

Üniversite Öğrencilerinde İnsana Yakışır İşin Yordayıcılarının İncelenmesi

Rumeysa KUL* 
Furkan KİRAZCI** 
Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS*** 

ÖZ

Bireylerin kariyer gelişim süreçlerindeki önemli aşamalardan birisi kuşkusuz okuldan işe geçiş sürecidir. Okuldan işe geçiş sürecinin başarılı bir şekilde tamamlanması kişilerin iş dünyasına girişlerinde ve gelecekteki kariyerlerini inşa etmede önemli bir role sahiptir. Buradan hareketle bu çalışmada okuldan işe geçiş sürecinin başarılı bir şekilde yürütülmesinde önemli bir faktör olan gelecekteki insana yakışır iş algısı üzerine odaklanılmıştır. Çalışma Psikolojisi Kuramı temelinde tasarlanan çalışmada kariyer uyumluluğu, kariyer karar verme öz-yetkinliği ve kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkenlerinin insana yakışır iş algısı üzerindeki rolleri incelenmiştir. Araştırmaya okuldan işe geçiş sürecinde olan 613 üniversite öğrencisi katılmıştır ve ölçek formları aracılığıyla katılımcılardan veriler toplanmıştır. Elde edilen sonuçlar gelecekte insana yakışır bir işi elde etmeye yönelik algıda üç bağımsız değişkenin de ortak olarak anlamlı bir rol oynadığını göstermiştir. Fakat söz konusu bağımsız değişkenlerin modele yaptıkları bireysel katkılar incelendiğinde sadece kariyer karar verme öz-yetkinliği değişkeninin modele tek başına anlamlı bir katkıda bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlar alanyazına dayalı olarak tartışılmış ve alandaki uygulayıcılara ve araştırmacılara çeşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İnsana Yakışır İş, Okuldan İşe Geçiş Süreci, Çalışma Psikolojisi Kuramı

Examining the Predictors of Decent Work in University Students

ABSTRACT

One of the important stages in the career development process of individuals is undoubtedly the school to work transition process. Successful completion of the school-to-work transition process has an important role in individuals' entry into the world of work and in building their future careers. Therefore, this study focuses on the perception of future decent work, which is an important factor in the successful completion of the transition from school to work. In the study designed on the basis of the Psychology of Work Theory, the roles of career adaptability, career decision-making self-efficacy and career decision-making ambiguity tolerance variables on the perception of decent work were examined. A total of 613 university students who were in the transition from school to work participated in the study and data were collected from the participants through scale forms. The results showed that all three independent variables jointly played a significant role in the perception of obtaining a decent work in the future. However, when the separate contributions of these independent variables to the model were analyzed, it was concluded that only the career decision-making self-efficacy variable made a significant contribution to the model alone. The results are discussed based on the literature and several recommendations are given to practitioners and researchers in the field.

Keywords: Decent Work, School to Work Transition, Psychology of Working Theory

1. Giriş

21. yy.'de dünya genelinde küreselleşmenin artması, yaşanan salgın, terör olayları vb. çeşitli gelişmeler ülkelerin sosyal, kültürel ve ekonomik yapılarını yakından etkilemiş özellikle dünya ekonomisi üzerinde olumsuz etkiler bırakmıştır. Örneğin 2019 yılı sonlarında ortaya çıkan Covid-19 salgını pek çok işletmenin kapanmasına, çok sayıda işçinin işten çıkarılmasına ve ekonomilerin önemli ölçüde istikrarsızlaşmasına yol açmıştır (Naseer vd., 2023). Salgının etkisi küresel anlamda geçmiş gibi görünse de uluslararası raporlar hala salgın sonrasında toparlanmanın tam olarak gerçekleşmediğini ve ekonomilerin kırılgan yapısını

* Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun, Türkiye/ Ondokuz Mayıs University, Samsun, Türkiye, rumeysa.kul52520@gmail.com

** **Corresponding Author/Sorumlu Yazar**, Arş. Gör. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun, Türkiye/ Res. Asist. Ph.D., Ondokuz Mayıs University, Samsun, Türkiye, furkan.kirazci@omu.edu.tr

*** Prof. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun, Türkiye/ Ondokuz Mayıs University, Samsun, Türkiye, ayşenur@omu.edu.tr
Makale Gönderim ve Kabul Tarihleri/Article Submission and Acceptance Dates: 15.08.2024-26.03.2025

Citation/Atf: Kul, R., Kirazci, F., & Büyükgöze Kavas, A. (2025). Üniversite öğrencilerinde insana yakışır işin yordayıcılarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 56, 181-198. <https://doi.org/10.52642/susbed.1533823>



sürdürdüğünü vurgulamaktadır (Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 2024). Diğer taraftan benzer bir etkinin de Rusya ve Ukrayna arasında yaşanan savaştan ortaya çıktığı söylenebilir. Savaşın ortaya çıkardığı göç sorunu ve daha da önemlisi enerji ve bazı emtialardaki keskin fiyat artışları doğrudan ülke ekonomilerini etkilemiştir (Arriola vd., 2023). Bütün bu olumsuz gelişmeler ülke ekonomilerini doğrudan etkilerken işsizlik ve özellikle de genç işsizliğini tetikleyici bir rol de oynayabilmektedir. Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) raporlarına göre 2023 yılında dünya genelinde işsiz insan sayısı 33 milyon ile zirveye ulaşmıştır (OECD, 2023a). Dahası genç nüfustaki işsizlik oranları incelendiğinde OECD ülkelerinin genç işsizlik oranları ortalamasının %10.9 olduğu görülmektedir (OECD, 2023b). Diğer taraftan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) raporları pek çok ülkede çalışan ücretlerinin reel enflasyona ayak uyduramadığını ve G20 ülkelerinin pek çoğunda reel çalışan ücretlerinin gerilediğini vurgulamaktadır (ILO, 2024). Dolayısıyla geline nokta işsizliğin yanı sıra insanların refah içinde yaşayabilecekleri ücretler kazanabildikleri insana yakısr işlere erişimlerin de oldukça güçleştiği ve buna bağlı olarak çalışan yoksulluğunun arttığı söylenebilir (Akyıldız, 2021; Işığçık, 2018; Kaya, 2020). İnsana yakısr işlere erişimle ilgili olarak Türkiye'de yapılan araştırmalar incelendiğinde ise ülke genelinde, pek çok faktörden kaynaklı olarak insana yakısr işlerde çalışanların oranının oldukça düşük olduğuna dikkat çekildiği görülmektedir. Bu bağlamda konu ile ilgili pek çok araştırmada Türkiye'de asgari ücretli çalışan sayısının fazla olmasının, çalışan yoksulluğunun artış göstermesinin ve güvencesiz işlerin yaygınlığının ülkedeki insana yakısr iş açığını artırdığı vurgulanmaktadır (Aca ve Akdamar, 2022; Aydın, 2021; Yıldırım ve İslamoğlu, 2014). Diğer taraftan inşaat sektörü (Bayrak, 2018), tarım sektörü (Yılmaz ve Gülçubuk, 2021) ve hizmet sektörü (Yıldırım ve İslamoğlu, 2014) gibi farklı sektörlerdeki çalışma koşullarının değerlendirildiği araştırmalarda da mevcut çalışma koşullarının insana yakısr iş anlayışına uygun olmadığı sonucuna varılmıştır.

Uluslararası çalışma örgütüne göre bir ülkede insana yakısr işlere sahip olan kişilerin fazla olması o ülke ekonomisinin daha güçlü ve kapsayıcı bir şekilde büyümesine imkân vermektedir (ILO, 2009). Ayrıca insana yakısr bir işe sahip olmanın getirdiği itibar, umut ve adalet duygusu toplumsal barışın inşasına ve korunmasına da olanak sağlamaktadır (ILO, 2009). Ülkelerin ekonomik ve toplumsal anlamda kalkınmalarında önemli bir role sahip olan insana yakısr işin aynı zamanda kişilerin refahı ve yaşam doyumlarının artmasında da ciddi bir etkiye sahip olduğu pek çok araştırmada ortaya konulmuştur (Duffy vd., 2019; Büyükgoze-Kavas & Autin, 2019; Kara ve Sarsıkoğlu, 2024; Kirazcı vd., 2022). Birleşmiş Milletlerin 2015 yılında yapılan genel kurul toplantısı sonucu katılımcılar tarafından onaylanarak yayınlanan bildiride de 2030 vizyonu kapsamında insana yakısr işlerin dünyada sayısının artmasına yönelik bir hedef belirlendiği ilan edilmiştir (United Nations, 2015). Dolayısıyla hem Birleşmiş Milletler raporlarında hem de çeşitli araştırmalarda önemi vurgulanan insana yakısr işe erişimin kapsamlı bir şekilde incelenmesi ve bu tür işlere erişimin öncüllerinin belirlenmesinin oldukça önemli olduğu söylenebilir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. İnsana Yakısr İş ve Çalışma Psikolojisi Kuramı

