

ÇALIŞMA İRADESİ, İNSANA YAKIŞIR İŞ, KARIYER ARZUSU VE MENTAL İYİ OLUŞ ARASINDAKİ İLİŞKİLER: ÇALIŞMA PSİKOLOJİ KURAMINA DAYALI BİR MODEL TESTİ

THE RELATIONSHIPS BETWEEN WORK VOLITION, DECENT WORK, CAREER CALLING AND MENTAL WELL-BEING: TESTING A MODEL BASED ON PSYCHOLOGY OF WORKING THEORY

Ahmet KARA¹

Ayşe Fikriye SARSIKOĞLU²

Başvuru Tarihi: 08.02.2024 Yayına Kabul Tarihi: 03.09.2024 DOI: 10.21764/maeuefd.1434076

(Araştırma Makalesi)

Özet: Bu araştırmanın amacı, çalışanlarda çalışma iradesi, insana yakışır iş, kariyer arzusu ve mental iyi oluş arasındaki ilişkileri çalışma psikolojisi kuramına dayalı olarak path (yol) analiz yoluyla test etmektir. Araştırma grubunu 228 çalışan oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği, Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği, Çalışma İradesi Ölçeği ve Kariyer Arzusu Ölçeğinden yararlanılmıştır. Veri analizinde path (yol) analizi tercih edilmiştir. Bu araştırmanın bulgularında çalışma iradesi, insana yakışır işi anlamlı ve pozitif bir şekilde yordamaktadır. Bu bulguya göre 1. Hipotez kabul edilmiştir. Benzer şekilde çalışma iradesinin, kariyer arzusunu anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı bulunmuştur. Bu bulguya dayalı olarak 2. Hipotez doğrulanmıştır. Ayrıca kariyer arzusu, mental iyi oluşu anlamlı ve pozitif bir şekilde yordamaktadır. Bu bulguya göre 3. Hipotez kabul edilmiştir. Ayrıca insana yakışır işin, mental iyi oluşu anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı belirlenmiştir. Bu bulgu doğrultusunda 4. Hipotez doğrulanmıştır. Öte yandan çalışma iradesinin, mental iyi oluşunun anlamlı bir yordayıcısı olmadığı saptanmıştır. Bu bulguya göre 5. Hipotez reddedilmiştir. Sonucunda çalışma iradesi ile mental iyi oluş arasındaki ilişkide kariyer arzusu ve insana yakışır işin aracılık etkisi anlamlı olarak tespit edilmiştir. Bu bulguya göre 6. Hipotez doğrulanmıştır. Sonuç olarak bu çalışmada elde edilen nihai path (yol) modeli, çalışma psikolojisi kuramının varsayımlarını doğrulamaktadır.

Abstract: This study aims to test the relationships between work volition, decent work, career calling, and employee mental well-being through path analysis based on the Psychology of Working Theory. The research group comprised 228 employees. Data were collected using the Future Decent Work Scale, Warwick-Edinburgh Mental Well-Being Scale, Work Volition Scale, and Career Calling Scale. Path analysis was preferred in data analysis. In the findings of this study, work volition predicts decent work in a significant and positive way. According to this finding, Hypothesis 1 is accepted. Similarly, it was found that work volition significantly and positively predicts career calling. Based on this finding, Hypothesis 2 was confirmed. In addition, career calling especially positively predicts mental well-being. According to this finding, Hypothesis 3 is accepted. It was also determined that decent work significantly and positively predicts mental well-being. According to this finding, Hypothesis 4 was confirmed. On the other hand, it was found that work volition was not a significant predictor of mental well-being. According to this finding, Hypothesis 5 was rejected. Finally, the mediating effect of career calling and decent work on the relationship between work volition and mental well-being was significant. According to this finding, Hypothesis 6 was confirmed. As a result, the final path model obtained in this study confirmed the assumptions of the Psychology of Working Theory.

¹ Doç. Dr. Ahmet KARA, Kastamonu Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Psikoloji Bölümü, ahmetkara@kastamonu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1155-619X

² Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Fikriye SARSIKOĞLU, Kastamonu Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Psikoloji Bölümü, sariogluayf@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3532-8458

Anahtar Sözcükler: *Çalışma iradesi, insana yakışır iş, kariyer arzusu, mental iyi oluş.* Keywords: *Work volition, decent work, career calling, and mental well-being.*

Giriş

Günümüz çalışanlarını jeopolitik gerilimler, pandemi, yüksek enflasyon ve düşük büyüme hacminin aynı anda görüldüğü güç bir iş piyasası beklemektedir. İş gücü piyasalarının küresel görünümü 2022 yılında önemli ölçüde gerilemiştir. Bireyler iş dünyasındaki eşitsizliklerden ve zorlu koşullardan daha çok etkilenmektedir ve düzgün bir iş bulma konusunda ciddi zorluklarla karşılaşmaktadır (International Labour Organization [ILO], 2023). Çalışma koşulları güvensiz ve stresli hale geldiği iş gücü piyasası radikal değişimler geçirmektedir. (Blustein, Olle, Connors-Kellgren & Diamonti, 2016). Bu zorlu koşullar gelirlerin adaletsiz dağılımı, sosyal koruma ve iş yerindeki temel hakların yoksunluğu, artan istihdam açığı ve süregelen cinsiyet eşitsizliği gibi faktörlerle birleştiğinde insana yakışır iş açığı sürmektedir (International Labour Organization [ILO], 2023). Adalet ve eşitlik gibi ilkelere dayanan insana yakışan işlerde çalışma oranı gelişmişliğin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (ILO, 1999) ve evrensel bir hedefdir (ILO, 2023).

Çalışma Psikolojisi Kuramı

Çalışma Psikolojisi Çerçevesi, kariyer süreçlerinde farklı sosyal sınıfları ve ayrımcılığa uğrayan bireyleri de kapsayacak şekilde, sosyokültürel bağlamların kariyer kararları ve iş deneyimlerine etkisini anlamak amacıyla mevcut kariyer kuramlarını tamamlayıcı nitelikte geliştirilmiştir. Çalışma Psikolojisi Çerçevesi'ne göre çalışmak yaşamın ve psikolojik sağlığın önemli bir bileşenidir. Psikolojik inceleme ve müdahaleler tüm çalışanları kapsamalıdır. Çalışmanın doğasını anlamak için sosyal, ekonomik, politik ve tarihsel güçlerin incelenmesi gerekir (Blustein, 2013). Çalışma Psikolojisi Kuramı, insana yakışır işi merkeze alarak farklı sosyal, kültürel ve ekonomik geçmişe sahip olan tüm sosyal kesimlerin kariyer gelişimini açıklayan bir model geliştirmeyi amaçlamıştır. Kuramın öncelikli işlevi insana yakışır iş sağlama sürecindeki önemli unsurları açıklamak ve insana yakışır iş yapmanın nasıl ihtiyaç tatmini, iş tatmini ve refaha yol açtığını tanımlamaktır. Kuramsal model insana yakışır işin yordayıcılarını ve sonuçlarını göstermektedir. Buna göre insana yakışır işe ulaşılmasında çeşitli bağlamsal (ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme) ve psikolojik faktörler (çalışma iradesi ve kariyer uyumu) rol oynamaktadır. İnsana

yakışır işe ulaşılması bireylerin psikolojik ihtiyaçlarının doyumunu sağlayarak bireylerin iş doyumunu ve iyi oluşuyla sonuçlanmaktadır. (Duffy, Blustein, Diemer & Autin, 2016).

Kuram kısa sürede araştırmacıların ilgisini çekmiştir. İlgili literatürde kuramsal modelin değişkenlerini ölçmeye yönelik çalışmalar, kuramsal modeli çeşitli kültür ve örneklerde test eden araştırmalar ve kuramın birtakım değişkenlerini inceleyen araştırmalar yer almaktadır. Farklı kesimlerden insanların insana yakışır işe erişimlerini kuram çerçevesinde test eden çalışmalar yapılmıştır. Örneğin Douglass, Velez, Conlin, Duffy ve England (2017) ve Allan, Tebbe, Bouchard ve Duffy (2019) kuramsal modelin ilk kısmını oluşturan insana yakışır işin yordayıcılarını farklı cinsel yönelimden bireylere test etmiştir. Autin, Duffy, Jacobson, Dosani, Barker ve Bott (2018) Amerika'ya kayıt dışı göç eden gençlerle nitel bir çalışma yaparak kuramın temel varsayımlarını doğrulamıştır. Banerjee ve Kundu (2020) kayıt dışı çalışan işçilerin insana yakışır işe erişimlerini incelemiştir. Autin, Williams, Allan ve Herdt (2022) ve Douglass, Autin, Büyükgöze-Kavas ve Gensmer (2020) farklı ırklardan gelen bireylerde insana yakışır işin yordayıcılarını test etmişlerdir. Ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilmenin çalışma iradesi aracılığıyla insana yakışır işi yordadığı ve kariyer uyumluluğu ve çalışma iradesinin insana yakışır işle doğrudan ilişkili olduğu bulunmuştur (Douglass ve diğ. 2020). Literatürde kadın çalışanlar (England, Duffy, Gensmer, Kim, Büyükgöze-Kavas & Larson-Konar, 2020) Çalışma psikolojisi kuramı insana yakışır işi merkeze alarak farklı sosyal, kültürel ve ekonomik geçmişe sahip olan tüm sosyal kesimlerin kariyer gelişimini açıklayan bir model sunmayı amaçlamaktadır. Farklı yönelim, ırk ve etnik kökenden gelen bireylerle yapılan çalışmalar modelin varsayımlarını doğrulamıştır.

