

Gelecekteki İnsana Yakışır İş Algısının Yordayıcıları Olarak Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliği¹

Aleyna Can², Fatmagül Gürbüz Akçay^{3, 4, 5}

ÖZET

Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin gelecekte sahip olacakları işleri ne kadar insana yakışır iş olarak algıladıklarını yordamada kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu değişkenlerinin rolünü incelemek amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Türkiye’deki üniversitelerde okuyan ve herhangi bir işte çalışmayan 403 lisans öğrencisi oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği ve Kariyer Geleceği Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler üzerinde Pearson korelasyon analizi ve Regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizlerin gerçekleştirilmesinde SPSS ve JAMOVİ programları kullanılmıştır. Araştırma bulguları, değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ve kariyer iyimserliği ile kariyer uyumluluğunun birlikte gelecekteki insana yakışır işi orta düzeyde ($R = .47$) yordadığını göstermiştir. Bu durum, kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğunun, gelecekteki insana yakışır işteki toplam varyansın %22’sini açıkladığı anlamına gelmektedir. Elde edilen bulgular, ilgili literatür bağlamında tartışılmış ve araştırmacılara geleceğe yönelik öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Gelecekteki İnsana Yakışır İş, Kariyer Uyumluluğu, Kariyer İyimserliği, Üniversite Öğrencileri.

Career Adaptability and Career Optimism as Predictors of Future Decent Work Perception

ABSTRACT

This study aimed to examine the role of career optimism and career adaptability variables in predicting the extent to which university students perceive their future jobs as decent work. The sample of the study consisted of 403 undergraduate students studying at universities in Türkiye who were not employed in any job. The Future Decent Work Scale and Career Future Scale were used as data collection tools. Pearson correlation analysis and Regression analysis were performed on the data obtained. SPSS and JAMOVİ programs were used to conduct the analyses. The research findings showed that there were significant relationships between the variables and that career optimism and career adaptability together predicted future decent work at a moderate level ($R = .47$). This means that career optimism and career adaptability explained 22% of the total variance in future decent work. The findings were discussed in the context of the relevant literature, and suggestions were made for future researchers.

Keywords: Future Decent Work, Career Adaptability, Career Optimism, University Students.

¹ Bu çalışma TÜBİTAK 2209-A Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destekleme Programı kapsamında 2023-2024 yılı içerisinde desteklenmiştir.

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, ORCID: 0009-0005-5196-6600.

³ İletişim Yazarı: fatmagulgurbuz@trakya.edu.tr

⁴ Araştırma Görevlisi, Trakya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Edirne, Türkiye.

⁵ Misafir Araştırmacı, Padova Üniversitesi, Psikoloji Okulu, Padova, İtalya, ORCID: 0000-0001-9101-5889.

(Makale Gönderim Tarihi: 08.10.2024 / Yayın Tarihi: 27.06.2025)

Doi Numarası: [10.18026/cbayarsos.1563622](https://doi.org/10.18026/cbayarsos.1563622)

Makale Türü: Araştırma Makalesi

1. GİRİŞ

Dünyada yaşanan ekonomik, kültürel, teknolojik ve bilimsel gelişmelerle birlikte her alanda olduğu gibi iş dünyasında da gerçekleşen hızlı değişimler, yeni iş kollarının ortaya çıkması ve nüfusun devamlı olarak artması, birçok ülkede istihdam ve çalışma koşullarına yönelik sorunların ortaya çıkmasında etkili olmuştur (Büyükgöze-Kavas ve Keser, 2021). Bu sorunlara çalışma koşullarının giderek kötüleşmesi, insanların iş yerlerinde eşitsizlikle karşılaşması, haklarını korumada zorlanmaları, istemedikleri ücretlerde ve istemedikleri işlerde çalışma gibi birçok durum örnek verilebilir (Habibi, 2017). Yaşanan gelişmeler ışığında ortaya çıkan bu olumsuz çalışma koşulları, insana verilen değer ve insanın iyilik hali gibi konuların ön plana çıkmasıyla bir çatışma yaratarak çeşitli tepkilere yol açmaktadır. Bu tepkilerden biri, insana yakışır iş kavramının ortaya atılması ve bu kavramın iş hayatına yerleşmesi için çalışmalar yapılmasıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (1999) tarafından ortaya atılan insana yakışır iş kavramı, bireylerin çalışma koşullarını daha iyi hale getirilmesi, yeterli ücret alabilmeleri, haklarının korunması, yeterli güvenlik ve sağlık imkanının tanınması gibi birçok koşulu içinde barındıran bir kavramdır. Bu kavram iş hayatında sadece rekabetin, iş potansiyelinin, üretmenin önemli olmadığına vurgu yapmakla birlikte, iş görenlerin birer birey olduğunu göz ardı eden tutuma eleştiri olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Özellikle günümüzde bireylerin yaşamın tüm alanlarında iyi oluşlarının ve iyilik hallerinin önceliklendirilmeye başlanmasıyla birlikte birçok alanda etkisini gösteren bu durum, kariyer alanlarına ve iş yaşamına da etkilerini göstererek insana yakışır iş kavramının ortaya çıkmasında etkili olduğu söylenebilir. Duffy, Blustein, Diemer ve Autin'in (2016) belirttiği gibi çalışma hayatı, yaşamın önemli bir yönü ve ruh sağlığının temel bir bileşeni olarak görülmektedir. Yazarların geliştirdikleri Çalışma Psikolojisi kuramı da bu düşüncüyü destekler nitelikte insana yakışır iş kavramının gelişmesine öncülük ederek, bu kavramı bireyin iyi oluşunun en önemli yordayıcılarından biri olarak nitelendirilmekte ve bireylerin birçok açıdan daha iyi çalışma ortamlarına ve koşullarına sahip olması gerektiğini vurgulamaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (1999, 2008) göre, bir işin insana yakışır iş sayılabilmesi için aşağıda belirtilen dört başlıkta toplanan şartları yerine getirmesi beklenmektedir. Bu şartlar şu şekildedir:

- “İstihdam: Her bireye insana yakışır bir işte çalışabilmesi için olanak sağlanmalıdır. Bireylerin istihdam imkanlarını arttırmada hükümetler etkili olmalıdır.”
- “İş Ortamındaki Haklar: İnsana yakışır iş bireylerin çalıştıkları ortamındaki insani haklarının tamamını kapsamaktadır. Bu sebeple sosyal güvenlik ve koruma programları genişletilmelidir.”
- “Sosyal Diyalog: İşgücü piyasasının gelişimi için işçi-işveren ve hükümetin bir sosyal diyalog oluşturmaları önemlidir.”

- d. “Sosyal Koruma: İnsana yakışır iş için bireylerde ayırım gözetmeksizin bireylerin iş yerlerinin güvenli olması, yeterli sağlık hizmeti, boş vakit, tazminat haklarının olması, kurumun ve bireyin değerlerinin birbiri ile uyuşması gerekmektedir.”

