işgücü piyasasında kadınların durumu. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 153-172.
- Diemer, M. A., Mistry, R. S., Wadsworth, M. E., López, I. & Reimers, F. (2013). Best practices in conceptualizing and measuring social class in psychological research. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 13(1), 77-113.
- 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., Diemer, M. A. & Jadidian, A. (2012). The development and initial validation of the Work Volition Scale-Student Version. *The Counseling Psychologist*, 40(2), 291-319.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J. & Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206-221. <https://doi.org/10.1037/cou0000191> sayfasından erişilmiştir.
- Dur, V. (2015). Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) sosyal güvenlik politikalarındaki dönüşüm. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*(3), 127-153.
- Günaydın, D. (2015). İnsana yakışır iş: Türkiye açısından bir değerlendirme. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 37, 123-148.

- Habibi, N. (2017). Higher education policies and overeducation in Turkey. *European Journal of Higher Education*, 7(4), 440–449. <http://dx.doi.org/10.1080/21568235.2017.1308832> sayfasından erişilmiştir.
- Hoştut, S. (2016). İtibarlı şirketlerin işgücü ve insana yakışır iş uygulamaları. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(Özel Sayı), 81-96.
- ILO. (1999). *Decent Work*. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> sayfasından erişilmiştir.
- ILO. (2008). *Work of Work Report 2008: Income Inequalities in the Age of Financial Globalization*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_100354.pdf sayfasından erişilmiştir.
- ILO. (2013). *Decent Work Indicators: Concepts and Definitions*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf sayfasından erişilmiştir.
- ILO. (2019). *Decent Work in Global Supply Chains: An Internal Research Review*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--inst/documents/publication/wcms_723274.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Işığçok, Ö. (2005). *XXI. Yüzyılda istihdam ve insana yakışır iş* (1. b.). Bursa: Ezgi Kitabevi
- Kaya, S. (2020). İnsana yakışır iş açığı: Çalışan yoksulluğu açısından bir değerlendirme. *Journal of Social Policy Conferences*(79), 55-106.
- 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.
- Murphy, K. A., Blustein, D. L., Bohlig, A. J. & Platt, M. G. (2010). The college-to-career transition: An exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling & Development*, 88, 174-181.
- OECD. (2021). OECD employment outlook 2020. <https://doi.org/10.1787/cbe71f42-en> sayfasından erişilmiştir.
- Oettingen, G. & Mayer, D. (2002). The motivating function of thinking about the future: Expectations versus fantasies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(5), 1198-1212. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.5.1198> sayfasından erişilmiştir.
- Palaz, S. (2005). Düzgün iş (decent work) kavramı ve ölçümü: Türkiye ve OECD ülkelerinin bir karşılaştırması. *Journal of Social Policy Conferences*(50), 479-505.
- Savickas, M. L. & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- 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.
- Wei, J., Chan, S. H. J. & Autin, K. (2022). Assessing perceived future decent work securement among chinese impoverished college students. *Journal of Career Assessment*, 30(1), 3–22. <https://doi.org/10.1177/10690727211005653> sayfasından erişilmiştir.
- Wigfield, A. & Eccles, J. S. (2000). Expectancy–value theory of achievement motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 68-81. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1015> sayfasından erişilmiştir.
- YÖK. (2022). Yüksek öğretim mezun istatistikleri. <https://istatistik.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.

Extended Abstract

Introduction: Students who have started their university education now start to complete their vocational education and, in this process, they start researches about their careers. During their university education, university students have an idea about their workplace and work environment thanks to their internship studies. The opinions of university students about the profession are affected by the work environment and employers. Individuals who have university degree face many problems such as discrimination in the workplace, insufficient wages and insufficient representation of their rights. At the same time, working conditions have deteriorated gradually in recent years, employees do not have sufficient rights and cannot receive adequate wages (Günaydın, 2015). With the increase of these problems, the concept of decent work has emerged. Decent work is a concept created to improve the work environment and rights of individuals in the workplace. The concept of decent work is based on the 1948 Declaration of Human Rights. In the Declaration of Human Rights, the rights of individuals to protect themselves from unemployment in the working environment, to form unions, and to social protection are mentioned (Blustein et al., 2016). The concept of decent work has been explained more broadly by the International Labor Organization (ILO, 1999) and has been elaborated by the Psychology of Working Theory (Duffy et al., 2016). While the ILO explains the concept of decent work, it is more social than individual; The Psychology of Working Theory explained the concept at a more individual level (Duffy et al., 2016). The concept of decent work; covers conditions such as adequate wages, workplace values compatible with family and social values, safe working conditions, protection of the rights of the individual and provision of adequate health services. The Psychology of Working Theory has emerged to contribute to the understanding of the career processes of individuals at different social, cultural and economic levels. The concept of decent work is at the center of the theory. At the same time, the theory explains the effects of economic constraints and marginalization on the career process.