İnsana yakışır iş. Blustein ve diğ. (2016) insana yakışır iş kavramının kökenlerini çalışma ihtiyacını insan haklarının bir parçası olarak ifade eden Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Bildirgesi'ne dayandırmıştır. ILO (1999) raporunda insana yakışır işin yaygınlaştırılması amacıyla dört temel strateji geliştirilmiştir: İstihdam ve gelir kaynaklarının oluşturulması, temel haklara saygılı iş ortamı, sosyal korumanın genişletilmesi ve sosyal diyalog geliştirme. İnsana yakışır işi kalite ile ilişkilendirerek temel hedef olarak ifade etmiş ve özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onuru çerçevesinde tanımlamıştır. Çalışma Psikolojisi Kuramı'nın merkezinde yer alan insana yakışır iş kavramı, modelin kilit yönüdür (Duffy ve diğ. 2016). İnsana yakışır işe erişmek güçtür (ILO, 2023). Öte yandan insana yakışır işe ulaşılması bireylerin psikolojik ihtiyaçlarının doyumunu sağlar ve böylece bireylerin iş doyumunu ve iyi oluşuyla sonuçlanmaktadır. Çalışma psikolojisi kuramının öne sürdüğü modelin ikinci kısmını oluşturan insan yakışır işin sonuçlarına ilişkin az

sayıda çalışma vardır. Duffy, Kim, Allan ve Prieto (2020) ekonomik kısıtlılığı olan bir örnekleme insana yakışır işi, işteki ihtiyaç tatmini yoluyla ruhsal ve fiziksel sağlığın bir belirleyicisi olarak konumlandırılan bir aracılık modelini test etmiştir. Kirazcı, Ergin ve Büyükgöze-Kavas (2022) Türkiye’de çalışan yetişkinler üzerinde insana yakışır işin iş ihtiyaçları doyumunun aracılığıyla yaşam ve iş doyumunu üzerindeki yordayıcı gücü araştırılmıştır.

Çalışma iradesi. Çalışma iradesi, kuramın temel yapılarından ve kısıtlamalara rağmen mesleki seçimler yapma konusunda algılanan kapasiteyi ifade eder (Duffy ve diğ. 2016). Ekonomik kısıtlılıklar, ötekileştirilme deneyimleri ve yaşam koşulları çalışma iradesinin gelişiminde rol oynamaktadır (Duffy, Diemer, Perry, Laurenzi & Torrey, 2012; Duffy & Dik, 2009). Çalışma iradesi yüksek olanlar, kariyer karar verme süreçlerinde ihtiyaçlarına, ilgi alanlarına ve değerlerine en uygun kariyerleri seçme becerisine sahip olacaktırlar. Çalışma iradesi düşük olanlar ise kaynaklara erişimde güçlükler ve sosyal ayrımcılıklar nedeniyle arzu ettikleri kariyer seçimlerini yapma becerileri kısıtlanacaktır. Ancak çalışma iradesine ilişkin algı şekillendirilebilir (Duffy ve diğ. 2012, Duffy ve diğ. 2016). Çalışma iradesi yüksek bireylerin örgütsel destek, iş arama öz yeterliği ve iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerinin yüksek olduğunu gösteren çalışmalar vardır (Duffy ve diğ. 2012; Duffy, Bott, Torrey & Webster, 2013; Duffy, Autin & Bott 2015). Duffy ve diğ. (2020) ötekileştirilme, ekonomik kısıtlılıklar, kariyer uyumu ve çalışma iradesinin insana yakışır işe etkisi incelenmiş ve çalışma psikolojisi kuramının öne sürdüğü modelde insana yakışır işin yordayıcıları desteklenmiştir. Yazan, Kirazcı ve Büyükgöze-Kavas (2023) Türkiye’de çalışan yetişkinlerde çalışma iradesinin insana yakışır işi yordadığı saptanmıştır.

Kariyer Arzusu

Kariyer arzusuna sahip birey işlerini bir anlam, amaç ve tatmin duygusuyla yapar ve mesleki faaliyetleri aracılığıyla başkalarına ve topluma katkıda bulunmaya isteklidirler. Kariyer arzusu (1) kariyerin kişisel olarak anlamlı olması (kişisel anlam), (2) arzunun sürdürülmesini sağlayan aktif katılım ve (3) diğer insanlara ve topluma faydalı olmayı ifade eden diğerlerine yönelik anlam boyutlarından oluşmaktadır. (Praskova Creed & Hood, 2015). Hall ve Chandler (2005) kariyer arzusunun güçlü bir amaç duygusu olmanın yanı sıra bireyin içsel motivasyonu ile kendini keşfetmesi, uyum sağlaması ve kariyer alanında güvenli manevralar yapabilmesi olduğunu öne sürmüştür. Kariyer arzusunun iş yaşamında tatmin edilebilmesi kişinin iş doyumunu ve iş başarısı ile sonuçlanacaktır. Araştırmalar çalışan yetişkinlerde (Chen, May, Schwoerer & Augelli, 2018; Duffy

ve diğ. 2012) ve farklı kimlikleri temsil eden yetişkinlerde (Allan, Tebbe, Duffy, & Autin, 2015; Douglass, Duffy & Autin 2016; Kim, Praskova, & Lee, 2016) kariyer arzusunun iş tatminiyle güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca kariyer arzusu ile yaşam doyumu (Duffy & Sedlacek, 2010, Torrey & Duffy, 2012) ilişkili bulunmuştur.

Kariyer arzusu ve çalışma psikolojisi kuramı. İdeal koşullarda birey bir kariyere arzu duyduğunda bunu sağlayacak fırsatları takip edecektir. Ancak sosyal sınıf ve ötekileştirilme gibi bağlamsal faktörler nedeniyle pek çok insan için arzu ettiği seçenekler erişilebilir değildir. Dolayısıyla bağlamsal faktörler kariyer arzusunu fark etmeyi değil ancak uygulamayı engellemektedir (Duffy, Velez, England, Autin, Douglass, Allan & Blustein, 2018). Diğer yandan çalışma iradesi, kariyer arzularını hayata geçirmeyi engelleyen öznel bir faktör olabilir. Çalışma iradesi bireyin kariyer karar verme süreçlerinde ne kadar seçeneğe sahip olduklarına ilişkin inancı ifade eder (Duffy ve diğ. 2018). Çalışma iradesinin düşük olması bireyleri, kariyer arzularını hayata geçirecek fırsatları oluşturamayacaklarını düşünmeye itebilir (Duffy & Autin, 2013).

Mental İyi Oluş

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ, 2005), mental iyi oluşu, bireyin kendi potansiyelini gerçekleştirme yaşamın olağan stresiyle başa çıkabilmesi ve üretken bir şekilde çalışabilmesi olarak tanımlamıştır. Mental iyi oluş, öznel iyi oluşu (hedonik) ve psikolojik iyi oluşu (eudaimonik) kapsar (Maheswaran, Weich, Powell & Stewart-Brown, 2012). Diener ve Lucas (2000)'a göre öznel iyi oluş olumlu duyguların sık, olumsuz duyguların ise az yaşanmasıdır. Bireyin yaşamına ilişkin değerlendirmeleriyle oluşan yaşam doyumu bilişsel boyutu; bireyin duygulanımları ise duygusal boyutu oluşturur (Diener, Lucas & Oishi, 2002). Psikolojik iyi oluş ise bireyin kendini kabul etmesi, diğerleriyle olumlu ilişkiler içinde olması, çevresindeki olanakları kullanabilmesi, kendini geliştirmesi, bağımsız bir birey olması ve yaşamın amaçlarının farkında olmasıdır (Ryff & Keyes, 1995).

Mental iyi oluş ve çalışma psikolojisi kuramı. Çalışma Psikolojisi Kuramı'nın ikinci bölümü insana yakışır işin sonuçlarını içermektedir. Kuramsal modele göre insana yakışır işe erişen bireyin temel ihtiyaçları karşılanır ve sonuç olarak çalışmaktan memnuniyet duyar ve iyi oluşa erişir. Literatürdeki araştırmaların çoğu insana yakışır işin yordayıcılarına odaklanmış, görece az sayıda çalışma ise sonuçlarıyla ilgilenmiştir ve insana yakışır işin sonuçlarını inceleyen araştırmalar kuramsal modeli desteklemiştir (Duffy, Kim, Gensmer, Raque-Bogdani Douglass,

England & Büyükgöze-Kavas, 2019b; Duffy, Prieto, Kim, Raque-Bogdan & Duffy, 2021). Sonuç olarak bu araştırmanın amacı, çalışanlarda çalışma iradesi, insana yakışır iş, kariyer arzusu ve mental iyi oluş arasındaki ilişkileri çalışma psikoloji kuramına dayalı olarak path (yol) analiz yoluyla test etmektir (Şekil 1). Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki hipotezler üretilmiştir:

Hipotez 1: Çalışma iradesi, insana yakışır işi anlamlı ve pozitif bir şekilde yordamaktadır.