Kişilerin ve toplumların refahında önemli bir yere sahip olan insana yakısr iş kavramı ilk olarak 1999 yılında gerçekleştirilen Uluslararası Çalışma Konferansındaki bir raporda yer almıştır (Ghai, 2003). Daha sonrasında uluslararası çalışma örgütü tarafından çerçevesi çizilen kavram Duffy vd. (2016) tarafından Çalışma Psikolojisi Kuramı kapsamında beş boyutlu bir yapıda kavramsallaştırılmıştır. Bu kavramsallaştırmaya göre bir işin insana yakısr bir iş olabilmesi için; “fiziksel ve kişilerarası güvenli çalışma koşullarına, dinlenmeye ve serbest zamana olanak tanıyan çalışma saatlerine, yeterli miktarda kazanç, sağlık hizmetlerine erişime ve örgütsel değerler ile çalışanın ailevi değerlerinin uyusmasına” olanak sağlaması gerekmektedir (Duffy vd., 2016, s. 130). Bu boyutlardan ilki olan fiziksel ve kişilerarası güvenli çalışma koşulları, çalışanların işlerinden dolayı fiziksel bir zarara ya da diğer çalışan ya da işverenlerden kaynaklı taciz ya da zorbalık (mobbing) gibi bir duruma maruz kalmamalarını içermektedir. Dinlenme ve serbest zaman boyutu ise çalışma saatleri dışındaki sürelerin çalışanların dinlenebilmesi ve farklı aktivitelerde bulunabilmesine uygun uzunlukta olmasına atıfta bulunmaktadır. Kavramın üçüncü boyutu olan yeterli miktarda kazanç, çalışanların insanca yaşayabilecekleri bir kazanç işaret ederken, sağlık hizmetlerine erişim ise çalışanların sağlıklı bir şekilde hayatlarını sürdürmeleri için gerekli olan tıbbi desteğe

sahip olabilmelerini ifade etmektedir. Kavramın son boyutu olan örgütsel değerler ile ailevi değerlerin uyumu ise çalışanların değerlerine aykırı olmayan ve çalışanı değer sistemleri açısından zor duruma düşürmeyen işlere atıfta bulunmaktadır (Duffy vd., 2017). İnsana yakısr işe yönelik bu beş boyutlu kavramsallaştırma temelinde Duffy vd. (2017) insana yakısr iş ölçeğini geliştirmişlerdir. İnsana yakısr iş ölçeğinin geliştirilmesinin ardından ölçek İtalya (Di Fabio ve Kenny, 2019), Türkiye (Işık vd., 2019), Çin (Ma vd., 2023) ve Portekiz (Ferreira vd., 2019) gibi çok sayıda kültüre uyarlanmış ve uyarlama çalışmalarında beş boyutlu yapının doğrulandığı görülmüştür. Duffy vd. (2016) tarafından beş boyutlu bir yapı olarak kavramsallaştırılan insana yakısr iş kavramı, yine aynı yazarlar tarafından Çalışma Psikolojisi Kuramı bağlamında değerlendirilmiş ve ileri sürülen kuramın merkezini oluşturmuştur.

Çalışma Psikolojisi Kuramı, toplumun özellikle ekonomik kısıtlılıklara sahip olan ya da bir şekilde ötekileştirilen dezavantajlı kesimlerine odaklanarak sosyal adalet ve toplumsal refah kavramlarını merkeze alan bir kariyer anlayışı ileri sürmektedir (Duffy vd., 2016; Blustein, 2013). Kurama göre toplumdaki her bireyin insana yakısr işlere erişimi için eşit fırsatlara sahip olması gerekmektedir. Fakat kuramcılar fırsat eşitliğinin çeşitli çevresel faktörler sebebiyle sağlanamadığını vurgulamaktadırlar (Duffy vd., 2016). Buna göre kuramcılar insana yakısr işe erişimde kişilerin ekonomik kısıtlılıklara sahip olmalarının ya da toplum içinde ötekileştirilmelerinin önemli birer engel olduğunu ileri sürmektedirler. Kuramın varsayımlarına göre kişilerin sahip oldukları bu engeller onların kariyer gelişim süreçlerinde karşılaştıkları zorluklara uyum sağlamalarını ve seçim yapma iradelerini zayıflatarak insana yakısr işe erişimlerini kısıtlamaktadır (Duffy vd., 2016; Duffy vd., 2020). Diğer taraftan kuramın ileri sürdüğü varsayımlara göre kişilerin sahip oldukları sosyal destek kaynakları, proaktif kişilik özellikleri, eleştirel bilinç düzeyleri ve ekonomik koşullar gibi değişkenler, olumsuz çevresel faktörleri baskılayabilmektedir. Nihayetinde insana yakısr bir işi elde eden çalışanların ise işleri aracılığıyla psikolojik ihtiyaçlarını karşıladıkları ve bunun sonucunda iş tatmini ve iyi oluşlarını artırdıkları varsayılmaktadır (Duffy vd., 2019; Duffy vd., 2020). Çalışma Psikolojisi Kuramı güncel bir kariyer kuramı olmasına rağmen ileri sürüldüğü yıldan itibaren kuram üzerine çok sayıda çalışma yapılmış ve çeşitli kültür ve gruplar üzerinde test edilmiştir (Duffy vd., 2018; Kozan vd., 2019; Wang vd., 2019). Fakat çalışma psikolojisi kuramcıları, kuramın ileri sürdüğü varsayımlara ek olarak kurama entegre edilebilecek yeni değişkenlerin incelenmesi gerektiğini ve çeşitli araştırmalarla kuramın daha kapsamlı hale getirilmesinin önemli olduğunu vurgulamaktadırlar (Blustein ve Duffy, 2020; Duffy vd., 2024).

2.2. Üniversite Öğrencilerinde İnsana Yakısr İş Algısı

Yukarıda açıklandığı üzere insana yakısr iş kavramı, günümüz dünyasında bir işin asgari ölçekte sahip olması gereken standartlarına işaret etmekte ve gerek bireysel gerekse toplumsal açıdan oldukça büyük bir öneme sahip olduğu vurgulanmaktadır. Diğer taraftan son yıllarda insana yakısr işi özellikle çalışma psikolojisi kuramı temelinde ele alan araştırmacılar, bu şartlara sahip bir işi elde edebilmeye yönelik bir algıya sahip olmanın da oldukça önemli olduğunu vurgulamışlardır (Kim vd., 2019; Masdonati vd., 2022). Araştırmacılar insana yakısr iş algısını, “kişinin gelecekteki kariyerinin ne derece insana yakısr olmasını beklediğini ölçen ve olumlu bir sonuç beklentisini” temsil eden geleceğe yönelik bir kavram olarak tanımlamışlardır (Kim vd., 2019, s. 704). Dolayısıyla insana yakısr iş kavramı doğrudan çalışan bireylerle ilgili bir kavram gibi görünse de böyle bir işi elde etmeye yönelik alt yapının işe geçiş süreci ve öncesinde oluşturulmaya başlandığı söylenebilir. Bu konuda araştırmacılar kişilerin geleceğe ilişkin iyimser kariyer algılarının onların süreçte gösterdikleri performansı teşvik ettiğini vurgulamaktadır (Oettingen & Mayer, 2002; Wigfield & Eccles, 2000). Bu bağlamda bireylerin gelecekte insana yakısr bir işi elde edebileceklerine ilişkin algılarının, onların üniversite sürecindeki performanslarında ve üniversite sonrası istihdam başarılarında önemli bir etken olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda özellikle okuldan işe geçiş süreci bağlamında Masdonati vd. (2022), insana yakısr iş algısını merkeze alarak öğrenim sürecinde ne gibi faktörlerin bu algı üzerinde rolü olduğuna ilişkin varsayımsal bir model ileri sürmüşlerdir. Çalışma Psikolojisi Kuramı temelinde hazırlanan bu modele göre insana yakısr bir iş algısı üzerinde hem çevresel (ekonomik kısıtlılıklar, ötekileştirilme deneyimleri gibi) hem de psikolojik faktörler (kariyer uyumluluğu, öz-yetkinlik, mesleki kimlik algıları gibi) rol oynayabilmektedir (Masdonati vd., 2022). Ayrıca araştırmacılar eğitim sistemi ve işgücü piyasası koşulları gibi faktörlerin de iş dünyasına girmeye hazırlanan bireylerin insana yakısr işe erişebileceklerine yönelik algılarını düzenleyebileceğini varsaymaktadırlar (Masdonati vd.,

2022). Diğer taraftan araştırmacılar, öğrencilerin üniversite sürecinde insana yakışır bir işi elde edebileceklerine yönelik algılarının iş dünyasına girişte bir avantaj oluşturduğunun da altını çizmektedirler (Masdonati vd., 2022).

İlgili alanyazın incelendiğinde Çalışma Psikolojisi Kuramı temelinde oluşturulan okuldan işe geçiş modelini test eden ya da bu süreçte insana yakışır iş algısına odaklanan az sayıda araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Konu ile ilgili olarak alanyazındaki araştırmalarda gelecekte insana yakışır bir işi elde edebilmeye yönelik algının akademik başarı, akademik bağlılık ve çeşitli eğitim kazanımlarıyla pozitif bir korelasyon gösterdiği görülmektedir (Beal & Crockett, 2010; Ma vd., 2021; McIlveen, Beccaria, & Burton, 2013). Diğer taraftan Wan vd. (2024) tarafından yapılan bir araştırmada ise üniversite öğrencilerinin gelecekte insana yakışır bir işi elde etmeye yönelik algılarının ekonomik kısıtlılıklar, ötekileştirilme algıları ve kariyer uyumlulukları tarafından anlamlı bir şekilde yordandığı görülmüştür. Nijerya (Ezema & Autin, 2023) ve Çin (Wei vd., 2022) gibi farklı kültürlerde yapılan araştırmalarda da kariyer uyumluluğunun gelecekte insana yakışır bir işi elde etmeye yönelik algıda önemli bir rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Konu ile ilgili araştırmalar gelecekte insana yakışır bir işi elde etme algısı üzerinde ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme gibi çevresel faktörlerin yanı sıra akademik başarı, akademik bağlılık ve kariyer uyumluluğu gibi bireysel faktörlerin de anlamlı bir rolü olduğunu göstermektedir. Fakat bununla birlikte gelecekte insana yakışır bir işi elde etme algısı üzerinde rol oynayabilecek muhtemel psikolojik faktörler üzerine yapılan araştırmaların oldukça sınırlı olduğu söylenebilir.