When we look at the studies on decent work in Turkey, it has been observed that mostly conducted with working adults. This research was conducted on the need for a valid and reliable scale to measure perception of decent work of university students. The most important factor in the development and testing of the Psychology of Working Theory is the creation of a scale to measure the concept of decent work. This study aims to make a validation of the future decent work scale.

Method: In this study, descriptive and inferential statistical analysis was done through SPSS and AMOS programs. The percentage, frequency, mean and standard deviation of the data collected from the participants were collected. While evaluating the findings of confirmatory factor analysis, the ratio of chi-square (χ^2) to degrees of freedom (χ^2/df), CFI (comparative fit index), RMSEA (root mean square error of approximate error) and SRMR (root mean square error statistics of standardized mean errors) were examined.

Confirmatory factor analysis was used in the study. We convenient sampling method to recruit participants. A total of 402 people, 271 women and 131 men, participated in the study. A demographic information form and future decent work scale were used to collect data. In the demographic information form, information about the gender, age, class, and faculty of the participants was gathered. The Future Decent work scale was created by Kim et al. (2019). The Future Decent Work Scale is also a scale with five sub-dimensions consisting of 15 items and scored according to a 7-point rating system (Kim et al., 2019). In this revision study, evidence for the validity and reliability of the scale was sought. As a result of the analysis, the goodness of fit indexes of the scale (CFI=.97, TLI=.96, RMSEA=.05, SRMR=.04) were found to be at a good level. Internal consistency coefficient was .91.

Results: In this study, firstly, confirmatory factor analysis was performed. Five factor model of the scale were examined by confirmatory factor analysis. In the confirmatory factor analysis, it was observed that the χ^2/sd ratio ($216.451/80=2.707$) was less than five and therefore showed a good fit and goodness of fit indices were found to be good (CFI=.95, TLI = .94, RMSEA=.06, SRMR=.05).

In the present study, the internal consistency coefficient of the scale was calculated as .86. In addition, it was calculated .82 for “physically and interpersonally safe working conditions (e.g., absence of physical, mental, or emotional abuse)”, .84 for “hours that allow for free time and adequate rest”, .85 organizational values that complement family and social values, .87 for “adequate compensation”, and .86 for “access to adequate health care” (Duffy et al., 2016, p. 130). According to these findings, it can be said that the scale is valid and reliable.

Discussion & Conclusion: The aim of the current study is to create the Turkish version of The Future Decent Work Scale. Necessary permissions were obtained from the author of the original scale at the beginning of the study. Then, the Turkish translation of the scale was made by experts. Then, at the end of the analyses it was concluded that the scale was valid and reliable.

The findings of this study have some limitations that should be taken into account when evaluating. First of all, it is a limitation that only construct validity was examined within the scope of this scale adaptation study and no other types of validity such as criterion-related validity was examined. Criterion-based validity is to examine the correlation between the developed or adapted scale and different scales/scales that are thought to measure similar characteristics (Büyüköztürk et al., 2021). Secondly, the data collected for scale adaptation was limited to a sample available from a single state university. In future studies, the scale can be tested on different samples in Turkey.

In future studies on this subject, studies can be carried out to conceptualize the Psychology of Working Theory within the sample of university students in Turkey. Future studies can use the scale to evaluate what factors are associated with the level of future decent work perceived by university students, what predicts this, and the effectiveness of studies involving interventions on this issue. By using the scale, longitudinal studies can also be done to understand the role of the temporal effect and to see the change.

Yazarlar Hakkında / About Authors

Ayşe Keser. Yüksek lisans öğrencisi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, e-mail: ayse27136@outlook.com

Ayşe Keser, Master's student, Ondokuz Mayıs University, Samsun, Turkey, ayse27136@outlook.com

Ayşenur Büyükgöze-Kavas. Prof. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, e-mail: aysenur@omu.edu.tr

Ayşenur Büyükgöze-Kavas, PhD., Ondokuz Mayıs University, Samsun, Turkey, aysenur@omu.edu.tr

Yazar Katkıları / Authors contributions

Yazarların araştırma sürecindeki katkıları eşit düzeydedir.

The contributions of the authors in the research process are equal.

Çıkar Çatışması / Conflict of Interest

Yazarlar tarafından çıkar çatışmasının olmadığı rapor edilmiştir.

There is no conflict of interest.

Fonlama / Funding

Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.

Funding support was not taken.

Etik Bildirim

Bu araştırmanın tüm sürecinde etik ilke ve sorumluluklara uygun davranılmıştır. Bu anlamda Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulundan gerekli izin alınmıştır. Ek olarak sadece araştırmaya gönüllü katılımcılara veri toplama aracı gönderilmiş ve tüm katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu edinilmiştir. Verilerin toplanması sürecinde katılımcıların diledikleri zaman neden göstermeksizin araştırmadan çekilebilecekleri ifade edilmiştir.

Etik Kurul Adı: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

Onay Tarihi: 29 Ocak 2021

Onay Belge Numarası: 2021/71

ORCID

Ayşe Keser  <https://orcid.org/0000-0003-0085-2986>

Ayşenur Büyükgöze-Kavas  <https://orcid.org/0000-0001-9072-7040>