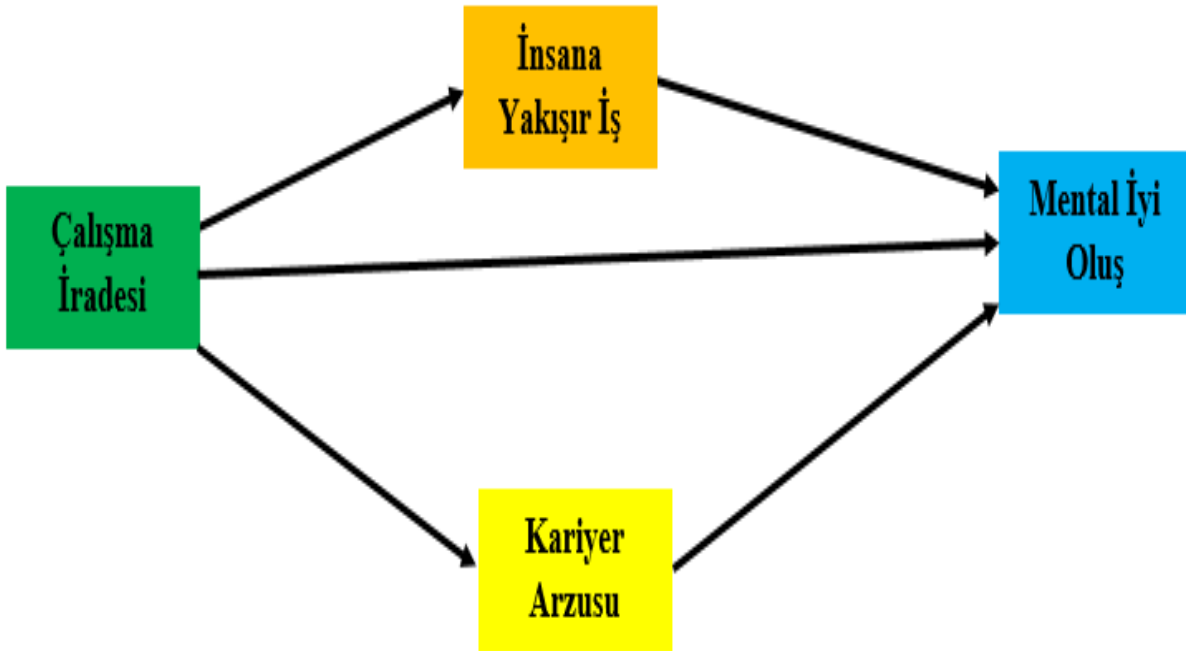
Hipotez 2: Çalışma iradesi, kariyer arzusunu anlamlı ve pozitif bir şekilde yordamaktadır.

Hipotez 3: Kariyer arzusu, mental iyi oluşu anlamlı ve pozitif bir şekilde yordamaktadır.

Hipotez 4: İnsana yakışır iş, mental iyi oluşu anlamlı ve pozitif bir şekilde yordamaktadır.

Hipotez 5: Çalışma iradesi, mental iyi oluşu anlamlı ve pozitif bir şekilde yordamaktadır.

Hipotez 6: Çalışma iradesi ile mental iyi oluş arasındaki ilişkide kariyer arzusu ve insana yakışır işin aracılık etkisi anlamlıdır.



Şekil 1. Hipotezik path (yol) modeli

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırmanın amacı, çalışanlarda çalışma iradesi, insana yakışır iş, kariyer arzusu ve mental iyi oluş arasındaki ilişkileri çalışma psikoloji kuramına dayalı olarak path (yol) analiz yoluyla test

etmektedir. Bu amaca dayalı olarak bu araştırma, nedensel desende tasarlanmıştır. Nedensel desen araştırmaları, değişkenler arasında neden-sonuç bağı kurularak dizayn edilmektedir (Neuman, 2016). Bu araştırmada ise neden değişkeni (çalışma iradesi), sonuç değişkeni (mental iyi oluş) ve aracı değişkenler (insana yakışır iş ve kariyer arzusu) olarak kurgulanmıştır.

Araştırma Grubu ve Prosedür

Bu araştırmada veriler Google anket formu ile çevrimiçi ortamda toplanmıştır. Bu Google ankette araştırmanın amacı ve konusu hakkına kısa bir bilgi notu paylaşılmış ve bilgilendirilmiş onam formu aracılığıyla katılımcılar bilgilendirilmiştir. 7 kişi araştırmaya katılma onay kutucuğunu hayır olarak işaretlediği için dahil edilmemiştir ve 228 gönüllü kişi araştırmaya katılım göstermiştir. Bu 228 kişi araştırmaya ölçüt örnekleme tekniği yoluyla dahil edilmiştir. Bu kriterler ise herhangi bir meslekte aktif olarak çalışan olmaları, psikiyatrik tanı almamış olmaları ve gönüllü olmalarıdır. Bu çalışanların 163'ü (71.5%) kadın ve 65'i (28.5%) erkektir. Bunun yanında çalışanların [$Yaş^{ranj} = 21-65$, $Yaş^{Ort.} = 34.71$, $Yaş^{Ss} = 8.58$] olarak dağılmaktadır. Bunlara ek olarak bu çalışanlar; akademisyen, mühendis, antrenör, araba tamircisi, astsubay, aşçı, avukat, bankacı, savcı, memur, imam, diyetisyen, doktor, tekniker, esnaf, öğretmen, fizyoterapist, güzellik uzmanı, hemşire, işçi, kasiyer, psikolog, kuaför, kuran kursu öğreticisi, mali müşavir, psikolojik danışman, özel güvenlik görevlisi, usta, reklamcı, satış danışmanı, sondör, sosyal hizmet uzmanı, sosyolog, şoför, temizlik görevlisi, uzman yardımcısı ve yazılım uzmanı gibi çeşitli meslek branşlarında faaliyet göstermektedir.

Veri Toplama Araçları

İnsana Yakışır İş Ölçeği. Çalışanlar için geliştirilen İnsana Yakışır İş Ölçeğinin (Duffy, Allan, England, Blustein, Autin, Douglass, Ferreira & Santos, 2017) Türkçe uyarlama çalışması Büyükgöze-Kavas ve Autin (2019) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek 15 madde ve 5 alt boyuttan oluşan 7'li likert tipinde bir ölçektir. Orijinal ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin uyum iyiliği göstergeleri iyi düzeyde çıkmıştır. Ölçeğin toplam puanının güvenilirlik katsayısı ise .86'dır (Duffy ve diğ. 2017). Ölçeğin Türkçe formunun yapı geçerliğine ilişkin uyum iyiliği göstergeleri iyi düzeyde olduğu saptanmıştır. Ölçeğin tümü için güvenilirlik katsayısı ise .80'dir (Büyükgöze-Kavas ve Autin, 2019). Bu araştırma da ise ölçeğin tümünün iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı .82 olarak tespit edilmiştir.

Çalışma İradesi Ölçeği. Duffy, Diemer, Perry, Laurenzi ve Torrey (2012) tarafından kişilerin engellere rağmen mesleki karar verebilme düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek 13 maddeden ve 3 alt ölçekten oluşan 7'li likert tipinde bir ölçektir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmaları Büykgöze-Kavas ve Ünal (2019) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun yapı geçerliğine ilişkin uyum iyiliği göstergeleri (RMSEA=.04; CFI=.96; TLI=.95; SRMR=.04) iyi düzeydedir. Çalışma İradesi Ölçeğinin tümü için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .86 çıkmıştır. İrade alt boyutunda .75, finansal engeller alt boyutunda .82 ve yapısal engeller alt boyutunda ise .72 olarak bulunmuştur. Bu araştırma da ise ölçeğin tümünün iç tutarlılık güvenirlik katsayısı .81 olarak bulgulanmıştır.

Kariyer Arzusu Ölçeği. Praskova ve diğ. (2015) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 15 madde ve 3 boyuttan oluşan 6'lı likert tipi ölçektir. Ölçek Türkçe'ye Seymenler, Küçü ve Siyez (2015) tarafından uyarlanmıştır. Yapı geçerliği analizi sonrası ölçeğin orjinalindeki gibi 3 faktörlü olduğu doğrulanmıştır. Cronbach alfa katsayısı ölçeğin tamamı için .90; kişisel anlam, diğerlerine yönelik anlam ve aktif yönelim alt boyutları için sırasıyla .84, .81 ve .83 olduğu bulunmuştur. Bu araştırma da ise ölçeğin tümünün iç tutarlılık güvenirlik katsayısı .86 olarak hesaplanmıştır.

Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği. Tennant, Fishwick, Platt, Joseph, Wiech, Parkinson, Secker & Stewart-Brown (2007) tarafından mental iyi oluşun hedonik ve eudaimonik boyutlarının her ikisine de ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek Keldal (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. 14 maddeli, tek boyutlu ve 5'li likert tipinde bir ölçektir. Ölçeğin Türkçe formunun yapı geçerliğine ilişkin uyum iyiliği göstergeleri ($X^2/sd= 3.71$; CFI=.96; IFI=.96; RMR=.05) iyi düzeyde olduğu görülmektedir. Ölçeğin test-tekrar test güvenirlik katsayısı .83; Cronbach's Alfa iç tutarlılık katsayısı.92 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada ise ölçeğin tümünün iç tutarlılık güvenirlik katsayısı .87 olarak hesaplanmıştır.

Veri Analizi

Öncelikle ön analiz varsayımları (normallik ve çoklu doğrusal bağıntı) sınıanmıştır (Field, 2013, Tabachnick & Fidell, 2007). Ön analizlerin varsayımları karşılandıktan sonra path (yol) analizi yoluyla veriler analiz edilmiştir. Bu modelin geçerliliğini test etmede gözlenen değişkenler arasındaki standardize edilmiş yol katsayılarının anlamlılığı ve uyum iyiliği değerleri esas alınmıştır (Kline, 2019). Mevcut araştırmada kullanılacak uyum iyiliği değerleri ise (CFI), (NFI), (GFI), (AGFI), (RMSEA) ve $[\chi^2/sd]$ olarak belirlenmiştir (Schermelleh-Engel, Moosbrugger &

Müller, 2003). Son olarak insana yakışır iş ve kariyer arzusu değişkenlerin dolaylı etkilerinin anlamlılığı Bootstrapping yöntemi ile değerlendirilmiştir (Shrout & Bolger, 2002). Bu kapsamda 1.000 bootstrap (yeniden örnekleme) oluşturularak bootstrap katsayısı ve güven aralıkları (alt ve üst sınır) elde edilmiştir. Bu alt ve üst sınır güven aralıklarının sıfır içermemesi insana yakışır iş ve kariyer arzusu değişkenlerin dolaylı etkilerinin anlamlı olduğunun kanıtı olarak yorumlanmaktadır (Hayes, 2017).

Bulgular

Ön Analizler

Mevcut araştırmanın basıklık değerleri -0.46 ile 0.91 arasında değişirken; çarpıklık değerlerinin ise -0.69 ile -0.04 arasında değişim gösterdiği gözlenmiştir (Tablo 1 bakınız). Bu elde edilen bulgular, bu araştırmanın normallik varsayımlarının karşılandığının ispatı olarak görülmektedir (Tabachnick & Fidell, 2007). Ardından çoklu doğrusal bağıntı varsayımı için bu araştırmanın VIF değerleri 1.14 ile 1.29 arasında değişirken; tolerans değerleri 0.77 ile 0.87 arasında değiştiği belirlenmiştir. Buna ek olarak gözlenen değişkenlerin korelasyon katsayıları ($r=0.29$ ile $r=0.46$) arasında değişmektedir (Tablo 1 bakınız). Tüm bu bulgular, bu araştırmada çoklu doğrusal bağıntı probleminin olmadığını ispatlamaktadır (Kline, 2019).

Tablo 1

Betimsel İstatistikler, Korelasyon ve Güvenirlilik Bulguları

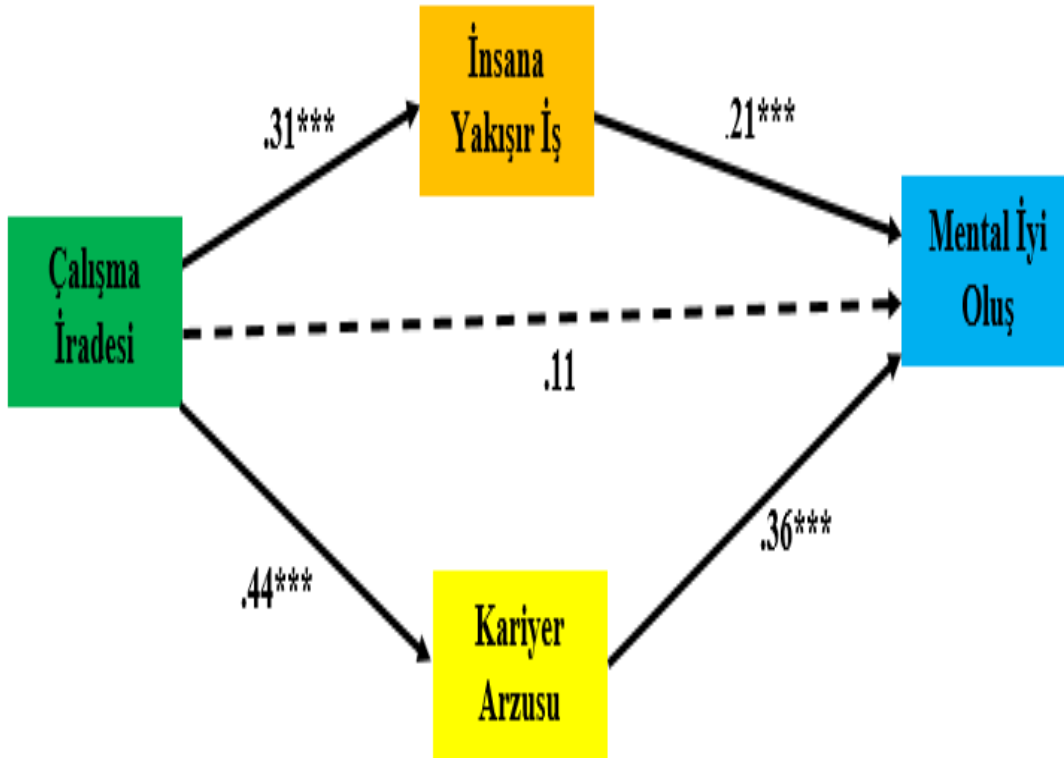
Değişkenler	1	2	3	4
(1) Çalışma İradesi	1			
(2) İnsana Yakışır İş	.30**	1		
(3) Kariyer Arzusu	.44**	.29**	1	
(4) Mental İyi Oluş	.33**	.34**	.46**	1
α	.81	.82	.86	.87
Aritmetik Ortalama	65.04	64.60	64.24	52.53

Standart Sapma	13.16	15.37	11.68	7.49
Çarpıklık	-.39	-.04	-.69	-.51
Basıklık	-.23	-.46	.91	.84

Not. **p<.01

Hipotetik Path (Yol) Analizi Bulguları

Bu araştırmada çalışma iradesi, insana yakışır iş, kariyer arzusu ve mental iyi oluş gibi gözlenen değişkenler arasındaki ilişkilerin nedensellik bağlamında incelenmesi amaç olarak belirlenmiştir. Bu amaca dayalı olarak path (yol) analiz tekniğinden yararlanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda hipotetik path(yol) modeline ait standartlaştırılmış yol katsayıları (Şekil 2 bakınız) ve standartlaştırılmamış yol katsayıları, standart hata ve t değerleri (Tablo 2 bakınız) aşağıda yer almaktadır.



Şekil 2. Hipotetik path (yol) modeli

Not: ***p<.001.

Tablo 2

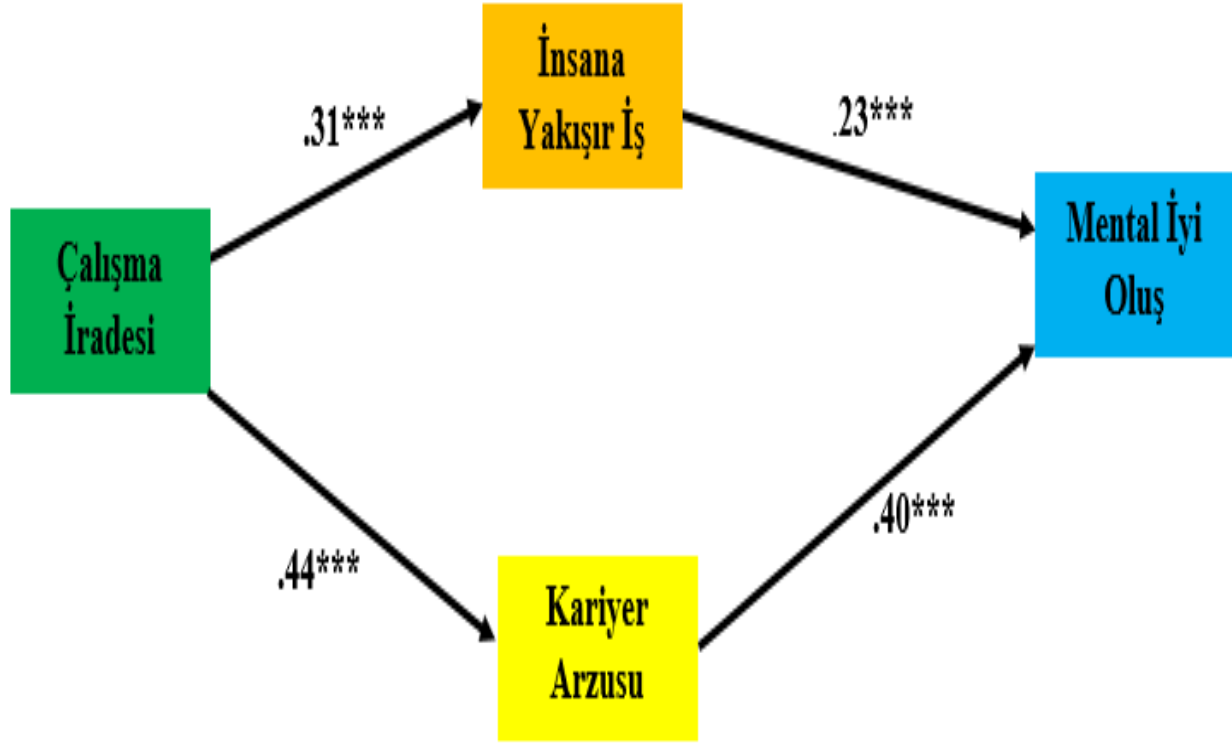
Hipotetik Path (Yol) Modelinin Bulguları