Bu başlıklandırmaya ek olarak Duffy ve diğerleri (2016), insana yakışır işi Uluslararası Çalışma Örgütü (1999, 2008) tarafından geliştirilen ve yukarıda açıklanan standartlar temelinde yeniden tanımlamış ve insana yakışır işin beş boyuttan oluştuğunu belirtmişlerdir. Bu boyutlar şunlardır: (a) “fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları”, (b) “sağlık hizmetlerine erişim”, (c) “yeterli ücret”, (d) “boş zaman ve dinlenme” ve (e) “kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumu”. Kuram, insana yakışır işin elde edilmesine yönelik algıların düzeyinin, bu boyutları ölçen maddelere verilen yanıtlara bağlı olduğunu belirtmektedir. Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy ve diğerleri, 2016), merkezine aldığı insana yakışır iş kavramı ile; insana yakışır işe ulaşma sürecini kariyer anlamında yeterince ifade edilmemiş konuları dile getirerek derinlemesine incelemektedir. Bu konular; bireylerin ihtiyaçlarını ön plana çıkarmak, insana yakışır işi etkileyen bağlamsal faktörler (öncül değişkenler; marjinalleşme, ekonomik kısıtlamalar) ve insana yakışır işe ulaşan bireylerin karşılaşacağı sonuçları (sonuç değişkenler; hayatta kalma gereksinimi, sosyal bağlantı gereksinimi, kendi kaderini tayin etme gereksinimi) açıklamayı kapsamaktadır (Duffy ve diğerleri, 2016).

Tüm bu açıklamalar temelinde önemi ve değeri belirtilen insana yakışır iş kavramı, bir işte çalışan bireyleri ya da iş deneyimi edinmiş olan yetişkinleri kapsamaktadır. Yetişkin bireylerin ne derece insana yakışır işe sahip olduklarına ilişkin algıları ve bu algılarla ilişkili faktörler, kuramın ortaya atıldığı 2016 yılından bugüne çeşitli araştırmalarda incelenmektedir. Kim, Duffy, Lee, Lee ve Lee (2019), kavramın sadece çalışan ve yetişkin bireyleri kapsamasının dar bir kapsam oluşturduğunu ve iş yaşamına dair kaygıların ya da sorunların henüz iş yaşamına girmemiş olan üniversite öğrencileri için de geçerli olabileceğini belirtmişlerdir. Öyle ki, üniversite dönemi, on sekizli yaşlardan yirmili yaşların sonuna kadar olan süreci kapsamaktadır. Bu dönem, kariyer gelişimi açısından oldukça önemli bir dönemdir. Ergenlikten yetişkinliğe geçişte, üniversite öğrencileri henüz iş yaşamına atılmadan iş olanakları üzerine düşünme sürecine başlamakta ve iş piyasasının iç dinamikleriyle ilgili konular onların kariyer seçimleri, iş olanaklarını değerlendirme gibi konularda tutumlarını ve algılarını etkilemektedir. Ergenlik dönemiyle birlikte başlayan kimlik geliştirme süreci, üniversite döneminde yükseköğrenime katılma ve iş olanaklarını keşfetmeyle birlikte netlik kazanmaya başlamaktadır (Büyüköze-Kavas ve Keser, 2022). Bir kimlik oluşturmaya başlayan bireyler yetişkin iş rollerine hazırlanmaya başlamaktadır (Arnett, 2000). Gelecekteki iş rollerini düşünmeye ve hazırlanmaya başlayan üniversite öğrencileri geleceği bir nebze cesaret kırıcı bulabilmektedirler. Durumun böyle olmasında ekonomik, sosyal ve kültürel koşulların halihazırda getirdiği kısıtlamalarla rekabetçi bir iş piyasasına girilmesi ve istenilen pozisyonların elde edilmesinde zorlanılması etkili olmaktadır (Büyüköze-Kavas ve Keser, 2022). Nihai olarak üniversite öğrencilerinin işlere ve çalışma ortamlarına yönelik tutumları iş piyasalarının mevcut durumundan oldukça etkilenmektedir (Büyüköze-Kavas ve Keser, 2022). Bu gerekçeden hareketle,

bireylerin insana yakışır iş algısını ölçmek amacıyla geliştirilen İnsana Yakışır İş Ölçeği'nin maddeleri, gelecek zaman formu ile yeniden yazılarak üniversite öğrencileri için geçerli olan Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği oluşturulmuştur (Kim ve diğerleri, 2019).

Gelecekte insana yakışır iş elde etmeye yönelik algı, bir yandan birçok farklı duruma yol açan bir öncül durum iken bir yandan da birçok değişkenden etkilenen sonuç durumu olarak düşünülebilir. Bu araştırmada, gelecekteki insana yakışır iş, bir sonuç durumu olarak ele alınmış ve insana yakışır işi yordadığı düşünülen değişkenlerden ikisi incelenmiştir. Bu kavramla ilişkisi olduğu çalışmalar ile ortaya konulan kariyer iyimserliği bunlardan biridir (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005). Geleceğe iyimser bakmak insan hayatında oldukça kritik bir öneme sahiptir. Kişinin geleceğe yönelik olumlu bir beklenti ile geleceğini iyimser bir şekilde kurgulaması, kendine ve hayatına verdiği değer bir yansıması olarak görülebilir. Kişilerin bireysel beklentileri ve değer algısı başarı ile ilgili davranışlarını etkiler (Wigfield ve Eccles, 2000). İyimserlik; sadece başarılı performansı ön görmekle kalmayıp, aynı zamanda görev kalıcılığını artırması ve bunu yapma çabalarını kolaylaştırıcı bir etkisinin de olmasıyla yüksek motivasyonu da yordamakta ve bu durum iyimserliğin önemini desteklemektedir (Oettingen ve Mayer, 2002). Burada bahsedilen ve daha genel bir nitelik taşıyan iyimserlik kavramı, kariyer iyimserliği için de geçerli olmaktadır. Kariyer iyimserliği, bireyin gelecekteki kariyer gelişimi ile ilgili olumlu sonuçlar elde edeceği beklentisi içinde olması olarak tanımlanmaktadır (Kalafat, 2012). Kariyer iyimserliğine sahip bireyler, olayların en olumlu yönüne vurgu yapan ve kariyer planlama sürecinde kendini rahat hisseden bireyler olarak nitelendirilmektedirler (Rottinghaus ve diğerleri, 2005). Olumlu beklentilere sahip, bu beklentileri için çaba sarf eden ve yüksek motivasyona sahip üniversite öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş elde etmelerine yönelik algılarının da yüksek olacağı düşünülmektedir. Bu açıklamalar ışığında; kariyer iyimserliğinin, gelecekteki kariyerin ne kadar insana yakışır olarak beklendiğini yordayan, olumlu bir beklentiye temsil eden bir kavram olduğu söylenebilir (Duffy, Kim, Perez, Prieto, Torgal ve Kenny, 2022).