3. Mevcut Araştırma

Giriş kısmında yapılan açıklamalar bir bütün olarak değerlendirildiğinde, üniversite eğitimi süresince öğrencilerin gelecekte insana yakışır işleri elde edebileceklerine yönelik bir algıya sahip olmalarının hem eğitsel kazanımlarına hem de iş dünyasına girerken bir avantaj yakalamalarına katkı sağlayabileceği söylenebilir. Dolayısıyla kariyer gelişimi açısından dikkate değer bir role sahip olan bu algının şekillenmesinde ne gibi faktörlerin rol oynadığının incelenmesi oldukça büyük bir önem arz etmektedir. Bu bağlamda mevcut araştırmada insana yakışır iş algısı üzerinde Çalışma Psikolojisi Kuramı temelinde seçilen bir grup değişkenin rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır. Kariyer uyumluluğu, kariyer karar verme öz-yetkinliği ve kariyer karar verme belirsizliğine toleranstan oluşan bu değişken grubunun gelecekte insana yakışır bir işi elde edebilme algısı üzerinde rol oynayabilecek psikolojik birer faktör olduğu düşünülmektedir. İnsana yakışır işi elde edebilmeye yönelik algının yordayıcılarından birisi olarak konumlandırılan kariyer uyumluluğu alanyazında, “kişinin mevcut ve beklenen kariyer görevleri ile başa çıkmak için sahip olduğu hazır bulunuşluluk” olarak tanımlanmaktadır (Savickas & Porfeli, 2012, s. 662). Özellikle iş dünyasına girme gibi çok önemli bir kariyer görevini içinde barındıran okuldan işe geçiş süreci odağında yapılan araştırmalar kariyer uyumluluğunun başarılı bir kariyer geçişi için önemli bir kaynak olduğunu göstermektedir (Kıracı vd., 2023; Koen vd., 2012; Monteiro ve Almeida, 2015). Yukarıda da ifade edildiği üzere kariyer uyumluluğunun gelecekte insana yakışır bir işi elde etmeye yönelik algı üzerinde anlamlı bir role sahip olduğuna ilişkin çeşitli araştırma bulguları olmakla birlikte bu ilişki Türk kültüründe hala belirsizliğini korumaktadır. Dolayısıyla bu araştırmada kariyer uyumluluğunun gelecekteki insana yakışır iş algısı üzerindeki rolünün araştırılmasıyla hem okuldan işe geçiş sürecine yönelik ileri sürülen varsayımların doğruluğunun test edilmesi, hem de bu ilişkinin Türk kültürü açısından farklılaşp farklılaşmamasının incelenmesiyle alanyazına teorik bir katkı sağlanması planlanmaktadır.

Mevcut araştırmada kariyer uyumluluğunun yanı sıra gelecekte insana yakışır iş değişkeninin bir diğer yordayıcısı olarak kariyer karar verme öz-yetkinliği konumlandırılmıştır. Sosyal bilişsel kariyer kuramının (Lent vd., 1994) anahtar kavramlarından biri olan kariyer karar verme öz-yetkinliği, “kişinin kariyeri ile ilgili kararlar verme konusunda kendine duyduğu güveni” ifade etmektedir (Taylor & Betz, 1983, s. 64). Bu araştırmada öz-yetkinlik kavramının gelecekteki insana yakışır işin bir yordayıcısı olarak konumlandırılmasının temel sebebi öz-yetkinlik inancının sonuç beklentilerini etkileyebileceğine yönelik kuramsal varsayımdır (Lent vd., 1989). Buna göre kişilerin kariyerlerine ilişkin öz-yetkinlik algılarının yüksek olması, onların geleceğe yönelik pozitif sonuç beklentileri geliştirmelerine katkıda bulunmaktadır. Bir kişinin gelecekte insana yakışır bir işi elde edebileceğine yönelik algısının pozitif bir sonuç beklentisi olduğu düşünüldüğünde (Kim vd., 2019) kariyer karar verme öz-yetkinliğinin gelecekteki insana yakışır iş

algısı üzerinde yordayıcı bir role sahip olabileceği söylenebilir. Diğer taraftan henüz ampirik olarak test edilmemekle birlikte Masdonati vd. (2022) tarafından ileri sürülen okuldaki işe geçiş sürecine özgü varsayımsal modelin de bu düşünceyi desteklemesi mevcut araştırmanın varsayımını güçlendirmektedir.

Bu araştırmada gelecekteki insana yakışır iş algısı üzerinde anlamlı bir role sahip olduğu varsayılan son değişken ise kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkenidir. Belirsizlik kavramı alanyazında karmaşık ve öngörülemez koşulların varlığı ile insanların kendi bilgilerinden şüphe duydukları ve tutarsızlığın olduğu bir durum olarak açıklanmaktadır (Brashers, 2001). Günümüzde gerek küresel salgının ekonomiler üzerinde bırakmış olduğu kalıcı belirsizlik (Altig vd., 2020; ILO, 2024), gerekse küresel çaplı yaşanan askeri ve politik gerginlikler (Arriola vd., 2023) işgücü piyasasında belirsizliklerin artışına neden olabilmektedir. Dolayısıyla bütün bu karmaşık süreçler içinde kişilerin insana yakışır bir işi elde edebilmeleri bir şekilde çeşitli belirsizliklere tolerans gösterebilmelerini gerekli kılabilir. Bu bağlamda mevcut araştırmada kişilerin geleceğe yönelik insana yakışır bir işi elde edebileceklerine yönelik algılarında kariyer karar verme belirsizliğine tolerans düzeylerinin bir rolü olduğu varsayılmaktadır. Bu araştırmada söz konusu varsayımın test edilmesi ile Çalışma Psikolojisi Kuramına önemli bir katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Buna göre çalışma psikolojisi kuramcıları özellikle insana yakışır işlere erişimde ne gibi faktörlerin rol oynadığına ilişkin yeni değişkenlerin incelenmesinin ve ileri sürülen modelin genişletilmesinin önemini vurgulamaktadırlar (Duffy vd., 2024). Buradan hareketle belirsizliğe tolerans gibi Çalışma Psikolojisi Kuramı için özgün sayılabilecek bir değişkenin insana yakışır iş ile arasındaki ilişkiyi incelemek araştırmanın özgün yanlarından birisi olarak ifade edilebilir.

Sonuç olarak bu araştırmanın birincil amacı, üniversitede öğrenim gören öğrencilerin gelecekte insana yakışır bir işi elde edebilmeye yönelik algıları üzerinde kariyer uyumluluğu, kariyer karar verme öz-yetkinliği ve kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkenlerinin ne düzeyde rolünün olduğunu incelemektir. Araştırmanın ikincil amacı ise öğrencilerin gelecekte insana yakışır bir işi elde edebilmeye yönelik algılarının cinsiyet bağlamında farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Bu amaçlar doğrultusunda iki farklı hipotez oluşturulmuştur.

Hipotez 1. Geleceğe yönelik insana yakışır iş algısı, kariyer uyumluluğu, kariyer karar verme öz-yetkinliği ve kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkenleri tarafından anlamlı bir şekilde yordanmaktadır.

Hipotez 2. Üniversite öğrencilerinin gelecekte insana yakışır bir işi elde etmeye yönelik algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

4. Yöntem

Mevcut araştırmada üniversitede çeşitli alanlarda eğitim gören üniversite öğrencilerinin mezuniyet sonrasında insana yakışır bir işi elde edebileceklerine yönelik algılarında ne gibi faktörlerin rolünün olduğu incelenmiştir. Bu doğrultuda Çalışma Psikolojisi Kuramı çerçevesinde kariyer uyumluluğu, kariyer karar verme öz-yetkinliği ve kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkenleri birer yordayıcı olarak konumlandırılmıştır. Araştırmada seçilen değişkenlerin yordayıcılık rollerini test etmek amacıyla nicel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Korelasyonel araştırma deseni zemininde hazırlanan bu çalışmada birden çok değişkenin tek bir değişken üzerindeki varyansı ne kadar açıkladığını ortaya koyan çok faktörlü yordayıcı korelasyonel araştırma deseni kullanılmıştır (Büyüköztürk vd., 2020).

Doğrudan bireyler üzerinde yürütülen bu araştırmada anket formları aracılığıyla veri toplama işleminin gerçekleştirilmesi planlanmış ve çalışmanın yürütülmesi için etik kurul izni alınmasına ihtiyaç duyulmuştur. Bu ihtiyaç doğrultusunda mevcut araştırma için Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurul Komisyonuna başvurulmuş ve araştırmanın yürütülebileceğine dair 29/03/2023 tarihinde 2023-217 sayılı karar doğrultusunda etik kurul izni alınmıştır.

4.1. Araştırmanın Örneklemi

Bu araştırma Ondokuz Mayıs Üniversitesinin çeşitli fakültelerinde öğrenim gören ve bulunduğu programı bitirmeye en fazla iki yıl kalmış üniversite öğrencilerinden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemi belirlemek için olasılığa dayalı olmayan örneklem seçim yöntemlerinden “amaçsal örneklem yöntemi” kullanılmıştır. Bu kapsamda okuldaki işe geçiş süreci içinde olan katılımcıların seçilmesi amacıyla dört yıllık lisans programlarının üç ve dördüncü sınıfları, altı yıllık lisans programlarının ise beş ve altıncı

yıllarında öğrenim gören öğrencilerden veriler toplanmıştır. Araştırma kapsamında 447'si kadın (%72.9), 166'sı erkek (%27.1) olmak üzere toplamda 613 üniversite öğrencisinden veri toplanmıştır. Veri setinin çoklu doğrusal regresyon analizi için yeterli büyüklüğe sahip olup olmadığını incelemek için güç analizi yapılmış ve analiz sonucuna göre 119 kişilik bir örneklemin yeterli olduğu görülmüştür. Araştırma kapsamında toplanan veri sayısı göz önüne alındığında araştırmanın örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların fakültelere göre dağılımı; eğitim fakültesi (190 kişi %31), ziraat fakültesi (50 kişi %8.2), ilahiyat fakültesi (102 kişi %16.6), mühendislik fakültesi (51 kişi %8.3), tıp fakültesi (64 kişi %10.4), sağlık bilimleri fakültesi (83 kişi %13.5), hukuk fakültesi (7 kişi %1.1), diş hekimliği fakültesi (11 kişi %1.8), iktisadi ve idari bilimler fakültesi (9 kişi %1.5) ve fen edebiyat fakültesi (13 kişi %2.1) şeklinde sıralanmaktadır. Katılımcılardan 33 kişi (%5.4) ise fakültesini belirtmemiştir. Araştırma grubunun akademik not ortalamaları incelendiğinde ise 56 kişinin dörtlük sistem üzerinden 2.5'in altında, 218 kişinin 2.5 ile 3.00 arasında, 260 kişinin 3 ile 3.5 arasında ve 79 kişinin 3.5 ile 4 arasında ortalamaya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında öğrencilere toplamda dört farklı ölçme aracından oluşan bir anket formu uygulanmıştır. Bunlar; Gelecekteki Saygın İş Ölçeği, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu, Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeği-Tolerans Alt Boyutu ve Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinlik Ölçeği-Kısa Formu şeklinde sıralanmaktadır. Ayrıca bu ölçeklerin haricinde anket formuna katılımcıların demografik bilgilerini içeren bir kişisel bilgi formu eklenmiştir.

Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği: Ölçek beliren yetişkinlik dönemindeki kişilerin gelecekte insana yakışır bir işi elde edebileceklerine yönelik algılarını ölçmek için İnsana Yakışır İş Ölçeğinden (Duffy vd., 2017) uyarlanarak geliştirilmiştir (Kim vd., 2019). Beş alt boyuttan oluşan ölçeğin alt boyutları şu şekilde sıralanmaktadır: Fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme ve kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumu. Toplamda 15 maddeden oluşan ölçek 7'li Likert derecelendirmeye göre cevaplanmaktadır (1= Kesinlikle katılmıyorum, 7= Kesinlikle katılıyorum). Ölçeğin geçerlik çalışmaları kapsamında doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve yetişkinler için geliştirilen saygın iş ölçeğine benzer olarak 5 faktörlü yapı iyi uyum göstermiştir. Ölçeğin güvenilirliği için ise her bir alt boyutun ve toplam puanın iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin alt boyutlarının alfa katsayılarının .73 ile .94 arasında değiştiği sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin toplam puanının alfa katsayısı ise .91 olarak hesaplanmıştır (Kim vd., 2019). Gelecekteki insana yakışır iş ölçeğinin Türkçe'ye uyarlama çalışması ise Keser ve Büyükgöze-Kavas (2022) tarafından gerçekleştirilmiştir. Türkçeye uyarlanan ölçeğin orijinalindeki benzer olarak beş faktörlü yapısı Türk örnekleminde üzerinde iyi uyum göstermiştir. Ayrıca ölçeğin güvenilirlik analizleri kapsamında alfa katsayıları hesaplanmış ve alt boyutların alfa katsayılarının .82 ile .87 arasında değiştiği sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin toplam puanının alfa katsayısı ise .86 olarak hesaplanmıştır (Keser ve Büyükgöze-Kavas, 2022). Bu çalışmada da ölçeğin yapı geçerliliği ve güvenilirlik katsayısı tekrar incelenmiştir. Bu kapsamda araştırmanın örnekleminde elde edilen veriler üzerinde doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre ölçeğin uyum iyiliği göstergelerinin ($\chi^2/sd = 4.34$, GFI = .92, CFI = .93, RMSEA = .07, SRMR = .07) alanyazına göre kabul edilebilir düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Hu ve Bentler, 1999). Ayrıca ölçeğin güvenilirliğini test etmek için alfa katsayıları incelenmiş ve ölçeğin alt boyutlarının alfa katsayılarının .80 ile .86 arasında değiştiği, ölçeğin toplamı için alfa katsayısının ise .84 olduğu görülmüştür.

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu: Üniversite öğrencilerinin, kariyer uyumluluklarını ölçmek için Maggiori vd. (2017) tarafından geliştirilen kariyer uyum yetenekleri ölçeği kısa formu 12 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Savickas & Porfeli (2012) tarafından geliştirilen 24 madde ve 4 alt boyuttan oluşan Kariyer Uyum Yetenekleri ölçeğinden 3'er maddenin çekilmesiyle oluşturulan kısa formun faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları ölçeğin 4 boyutlu yapısını doğrulamış ve istatistiksel olarak güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 5'li Likert derecelendirmeye (1= Hiç güçlü değil, 5= Çok güçlü) sahip olan ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmasını Işık vd. (2018) gerçekleştirmiştir. Uyarlama çalışması kapsamında yapılan analizler sonucunda ölçeğin orijinalindeki gibi dört boyutlu (ilgi, kontrol, merak ve güven) yapısının iyi uyum gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının alfa

katsayılarının ise .80 ile .91 arasında değiştiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliğinin tekrar test edilmesi için araştırma verileri üzerinde doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçeğin iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Elde edilen doğrulayıcı faktör analizi sonucuna göre ölçeğin dört boyutlu korelasyonel yapısının iyi düzeyde uyum gösterdiği ($\chi^2/sd = 4.72$, GFI = .94, CFI = .94, RMSEA = .06, SRMR = .04) sonucuna ulaşılmıştır (Hu ve Bentler, 1999). Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayılarının ise alt boyutlar arasında .72 ile .78 arasında değişiklik gösterdiği görülmüş ve ölçeğin toplamı için ise alfa katsayısı .89 olarak hesaplanmıştır.

Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeği: Xu & Tracey (2015) tarafından geliştirilen ölçek bireylerin kariyer karar verme süreçlerinde karşılaştıkları belirsizlik durumlarını tolere edebilme seviyelerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Toplamda üç boyutlu (tercih, tolerans ve isteksizlik) bir yapıya sahip olan ölçeğin 18 maddesi bulunmaktadır ve maddeler 7'li Likert derecelendirmeye göre cevaplanmaktadır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarından elde edilen sonuçlar ölçeğin üç boyutlu yapısının iyi uyum gösterdiğini ortaya koymuştur (Xu & Tracey, 2015). Ölçeğin güvenilirlik katsayıları ise alt boyutlar için .70 ile .83 arasında değişiklik göstermektedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması ise Kirazcı & Öztemel (2021) tarafından gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin orijinalindeki benzer olarak 3 boyutlu yapısının iyi uyum gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca ölçeğin güvenilirlik çalışması kapsamında iç tutarlılık katsayıları hesaplanmış ve ölçeğin sırasıyla tercih alt boyutu için .67, tolerans alt boyutu için .70 ve isteksizlik alt boyutu için .71 düzeyinde güvenilirlik katsayısına sahip olduğu görülmüştür. Mevcut çalışmada ise Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeğinin 6 maddeden oluşan tolerans alt boyutu kullanılmıştır. Bu çalışmadan elde edilen veriler üzerinde ölçeğin yapı geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Buna göre ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi sonucu, ölçeğin uyum iyiliği göstergelerinin kabul edilebilir düzeyde uyuma sahip olduğunu ($\chi^2/sd = 4.92$, GFI = .92, CFI = .90, RMSEA = .08, SRMR = .06) göstermiştir (Hu ve Bentler, 1999). Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ise .77 olarak hesaplanmıştır.

Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinlik Ölçeği-Kısa Formu: Betz, Klein & Taylor (1996) tarafından geliştirilen ölçeğin kısa formu 25 maddeden oluşmaktadır ve ölçeğin cevaplama 5'li Likert derecelendirmeye dayanmaktadır (1=Hiç güvenmiyorum, 5= Tamamen güveniyorum). Ölçekten alınan yüksek puanlar kişinin kariyeri için karar verebilmesine olan güveninin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin tüm maddeleri için iç tutarlılık katsayısı Betz vd. (1996) tarafından .94 ve test-tekrar test katsayısı ise .83 olarak rapor edilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun iç tutarlılık katsayısı Büyükgöze-Kavas (2011) tarafından .92, test-tekrar test güvenilirlik katsayısı ise .91 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada da ölçeğin yapı geçerliliği ve güvenilirliği tekrar incelenmiştir. Buna göre bu araştırmanın verileri üzerinde yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucuna göre ölçeğin uyum iyiliği göstergelerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu ($\chi^2/sd = 4.96$, GFI = .90, CFI = .90, RMSEA = .08, SRMR = .06) sonucuna ulaşılmıştır (Hu ve Bentler, 1999). Ayrıca ölçeğin Cronbach alfa katsayısı .94 olarak hesaplanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Yukarıda tanıtılan ölçeklerin yanı sıra katılımcılara yaş, sınıf, cinsiyet, öğrenim görülen fakülte ve akademik ortalamaya ilişkin soruları içeren bir demografik bilgi formu verilmiştir.

4.3. Verilerin Analizi

Araştırmanın amacı doğrultusunda istatistiksel analiz yöntemlerinden standart çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Söz konusu analizi yürütmek için ise IBM SPSS v.22 paket programından yararlanılmıştır. Çoklu doğrusal regresyon analizi, “bir sürekli bağımlı değişken ile bir dizi bağımsız değişken ya da yordayıcı değişken arasındaki ilişkinin incelenmesi için kullanılabilecek istatistiksel bir tekniktir” (Pallant, 2017, s. 164). Çoklu regresyon analizi, “yordayıcı değişkenler tarafından bağımlı değişkende açıklanan toplam varyansın yorumlanmasına ve açıklanan varyansın istatistiksel anlamlılığına ilişkin yorum yapma” olanağı verir (Büyüköztürk, 2014, s. 98). Bu analiz tekniğine göre bütün bağımsız değişkenler analize girer ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki toplam açıklama gücü belirlenir. Ayrıca bu analiz tekniği her bir bağımsız değişkenin toplam açıklama gücüne tek başına yaptığı katkıyı da göstermektedir (Pallant, 2017). Regresyon analizinin haricinde öğrencilerin gelecekte insana

yakışır bir işi elde etmeye yönelik algılarının cinsiyetlerine göre değişiklik gösterip göstermediğini test etmek için bağımsız örneklem t testi analizi kullanılmıştır.