Yordanan Değişkenler		Yordayan Değişkenler	B	S.H.	t	p
İnsana Yakışır İş	<---	Çalışma İradesi	.361	.074	4.895	***
Kariyer Arzusu	<---	Çalışma İradesi	.391	.053	7.394	***
Mental İyi Oluş	<---	İnsana Yakışır İş	.102	.029	3.474	***
Mental İyi Oluş	<---	Kariyer Arzusu	.230	.041	5.590	***
Mental İyi Oluş	<---	Çalışma İradesi	.061	.037	1.667	.096

Not: ***p<.001.

Nihai Path (Yol) Analizi Bulguları

Tablo 2'ye bakıldığında (Çalışma İradesi → Mental İyi Oluş) arasındaki standartlaştırılmış yol katsayısının anlamsız olduğu gözlenmiştir. Bu anlamsız yol modelden çıkarılmış ve analiz yeniden yapılmıştır. Yeniden yapılan analiz sonucunda oluşan nihai (path) modelinin uyum iyiliği indekslerinin ($\chi^2/sd= 2.76$, CFI = .98, AGFI = .94, GFI = .99, NFI = .98 ve RMSEA = .08) olduğu görülmüştür (Tablo 4 bakınız). Bunlara ek olarak elde edilen nihai path(yol) modeline ait standartlaştırılmış yol katsayıları (Şekil 3 bakınız) ve standartlaştırılmamış yol katsayıları, standart hata ve t değerleri (Tablo 3 bakınız) aşağıda gösterilmektedir.



Şekil 3. Nihai path (yol) modeli

Not: ***p<.001.

Tablo 3

Nihai Path (Yol) Modelinin Bulguları

Yordanan Değişkenler		Yordayan Değişkenler	B	S.H.	t	p
İnsana Yakışır İş	<---	Çalışma İradesi	.361	.074	4.895	***
Kariyer Arzusu	<---	Çalışma İradesi	.391	.053	7.394	***
Mental İyi Oluş	<---	İnsana Yakışır İş	.113	.029	3.884	***
Mental İyi Oluş	<---	Kariyer Arzusu	.256	.038	6.708	***

Not: ***p<.001.

Şekil 3 incelendiğinde *çalışma iradesi, insana yakışır işi* ($\beta = .31, p < .001$) anlamlı ve pozitif bir şekilde yordamaktadır. Bu bulguya göre 1. Hipotez kabul edilmiştir. Benzer şekilde *çalışma iradesinin, kariyer arzusunu* ($\beta = .44, p < .001$) anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı bulgulanmıştır. Bu bulguya dayalı olarak 2. Hipotez doğrulanmıştır. Ayrıca *kariyer arzusu, mental iyi oluşu* ($\beta = .40, p < .001$) anlamlı ve pozitif bir şekilde yordamaktadır. Bu bulguya göre 3. Hipotez kabul edilmiştir. Ayrıca *insana yakışır işin, mental iyi oluşu* ($\beta = .23, p < .001$) anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı belirlenmiştir. Bu bulgu doğrultusunda 4. Hipotez doğrulanmıştır. Öte yandan Şekil 2’te *çalışma iradesinin, mental iyi oluşunun* ($\beta = .11, p > .05$) anlamlı bir yordayıcısı olmadığı saptanmıştır. Bu bulguya göre 5. Hipotez reddedilmiştir.

Tablo 4

Nihai Path(Yol) Modelin Uyum İyiliği İndeksleri

Uyum İyiliği İndeksleri	Ölçütler	Modelin Değeri	Yorum
χ^2/sd	$2 < \chi^2/sd \leq 3$	2.76	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$.99	İyi Uyum
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1.00$.98	İyi Uyum
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$.94	İyi Uyum
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$.98	İyi Uyum
RMSEA	$.05 < RMSEA \leq .08$.08	Kabul Edilebilir Uyum

Kaynak: Schermelleh-Engel, Moosbrugger and Müller (2003).

Bootstrapping Analizi Bulguları (İnsana Yakışır İş ve Kariyer Arzusunun Dolaylı Etkilerinin Anlamlılığı)

Bu araştırmanın 6. Hipotezi *çalışma iradesi ile mental iyi oluş arasındaki ilişkide kariyer arzusu ve insana yakışır işin aracılık etkisi anlamlı* olarak oluşturulmuştur. Bu 6. Hipotezin doğrulanıp doğrulanmamasında bootstrapping analizi kullanılmıştır. Yapılan analiz buguları Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5

Bootstrapping Analizi Bulguları

Dolaylı Etkiler	Bootstrap değeri		Bias %95 GA	
	(β)	SH	Alt Sınır	Üst Sınır
Çalışma İradesi → İnsana Yakışır İş ve Kariyer Arzusu → Mental İyi Oluş	.24	.04	.167	.336

Not. * $p < .05$.

Tablo 5'te bootstrapping analizi bulguları sunulmuştur. Buna göre çalışma iradesi ile mental iyi oluş arasındaki ilişkide kariyer arzusu ve insana yakışır işin aracılık etkisi anlamlı olarak tespit edilmiştir ($\beta = .24$, $95\%GA = .167, .336$). Bu bulguya göre 6. *Hipotez doğrulanmıştır*.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmanın amacı çalışanlarda çalışma iradesi, insana yakışır iş, kariyer arzusu ve mental iyi oluş arasındaki ilişkileri çalışma psikoloji kuramına dayalı olarak path (yol) analiz yoluyla test etmektir. Çalışan yetişkinlerin çalışma iradesi, insana yakışır iş, kariyer arzusu ve mental iyi oluş arasındaki ilişkiyi açıklamayı amaçlayan path (yol) modeline ilişkin uyum değerlerinin kabul edilebilir ve mükemmel uyum kriterleri arasında yer aldığı bulunmuştur. Araştırma sonucunda ulaşılan uyum iyiliği indeksleri, t değerleri ve standardize edilmiş yol kat sayılarına göre nihai path (yol) modelinin yeterli düzeyde uyumlu olduğu söylenebilir. Araştırmanın doğrudan ve dolaylı etkilere yönelik bulguları aşağıda tartışılmıştır.

Doğrudan Etkilerin Tartışılması

Modelde yer alan değişkenlerin ilişkileri incelendiğinde *çalışma iradesi, çalışan yetişkinlerde insana yakışır işin pozitif yönde anlamlı yordayıcısı* olduğu bulunmuştur (H1). Bu bulgu, çalışma psikolojisi kuramı modelini (Duffy ve diğ. 2016) ve modelin ilk kısmını test eden araştırmaları (Autin ve diğ. 2022; Duffy ve diğ. 2018; Duffy, Gensmer, Allan, Kim, Douglass, England, Autin & Blustein, 2019; Duffy ve diğ. 2020; England, ve diğ. 2020; Rossier & Ouedraogo, 2021; Yazan ve diğ. 2023) desteklemektedir. Bu bulgu, çalışma iradesi yüksek bireylerin, kısıtlayıcı koşulların varlığına rağmen kariyer kararlarını verebilecekleri ve yaşamlarının kontrolünü ele alabileceklerine

ilişkin algılarının insana yakışır işlere ulaşma olasılıklarını artırdığına işaret etmektedir. Bluestein'a göre çalışma iradesi kişinin hayatta kalma, ilişki kurma ve kendi kaderini tayin etme ihtiyaçları için ihtiyaç duyduğu içsel bir güçtür (Bluestein, 2006). Şekillendirilebilir olduğu için insana yakışır işi artırma çabalarında müdahale için önemli bir hedefi temsil etmektedir (Duffy ve diğ. 2016). İnsana yakışır iş, ILO tarafından gelişmişlik, adalet ve insan onuruyla çerçevelenerek temel hedef gösterilmiştir. İnsana yakışır işe erişimin yaygınlaştırılmasında çalışma iradesini güçlendirmeye yönelik müdahaleler önem arz etmektedir.