Gelecekteki insana yakışır iş kavramını yordadığı düşünülen bir diğer değişken olarak kariyer uyumluluğu, bireylerin gelecekteki değişimlerle başa çıkma ve bu değişimlerden faydalanma noktasında sahip olduğu yeteneklere ilişkin bakış açısını yansıtmaktadır (Wei, Chan ve Autin, 2022). Kariyer uyumluluğu aynı zamanda, yeni iş sorumlulukları karşısında kendini rahat hissetme, kariyer planlarının değişmesinde etkili olan beklenmedik olaylara karşı kendini toparlama gücüne sahip olma yeteneği olarak da tanımlanmaktadır (Rottinghaus ve diğerleri, 2005). Kariyer uyumluluğu yüksek olan üniversite öğrencilerinin iş hayatına geçiş sürecinde karşılaşılabilecek sorunlara karşı etkili başa çıkma stratejilerine sahip olacakları için gelecekteki işlerinin ne kadar insana yakışır olacağına dair beklentilerinin de yüksek olacağı düşünülmektedir (Kirazcı, Yazan ve Büyükgöze-Kavas, 2023). Bu açıdan bakıldığında, kariyer uyumluluğu kavramı gelecekteki kariyere dair unsurlar içeren bir kavram olarak nitelendirilebilir. Gelecekteki insana yakışır iş algısını etkileyen faktörlerin neler olabileceği noktasında düşünüldüğünde gelecekle ilgili

noktalara temas eden kariyer uyumluluğu kavramı tutarlı bir kavram olarak değerlendirilmiş ve bu araştırmanın bir diğer değişkeni olarak seçilmiştir.

Rottinghaus ve diğerleri (2005), kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği üzerine yaptıkları çalışmanın sonuçlarının etnik açıdan daha çeşitli örneklemlemlere genellenemeyeceğini belirtmektedir. Bunun nedeni, mevcut verilerin genellikle tek bir zaman noktasında toplanmış olması ve bu durumun nedensel ilişkilerin veya zaman içindeki değişimin gerçek bir şekilde incelenmesini kısıtlamasıdır. Kariyer uyumluluğu ve iyimserliği, bireylerin hem kendilerindeki hem de iş dünyasındaki değişimlerden yararlanmaya hazır olma durumlarını güçlendirmelerine yardımcı olmaktadır. Bu nedenle, Rottinghaus ve diğerleri (2005), bu kavramların gelecekteki araştırmalarda daha detaylı ele alınmasını önermektedir. Bu öneri doğrultusunda bu araştırmada, Türkiye'deki üniversitelerde öğrenimine devam eden üniversite öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algılarının yordayıcıları olarak kariyer uyumluluğu ve iyimserliği değişkenleri seçilmiştir.

Tüm açıklamalar ışığında, Birleşmiş Milletler (2015b) tarafından belirlenen uluslararası amaçlardan sekizinci amaç olan 'İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme', üniversite öğrencileri ile çalışılacağından 'Gelecekteki İnsana Yakışır İş' kavramı olarak ele alınmış ve buradan elde edilecek bulguların ulusal alanyazına bir katkı sunması amaçlanmıştır. Bu kapsamda araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algılarını yordamada kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğunun rolünü incelemektir. Araştırmanın ana araştırma sorusu ve alt araştırma soruları şöyledir:

Ana araştırma sorusu:

Üniversite öğrencilerinin kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu birlikte ele alındığında gelecekteki insana yakışır iş elde etmeye yönelik algılarını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

Alt araştırma soruları:

Üniversite öğrencilerinin kariyer iyimserliği ve gelecekteki insana yakışır iş elde etmeye yönelik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki var mıdır?

Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu ve gelecekteki insana yakışır iş elde etmeye yönelik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki var mıdır?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Araştırmada üniversite öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algılarını yordamada kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği değişkenlerinin rollerini belirlemek amaçlandığından nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel model ve çok faktörlü yordayıcı korelasyonel desen tercih edilmiştir (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2020).

2.2. Örneklem

Katılımcılar, Türkiye’de üniversiteye gitmekte olan lisans öğrencilerinden oluşmaktadır. Katılımcılar seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden uygun örnekleme yöntemi ile seçilmiştir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2020). Uygun örnekleme, araştırmacının en ulaşılabilir olan katılımcılarla örneklemini oluşturmaya başladığı ve ihtiyaç duyduğu büyüklükteki bir gruba ulaşana kadar yine en ulaşılabilir yollarla ulaştığı katılımcılarla örneklemini oluşturmaya devam ettirdiği yöntemidir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2020). Bir yaş sınırlaması olmamakla birlikte dahil etme kriterleri, katılımcıların lisans öğrencisi olması ve çalışıyor olmaması olarak belirlenmiştir. Araştırmaya 44 farklı üniversiteden 121 erkek, 282 kadın olmak üzere toplam 403 kişi katılmıştır.

Tablo 1. Demografik Değişkenlere Göre Katılımcıların Dağılımları

Değişkenler	Kategoriler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	282	70
	Erkek	121	30
	Hazırlık	5	1.2
Sınıf Düzeyi	1. Sınıf	86	21.3
	2. Sınıf	102	25.3
	3. Sınıf	104	25.8
	4. Sınıf	106	26.3
	Düşük	59	14.6
Sosyoekonomik Durum	Orta	332	82.4
	Yüksek	12	3
	Okuryazar değil	11	2.7
	İlkokul	136	33.7
	Ortaokul	77	19.1
Anne Eğitim Durumu	Lise	105	26.1
	Üniversite	71	17.6
	Yüksek Lisans	3	0.7
	Doktora	0	0
	Okuryazar değil	1	0.2
	İlkokul	81	20.1
	Ortaokul	66	16.4
Baba Eğitim Durumu	Lise	120	29.8
	Üniversite	117	29
	Yüksek Lisans	17	4.2
	Doktora	1	0.2

Tabloya 1 incelendiğinde, katılımcılarının %70’ini kadın katılımcıların, %30’unu erkek katılımcıların oluşturduğu görülmektedir. 282 kadın ve 121 erkek olmak üzere araştırmaya toplam 403 kişi katılım sağlamıştır.

Sınıf düzeyine bakıldığında katılımcıların çoğunu %26.3 oranla 4. sınıf öğrencilerinin ($n = 106$) oluşturduğu görülmektedir. Sosyoekonomik duruma bakıldığında katılımcıların

%82.4'ünün gelir durumunu orta olarak değerlendirdiği görülmüştür ve bu katılımcıların sayısı 332 olarak görülmektedir. Anne eğitim durumuna bakıldığında katılımcıların %33.7'sinin ($n = 136$) annesi ilkokul mezunudur. Baba eğitim durumuna bakıldığında katılımcıların %29.8'inin ($n = 120$) babasının lise mezunu, yakın bir oranla %29'unun ($n = 117$) babasının üniversite mezunu olduğu görülmektedir.

Katılımcılara dair diğer demografik bilgiler şu şekildedir: Katılımcıların yaş ortalaması 20.93'tür ($SS = 2.73$). Araştırmaya toplam 44 farklı üniversite ve 73 farklı bölümden katılım sağlanmıştır. En çok katılımın olduğu ilk 3 üniversitenin; Hacettepe Üniversitesi ($n = 308$, %76.42), Erzurum Teknik Üniversitesi ($n = 13$, %3.2), Atatürk Üniversitesi ($n = 11$, %2.72) olduğu görülmüştür. Araştırma çalışmasına katılımın en çok olduğu bölümlerin Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik ($n = 198$, %49.13), Psikoloji ($n = 25$, %6.2), Sosyal Hizmet ($n = 10$, %2.4) olduğu görülmüştür.

