



Yeni Sınırlar, Yeni Kimlikler: Sosyo-Ekonomik Göçmenlerin Olumlu Kimlik Algıları Üzerinde İnsana Yakışır İş, Yaşamın Anlamı, Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyerin Etkisi

New Frontiers, New Identities: The Impact of Decent Work, Meaning in Life, and Unlimited and Multifaceted Careers on Positive Identity Perceptions of Socio-Economic Migrants

Osman Söner^a

^a İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
osman.soner@izu.edu.tr
ORCID: 0000-0001-9741-5357

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 18.04.2026

Düzeltilme tarihi: 03.07.2026

Kabul tarihi: 08.08.2026

Anahtar Kelimeler:

Sosyo-Ekonomik Göçmen,

Olumlu Kimlik Algısı,

İnsana Yakışır İş,

Yaşamın Anlamı,

Sınırsız Kariyer,

Çok Yönlü Kariyer.

ÖZ

İstanbul, Türkiye'nin en dinamik ve kozmopolit şehirlerinden biri olarak, ülkenin farklı coğrafi bölgelerinden yoğun göç almaktadır. Ancak bu büyük kente uyum sağlama süreci, sosyo-ekonomik göçmenler için çeşitli zorlukları da beraberinde getirmektedir. Bu noktadan hareketle bu araştırmada, sosyo-ekonomik göçmenlerin olumlu kimlik algılarının insana yakışır iş, yaşamın anlamı, sınırsız ve çok yönlü kariyer tarafından yordama durumunun belirlenmesi amacıyla yordayıcı korelasyonel model kullanılmıştır. Bu çalışmanın evrenini Türkiye'nin en büyük ili olan İstanbul dışında doğup bu şehre sosyo-ekonomik sebeplerle göç etmiş yetişkin bireyler oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu amaçsal örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Araştırmaya katılan kişilerin %60.9'u (f=282) erkek ve %39.1'i (f=181) kadın iken %84.4'ü (f=391) özel sektörde ve %15.6'sı (f=72) kamu kurumunda çalışmaktadır. Araştırmada veri analizi olarak korelasyon ve hiyerarşik regresyon kullanılmıştır. Araştırma bulguları, insana yakışır işin fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim ve kurumsal değerlerle ailevi-sosyal değerlerin uyumu alt boyutlarının olumlu kimlik algısını anlamlı biçimde yordadığını göstermiştir. Ayrıca sınırsız kariyer, çok yönlü kariyer, yaşamın anlamının varlığı ve anlam arayışı da olumlu kimlik algısının anlamlı yordayıcıları olarak belirlenmiştir. Elde edilen bulgular alan yazın ışığında tartışılmış ve sosyo-ekonomik göçmenlerin olumlu kimlik algısını açıklamada insana yakışır iş, yaşamın anlamı ile sınırsız ve çok yönlü kariyerin birlikte ele alınmasının literatüre özgün bir katkı sunduğu vurgulanmıştır.

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 18.04.2026

Received in revised form: 03.07.2026

Accepted: 08.08.2026

Keywords:

Socio-Economic Migrant,

Positive Self-Image,

Decent Work,

Meaning Of Life,

Limitless Career,

Versatile Career.

ABSTRACT

As one of Turkey's most dynamic and cosmopolitan cities, Istanbul attracts a large influx of migrants from various regions of the country. However, the process of adapting to this major metropolis presents various challenges for socio-economic migrants. With this in mind, this study employed a predictive correlational model to determine the extent to which socio-economic migrants' positive self-identity perceptions are influenced by decent work, the meaning of life, and limitless and multifaceted careers. The population of this study consists of adult individuals who were born outside Istanbul—Turkey's largest city—and migrated to this city for socio-economic reasons. The study group was selected using the criterion sampling method, one of the purposive sampling techniques. Of the participants, 60.9% (n=282) were male and 39.1% (n=181) were female, while 84.4% (n=391) worked in the private sector and 15.6% (n=72) worked in public institutions. Correlation and hierarchical regression were used for data analysis in the study. The findings of the study indicate that the subdimensions of decent work—physical and relational safety in the workplace, access to healthcare, and the alignment of organizational values with family and social values—significantly predict positive self-identity. Additionally, unlimited career opportunities, a multifaceted career, the presence of meaning in life, and the search for meaning were identified as significant predictors of positive self-identity. The findings were discussed in light of the existing literature, and it was emphasized that considering decent work, the meaning of life, and unlimited and multifaceted careers together offers a unique contribution to the literature in explaining the positive identity perception of socio-economic migrants.

Atıf Bilgisi / Reference Information

Söner, O. (2026). Yeni Sınırlar, Yeni Kimlikler: Sosyo-Ekonomik Göçmenlerin Olumlu Kimlik Algıları Üzerinde İnsana Yakışır İş, Yaşamın Anlamı, Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyerin Etkisi. *Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (UKSAD)*, 12 (1), s. 202-219.