5. Bulgular

Mevcut araştırma kapsamında regresyon analizi ve t testi analizleri yapılmadan önce verilerin söz konusu analizlere uygunluğunu değerlendirmek için ön analizler gerçekleştirilmiştir. Buna göre verilerin normal dağılım gösterip göstermediği, uç değerlerin olup olmadığı ve ortak çoklu doğrusallık probleminin olup olmadığı gibi regresyon analizine ait varsayımlar incelenmiştir. Veri setinde uç değerlerin kontrol edilmesi amacıyla değişkenlerin Mahalanobis uzaklıkları incelenmiş ve Tabachnick & Fidell'in (2013) kritik değer tablosuna göre 613 veri arasında 6 verinin uç değer olduğu görülmüştür. Fakat veri setinin büyüklüğü dikkate alınmış ve veri manipülasyonu yapmamak adına söz konusu verilerin veri setinde kalmasına karar verilmiştir. Diğer taraftan normal dağılımın sağlanıp sağlanmadığının kontrol edilmesi için basıklık ve çarpıklık katsayıları incelenmiş ve her bir değişkenin basıklık ve çarpıklık katsayılarının -1 ile +1 arasında yer aldığı görülmüştür. İlgili alanyazına göre -1 ile +1 arasında puan alan katsayıların normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir (Çokluk vd., 2012). Bağımsız değişkenler arasında çoklu ortak doğrusallığın olup olmadığının incelenmesi için ise değişkenler arası korelasyon değeri ile Tolerans ve VIF değerleri hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Değişkenler arası Korelasyonlar, Tolerans Değerleri ve VIF Katsayıları

	N	Tol.	VIF	Ort.	Ss.	1	2	3	4
GIYİ	613	.810	1.234	44.13	8.73	-	.180*	.428*	.372*
KKVBT	613	.854	1.171	26.41	6.39	-	.395*	.315*	
KKVÖY	613	.434	2.303	93.79	15.16	-	-	.744*	
KUY	613	.460	2.176	47.59	7.31	-	-	-	

* $p < .000$, **GIYİ - Gelecekteki İnsana Yakışır İş, *KKVBT - Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans, KKVÖY - Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinliği, KUY - Kariyer Uyum Yetenekleri, N - Örneklem sayısı, Ort. - Ortalama, Ss. - Standart sapma

Tablo 1'de sunulan verilere göre araştırmanın bütün değişkenleri arasındaki korelasyon katsayıları zayıf ya da çok zayıf olarak nitelenen düzeydedir. Yalnızca kariyer uyum yetenekleri ile kariyer karar verme öz-yetkinliği arasında yüksek düzeyde bir korelasyon bulunmaktadır ($r = .744$, $p < .000$). Fakat ilgili alanyazına göre bağımsız değişkenler arasında regresyon analizine engel oluşturacak boyutta bir çoklu ortak doğrusallığın olması için korelasyon katsayılarının .90 ve üzerinde olması gerektiği belirtilmektedir (Çokluk vd., 2012). Diğer taraftan yine çoklu ortak doğrusallık varsayımına ilişkin tolerans ve VIF değerleri incelenmiştir. Buna göre ilgili alanyazında söz konusu varsayımın karşılanması için tolerans değerinin .10'dan büyük, VIF değerinin ise 10'dan küçük olması beklenmektedir (Pallant, 2017). Buna göre değişkenlerin tolerans ve VIF değerleri incelendiğinde çoklu ortak doğrusallık varsayımının da sağlandığı söylenebilir.

Ön varsayımların sağlanması üzerine çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucu Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2. Gelecekteki İnsana Yakışır İşe İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p	F	R ²	ΔR^2
Sabit	18.091	2.223		8.138	.000			
KUY	.118	.063	.100	1.889	.059	53.925	.210	.206
KKVBT	.004	.054	.003	.074	.941			
KKVÖY	.216	.031	.378	6.919	.000			

* $p < .05$

Tablo 2'de görüldüğü üzere araştırmadaki bağımsız değişkenlerin bir bütün olarak gelecekteki insana yakışır iş değişkenini anlamlı bir şekilde %21 oranında açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır ($R^2 = .21$, $F(3 - 613) = 53.925$, $p < .001$). Her bir değişkenin modele yaptığı katkı incelendiğinde farklı bulguların elde edildiği görülmektedir. Buna göre kariyer uyum yetenekleri ($\beta = .100$, $p > .05$) ve kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ($\beta = .003$, $p > .05$) değişkenleri modele tek başlarına anlamlı bir katkıda bulunmamışlardır. Buna

karşılık kariyer karar verme öz-yetkinlik değişkeninin modele tek başına anlamlı bir katkısı bulunmaktadır ($\beta = .378, p < .05$).

Çoklu regresyon analizine ek olarak gelecekteki insana yakışır işi elde etmeye yönelik algının kadın ve erkek öğrenciler arasında anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Bağımsız örneklem t testi analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 3'te verilmektedir.

Tablo 3. Gelecekteki İnsana Yakışır İş Algısının Cinsiyete Göre İncelenmesi

Değişken	Cinsiyet	N	Ort.	Ss.	t	p
İnsana Yakışır İş Algısı	Kadın	447	68.69	9.83	-0.944	0.376
	Erkek	166	69.56	10.80		

* $p < .05$

Tablo 3 incelendiğinde her ne kadar erkeklerin ortalamasının kadınların ortalamasından daha yüksek olduğu görülsede (kadın ort. = 68.69, erkek ort. = 69.56) kadınlar ve erkekler arasında bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı söylenebilir ($t(613) = -1.145, p > .05$).

6. Sonuç ve Tartışma

Bir toplumda insana yakışır işlere erişimin yaygınlaşması, sosyal adaletin sağlanması ve toplumun bütün kesimlerini kapsayıcı bir büyümenin gerçekleştirilmesi için büyük bir önem arz etmektedir. İnsana yakışır işlere erişimi mümkün kılmak için yalnızca çalışan nüfus üzerinde yapılabilecek müdahaleler değil, iş dünyasına girmeye hazırlanan genç nüfus üzerinde de bu algıyı geliştirmeye yönelik çabaların olması gerekmektedir. Bu bağlamda iş dünyasına girmeye hazırlanan okuldan işe geçiş sürecindeki gençlerin insana yakışır işlere erişime yönelik algılarında rolü olan faktörlerin incelenmesi, bu algıyı artırmaya yönelik müdahalelerin geliştirilmesini sağlayabilir. Özellikle üniversite gibi ileri düzey eğitim kurumlarında verilmekte olan kariyer planlama gibi derslerin içerikleri, insana yakışır işlere erişim algısı çerçevesinde düzenlenerek, gençlerin bu algılarını güçlendirmeye destek olabilecek faktörlere yoğunlaşabilir. Diğer taraftan kariyer danışmanlığı hizmetleri kapsamında üniversitelerin kariyer merkezlerinin faaliyetleri, öğrencilerin insana yakışır işlere erişmeye yönelik algılarının artırılmasına odaklanırken bu algı üzerinde rol oynayabilecek değişkenleri kullanabilirler. Dolayısıyla özellikle okuldan işe geçiş sürecinde olan üniversite öğrencilerinin insana yakışır işlere erişmeye yönelik algılarının incelenmesi ve bu algılarında ne gibi faktörlerin rol oynayabileceğinin araştırılması oldukça büyük bir önem arz etmektedir. Bu bağlamda bu çalışmayla birlikte üniversite öğrencilerinin gelecekte insana yakışır bir işi elde edebilmeye yönelik algılarında rol oynayabilecek faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda kariyer uyumluluğu, kariyer karar verme öz-yetkinliği ve kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkenleri gelecekteki insana yakışır iş değişkeninin birer yordayıcısı olarak konumlandırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre üç bağımsız değişkenin birlikte gelecekteki insana yakışır iş değişkenini anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür. Değişkenlerin bireysel olarak modele yaptığı katkılar incelendiğinde kariyer uyumluluğu ve kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkenlerinin modele tek başına anlamlı bir katkı yapmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan kariyer karar verme öz-yetkinliği değişkeninin ise modele tek başına anlamlı bir katkı sağladığı görülmüştür. Mevcut araştırmanın bir diğer amacını ise üniversite öğrencilerinin gelecekte insana yakışır bir işi elde edilebilmeye yönelik algılarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda yapılan analiz sonucuna göre gelecekte insana yakışır bir işi elde etmeye yönelik algının cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Yukarıda ifade edildiği üzere araştırmanın ilk bulgusu üç bağımsız değişkenin birlikte gelecekteki insana yakışır iş değişkeni üzerinde anlamlı bir açıklayıcı role sahip olmasıdır. Çalışma Psikolojisi Kuramı'nın ileri sürdüğü modeller dikkate alındığında elde edilen bulgunun alanyazınla uyumlu olduğu söylenebilir. Buna göre hem çalışan yetişkinler üzerinde ileri sürülen modelde (Duffy vd., 2016) hem de okuldan işe geçiş süreci üzerine ileri sürülen modelde (Masdonati vd., 2022) insana yakışır iş değişkeni üzerinde çeşitli psikolojik faktörlerin rol oynadığı varsayılmaktadır. Çalışma Psikolojisi Kuramı temelinde yapılan araştırmalar incelendiğinde ise insana yakışır işin hem kariyer uyumluluğu (Ezema & Autin, 2023; Kim ve

Kim, 2022; Wen vd., 2023) hem de öz-yetkinlik algıları ile (Storme vd., 2019; Xu vd., 2022) pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiye sahip olduğuna yönelik çok sayıda araştırma bulgusuna rastlanmaktadır. Diğer taraftan belirsizliğe tolerans değişkenine Çalışma Psikolojisi Kuramı çerçevesinde şimdiye kadar yer verilmemiş olmasına rağmen, çeşitli araştırmalar belirsizliğe toleransın iş arama istekleri ve kariyer geçişlerinde önemli bir rolünün olduğunu göstermektedir (Clarke, 2018; Kwon vd., 2020). Genel olarak bu araştırmadaki model testinin sonuçları, psikolojik faktörlerin kişilerin gelecekte insana yakışır bir işe erişmeye yönelik algılarında önemli bir rol oynadığına işaret etmektedir. Aynı zamanda bu sonuç, söz konusu faktörlerin geliştirilebilir özellikler olduğu göz önüne alındığında özellikle okuldan işe geçiş sürecinin başarılı bir şekilde tamamlanması için kişilerin gelişim göstermeleri gereken alanlarına da işaret etmektedir.