2.3. Veri Toplama Süreci ve Verilerin Analize Hazırlanması

Veri toplama süreci öncesinde, araştırmada kullanılan ölçeklerin uyarlama çalışmalarını yürüten araştırmacılardan gerekli kullanım izinleri alınmıştır. Ayrıca Trakya Üniversitesi'nden 18.10.2023 tarihli ve 09/23 sayılı etik kurul izni alınmıştır. Etik kurul izninin alınmasının ardından araştırma kapsamında veri toplamak için kullanılacak ölçek setleri hazırlanmış ve öğrencilere uygulanmıştır. Verilerin yarısı basılı ölçekler aracılığıyla yüz yüze toplanırken diğer yarısı örneklem çeşitliliğinin sağlanması amacıyla Google form uygulaması aracılığıyla çevrimiçi olarak toplanmıştır. İki yöntem birlikte kullanılarak toplam 408 üniversite öğrencisine ulaşılarak veri toplama işlemi sonlandırılmıştır.

Veri toplama işleminin ardından verilerin kontrolü gerçekleştirilmiş ve analiz için uygun olmadığı tespit edilen katılımcıların verileri, araştırma veri setinden çıkarılmıştır. Bir katılımcı Google Form üzerinden doldurduğu ölçeklerin başında yer alan 'Araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.' ifadesine hayır yanıtı verdiği için verdiği cevaplar dahil edilmemiştir. İki katılımcı Türkiye dışındaki bir üniversitede okuduğu için ve araştırma örnekleminin dışında kaldığı için veri setinden çıkarılmıştır. Bir katılımcı bir işte çalışıyor olduğu tespit edildiği için ve araştırmaya herhangi bir işte çalışmayan üniversite öğrencileri katılması belirlendiğinden veri setinden çıkarılmıştır. Bir katılımcının Google Form üzerinden verdiği cevaplarda baba bilgisini eksik bırakmasından dolayı verdiği cevaplar veri setinden çıkarılmıştır. Dolayısıyla beş katılımcının verilerinin veri setinden çıkarılmasının ardından 403 veri ile veri analizi gerçekleştirilmiştir.

2.4. Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu: Bu form, öğrencilerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır.

Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği: Bu araştırmada Kim ve diğerleri (2019) tarafından geliştirilen ve Büyükgöze-Kavas ve Keser (2022) tarafından Türkçeye uyarlanan

Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 7'li Likert tipi derecelendirme sistemine göre yanıtlanan toplam 15 maddeden oluşmaktadır. “Fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları”, “sağlık hizmetlerine erişim”, “yeterli ücret”, “boş zaman ve dinlenme” ve “kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumu” olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin uyarlama çalışmasında, ilk aşamada makalenin yazarları olarak Dr. Ryan Duffy ve Haram J. Kim'den gerekli izinler alınmıştır. Sonraki aşamada araştırmacılar etik kurul izni almışlardır. Veri toplama işlemi, ölçeğin online ortama aktarılması ve online olarak toplanması şeklinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri için katılımcıların seçiminde uygun örnekleme kullanılmıştır. Uyarlama çalışmasında ölçeğin yapı geçerliğini incelemek amacıyla doğrulayıcı faktör analiz gerçekleştirilmiş (DFA) ve elde edilen verilerin modele iyi düzeyde uyum sağladığı görülmüştür ($\chi^2/sd = 2.707$, CFI = .95, TLI = .94, RMSEA = .06, SRMR = .05). Ölçeğin güvenirliği Cronbach alfa katsayısı ile incelenmiş ve tüm ölçek için .86, alt boyutlar için ise .82-.87 arasında değişen katsayılar elde edilmiştir.

Mevcut çalışmada, ölçeğin güvenirlik değerlendirmesi Cronbach alfa katsayısı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, tüm ölçek için .88, alt boyutlar için ise .80 ile .88 arasında değişen katsayı değerlerini ortaya koymuştur.

Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeğinin yapı geçerliğini sınamak amacı ile gerçekleştirilen DFA sonucu elde edilen sonuçlara göre ölçeğin uyum indekslerinin iyi düzeyde olduğu söylenebilmektedir [$\chi^2/sd = 2.58$, $p = .000$, CFI = .99, NNFI = .99, SRMR = .051, RMSEA = .063, RMSEA (%95 CI) = .052-.073].

Kariyer Geleceği Ölçeği: Kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği kavramlarını ölçmek için Rottinghaus ve diğerleri (2005) tarafından geliştirilen ve Kalafat (2012) tarafından uyarlanan Kariyer Geleceği Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 4'lü Likert tipi derecelendirme üzerinden yanıtlanmaktadır. Bu ölçek kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi olmak üzere üç alt boyut ve 25 maddeye sahiptir. Bu çalışmada, kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği alt boyutları altında yer alan maddeler kullanılmıştır. Uyarlama çalışmasında ilk aşamada ölçek, Türkçe ve İngilizceyi oldukça iyi bilen iki uzman tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Sonraki aşamada, ölçek üzerinde Rehberlik ve Psikolojik Danışma alanından üç öğretim üyesinin görüşleri temelinde gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Düzeltmelerin ardından elde edilen Türkçe form ile ölçeğin orijinal formu, on beş gün ara ile İngilizce Öğretmenliği bölümünde öğrenim gören öğrencilere uygulanarak dil eşdeğerliğine bakılmıştır. Ölçeğin son halini alması ile üniversite öğrencilerine ölçek uygulanmıştır. Ölçeğin uygulaması sonucunda madde ayırt ediciliğini kontrol etmek için madde analizi gerçekleştirilmiştir. Bir sonraki aşamada, üç faktörlü yapının, yapı geçerliği, DFA ile test edilmiştir. Cronbach Alpha katsayısı ile ölçeğin güvenirliğini belirlemek için iç tutarlılığına bakılmıştır. On beş günlük test-tekrar test tekniği ile kararlılık katsayısı belirlenmiştir. Uyarlama çalışmasında ölçeğin yapı geçerliğini incelemek amacıyla gerçekleştirilen DFA sonucunda χ^2/sd ve SRMR değerlerinin modele kabul edilebilir düzeyde uyum, diğer değerlerin ise iyi düzeyde uyum sağladığı görülmüştür ($\chi^2/sd = 3.233$, CFI = .95, IFI = .95, RMSEA = .06, SRMR = .075).