Araştırmanın diğer bulgusu çalışma iradesinin, kariyer arzusunun pozitif yönde ve anlamlı yordayıcısı olduğudur (H2). Bluestein (2006) çalışma iradesi düşük olan bireylerin kariyer arzularını bir mesleki tercihle eşleştirmekte güçlük yaşayacaklarını belirtmiştir. Çalışma iradesi, bireylerin kariyer arzularının eyleme geçmesini etkileyen bir faktör olarak görülmüş, Duffy ve Autin (2013) kariyer arzusu duymakla bu arzuyu eyleme dökmek arasındaki ilişkide çalışma iradesinin aracı olduğunu bulmuşlardır. Birey kısıtlılıklara rağmen kariyer kararı verebileceğini algıladığında, kariyer arzusunu bir mesleki tercihle birleştirebilecektir. Ancak birey kariyer kararı verme kapasitesini düşük algıladığında, kariyer arzuları bir mesleki tercihe dönüşmeden kalacaktır. Araştırmanın bu bulgusu kariyer karar verme sürecinde güçlük yaşayan bireylere yönelik danışmanlık ve psikoeğitim faaliyetlerinde çalışma iradesini güçlendirmeye ilişkin hedef ve planlamaların önemli olduğuna işaret etmektedir.

Araştırmanın diğer bulgusu kariyer arzusunun, mental iyi oluşu anlamlı bir şekilde yordadığıdır (H3). Bireylerin işlerini anlam, amaç ve tatmin duygusuyla yapmalarının (kariyer arzusu) iş ve yaşam tatminiyle ilişkili bulan çalışmalar vardır (Allan & Duffy, 2014; Dik & Duffy, 2009; Steger Pickering, Shin & Dik 2010; Torrey & Duffy, 2012; Proskova Hood & Creed ,2014). Bu bulgu ilgili literatürdeki araştırmaların sonuçlarını desteklemektedir. Nitekim Ryff ve Singer (1998) amaç duygusunun iyi bir yaşam için önemli olduğunu ve yaşam amacının ifade edilebileceği önemli bir alanın iş bağlamı olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmanın bu bulgusu işinde güçlü bir anlam bulan, işinden tatmin olan bireyin, yaşamına ve işine ilişkin olumlu değerlendirmeler yapacağını, üretken bir şekilde çalışacağını ve kendi potansiyelini ortaya koyabileceğini göstermektedir.

Araştırma sonucunda elde edilen bir başka bulgu, insana yakışır işin mental iyi oluşu anlamlı bir şekilde yordamasıdır (H4). Araştırmanın bu bulgusu çalışma psikolojisi kuramı modelini (Duffy ve diğ. 2016) ve modelin ikinci kısmını test eden araştırmaları desteklemektedir (Duffy ve diğ.

2019b; Duffy ve diğ. 2021). İnsana yakışır işe sahip birey aslında (a) güvenli çalışma koşullarına (b) boş zaman ve dinlenme fırsatlarına (c) ailevi ve sosyal değerleri ile uyumlu kurumsal değerlere (d) yeterli ücrete (e) sağlık hizmetlerine erişime sahiptir. Literatürde mental iyi oluş, iş güvencesi (Barling & Kelloway, 1996; Hartley, Jacobson, Klandermans & Van Vuuren, 1991; Sverke, Hellgren & Naswall, 2002; Maggiori, Johnston, Krings, Massoudi & Rossier, 2013), Güvenli olmayan çalışma koşulları (Zeng, Guo, Lu, Han Chen & Ling, 2014), çalışma saatleri ve fazla mesai (Martens, Nijhuis, Van Boxtel & Knottnerus, 1999; Virtanen, Stansfeld, Fuhrer, Ferrie & Kiwimaki, 2012) ve ücretlerin (Kronenberg & Boehnke, 2019; Diener, 2000; Kahneman & Deaton, 2010) ilişkisini gösteren çalışmalar vardır. Araştırmanın bu bulgusu güvenli çalışma koşullarına, düzenli çalışma saatlerine ve boş zamana sahip, değerleriyle uyumlu, yeterli ücret ve sağlık hizmetlerine erişim sağlayan bir işte çalışan bireylerin mental iyi oluşlarının yüksek olduğu yönündeki literatürü desteklemektedir.

Araştırmanın bulgularına göre çalışma iradesi, mental iyi oluşun anlamlı bir yordayıcısı olmadığı bulunmuş ve araştırmanın beşinci hipotezi doğrulanmamıştır. Literatürde önerildiği gibi çalışma iradesi yüksek bireylerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerinin yüksek olması (Duffy ve diğ. 2012; Duffy ve diğ., 2013; Duffy, ve diğ. 2015) muhtemeldir. Bu araştırmada çalışma iradesinden mental iyi oluşa giden ve doğrulanmayan yol, sonraki bölümde tartışılacak olan, dolaylı etkinin bir göstergesi olarak yorumlanmıştır.

Dolaylı Etkilerin Tartışılması

Bu araştırmada çalışma psikolojisine dayalı nihai bir path modeline ulaşılmıştır. Buna göre çalışma iradesi, kariyer arzusu ve insana yakışır iş aracılığıyla mental iyi oluşu etkilemektedir. Bir diğer ifadeyle, kısıtlamalara rağmen kariyer kararı verme konusunda seçim yapabilme algısına sahip olan bireyler, insana yakışır işe erişebilmekte ve kariyer arzularını mesleki tercihleriyle bütünleştirerek işlerini anlam, amaç ve tatmin duyguyla yapmakta, sonuç olarak mental iyi oluş düzeyleri yükselmektedir. Araştırma sonucunda erişilen nihai path modeli, çalışma psikolojisi kuramının öne sürdüğü modeli (Duffy ve diğ. 2016) desteklemektedir. Bu araştırmanın bulgularına göre çalışma iradesinin insana yakışır iş üzerinden mental iyi oluşu dolaylı olarak etkilediği bulunmuştur. çalışma iradesi ile mental iyi oluş arasındaki ilişkiyi anlamak için insana yakışır işin kritik bir rol oynadığı söylenebilir. Araştırmanın bu bulgusu kuramsal arka planla tutarlıdır (Duffy ve diğ. 2016). Araştırmalar çalışma iradesi ile iş tatmini (Masdonati ve diğ., 2019; Rossier & Ouedraogo, 2021)

ve çalışma iradesi ile yaşam doyumu (Masdonati ve diğ., 2019) arasındaki ilişkide insana yakışır işin aracı rol oynadığını bulmuşlardır. İlgili literatürde, çalışma psikolojisi modelinin ilk kısmını oluşturan insan yakışır işin yordayıcılarını inceleyen çalışmalar (Allan ve diğ. 2019; Autin ve diğ. 2018; Banerjee & Kundu, 2020; Douglass ve diğ. 2017; Yazan ve diğ. 2023) ve ikinci kısmını oluşturan insana yakışır işin sonuçlarını inceleyen çalışmalar (Duffy ve diğ. 2019b; Duffy ve diğ., 2021; Kirazcı ve diğ. 2022) bulunmaktadır. Bu araştırmanın sonuçları kuramın merkezindeki kavram olan insana yakışır işin, çalışma iradesi ve mental iyi oluş arasındaki ilişkide oynadığı aracı rolün gösterilmesi bakımından çalışma psikolojisi literatürüne katkı sağlamaktadır. Çalışma iradesi yüksek olan kişiler kariyer kararı verme alanında bir kontrol algılamaktadırlar. Bu kontrol algısı doğası gereği esnektir (Dik, O'Connor, Shimizu & Duffy, 2019) ve bireylerin kısıtlı koşullara rağmen kariyer kararı alabilmeleri ve kariyerleri üzerinde kontrole sahip olduklarını algılamalarını destekleyecek müdahaleler, hem bireylerin iyi oluşlarına katkı sağlayacak hem de insana yakışır işi artırarak geniş çapta olumlu katkılar sunacaktır.