İlgili modeldeki değişkenlerin bireysel olarak modele yaptıkları anlamlı katkılar incelendiğinde kariyer uyumluluğunun ve belirsizliğe toleransın tek başlarına modele anlamlı bir katkı sunmadıkları görülmektedir. Özellikle Çalışma Psikolojisi Kuramı'nın (Masdonati vd., 2022) ileri sürmüş olduğu kariyer uyumluluğunun insana yakışır işin bir yordayıcısı olduğuna ilişkin varsayımın mevcut araştırmada doğrulanmaması dikkat çekicidir. Öncelikle alanyazındaki sınırlı sayıdaki araştırma kariyer uyumluluğunun çalışma psikolojisi modelinde anlamlı bir rol oynamadığına ve insana yakışır işi anlamlı bir şekilde açıklamadığına ilişkin çeşitli bulgular elde etmişlerdir (Douglass vd., 2017; Duffy vd., 2018). Mevcut araştırmada da kariyer uyumluluğunun modelde bireysel olarak anlamlı bir role sahip olmaması ölçülmek istenilen kavramın insana yakışır iş bağlamına uygun olmamasından kaynaklanabilir. Bu konuda Blustein ve Duffy (2020) bazı araştırmalarda kariyer uyumluluğunun insana yakışır işi anlamlı şekilde açıklamadığına ilişkin sonuçların iki kavramın kavramsallaştırılmasındaki uyumsuzluktan kaynaklı olabileceğini ifade etmişlerdir. Örneğin kariyer uyumluluğu ölçeğinde yer alan “yeteneklerim doğrultusunda çalışırım” ya da “işlerin farklı yapıları yollarını gözlemledim” gibi ifadeler kişilerin gelecekteki kariyerlerine ilişkin bir noktaya işaret etmemektedir. Bu durum ise üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğunun gelecekteki insana yakışır işi anlamlı bir şekilde açıklamamasına neden olabilir.

Bu araştırmanın bulgularına göre kariyer uyumluluğunun yanı sıra kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkeni de modele bireysel olarak anlamlı bir katkı sağlamamıştır. Bu araştırmada belirsizliğe tolerans değişkeninin gelecekte insana yakışır işi açıklayıcı bir değişken olarak konumlandırılmasının sebebi çalışma psikolojisi kuramcılarının modele yeni değişkenlerin eklenmesi ve modelin zenginleştirilmesi yönündeki önerilerine dayanmaktadır (Duffy vd., 2024). Bu öneriler dikkate alınarak söz konusu kavram araştırma modeline dahil edilmiştir. Fakat belirsizliğe toleransın modelde tek başına anlamlı bir rol oynamamasının çeşitli sebepleri olabilir. Kariyer karar verme belirsizliğine tolerans kavramı alanyazında kişilerin geleceğe ilişkin kariyerleri ile ilgili karar vermelerini zorlaştıran belirsizlikleri tolere edebilmelerine atıfta bulunmaktadır (Xu & Tracey, 2015). Fakat çalışma psikolojisi kuramında kişilerin insana yakışır bir işi elde etmelerindeki temel engelleyici unsurların ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimleri olduğu ileri sürülmektedir (Duffy vd., 2016). Dolayısıyla farklı çevresel faktörlerin insana yakışır iş üzerindeki olası geniş etkileri belirsizliğe tolerans faktörünün tek başına insana yakışır iş üzerinde bir role sahip olmadığına işaret edebilir. Fakat modelin bir bütün olarak anlamlı olması üniversite öğrencilerinin insana yakışır işleri elde edebileceklerine yönelik algıları üzerinde diğer faktörlerin etkileşimiyle birlikte belirsizliğe toleransın da bir rolünün olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan mevcut araştırmanın örnekleminin tek bir üniversiteden toplanması ve örneklem seçiminde aile etkisi ya da sosyoekonomik statü gibi çeşitli değişkenler açısından bir denge gözetilmemesi mevcut araştırmanın bulgularını etkilemiş olabilir. Dolayısıyla gelecek araştırmalarda belirsizliğe tolerans değişkeninin farklı örneklemlerde incelenmesi büyük bir önem arz etmektedir.

Mevcut araştırmanın son bulgusu ise öğrencilerin gelecekte insana yakışır bir işi elde etmelerine yönelik algılarında cinsiyete göre bir farklılaşma olmamasıdır. Diğer bir ifadeyle gelecekte insana yakışır bir işi elde etmeye yönelik algıda kadınlar ve erkeklerin ortalama puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgunun beklentilerin tersine bir sonuç olduğu söylenebilir. İş dünyasındaki cinsiyet ayrımcılığı üzerine yapılan pek çok araştırma aynı işi yapmalarına rağmen kadınların erkeklerden daha az ücret aldığını (Browne & Misra, 2003), kariyer süreçlerinde daha fazla engelle karşılaştıklarını (Purcell vd., 2010) ve iş-aile çatışmalarını daha fazla yaşadıklarını göstermektedir (Grönlund & Öun, 2018). Bu durum kadınların gelecekte eşit koşullar ile karakterize olan insana yakışır işleri elde edebileceklerine yönelik algının daha

düşük olmasına yönelik bir beklentinin oluşmasına neden olmaktadır. Fakat mevcut araştırmada beklentinin aksine kadın ve erkeklerin ortalamaları arasında anlamlı bir fark çıkmamasının çeşitli nedenleri olabilir. Bu nedenlerin en başında Türkiye’deki kanunlarda yapılan çeşitli yasal düzenlemelerin (örneğin 4857 sayılı iş kanunu) cinsiyete bağlı ayrımcılığı kısmen baskılamış olması gelebilir (Adakale-Demirhan & Ekonomi, 2010). Buna ek olarak toplumsal cinsiyet algılarına yönelik üniversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırmalar kadın öğrencilerin erkeklere göre daha yüksek düzeyde eşitlikçi bir cinsiyet algısına sahip olduğunu göstermektedir (Çuhadaroglu & Akfırat, 2017; Sönmez, 2021). Dolayısıyla özellikle kadın öğrenciler arasında eşitlikçi cinsiyet algısının hâkim olması öğrencilerin geleceğe ilişkin insana yakışır işleri elde etme algılarında cinsiyetin belirleyici bir unsur olmamasına neden olmuş olabilir.

Bu araştırma kendi içinde bazı sınırlılıklar içermektedir. Bu sınırlılıklardan ilki araştırma deseninden kaynaklanmaktadır. Diğer bir ifade ile veriler zamansal değişim göz ardı edilerek kesitsel olarak toplanmıştır. Sonuç olarak kesitsel veri toplama yöntemi zemininde oluşturulan bu araştırma öğrencilerin araştırma değişkenleri ile ilgili sahip oldukları algıların zamanla değişip değişmediğinin incelenmesini olanaksız kılmaktadır. Araştırmanın bir diğer sınırlılığı ise benzer şekilde desenden kaynaklı olarak değişkenler arasında bir neden sonuç bağının kurulamamasıyla ilgilidir. Dolayısıyla değişkenler her ne kadar açıklayıcı ve sonuç değişkeni olarak konumlandırılrsa da bir değişkenin diğer değişkenin nedeni ya da sonucu olduğunu ifade etmek mümkün değildir. Araştırmanın üçüncü sınırlılığı ise örneklemden kaynaklanmaktadır. Buna göre veriler mezuniyetlerine yaklaşmış üniversite öğrencilerinden elde edilmiştir. Fakat üniversiteden yeni mezun olmuş ve iş arama sürecinde olan genç yetişkinlerin de okuldan işe geçiş süreci içinde olduğu göz önünde bulundurulduğunda örneklemin kapsayıcılığı konusunda bir sınırlılık olduğu söylenebilir.

Yukarıda ifade edilen sınırlılıklar ve araştırmanın bulgularından hareketle araştırmacılara ve alan uygulayıcılara çeşitli öneriler verilebilir. Bunlardan ilki bu araştırmada yer alan değişkenlerin boylamsal bir araştırma deseniyle incelenmesidir. Gelecekteki araştırmalarda boylamsal bir araştırma yöntemiyle değişkenlerin zaman içindeki değişiminin ortaya koyulması insana yakışır iş algısının daha ayrıntılı anlaşılmasını sağlayabilir. Diğer taraftan gelecek araştırmalarda örneklemin hem eğitime devam eden hem de mezun olmuş genç yetişkinlerden oluşturulması okuldan işe geçiş sürecini tam anlamıyla yansıtabilecek çeşitli araştırma bulgularının elde edilmesine katkı sağlayacaktır. Son olarak mevcut araştırma üniversite öğrencilerinin gelecekte insana yakışır işleri elde etmeye yönelik algılarında çeşitli psikolojik değişkenlerin birlikte anlamlı rollerinin olduğunu göstermektedir. Bu değişkenlerin çeşitli müdahalelerle geliştirilebilmeye oldukça uygun olmaları ve söz konusu değişkenler üzerine çeşitli psikoeğitim programlarının geliştirilmesi (Acar vd., 2021; Eryılmaz ve Kara, 2019), mevcut araştırmanın sonuçlarını daha önemli hale getirmektedir. Diğer bir ifadeyle bu araştırmadan elde edilen sonuçlar, kariyer danışmanlığı alanındaki uzmanların, gençlerin gelecekteki insana yakışır işleri elde etmeye yönelik algıları üzerinde çalışırken söz konusu değişkenleri kullanabileceklerini göstermektedir. Dolayısıyla alanda uygulayıcı olarak çalışan kariyer psikolojik danışmanlarının özellikle okuldan işe geçiş sürecinde olan öğrencilere yönelik uygulamalarında öz-yetkinlik, kariyer uyumluluğu ve belirsizliğe tolerans gibi değişkenleri göz önünde bulundurmaları ve bu faktörleri geliştirmeye yönelik müdahalelerde bulunmaları önerilebilir.