Ölçeğin güvenirliğini incelemek amacıyla ise ölçeğin tümü ve üç alt boyut için Cronbach alfa iç-tutarlık katsayıları ve on beş günlük test-tekrar test korelasyonları hesaplanmıştır. Ölçeğin tamamı için bu katsayı .88 olarak, alt boyutlar için ise sırasıyla .83, .82 ve .62 olarak bulunmuştur. Test-tekrar test katsayıları ise ölçeğin tümü için .87 ve alt boyutlar için sırasıyla .75, .81 ve .73 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

Mevcut çalışmada, Kariyer Geleceği Ölçeğinin güvenirliği .90 olarak bulunmuştur. Alt boyutlarda ise kariyer uyumluluğu .84, kariyer iyimserliği .87 ve kariyer bilgisi .68 olarak tespit edilmiştir. Kariyer bilgisi dışındaki alt boyutların .70 üstü güvenirlik katsayısı nedeniyle ölçek, güvenilir bir ölçme aracı olarak kabul edilmektedir.

Kariyer Geleceği Ölçeğinin yapı geçerliğini sınamak amacı ile gerçekleştirilen DFA sonucu elde edilen sonuçlara göre ölçeğin uyum indekslerinden SRMR, RMSEA ve χ^2/sd değerlerinin kabul edilebilir, CFI ve NNFI değerlerin ise iyi düzeyde olduğu söylenebilmektedir [$\chi^2/sd = 4.88, p = .000, CFI = .97, NNFI = .96, SRMR = .087, RMSEA = .098, RMSEA (95\% CI) = .093-104$].

2.5. Verilerin Çözümlemesi

Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algılarını yordamada kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği değişkenlerinin rolünün araştırılması amaçlanmıştır. Geçerlik analizlerinde JAMOVİ 2.4.14 kullanılarak DFA yapılmıştır. Güvenirlik analizlerinde ise SPSS 22.0 programı kullanılarak Cronbach Alpha uygulaması yapılmıştır.

Araştırma verilerinin analizi birkaç adımda gerçekleştirilmiştir. Öncelikle verilerin analize uygun olup olmadığı incelenmiştir. Bunun için sırasıyla normallik, doğrusallık, çoklu bağlantılılık, uç değerler, eş varyanslılık gibi varsayımlar kontrol edilmiştir. Varsayımların kontrolünün ardından çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilerek elde edilen sonuçlar yorumlanıp raporlanmıştır.

3. BULGULAR

Araştırmada kullanılan Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği ve Kariyer Geleceği Ölçeği (Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliği alt boyutları), araçlarından toplanan verilere ilişkin betimsel istatistikler Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Veri Toplama Araçlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

	Sayı (n)	En Düşük Puan	En Yüksek Puan	$\bar{X}$	Medyan	Mod	Ss	Basıklık	Çarpıklık
GİYİ	403	25	105	67.41	67	77	14.47	.002	-.112
KU	403	20	55	41.57	42	39	6.56	-.015	-.254
Kİ	403	16	55	39.50	40	44	8.20	-.341	-.331

Not: GİYİ = Gelecekteki İnsana Yakınsır İş, KU = Kariyer Uyumluluğu, Kİ = Kariyer İyimserliği.

Normal dağılımın göstergesi olarak basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında olması yeterlidir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Tablo 2 incelendiğinde ölçme araçlarının çarpıklık ve basıklık değerlerinin her birinin -1,5 ile +1,5 aralığında olduğu görülmektedir, bu sonuçlara göre verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Gelecekteki insana yakınsır iş algısı, kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğine dair elde edilen verilerin aritmetik ortalama, medyan ve mod değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Normal dağılım simetrik bir dağılımdır ve normal dağılımda bu üç değer birbirine eşit olmaktadır (Kalaycı, 2016). Bu bağlamda, elde edilen verilerdeki bu üç değer (aritmetik ortalama, medyan ve mod) birbirine yakın olması verilerin normal dağıldığının bir diğer göstergesidir.

Kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu değişkenleri kullanılarak gelecekteki insana yakınsır iş değişkenini yordamak amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi öncesi Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 3'te görülmektedir.

Tablo 3. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlerin Birbirleri ile Olan Korelasyonları

Değişkenler	GİYİ	KU	Kİ
Gelecekteki İnsana Yakınsır İş (GİYİ)	1		
Kariyer Uyumluluğu (KU)	.39**	1	
Kariyer İyimserliği (Kİ)	.43**	.57**	1

Not: ** $p < .01$

Tablo 3 incelendiğinde, gelecekteki insana yakınsır iş algısı ile kariyer uyumluluğu arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r = .39$, $p < .05$). Bir diğer ifade ile katılımcıların gelecekte insana yakınsır bir iş elde edebileceklerine ilişkin

algıları ve kariyer uyumlulukları orta düzeyde bir ilişki ile ve anlamlı olarak birlikte artmaktadır. Gelecekteki insana yakışır iş algısı ile kariyer iyimserliği arasında da pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = .43, p < .05$). Başka bir deyişle, önceki bulguya benzer şekilde, katılımcıların gelecekte insana yakışır bir iş elde edebileceklerine ilişkin algıları ve kariyer iyimserlikleri orta düzeyde bir ilişki ile ve anlamlı olarak birlikte artmaktadır.

Gelecekteki insana yakışır iş algısının yordanmasında kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği değişkenlerinin yordayıcı rolünü incelemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Çoklu bağlantılılık varsayımının kontrolü, analiz öncesinde bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları, tolerans ve Varyans Enflasyon Faktörü (VIF) değerleri incelenerek gerçekleştirilmiştir. Bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının .70'in altında olduğu belirlenmiştir (Bkz. Tablo 3). Ek olarak, VIF değerinin 1,8'in altında ve tolerans değerinin 0,5'ten yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, bu değerlerin kabul edilebilir düzeyde olduğunu ve mevcut örnekleme çoklu bağlantılılık sorununun bulunmadığını göstermektedir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2014). Bu çalışma için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizinin sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Gelecekteki İnsana Yakışır İş Yordayan Değişkenlere İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı	<i>B</i>	<i>SH_B</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>sri</i> ²	Tolerance	VIF
(Sabit)	26.11	4.21		6.20	.00	-	-	-
Kariyer Uyumluluğu (KU)	.48	.12	.22	4.01	.00	.20	0,677	1,476
Kariyer İyimserliği (Kİ)	.55	.10	.31	5.75	.00	.28	0,677	1,476

Not: Model: $R = .47, R^2 = .22, F(2, 400) = .55.61, p = .00$

Tablo 4 incelendiğinde, kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğunun gelecekteki insana yakışır işi istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde pozitif olarak yordadığı görülmektedir. Yordayıcı değişkenlerin yarı-kısmi korelasyon katsayıları (*sri*²) dikkate alındığında, kariyer uyumluluğu tek başına gelecekteki insana yakışır işe ilişkin toplam varyansı .20 düzeyinde açıklarken, kariyer iyimserliği bunu .28 düzeyinde açıklamaktadır. Kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğunun birlikte, öğrencilerin gelecekteki insana yakışır iş puanları ile orta düzey ve anlamlı bir ilişkisi ($R = .47, p < .00$) olduğu görülmektedir. Bağımsız değişkenler birlikte bağımlı değişkendeki değişimin %21.8'ini açıklamaktadır ($R^2 = .218$). Bir diğer ifadeyle öğrencilerin gelecekteki insana yakışır iş algısında olan değişimin %21.8'i kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu değişkenlerinin bütünü tarafından açıklanmaktadır.