1. Giriş

Dezavantajlı grupların önyargı ve ayrımcılıkla mücadelede geliştirdiği stratejiler, sosyal psikolojide uzun süredir incelenen bir konudur (Wright, 2009). Geleneksel yaklaşımlar bu grupların olumsuzlukları içselleştirdiğini öne sürse de güncel çalışmalar dezavantajlı bireylerin kimliklerini korumak için aktif stratejiler kullandığını göstermiştir (Crocetti vd., 2023; Schwartz vd., 2021). Bu bağlamda, sosyal kimlik kuramı dezavantajlı grupların yalnızca pasif biçimde toplumsal eşitsizliklere maruz kalan bireyler olmadığını; aksine sosyal konumlarını yeniden tanımlayarak psikolojik ve sosyal uyum stratejileri geliştirdiklerini ortaya koymaktadır (Crocetti vd., 2023). Bu kuramsal yaklaşım, özellikle göç deneyimi yaşayan bireylerin yeni sosyal bağlamlarda kimliklerini nasıl yeniden yapılandırdıklarını anlamak açısından önemli bir açıklama çerçevesi sunmaktadır. İstanbul gibi büyük ve kozmopolit bir şehir, sosyo-ekonomik nedenlerle yoğun göç almakta olup, ekonomik yetersizlikler, işsizlik ve sınırlı eğitim olanakları birçok bireyi bu kente yönlendirmektedir (Eraydın, 2008). Ancak iş bulma güçlüğü, barınma sorunları ve toplumsal dışlanma gibi zorluklar, göçmenlerin uyum sürecini karmaşık hale getirmektedir (Erman, 1998). Sosyal Kimlik Kuramı, dezavantajlı grupların bu süreçte asimilasyon, sosyal yaratıcılık veya rekabet gibi farklı stratejiler benimsediklerini öne sürer (Tajfel vd., 1974).

İstanbul'a sosyo-ekonomik nedenlerle göç eden bireyler, geldikleri bölgenin kültürel normlarını sürdürmeye çalışırken aynı zamanda büyük kentin ekonomik, sosyal ve kültürel yapısına uyum sağlama süreci yaşamaktadır. Türkiye'de iç göç, yalnızca coğrafi bir yer değişikliği olmayıp bireylerin sosyal çevrelerini, çalışma yaşamlarını ve aidiyet duygularını yeniden yapılandırmalarını gerektiren çok boyutlu bir uyum süreci olarak değerlendirilmektedir (Erman, 1998; Eraydın, 2008; İçduygu ve Sirkeci, 1999). TÜİK verileri de özellikle büyükşehirlerin ekonomik ve istihdam olanakları nedeniyle Türkiye'de iç göç hareketlerinin önemli ölçüde sosyo-ekonomik nedenlerle gerçekleştiğini ve bu hareketliliğin bireylerin yaşam koşulları ile toplumsal uyum süreçlerini etkilediğini göstermektedir (Kocaman, 2008; TÜİK, 2024). Bu süreçte bireyler yeni sosyal ağlar oluşturmakta, çalışma yaşamının beklentilerine uyum sağlamaya çalışmakta ve önceki kimlik unsurlarını yeni yaşam koşullarıyla bütünleştirmektedir. Dolayısıyla kimlik oluşumu yalnızca bireysel özelliklerin değil, aynı zamanda bireyin içinde bulunduğu sosyal ve yapısal koşulların etkisiyle şekillenen dinamik bir süreçtir (Peek, 2005). Bu ikili uyum süreci, göçmenlerin çalışma yaşamındaki hak, güvenlik, sosyal destek ve değer uyumuna ilişkin algılarını da etkilemekte; bu deneyimler olumlu kimlik gelişiminde önemli bir rol oynamaktadır. Nitekim son yıllarda yapılan çalışmalar, çalışma yaşamındaki deneyimlerin bireylerin benlik algısı, psikolojik iyi oluşu ve toplumsal bütünleşme süreçleri üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermektedir (Allan vd., 2021; Duffy vd., 2021). Dolayısıyla bu çalışmada, sosyo-ekonomik iç göç deneyimi yaşayan bireylerin insana yakışır iş, yaşamın anlamı, sınırsız kariyer ve çok yönlü kariyer düzeylerinin olumlu kimlik algıları üzerindeki etkisi incelenmektedir.