7. Extended Abstract

Introduction

According to the International Labour Organization (ILO), a high number of decent work opportunities in a country contributes to strong and inclusive economic growth. The concept of decent work was first introduced in a 1999 report from the International Labour Conference and later conceptualized by Duffy and colleagues as having five dimensions: safe working conditions, appropriate working hours, adequate income, access to health services, and organizational values aligned with family values (Duffy et al., 2016). The United Nations’ 2015 General Assembly meeting set a target to increase the number of decent work opportunities as part of the 2030 Agenda for Sustainable Development. In this context, identifying the predictors to accessing decent work is crucial. However, while decent work is often perceived as directly pertaining to the conditions and opportunities available to individual workers, it can be argued that the groundwork for achieving such employment begins to take shape well before and

during the transition from school to the workforce. Therefore, it is of great importance to examine the concept of decent work on university students, which is a critical period in the transition from school to work. The perception of decent work among university students measures how they expect their future careers to align with the concept of decent work. This perception significantly affects their academic performance and future employment success. Research shows a positive correlation between the perception of decent work and academic achievement. Therefore, having a perception of decent work can positively influence students' performance during their university years and their success in the job market. This study aims to investigate the factors shaping this perception, focusing on career fit, career decision-making self-efficacy, and tolerance for career decision-making uncertainty, within the framework of the Work Psychology Theory. The theory advocates for equal opportunities for everyone to access decent work, though environmental factors like economic constraints and marginalization can hinder these opportunities. The study examines these environmental and psychological factors' roles in shaping the perception of decent work during the transition from school to work, with particular attention to their relevance in the Turkish cultural context.

Method

The study investigates factors influencing university students' perceptions of decent work post-graduation. The variables of career fit, career decision-making self-efficacy, and tolerance for career decision-making uncertainty are examined as predictors of the perception of decent work within the framework of Work Psychology Theory. Data were collected from 613 participants at Ondokuz Mayıs University using purposive sampling. Four different scales and a demographic information form were used for data collection. Statistical analyses included multiple linear regression and independent samples t-tests to examine the effects of independent variables on the dependent variable.

Results

Preliminary analyses indicated that the data were normally distributed and there were no issues of multicollinearity. The multiple linear regression analysis revealed that the independent variables explained 21% of the variance in the perception of decent work ($R^2 = .21$, $p < .001$). While career decision-making self-efficacy was a significant predictor, career adaptability and career decision-making ambiguity variables did not show a significant effect on the perception of decent work. Additionally, the independent samples t-test found no significant difference between genders in their perceptions of decent work ($t(613) = -1.145$, $p > .05$).

Conclusion

This study investigates the factors influencing university students' perceptions of securing decent employment in the future. It focuses on career adaptability, career decision-making self-efficacy, and tolerance for career decision-making uncertainty as predictors of future decent work perception. The analysis reveals that collectively, these variables significantly predict future decent work perception. However, individually, career adaptability and tolerance for ambiguity in career decisions do not contribute significantly to the model, whereas career decision-making self-efficacy emerges as a noteworthy predictor. The study also explores potential gender differences in students' perceptions of future job attainment. Surprisingly, no significant variation by gender is found, challenging expectations influenced by existing literature on gender disparities in the workplace. To deepen understanding, future research should utilize longitudinal designs and incorporate more diverse samples to capture how perceptions evolve over time and across various student demographics. Practical implications emphasize the importance of enhancing career decision-making self-efficacy and addressing uncertainties to better support students in achieving their career aspirations during the transition from education to employment.

Araştırmacıların Katkı Oran Beyanı / Contribution of Authors

Yazarların çalışmadaki katkı oranları Rumeysa KUL %50/ Furkan KİRAZCI %30/ Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS %20 şeklindedir.

The authors' contribution rates in the study are Rumeysa KUL %50/ Furkan KİRAZCI %30/ Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS %20 form.

Çıkar Çatışması Beyanı / Conflict of Interest

Bu araştırma TÜBİTAK 2209 projesi desteği ile "1919B012219498" numaralı proje kapsamında gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

This research was carried out within the scope of the project numbered '1919B012219498' with the support of TÜBİTAK 2209 project. There is no conflict of interest with any institution or person in the study.

İntihal Politikası Beyanı / Plagiarism Policy

Bu makale İntihal programlarında taranmış ve İntihal tespit edilmemiştir.

This article was scanned in Plagiarism programs and Plagiarism was not detected.

Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı / Scientific Research and Publication Ethics Statement

Bu çalışmada Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi kapsamında belirtilen kurallara uyulmuştur.

In this study, the rules specified within the scope of the Higher Education Institutions Scientific Research and Publication Ethics Directive were followed.

Kaynakça

- Aca, Z., & Akdamar, E. (2022). Türkiye'de İnsana Yakışır İş: Bağlam, Kavramsallaştırma ve Değerlendirme: Bir Alan Araştırması. *Journal of Management and Economics Research*, 20(1), 271-291. doi:<https://doi.org/10.11611/yead.1037757>
- Acar, S., Doğan, U., Adıgüzel, A., & Erözkan, A. (2021). Testing the Effectiveness of Psychoeducational Program for Coping with Intolerance of Uncertainty Based on the Cognitive Behavioral Approach on Undergraduates' Intolerance of Uncertainty Levels. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 52, 445-463. doi:<https://doi.org/10.9779/pauefd.791956>
- Adakale-Demirhan, F. E., & Ekonomi, M. (2005). Türkiye'de kadın işçilerle ilgili koruyucu yasal düzenlemeler ve 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile getirilen yenilikler. *İTÜ DERGİSİ*, 4(5), 1-13. http://itudergi.itu.edu.tr/index.php/itudergisi_d/article/view/691/615 adresinden alındı
- Akyıldız, Y. (2021). İnsana Yakışır İş Uygulamasının Yapısal ve Psiko-Sosyal Boyutta Değerlendirilmesi. *Journal of Urban Culture and Management*, 1203-1218.
- Altıg, D., Baker, S., Barrero, J. M., Bloom, N., Bunn, P., Chen, S., . . . Thwaites, G. (2020). Economic uncertainty before and during the COVID-19 pandemic. *Journal of Public Economics*(191), 1-13. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104274>
- Arriola, C., Cadestin, C., Kowalski, P., Guilhoto, J. J., Miroudot, S., & Tongeren, F. v. (2023). *Challenges to international trade and the global economy recovery from COVID-19 and Russia's war of aggression against Ukraine*. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). https://www.oecd-ilibrary.org/trade/challenges-to-international-trade-and-the-global-economy_5c561274-en adresinden alındı
- Aydın, G. (2021). İnsana Yakışır İş ve Çalışan Yoksullar: İşgücü Piyasası Çerçevesinde Bir Değerlendirme. *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 4(1), 18-36. doi:<https://doi.org/10.46737/emid.860621>
- Bayrak, S. (2018). İnsana Yakışır İş Kavramı Bakımından Türkiye'de İnşaat Sektörünün Genel Görünümü. *Çalışma ve Toplum*, 3(58), 1531-1554. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ct/issue/71821/1155500> adresinden alındı
- Beal, S. J., & Crocket, L. J. (2010). Adolescents' occupational and educational aspirations and expectations: Links to high school activities and adult educational attainment. *Developmental Psychology*, 46(1), 258-265. doi: <https://doi.org/10.1037/a0017416>
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a Short Form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57. doi:<https://doi.org/10.1177/106907279600400103>
- Blustein, D. L. (2013). The Psychology of Working: A New Perspective for a New Era. D. L. Blustein (Dü.) içinde, *The Psychology of Working: A New Perspective for a New Era* (s. 3-18). Oxford University Press. doi:<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199758791.013.0001>
- Blustein, D., & Duffy, R. D. (2020). Psychology of working theory. (S. D. Brown, & R. W. Lent, Dü) *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 201-235.
- Brashers, D. E. (2001). Communication and Uncertainty Management. *Journal of Communication*, 51(3), 477-497. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.2001.tb02892.x>
- Browne, I., & Misra, J. (2003). The Intersection of gender and race in the labor market. *Annual Review of Sociology*, 29(1), 487-513. doi:<https://doi.org/10.1146/annurev.soc.29.010202.100016>
- Büyüköze-Kavas, A. (2014). A Psychometric Evaluation of the Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form With Turkish University Students. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 386-397. doi:<https://doi.org/10.1177/1069072713484561>
- Büyüköze-Kavas, A., & Autin, K. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 64-76. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.006>
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Demirel, F., & Karadeniz, Ş. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.

- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1923-1937. doi:https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları (Vol. 2)*. Pegem Akademi.
- Çuhadaroglu, A., & Akfırat, O. N. (2017). Üniversite öğrencilerinin benlik kurgularıyla toplumsal cinsiyet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gaziantepe University Journal of Social Sciences*, 16(4), 1031-1046. doi:https://doi.org/10.21547/jss.304500
- DiFabio, A., & Kenny, M. E. (2019). Decent work in Italy: Context, Conceptualization, and Assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 131-143. doi:https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.014
- 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. doi:https://doi.org/10.1037/cou0000212
- Duffy, R. D. (2018). An examination of the Psychology of Working Theory with racially and ethnically diverse employed adults. *Journal of Counseling Psychology*, 65(3), 280-293. doi:https://doi.org/10.1037/cou0000247
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., . . . Santos, E. J. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 1-16. doi:https://doi.org/10.1037/cou0000191
- Duffy, R. D., Blustein, D., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148. doi:https://doi.org/10.1037/cou0000140
- Duffy, R. D., Choi, Y., Kim, H. J., & Park, J. (2024). Recommendations for Conceptualizing and Measuring Constructs Within Psychology of Working Theory. *Journal of Career Assessment*, 32(1), 48-62. doi:https://doi.org/10.1177/10690727231179196
- 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, 103-507. doi:https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103507
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Gensmer, N. P., Raque-Bogdan, T. L., Douglass, R. P., England, J. W., & Buyukgoze-Kavas, A. (2019). Linking decent work with physical and mental health: A psychology of working perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 384-395. doi:https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.002
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Gensmer, N. P., Raque-Bogdan, T. L., Douglass, R. P., England, J. W., & Büyükgöze-Kavas, A. (2019). Linking decent work with physical and mental health: A psychology of working perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 384-395. doi:https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.002
- Eryılmaz, A., & Kara, A. (2020). Kariyer Uyumluluğu Psikoeğitim Programının Öğrencilerin Kariyer Uyumluluk Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(35), 733-745. doi:https://doi.org/10.16986/HUJE.2019050340
- Ezema, G. N., & Autin, K. L. (2023). Examining predictors and outcomes of future decent work perception among Nigerian emerging adults. *Journal of Career Assessment*, 0(0). doi:https://doi.org/10.1177/10690727231201958
- Ferreira, J. A., Haase, R. F., Santos, E. R., Rabaça, J. A., Figueiredo, L., Hemami, H. G., & Almeida, L. M. (2019). Decent work in Portugal: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*(112), 77-91. doi:https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.009
- Ghai, D. (2003). Decent Work: Concept and Indicators. *International Labour Review*, 142(2), 113-146. https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/intlr142&div=18&id=&page=adresinden alındı
- Grönlund, A., & Öun, I. (2018). In search of family-friendly careers? Professional strategies, work conditions and gender differences in work-family conflict. *Community, Work & Family*, 21(1), 87-105. doi:https://doi.org/10.1080/13668803.2017.1375460