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, üniversite öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algılarını yordamada kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu değişkenlerinin rolünü incelemek amaçlanmıştır. Üniversite öğrencilerinden toplanan ölçek sonuçlarına uygulanan veri analizi sonucunda kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğunun birlikte, üniversite öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algılarının %21.8'ini açıkladığı bulunmuştur.

Araştırma bulguları incelendiğinde, gelecekteki insana yakışır iş algısı ile kariyer uyumluluğu arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ve kariyer uyumluluğu değişkeninin gelecekteki insana yakışır iş algısını anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür. Literatür incelendiğinde, bireylerin gelecekteki değişimlerle başa çıkma ve bu değişimlerden faydalanma noktasında sahip olduğu yeteneklere ilişkin bakış açılarını yansıtan kariyer uyumluluğu kavramının gelecekteki insana yakışır iş kavramını yordadığı düşünülmektedir (Wei ve diğerleri, 2022). Nitekim kariyer uyumluluğunun gelecekteki insana yakışır iş algısını yordadığına yönelik elde edilen araştırma bulguları da bu düşüncüyü destekler niteliktedir. Wei ve diğerleri (2022), Çinli yoksul üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdikleri güncel çalışmada elde ettikleri kariyer uyumluluğunun doğrudan gelecekteki insana yakışır iş algısını yordadığı bulgusu ve Türk üniversite öğrencileri ile yapılan bu çalışmanın bulguları aynı noktaya temas etmektedir. Alanyazındaki birçok çalışmanın bulgusu bu araştırmadan elde edilen sonuçlarla paralellik göstermektedir. Tokar ve Kaut (2018) tarafından yapılan ve Çalışma Psikoloji Teorisi'nin kronik sağlık sorunları olan işçiler için uygulanabilirliği inceleyen çalışmada elde edilen sonuçlarından biri olarak kariyerle ilgili zorluklara uyum sağlama konusunda daha yetenekli olduğunu hisseden çalışanların insana yakışır iş deneyimi yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Chen, Jiang ve Ma tarafından (2020) Çalışma Psikoloji Teorisi'nin öngörücülerini ve sonuçlarını Çinli çalışanlardan oluşan bir örneklem üzerinde inceleyen çalışmada, iş yerinde daha uyumlu olanların insana yakışır iş elde etme eğiliminde olduğunu gösterdiği bulunmuştur. Çin'de yapılan ve Çin'deki üç metropolden (Hong Kong, Shenzhen ve Guangzhou) yaşları 21-29 arasında olan 974 genç yetişkin sosyal hizmet uzmanının örneklemine oluşturduğu bir başka çalışmada, yüksek düzeyde kariyer uyumuna sahip genç yetişkin sosyal hizmet uzmanlarının daha düşük çalışma iradesine yol açan ve kişinin düzgün çalışma koşullarından mahrum kalmasına yol açan durumlardan kaçınma konusunda daha yetenekli olabileceği bulunmuştur (Su, Wong ve Liang, 2023). Ezema ve Autin (2024) tarafından Nijeryalı 310 lisans öğrencisiyle gerçekleştirilen çalışmada, kariyer uyumluluğunun ve çalışma iradesinin gelecekteki insana yakışır işe erişim algısının öngördüğü bulunmuştur. Zammitti, Magnano ve Santisi (2021), bir grup İtalyan ergenlik dönemindeki bireyle gerçekleştirdikleri çalışmalarında, daha yüksek düzeyde öz yeterliliğe ve kariyer uyumuna sahip olanların işe ve insana yakışır işe yönelik daha karmaşık bir bakış açısına sahip olduğunu bulmuşlardır. Çinli hemşirelik fakültesi öğrencilerinden oluşan bir örneklemle gerçekleştirilen çalışmada, daha yüksek düzeyde kariyer uyumuna sahip hemşirelik yüksekokulu öğrencilerinin gelecekteki kariyerleri hakkında daha iyi görüşlere sahip olduğu ve böylelikle kariyer uyumluluğunun gelecekteki insana yakışır iş algıları

üzerinde olumlu bir etkisi olduğu bulunmuştur (Ma, You ve Tang, 2019). Kim ve Kim (2022), Çalışma Psikolojisi Teorisi'ni Koreli işçilerden oluşan bir örneklemele inceledikleri çalışmalarında, kariyer uyumluluğunun insana yakışır işi ve iş tatminini olumlu yönde etkilediğini bulmuşlardır. Faria, Gouveia ve Florêncio (2024), Portekiz'de yaşları 19 ile 71 arasında değişen ve çoğunluğu kadınlardan oluşan 228 turizm çalışanıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, insana yakışır iş algısının çalışanların değişen görevlere uyum sağlama becerisine sahip olmalarıyla ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Alanyazından elde edilen tüm bu bulgular, mevcut çalışmadan elde edilen ve Türk üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının yüksek düzeyde olmasının gelecekteki insana yakışır iş algısının da yüksek düzeyde olacağını yordadığı bulgusunu destekler nitelik taşımaktadır.

Araştırma bulguları incelendiğinde, gelecekteki insana yakışır iş algısı ile kariyer iyimserliği arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ve kariyer iyimserliği değişkeninin gelecekteki insana yakışır iş algısını anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir. Literatür incelendiğinde, bulgularla tutarlı olan ve gelecekte insana yakışır iş kavramının kariyer iyimserliğiyle ilişkili olduğunu ortaya koyan çalışmalara rastlamak mümkündür (Rottinghaus ve diğerleri, 2005). Gelecekteki kariyerin ne kadar insana yakışır iş olarak beklendiğinin bir yordayıcısı olarak kariyer iyimserliği, olumlu bir beklentiyi temsil eden bir kavramdır (Duffy ve diğerleri, 2022). Nuovo, Corrado ve Magnano (2022) çalışmalarında, insana yakışır işe ilişkin daha olumlu beklentilere sahip olan ve bu beklentileri umudun olumlu yönüyle ilişkilendiren göçmenlerin, çalışma yaşamındaki belirsiz geleceklerinin zorluklarını daha farkındalık sahibi olarak karşılayacaklarını bulmuşlardır. Literatür incelendiğinde iyimser bireylerin, karşılaşılabilecekleri zor durumlarda kendilerine güvenerek, güçlü yönlerine odaklanarak daha kolay uyum sağladıkları belirtilmektedir (Tolentino, Garcia, Lu, Restubog, Bordia ve Plewa, 2014). Kariyer iyimserliğinin gelecekteki insana yakışır işin bir yordayıcısı olarak veya bu kavramla ilişkisine yönelik alanyazında sınırlı çalışma olduğu görülmekle birlikte, Eva, Newman, Jiang ve Brouwer'in (2020) tarafından yapılan çalışmada ifade edildiği gibi, kariyer iyimserliğinin bireylerin çalıştığı ve yaşadığı bağlamdan nasıl etkilenebileceği konusunda da sınırlı bilgi bulunmaktadır. Bu çalışmanın bulguları incelendiğinde, kariyer iyimserliğinin gelecekteki insana yakışır iş algısının yordayıcılarından biri olduğu görülmektedir. Buna dayanarak hem bu bulguyu desteklemek hem de kariyer iyimserliğinin mesleki tutum ve davranışları nasıl geliştirdiğine dair bir anlayış geliştirmek için ilgili teorik yaklaşımları bütünleştirmek üzere daha fazla çalışmaya ihtiyaç olduğu söylenebilir (Eva ve diğerleri, 2020). Eva ve diğerlerinin (2020) aynı çalışmada kariyer iyimserliğinin düşük olmasının bireylerin insana yakışır iş bulmasını engelleyip engellemediğinin araştırılmasının önemine vurgu yapması üzerine, bu çalışmadan elde edilen bulgular ışığında, kariyer iyimserliği yüksek üniversite öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algılarının yüksek olacağı, kariyer iyimserliği düşük üniversite öğrencilerinin ise gelecekteki insana yakışır iş algıları düşük olacağı ve dolayısıyla iş bulma süreçlerinin bu durumdan etkilenebileceği söylenebilir.