Çalışma iradesinin mental iyi oluşa dolaylı etki ettiği diğer yol kariyer arzusu üzerinden gerçekleşmektedir. Çalışma iradesi yüksek bireyler işlerini tatmin edici ve anlamlı bulmaktadırlar. Bunun önemli bir nedeni kendi tercihlerine uygun işleri seçebilmeleri olabilir (Dik ve diğ. 2019; Duffy & Autin, 2013). Çalışma iradesine sahip bireyler, kariyer arzularını mesleki sahnede gerçekleştirebilmekte ve böylece mental iyi oluş düzeyleri yükselmektedir. Duffy, Autin ve Bott (2015) çalışma iradesi ile iş doyumu arasındaki ilişkide işin anlamının aracı rol oynadığını bulmuşlardır. Çalışma ile iyi oluş arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmacılar arzu edilen, tatmin edici bir işi seçmek ve sürdürmek için çalışma iradesine ihtiyaç olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışma iradesi, kariyer arzusu ve iş tatmini ile ilgili çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda çalışma iradesi, işyerinde iyi oluşun altında yatan önemli bir mekanizma olabilir (Dik, Steger & Autin, 2020). Bu çalışmada ortaya koyulan model ile bireyin kariyer kararlarında kontrol algısı, işte anlam bulma ve mental iyi oluş arasındaki resim belirginleşmiştir. Gelecekteki araştırmaların bu değişkenleri birbirine bağlayan mekanizmaları daha iyi anlamaya yönelmesi önemlidir. Çalışma iradesi, insana yakışır iş, tatmin edici ve anlamlı işin ilişkilerini gösteren araştırma sonuçları dikkate alındığında kariyer danışmanlarının çalışma iradesini değerlendirmesi ve buna yönelik müdahalelerde bulunmaları önemli görülmektedir (Dik ve diğ. 2020). Çalışma iradesini güçlendirmeye yönelik müdahaleler ile bireylerin kariyer arzularını takip etmeleri ve insana yakışır işlere erişmelerini desteklemekte kullanılabilir (Dik ve diğ. 2019). Bu araştırma, çalışma iradesi,

insana yakışır iş, kariyer arzusu ve mental iyi oluş arasındaki ilişkileri path analiziyle inceleyerek önemli bulgular ortaya koymuştur. Bulgular, çalışma iradesinin insana yakışır iş ve kariyer arzusu üzerinden mental iyi oluşu pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Genel olarak bu çalışma, çalışma iradesi ve mental iyi oluş arasındaki dolaylı etkilere ilişkin anlayışımız güçlendirecek önemli sonuçlar ortaya koymaktadır. Kariyer yollarına dair seçim algısı kuvvetli bireylerin, koşulları insan onuruna ve adalete uygun işlerde çalışarak ve işlerinde anlam ve amaç bularak daha yüksek mental iyi oluş düzeyine sahip olacaklarına dair kanıt sağlamaktadır. Bu sonuçlar, çeşitli yönlerden kısıtlayıcı koşullarla karşı karşıya kalan ve bu buna rağmen kariyerleriyle ilgili karar alma ve seçim yapabilme algısına sahip çalışan yetişkinlerin, mental iyi oluşlarını anlamak için insana yakışır işe erişimin ve kariyer arzusunun kullanımına ilişkin kanıt sağlamaktadır. Kariyer danışmanlık hizmeti sunan profesyonellerin danışanlarının çalışma iradelerini değerlendirmeleri kariyer seçimi ve iyi oluşa ilişkin birey-çevre uyumunun ötesine geçen teorik anlayışı uygulamaya yansıtma olanağı sağlayacaktır. Ayrıca, insana yakışır işin psikolojik yordayıcıları ve iyi oluş üzerindeki önemli etkisine ilişkin gelişen literatüre katkıda bulunmaktadır.

Bu araştırmanın bulgularını değerlendirirken dikkate alınması gereken bazı sınırlılıkları vardır. Bunlardan ilki araştırmanın kesitsel bir araştırma olması nedeniyle belirli bir zamandaki bir kesiti incelemektedir. Bu durum nedeniyle araştırma bulguları zaman içinde değişebilecek olan dinamikleri yansıtmayabilir. Gelecekte boylamsal araştırmalar yapılması önerilir. Araştırmanın diğer sınırlılığı örnekleme çeşitli meslek alanlarında aktif olarak çalışan, psikiyatrik tanı almamış olan çalışan yetişkinlerden oluşmasıdır. Modelin farklı bağlamsal faktörlerde işleyişinin anlaşılması için farklı gruplardan gelen yetişkinlerde incelenmesi önerilmektedir. Ayrıca bu araştırma nicel bir araştırmadır. Gelecek araştırmalarda bireylerin deneyimlerini ve algılarını derinlemesine incelemek için nitel yöntem kullanılabilir.

Kaynakça

- Allan, B. A., & Duffy, R. D. (2014). Calling, goals, and life satisfaction: A moderated mediation model. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 451-464.
- 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.
- Allan, B. A., Tebbe, E. A., Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2015). Living a calling, life satisfaction, and workplace climate among a lesbian, gay, and bisexual population. *The Career Development Quarterly*, 63(4), 306-319.
- Autin, K. L., Duffy, R. D., Jacobson, C. J., Dosani, K. M., Barker, D., & Bott, E. M. (2018). Career development among undocumented immigrant young adults: A psychology of working perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 65(5), 605-617. <https://doi.org/10.1037/cou0000280>
- Autin, K. L., Williams, T. R., Allan, B. A., & Herdt, M. E. (2022). Decent work among people of color: The moderating role of critical consciousness. *Journal of Career Assessment*, 30(3), 455-473.
- Barling, J., & Kelloway, E. K. (1996). Job insecurity and health: The moderating role of workplace control. *Stress Medicine*, 12(4), 253-259.
- Banerjee, B., & Kundu, A. (2020). Evaluation of decent work index for informal workers: an empirical study from Hooghly District, West Bengal, India. *Indian Journal of Human Development*, 14(1), 76-98. <https://doi.org/10.1177/0973703020923446>
- Blustein D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum. doi:10.4324/9780203935477
- Blustein, D. L. (2013). *The psychology of working: A new perspective for a new era*. In D. L. Blustein (Ed.), Oxford handbooks online.
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7, 407. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>
- 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
- Büyükgöze Kavas, A., & Ünal, Ş. (2019). Çalışma iradesi ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 194-214.

- Chen, J., May, D. R., Schwoerer, C. E., & Augelli, B. (2018). Exploring the boundaries of career calling: The moderating roles of procedural justice and psychological safety. *Journal of Career Development, 45*(2), 103-116.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist, 55*(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *Handbook of Positive Psychology, 2*, 63-73.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist, 37*(3), 424-450.
- Dik, B. J., O'Connor, W. F., Shimizu, A. B., & Duffy, R. D. (2019). Personal growth and well-being at work: Contributions of vocational psychology. *Journal of Career Development, 46*(1), 31-47.)
- Dik, B. J., Steger, M. F., & Autin, K. L. (2020). Emerging perspectives: Calling, meaning, and volition. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3rd ed., pp. 237-270). Wiley.
- Douglass, R. P., Autin, K. L., Buyukgoze-Kavas, A., & Gensmer, N. P. (2020). Proactive personality and decent work among racially and ethnically diverse working adults. *Journal of Career Assessment, 28*(3), 512-528.
- Douglass, R. P., Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2016). Living a calling, nationality, and life satisfaction: A moderated, multiple mediator model. *Journal of Career Assessment, 24*(2), 253-269.
- 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*(5), 550–559. <https://doi.org/10.1037/cou0000212>
- 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>
- Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2013). Disentangling the link between perceiving a calling and living a calling. *Journal of Counseling Psychology, 60*(2), 219–227. <https://doi.org/10.1037/a0031934>
- 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.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Torrey, C. L., & Webster, G. W. (2013). Work volition as a critical moderator in the prediction of job satisfaction. *Journal of Career Assessment, 21*(1), 20-31.

- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., Perry, J. C., Laurenzi, C., & Torrey, C. L. (2012). The construction and initial validation of the Work Volition Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 400-411. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.002>
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2009). Beyond the self: External influences in the career development process. *The Career Development Quarterly*, 58(1), 29-43.
- Duffy, R. D., Gensmer, N., Allan, B. A., Kim, H. J., Douglass, R. P., England, J. W., ... & Blustein, D. L. (2019). Developing, validating, and testing improved measures within the Psychology of Working Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 199-215.
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Gensmer, N. P., Raque-Bogdan, T. L., Douglass, R. P., England, J. W. & Buyukgoze-Kavas, A. (2019b). Linking decent work with physical and mental health: A psychology of working perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 384-395.
- 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.
- Duffy, R. D., Prieto, C. G., Kim, H. J., Raque-Bogdan, T. L., & Duffy, N. O. (2021). Decent work and physical health: A multi-wave investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103544.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2010). The salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to religiousness, life meaning, and life satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 59(1), 27-41.
- Duffy, R. D., Velez, B. L., England, J. W., Autin, K. L., Douglass, R. P., Allan, B. A., & Blustein, D. L. (2018). An examination of the Psychology of Working Theory with racially and ethnically diverse employed adults. *Journal of Counseling Psychology*, 65(3), 280–293. <https://doi.org/10.1037/cou0000247>
- England, J. W., Duffy, R. D., Gensmer, N. P., Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A., & Larson-Konar, D. M. (2020). Women attaining decent work: The important role of workplace climate in Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 67(2), 251–264. <https://doi.org/10.1037/cou0000411>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage.
- Hall D. T., Chandler D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155–176. doi:10.1002/job.301
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & Van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. Sage.

- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.
- International Labour Organization (2023, January 16). World Employment and Social Outlook: Trends 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_865332.pdf
- International Labour Organization (1999, January 16). Report of the director-general: Decent work. International Labour Conference, 87 Session, Geneva. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Keldal, G. (2015). Warwick-Edinburgh mental iyi oluş ölçeği'nin Türkçe formu: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 103-115.
- Keser, A., & Büyükgöze-Kavas, A. (2022). Gelecekteki insana yakışan iş ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(1), 19-33.
- Kim, H. J., Duffy, R. D., Lee, S., Lee, J., & Lee, K.-H. (2019). Application of the psychology of working theory with Korean emerging adults. *Journal of Counseling Psychology*, 66(6), 701–713. <https://doi.org/10.1037/cou0000368>
- Kahneman, D., & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107(38), 16489-16493.
- Kirazcı, F., Ergin, Z. Ö., & Büyükgöze-Kavas, A. (2022). İnsana yakışır işten iyi oluşa: çalışma psikolojisi kuramına dayalı bir model testi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 13(2), 567-591.
- Kline, R. B. (2019). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Kronenberg, C., & Boehnke, J. R. (2019). How did the 2008-11 financial crisis affect work-related common mental distress? Evidence from 393 workplaces in Great Britain. *Economics & Human Biology*, 33, 193-200.
- Lee, H. S., Lee, E. S., & Shin, Y. J. (2020). The role of calling in a social cognitive model of well-being. *Journal of Career Assessment*, 28(1), 59-75.
- Neuman, L. (2016). *Toplumsal araştırma yöntemleri* (S. Özge, Çev.). Yayın Odası Yayınları.
- Maheswaran, H., Weich, S., Powell, J., & Stewart-Brown, S. (2012). Evaluating the responsiveness of the Warwick Edinburgh Mental Well-Being Scale (WEMWBS): Group and individual level analysis. *Health and Quality of Life Outcomes*, 10(1), 1-8.
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437-449.

- Martens, M. F. J., Nijhuis, F. J., Van Boxtel, M. P., & Knottnerus, J. A. (1999). Flexible work schedules and mental and physical health. A study of a working population with non-traditional working hours. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 20(1), 35-46.
- Masdonati, J., Schreiber, M., Marcionetti, J., & Rossier, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 12-27.
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). The development and initial validation of a career calling scale for emerging adults. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 91-106. <http://doi.org/10.1177/1069072714523089>
- Praskova, A., Hood, M., & Creed, P. A. (2014). Testing a calling model of psychological career success in Australian young adults: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 125-135.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28.
- Rossier, J., & Ouedraogo, A. (2021). Work volition, decent work, and work fulfilment, in the formal and informal economy in Burkina Faso. *British Journal of Guidance & Counselling*, 49(2), 255-271.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23–74. <http://www.mpr-online.de>
- Seymenler, S., Küçü, E., & Siyez, D. M. (2015, Ekim 07-09). Beliren yetişkinler için kariyer arzusu ölçeğinin Türkçe uyarlaması geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları [Sözlü bildiri]. *13. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*, Mersin.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422–445. <https://doi.org/10.1037//1082-989x.7.4.422>
- Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y., & Dik, B. J. (2010). Calling in work: Secular or sacred?. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 82-96.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Pearson.
- Tennant, R., Hiller, L., Fishwick, R., Platt, S., Joseph, S., Weich, S., Parkinson, J., Secker, J., & Stewart-Brown, S. (2007). The Warwick-Edinburgh mental well-being scale (WEMWBS):

Development and UK validation. *Health and Quality of Life Outcomes*, 5(1), 50-63.
<http://doi.org/10.1186/1477-7525-5-63>

Torrey, C. L., & Duffy, R. D. (2012). Calling and well-being among adults: Differential relations by employment status. *Journal of Career Assessment*, 20(4), 415-425.

Virtanen, M., Stansfeld, S. A., Fuhrer, R., Ferrie, J. E., & Kivimäki, M. (2012). Overtime work as a predictor of major depressive episode: a 5-year follow-up of the Whitehall II study. *PLoS One*, 7(1), e30719.

World Health Organization (2005). Introduction: promoting mental health as a public health priority. Promoting mental health: concepts, emerging evidence, practice. Geneva, World Health Organization(http://www.who.int/mental_health/evidence/MH_Promotion_Book.pdf, accessed 17 January 2013),

Yazan, Z. Ö., Kirazcı, F., & Büyükgöze-Kavas, A. (2023). Çalışma psikolojisi kuramı bağlamında insana yakışır iş modeli. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 19-32.

Zeng, Z., Guo, Y., Lu, L., Han, L., Chen, W., & Ling, L. (2014). Mental health status and work environment among workers in small-and medium-sized enterprises in Guangdong, China- a cross-sectional survey. *BMC Public Health*, 14, 1-8.

Extended Abstract

Purpose

The Psychology of Working Theory was developed to complement existing career theories to understand the impact of sociocultural contexts on career decisions and work experiences, including different social classes and discriminated individuals in career processes. According to the Psychology of Working Theory, work is essential to life and psychological health. Psychological investigations and interventions should include all workers. To understand the nature of work, social, economic, political, and historical forces need to be examined. The Psychology of Working Theory aims to develop a model that explains the career development of all social groups with different social, cultural, and economic backgrounds by focusing on decent work. The primary function of the theory is to explain the essential elements in the process of achieving decent work and to describe how doing decent work leads to need satisfaction, job satisfaction, and well-being. The theoretical model shows the predictors and outcomes of decent work. Accordingly, various contextual (economic constraints and marginalization) and psychological factors (work volition and career adaptability) play a role in achieving decent work

and achieving decent work results in job satisfaction and well-being by satisfying individuals' psychological needs. This study aims to test the relationships between work volition, decent work, career calling, and employee mental well-being through path analysis based on the Psychology of Working Theory.

Method

This study aims to test the relationships between work volition, decent work, career calling, and mental well-being in employees through path analysis based on the Psychology of Working Theory. Based on this purpose, this study was designed in a causal design. Causal design studies are organized by establishing a cause-and-effect link between variables (Neuman, 2016). In this study, the cause variable (work volition), the outcome variable (mental well-being), and the mediating variables (decent work and career calling) were constructed. The research group comprised 228 employees. Data were collected using the Future Decent Work Scale, Warwick-Edinburgh Mental Well-Being Scale, Work Volition Scale, and Career Calling Scale. In this study, the preliminary analysis process was carried out first. After the assumptions of the preliminary analyses were met, the data were analyzed through path analysis. The goodness of fit values to be used in the current study were determined as (CFI), (NFI), (GFI), (AGFI), (RMSEA), and $[\chi^2/df]$. Finally, the significance of the indirect effects of decent work and career calling variables was evaluated with the bootstrapping method. In this context, 1,000 bootstraps (resampling) were created, and the bootstrap coefficient and confidence intervals (lower and upper bounds) were obtained. The fact that these lower and upper-bound confidence intervals do not contain zero is interpreted as evidence that the indirect effects of decent work and career calling variables are significant.

Results

According to this finding, Hypothesis 1 is accepted. Similarly, it was found that work volition significantly and positively predicts career calling. Based on this finding, Hypothesis 2 was confirmed. In addition, career calling especially positively predicts mental well-being. According to this finding, Hypothesis 3 is accepted. It was also determined that decent work significantly and positively predicts mental well-being. According to this finding, Hypothesis 4 was confirmed. On the other hand, it was found that work volition was not a significant predictor of mental well-being. According to this finding, Hypothesis 5 was rejected. Finally, the mediating effect of career calling

and decent work on the relationship between work volition and mental well-being was significant. According to this finding, Hypothesis 6 was confirmed.

Discussion, Conclusion Recommendations

The goodness of fit indices of the path model, which aims to explain the relationship between working adults' work volition, decent work, career calling, and mental well-being, was found to be between acceptable and excellent fit criteria. The final path model is compatible with the data according to the goodness of fit indices, t values, and standardized path coefficients. As a result, the final path model obtained in this study confirmed the assumptions of the Psychology of Working Theory. There are some limitations that should be considered when evaluating this study's findings. The first is that the research is a cross-sectional study, which examines a cross-section in a certain period. Due to this situation, research findings may not reflect the dynamics that may change over time. It is recommended that longitudinal studies be conducted in the future. Another limitation of the study is that the sample consists of working adults who are actively working in various professional fields and who do not have a psychiatric diagnosis. Examining the model's functioning in different contextual factors in adults from other groups is recommended. In addition, this research is a quantitative study. In future research, the qualitative method can explore individuals' experiences and perceptions in depth.

ETİK BEYAN: "ÇALIŞMA İRADESİ, İNSANA YAKIŞIR İŞ, KARIYER ARZUSU VE MENTAL İYİ OLUŞ ARASINDAKİ İLİŞKİLER: ÇALIŞMA PSİKOLOJİ KURAMINA DAYALI BİR MODEL TESTİ" başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır ve veriler toplanmadan önce Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 10.01.2024 tarih ve Toplantı Sayısı: 1 Karar Sayısı: 40 sayılı etik izin alınmıştır. Karşılaşılacak tüm etik ihlallerde "Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Yayın Kurulunun" hiçbir sorumluluğunun olmadığı, tüm sorumluluğun Sorumlu Yazara ait olduğu ve bu çalışmanın herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiş olduğunu taahhüt ederim. "