International Labour Organization. (2009). *Resolution concerning gender equality at the heart of decent work*. <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/resolution-concerning-gender-equality-heart-decent-work-ile-2009> adresinden alındı

International Labour Organization. (2024). *World employment and social outlook: Trends 2024*. <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2024> adresinden alındı

Işığçok, Ö. (2018). Çalışma yaşamının kalitesinin artırılmasında "insana yakışır iş". *Journal of Engineering Sciences and Design*, 302-311.

Işık, E., Kozan, S., & Işık, A. N. (2019). Cross-Cultural Validation of the Turkish Version of the Decent Work Scale. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 471-489. doi:<https://doi.org/10.1177/1069072718763636>

Işık, E., Yeğin, F., Koyuncu, S., Eser, A., Çömlekçiler, F., & Yıldırım, K. (2018). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Short Form across different age groups in the Turkish context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(3), 297-314. doi:<https://doi.org/10.1007/s10775-018-9362-9>

Kara, A., & Sarsıkoğlu, A. F. (2024). Çalışma iradesi, insana yakışır iş, kariyer arzusu ve mental iyi oluş arasındaki ilişkiler: Çalışma psikoloji kuramına dayalı bir model testi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(72), 330-355. doi:<https://doi.org/10.21764/maeuefd.1434076>

Kaya, S. (2020). İnsana yakışır iş açığı: Çalışan yoksulluğu açısından bir değerlendirme. *Journal of Social Policy Conferences*, 55-106.

Keser, A., & Büyükgöze-Kavas, A. (2022). Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(1), 19-33.

Kim, H. J., Duffy, R. D., Lee, S., Lee, J., & Lee, K.-H. (2019). Application of the psychology of working theory with Korean emerging adults. *Journal of Counseling Psychology*, 66(6), 701-7013. doi:<https://doi.org/10.1037/cou0000368>

Kim, M., & Kim, J. (2022). Examining Predictors and Outcomes of Decent Work among Korean Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1-20. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph19031100>

Kirazcı, F., & Öztemel, K. (2021). Üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme belirsizliklerine toleranslarının çeşitli değişkenlerle ilişkilerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy University Journal of Education Faculty*(58), 442-477. <https://dergipark.org.tr/en/pub/maeuefd/issue/61832/822514> adresinden alındı

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), 567-691. doi:<https://doi.org/10.54688/ayd.1163363>

Kirazcı, F., Yazan, Z. Ö., & Büyükgöze-Kavas, A. (2023). Üniversite Bitiyor, Ya Sonra... Okuldan İşe Geçiş Sürecinde Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Bir Model Testi. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 7(1), 87-104.

Koen, J., Klehe, U.-C., & Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>

Kozan, S., Işık, E., & Blustein, D. L. (2019). Decent work and well-being among low-income Turkish employees: Testing the psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 66(3), 317-327. doi:<https://doi.org/10.1037/cou0000342>

Kwon, Y., Kim, J. Y., & Keane, A. (2020). The Structural Relationship among Career-Related Mentoring, Ambiguity Tolerance, and Job Search Effort and Behavior of Korean College Students. *Sustainability*, 12(21), 1-14. doi:<https://doi.org/10.3390/su12218834>

Lent, R. W., Brown, S. D., & Gail, H. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. doi:<https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>

Lent, R. W., Larkin, K. C., & Brown, S. D. (1989). Relation of self-efficacy to inventoried vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, 34(3), 279-288. doi:[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90020-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90020-1)

- Ma, Y., Autin, K. L., & Ezema, G. N. (2023). Validation of the Chinese Decent Work Scale. *Journal of Career Development*, 50(1), 37-51. doi:<https://doi.org/10.1177/08948453221080980>
- Ma, Y., Huang, G., & Autin, K. L. (2021). Linking Decent Work With Academic Engagement and Satisfaction Among First-Generation College Students: A Psychology of Working Perspective. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 148-163. doi:<https://doi.org/10.1177/1069072720943153>
- Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF): Construction and Validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312-325. doi:<https://doi.org/10.1177/1069072714565856>
- Masdonati, J., Massoudi, K., Blustein, D. L., & Duffy, R. D. (2022). Moving Toward Decent Work: Application of the Psychology of Working Theory to the School-to-Work Transition. *Journal of Career Development*, 49(1), 41-59. doi:<https://doi.org/10.1177/0894845321991681>
- McIlveen, P., Beccaria, G., & Burton, L. J. (2013). Beyond conscientiousness: Career optimism and satisfaction with academic major. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 229-236. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.05.005>
- Monteiro, S., & Almeida, L. S. (2015). The relation of career adaptability to work experience, extracurricular activities, and work transition in Portuguese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 106-112. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.006>
- Naseer, S., Khalid, S., Parveen, S., Abbass, K., Song, H., & Achim, M. V. (2022). COVID-19 outbreak: Impact on global economy. *Frontiers in Public Health*, 10. doi:<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1009393>
- 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. doi:<https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.5.1198>
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD). (2023b). *Youth unemployment rate*. <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm> adresinden alındı
- Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD). (2023a). *Unemployment Rates*. <https://www.oecd.org/employment/unemployment-rates-oecd-updated-december-2023.htm> adresinden alındı
- Pallant, J. (2017). *SPSS kullanma kılavuzu: SPSS ile adım adım veri analizi*. (S. Balcı, & B. Ahi, Çev.) Anı yayınevi.
- Purcell, D., MacArthur, K. R., & Samblanet, S. (2010). Gender and the Glass Ceiling at Work. *Sociology Compass*, 4(9), 705-717. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2010.00304.x>
- 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. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Sinem Yıldırım, E. İ. (2014). "İnsana yakışır iş" kavramı bağlamında Türkiye'de ev hizmetinde çalışan kadınlar. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 145-175.
- Sönmez, D. Z. (2021). Öğrencilerin Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Kadına Yönelik Şiddete İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi (Çankırı Karatekin Üniversitesi Eldivan Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Örneği). *Avrasya Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(3), 179-189. doi:<https://doi.org/10.53493/avasyasbd.903911>
- Storme, M., Celik, P., & Myszkowski, N. (2019). Career Decision Ambiguity Tolerance and Career Decision-Making Difficulties in a French Sample: The Mediating Role of Career Decision Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 273-288. doi:<https://doi.org/10.1177/1069072717748958>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2020). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı*. (M. Baloglu, Çev.) Nobel Akademik Yayıncılık.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63-81. doi:[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- United Nations. (2015). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. <https://sdgs.un.org/2030agenda> adresinden alındı

- Wan, W., Duffy, R. D., Xiong, Q., & Wang, C. (2024). Linking Future Decent Work Perceptions With Employment Anxiety: A Psychology of Working Perspective. *Journal of Career Development*, 51(1), 3-19. doi:<https://doi.org/10.1177/08948453231191462>
- Wang, D., Jia, Y., Hou, Z.-J., Xu, H., Zhang, H., & Guo, X.-L. (2019). A test of psychology of working theory among Chinese urban workers: Examining predictors and outcomes of decent work. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103325. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103325>
- Wei, J., Chan, S. H., & Autin, K. (2022). Assessing Perceived Future Decent Work Securement Among Chinese Impoverished College Students. *Journal of Career Assessment*, 30(1), 3-22. doi:<https://doi.org/10.1177/10690727211005653>
- Wen, Y., Chen, H., Liu, F., & Wei, X. (2023). The Relationship between Career Calling and Resilience among Rural-Oriented Pre-Service Teachers: The Chain Mediating Role of Career Adaptability and Decent Work. *Behavioral Sciences*, 14(1), 1-14. doi:<https://doi.org/10.3390/bs14010011>
- Wigfield, A., & Eccles, J. S. (2000). Expectancy-Value Theory of Achievement Motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 68-81. doi:<https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1015>
- Xu, H., & Tracey, T. J. (2015). Career Decision Ambiguity Tolerance Scale: Construction and initial validations. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 1-9. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.01.006>
- Xu, Y., Liu, D., & Tang, D.-S. (2022). Decent work and innovative work behaviour: Mediating roles of work engagement, intrinsic motivation and job self-efficacy. *Creativity and Innovation Management*, 31(1), 49-63. doi:<https://doi.org/10.1111/caim.12480>
- Yıldırım, S., & İslamoğlu, E. (2014). İnsana Yakışır İş” Kavramı Bağlamında Türkiye’de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 4(2), 145-175. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sgd/issue/28863/308732> adresinden alındı
- Yılmaz, K. A., & Gülçubuk, B. (2021). İnsana Yakışır İş Koşullarının Tarımdaki Karşılığı: Malatya İlinde Kayısı Tarımında İşgücü Kullanım Analizi. *Tarım Ekonomisi Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 109-125. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tead/issue/66076/1033203> adresinden alındı