Çalışmanın bulguları, kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğunun birlikte üniversite öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır işe ilişkin algılarının %21.8'ini açıkladığını göstermiştir. Bu bulguya dayanarak, modelin açıklayıcı gücünün düşük olduğu ($R^2 = .22$) sonucuna varılabilir. Bu durum, gelecekteki insana yakışır iş algısının başka önemli yordayıcılarının da bulunması ile açıklanabilir. Gelecekteki insana yakışır işin ortaya çıktığı temel kavram olan 'insana yakışır iş', Çalışma Psikolojisi Kuramının merkezinde yer alır ve insana yakışır işin ekonomik sınırlılıklar ve ötekileştirilme gibi bağlamsal faktörlerin yanı sıra çalışma iradesi ile kariyer uyumluluğu gibi psikolojik faktörler tarafından yordandığını belirtmektedir (Duffy ve diğerleri, 2016). Gelecekteki insana yakışır iş algısının ötekileştirilme, çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu gibi literatürde sık karşılaşılan yordayıcıları olmakla birlikte öznel sosyal statü (Wei ve diğerleri, 2022) ve dezavantajlı düşünce yapısı (Wen, Chen, Wei, Li, Liu ve Liu, 2023) gibi görece daha yeni yordayıcı değişkenleri de bulunmaktadır. Öznel sosyal statü, çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu üzerindeki etkileri bakımından gelecekteki insana yakışır iş algısının dolaylı ancak önemli bir yordayıcısı olarak hizmet eder (Wei ve diğerleri, 2022). Dahası, başka bir çalışma (Wen ve diğerleri, 2023), daha düşük öznel sosyal statünün gelecekteki insana yakışır iş algısının azalmasıyla doğrusal olarak ilişkili olduğunu göstererek ikisi arasında pozitif bir ilişki olduğunu vurgulamıştır. Bu açıklamalar, daha geniş değişkenleri içeren modeller aracılığıyla gelecekteki insana yakışır iş algısının yordayıcılarını belirlemeyi veya gelecekteki insana yakışır iş algısına ilişkin gelecekteki araştırmalarda mevcut değişkenlerin birleşik etkilerini değerlendirmeyi amaçlayan çalışmaların tasarlanmasına ışık tutmaktadır.

Elde edilen bulgular, gelecekteki insana yakışır iş kavramının son yıllarda gerek literatürde yer alan akademik araştırmalarda gerek iş sahalarında iş niteliklerinin değerlendirilmesi noktasında kendinden söz ettiren güncel ve önemli kavramlardan biri olduğu düşüncesini destek niteliktedir. Birleşmiş Milletler (2015b) tarafından belirlenen 17 adet Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları içerisinde 8. amaç olarak doğrudan 'İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme' adıyla bu konunun önemsendiği ve yer bulduğu görülmektedir. Bu da göstermektedir ki, gerek çalışan bireyler bağlamında insana yakışır iş gerek üniversite öğrencileri bağlamında gelecekteki insana yakışır iş kavramları akademik olarak araştırılması ve ayrıca saha çalışmaları şeklinde uygulamalı olarak ele alınması önem arz eden konulardır. Öyle ki, Birleşmiş Milletler (2015a) bu amaç kapsamında ulaşılması beklenen hedeflerin; 2030'a kadar genç ve engelli bireyler de dahil tüm kadın ve erkeklerin tam ve üretken istihdama ve insana yakışır işlere erişimlerini sağlamak ve eşit işe eşit ücret ilkesinin benimsenmesi, zorla çalıştırılma, modern kölelik, insan ticareti, çocuk işçiliği, çalışanların haklarının korunması, göçmen işçiler ve güvencesiz işlerde çalışan kişiler gibi dezavantajlı olabilecek gruplar dahil bütün çalışanlar için güvenli çalışma ortamlarının sağlanması olarak belirlendiği görülmektedir. Bu hedeflere ulaşabilmenin bir öncül adımı olarak da literatürde çalışılan ve ele alınan bir kavram olarak insana yakışır işin görünür kılınması ve akademik çalışmalar temel alınarak saha uygulamalarına ışık tutulabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Araştırma sürecinde 44 farklı üniversiteden öğrencilerin katılımıyla çeşitlilik sağlanması amaçlanmıştır. Ancak çalışmada uygun örnekleme yönteminin seçilmesi nedeniyle katılımcıların çoğunluğunun (%76,42) Hacettepe Üniversitesi öğrencisi olması bulguların genellenebilirliği açısından bir sınırlılık oluşturmaktadır. Ayrıca çalışma katılımcılarının %70'inin kadın olması da bulguların genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Bu çalışma kapsamında 73 farklı bölümden veri toplanmasına rağmen en yüksek katılımın olduğu bölümlerin Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik ($n = 198$, %49.13), Psikoloji ($n = 25$, %6.2), Sosyal Hizmet ($n = 10$, %2.4) bölümleri olduğu görülmektedir. Bu bölümlerde öğrenim gören öğrencilerin cinsiyetleri incelendiğinde, kadın öğrenci oranının erkek öğrenci oranının iki katından fazla olduğu görülmektedir. Bu nedenle kadın katılımcı sayısı daha fazladır. Bu çalışmanın bulguları araştırmaya katılan ve benzer özelliklere sahip bireylerle sınırlıdır. Gelecekteki çalışmalarda, seçkisiz örnekleme yöntemleri kullanılarak çeşitli şehir ve üniversitelerden cinsiyet çeşitliliğini de içeren daha dengeli bir örneklem seçilebilir ve elde edilen sonuçların daha geniş bir öğrenci kitlesine genellenebilirliği sağlanabilir.

Bu çalışmanın bulguları, kariyer danışmanlığı uygulamalarına yönelik öneriler de sunmaktadır. Bu bağlamda Birleşmiş Milletler Kalkınma Hedeflerinde yer alan insana yakışır iş kavramına yönelik öğrencilerin farkındalığını artırma ve bu konuda araştırma ve düşünme becerilerini geliştirmeye yönelik eğitim programları uygulanabilir. Üniversitelerin kariyer merkezlerinde, öğrencilerin gelecekteki insana yakışır iş algılarının kariyer süreçlerindeki etkilerini inceleyen seminerler düzenlenebilir. Öğrencilerin gelecekte insana yakışır işlerde yer almalarına ilişkin algılarını desteklemek amacıyla kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğini artırmaya yönelik psikoeğitimsel müdahaleler gerçekleştirilebilir. Öğrencilerin gelecekteki "insana yakışır iş" algısı düzeyleri değerlendirilerek, düşük düzeyde algıya sahip öğrencilerin yoğunlaştığı bölümler risk grupları olarak belirlenip, bu öğrencilere yönelik bilgilendirme ve farkındalık çalışmaları yapılabilir. Ayrıca, lise döneminde, özellikle liseden üniversiteye geçiş sürecinde, öğrencilerin üniversite, bölüm ve meslek seçimlerine yönelik kariyer danışmanlığı çalışmalarıyla, insana yakışır işlere ilişkin bilgi konusunda farkındalık kazanmaları ve bu doğrultuda bilinçli kararlar vererek tatmin edici bir kariyer oluşturmaları desteklenebilir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Makalenin tüm süreçlerinde Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi'nin araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun olarak hareket edilmiştir.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çıkar Beyanı

Yazarın herhangi bir kişi ya da kuruluş ile çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood. A theory of development from the late teens through the twenties. *The American psychologist*, 55(5), 469–480. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
- Birleşmiş Milletler. (2015a). *Sürdürülebilir kalkınma için küresel amaçlar: 8. İnsana yakışır iş ve ekonomik büyüme*. <https://www.kureselamaclar.org/amaclar/insana-yakisir-is-ve-ekonomik-buyume/> sayfasından erişilmiştir.
- Birleşmiş Milletler. (2015b). *Küresel amaçlar*. <https://www.kureselamaclar.org/> sayfasından erişilmiştir.
- Büyükgöze-Kavas, A. & Keser, A. (2021). *Gelecekteki Saygın İş Ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması*. Sözlü Bildiri. EJERCongress, Aksaray, Türkiye. <https://tr-scales.arabpsychology.com/wpcontent/uploads/pdf/gelecekteki-insana-yakisir-is-olcegi-gelecekteki-saygin-is-olcegi-future-decent-workscale-toad.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Büyükgöze-Kavas, A. & Keser, A. (2022). Gelecekteki insana yakışır iş ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(1), 19-33.
- Buyukgoze-Kavas, A., Allan, B. A., Turan, M. & Kirazci, F. (2021). Context and validation of the subjective underemployment scale among Turkish employees. *Journal of Career Assessment*, 29(2), 283–302. <https://doi.org/10.1177/1069072720961542>
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. (29. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Chen, S. C., Jiang, W., & Ma, Y. (2020). Decent work in a transition economy: An empirical study of employees in China. *Technological Forecasting and Social Change*, 153, 119947. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.119947>
- 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. <http://dx.doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duffy, R.D., Kim, H.J., Perez, G., Prieto, C.G., Torgal, C. & Kenny, M.E. (2022). Decent education as a precursor to decent work: An overview and construct conceptualization. *Journal of Vocational Behavior*, 103771. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103771>
- Eva, N., Newman, A., Jiang, Z., & Brouwer, M. (2020). Career optimism: A systematic review and agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 116(Part B). 103287. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.011>
- Ezema, G. N., & Autin, K. L. (2024). Examining predictors and outcomes of future decent work perception among Nigerian emerging adults. *Journal of Career Assessment*, 32(3), 445-461. <https://doi.org/10.1177/10690727231201958>
- Faria, L., Gouveia, C. & Florêncio, L. (2024) Mediating power of career adaptability between decent work and quality of life: Study with tourism independent workers. *Investigaciones Turísticas*, (28), 223-242. <https://doi.org/10.14198/INTURI.26189>
- Habibi, N. (2017). Higher education policies and overeducation in Turkey. *European Journal of Higher Education*, 7(4), 440–449. <https://doi.org/10.1080/21568235.2017.1308832>
- Hair, J. J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* 7th Ed. Pearson Education Limited.
- Kalafat, T. (2012). Kariyer geleceği ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179.
- Kalaycı, Ş. (Ed.). (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayıncılık.
- 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>
- Kim, M. & Kim, J. (2022). Examining predictors and outcomes of decent work among Korean workers. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 1100. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031100>
- Kirazci, F., Yazan, Z. Ö., & Büyükgöze-Kavas, A. (2023). Üniversite bitiyor, ya sonra... Okuldan işe geçiş sürecinde çalışma psikolojisi kuramına dayalı bir model testi. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*. 7(1), 87-104.

- Ma Y., You J. & Tang Y. (2020). Examining predictors and outcomes of decent work perception with Chinese nursing college students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 254. <https://doi.org/10.3390/ijerph17010254>
- Nuovo S. D., Corrado D. D., & Magnano P. (2022). Decent work and hope for the future among young migrants, *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 50(4), 361-374, <https://doi.org/10.1080/10852352.2021.1935198>
- Oettingen, G. & Mayer, D. (2002). The motivating function of thinking about the future: Expectations versus fantasies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(5), 1198-1212. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.5.1198>
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Su, X., Wong, V., & Liang, K. (2023). Effects of contextual constraints, work volition, and career adaptability on decent work conditions among young adult social workers: a moderated mediation model. *International Journal of Adolescence and Youth*, 28(1), 2245451, <https://doi.org/10.1080/02673843.2023.2245451>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). Using Multivariate Statistics (6th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Tokar, D. M., & Kaut, K. P. (2018). Predictors of decent work among workers with Chiari malformation: An empirical test of the psychology of working theory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 126-137. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.002>
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). (1999). Decent work. <https://www.ilo.org/public/english/standards/reln/ilc/ilc87/rep-i.htm> sayfasından erişilmiştir.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). (2008). Work of work report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_100354.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Wei, J., Chan, S. H. J., & Autin, K. (2022). Assessing perceived future decent work securement among Chinese impoverished college students. *Journal of Career Assessment*, 30(1), 3–22. <http://dx.doi.org/10.1177/10690727211005653>
- Wen, Y., Chen, H., Wei, X., Li, K., Liu, F., & Liu, X. (2022). Examining predictors and outcomes of decent work among Chinese female pre-service primary school teachers. *Sustainability*, 15(1), 730. <https://doi.org/10.3390/su15010730>
- Wigfield, A. & Eccles, J. S. (2000). Expectancy–value theory of achievement motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 68-81. <http://dx.doi.org/10.1006/ceps.1999.1015>
- Zammitti A., Magnano P., & Santisi G. (2021). The concepts of work and decent work in relationship with self-efficacy and career adaptability: Research with quantitative and qualitative methods in adolescence. *Front. Psychol.* 12:660721. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.660721>