İnsana yakışır iş kavramı, ilk olarak Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Beyannamesi'nin 1948 yılında kabul edilen maddelerinde, herkesin adil çalışma koşulları, eşit ücret ve sendikal haklarla onurlu bir yaşam sürme hakkına sahip olduğu vurgusuyla ortaya çıkmıştır (Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Beyannamesi, 1948). Daha sonra Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), bu kavramı çalışmaya yönelik hakların teşviki, istihdam, sosyal koruma ve sosyal diyalogdan oluşan dört stratejik hedef çerçevesinde tanımlamıştır (ILO, 1999). Küreselleşme sürecinin getirdiği yeni koşullar doğrultusunda ILO, insana yakışır işi üretken iş, çalışma özgürlüğü, adil davranış, iş güvenliği, saygınlık ve eşit fırsatlar gibi unsurlarla yeniden değerlendirmiştir (Anker vd., 2003). Literatürde insana yakışır iş kavramı, çalışma yaşamında adalet, güvenlik ve eşitliği geliştirmeyi amaçlayan temel bir standartlar bütünü olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte bazı araştırmacılar, kavramın Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) bünyesinde hükümetler, işverenler ve çalışan temsilcileri gibi farklı paydaşların önceliklerini uzlaştırmayı amaçlayan bir politika çerçevesi olarak geliştiğini belirtmektedir (Di Ruggerio vd., 2015). Bu kapsamda insana yakışır iş; işsizlik, eksik istihdam, çocuk işçiliği, çalışma koşulları ve sosyal güvenlik gibi temel göstergeleri kapsamakta (Ghai, 2003) ve sürdürülebilir ekonomik ile sosyal kalkınmanın hem önemli bir hedefi hem de temel araçlarından biri olarak kabul edilmektedir (Işığışok, 2005). Ulusal ve uluslararası literatürde göçmenlere yönelik araştırmaların sayısı giderek artmakla birlikte, insana yakışır işin sosyo-ekonomik göçmenler bağlamında

ve özellikle psikolojik uyum, kimlik gelişimi ve kariyer süreçleriyle ilişkisini ele alan çalışmaların sınırlı olduğu dikkat çekmektedir (Duffy vd., 2017; Nam ve Kim, 2019). Özellikle insana yakışır iş kavramının bireylerin psikolojik iyi oluşu, mesleki kimlik gelişimi ve toplumsal uyum süreçleriyle ilişkisini ele alan çalışmaların son yıllarda hızla arttığı görülmektedir (Allan vd., 2021; Blustein vd., 2020). Ayrıca insana yakışır iş, bireylerin kariyerlerini daha esnek biçimde yönetmelerini desteklemektedir. Bu durum, çalışanların farklı kurumlar ve roller arasında geçiş yapabilmelerini ifade eden sınırsız kariyer ile farklı ilgi ve beceriler doğrultusunda kariyerlerini şekillendirmelerini ifade eden çok yönlü kariyer yaklaşımlarıyla ilişkilendirilebilir. Bu nedenle insana yakışır işin niteliği, bireylerin günümüz çalışma yaşamındaki kariyer beklentilerini ve kariyer tercihlerini anlamada önemli bir çerçeve sunmaktadır.

Sınırsız kariyer yaklaşımı yalnızca meslekler arası hareketliliği değil, bireylerin bilişsel ve psikolojik geçişlerini de kapsamaktadır (Söner, 2023). Bu yaklaşım, coğrafi, örgütsel ve psikolojik sınırların aşılmasını temel almaktadır (DeFillippi ve Arthur, 1994). Küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve işgücü piyasasındaki dönüşümler, bireylerin farklı roller arasında geçiş yaparak kişisel gelişim, esneklik ve tatmin arayışıyla kariyerlerini şekillendirmesini desteklemiştir (Briscoe ve Hall, 2006; Sullivan ve Baruch, 2009). Bununla birlikte sınırsız kariyerin sunduğu hareketlilik, belirsizlik ve güvencesizlik gibi riskleri de beraberinde getirmektedir (Peiperl ve Baruch, 1997). Bu yaklaşım, bireylerin yeteneklerini çeşitli alanlarda geliştirmesini teşvik eden çok yönlü kariyer modeliyle örtüşür (Eby vd., 2003; Söner vd., 2024). Çok yönlü kariyer, bireylerin becerileri, ilgi alanları ve yaşam hedefleri doğrultusunda farklı sektör ve roller arasında esnek biçimde ilerlemesine imkân tanır (Briscoe ve Hall, 2006; Söner, 2023). Alan yazında sınırsız ve çok yönlü kariyerin kariyer memnuniyeti, iş tatmini, proaktif kişilik, öznel kariyer başarısı ve iş-yaşam dengesi gibi pek çok değişkenle ilişkisi incelenmiş olsa da (Redondo vd., 2019; Lee, 2020; Kale ve Özer, 2020; Hong vd., 2022), olumlu kimlik algısı ile ilişkisini ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum, özellikle göç deneyimi yaşayan bireylerde kariyer esnekliğinin kimlik gelişimi üzerindeki potansiyel rolünün yeterince incelenmediğini göstermektedir.

Bireyler kimliklerini kişisel, ilişkisel ve kolektif düzeylerde inşa eder; bu süreçte kişi hem benliği içinde hem sosyal ilişkilerinde hem de bir grubun üyesi olarak olumlu bir kimlik algısı geliştirmeye çalışır (Brewer ve Gardner, 1996). Kimlik, bireylerin benlik duygusunu, grup bağlılıklarını, toplumsal pozisyonlarını ve sahip oldukları ya da edindikleri statüleri kapsar (Peek, 2005). Bu bağlamda olumlu kimlik algısı, bireyin kendisini bireysel ve sosyal düzeyde nasıl tanımladığına, bu kimliğin zaman içinde nasıl değiştiğine ve gelecekte nasıl biri olmayı arzuladığına ilişkin pozitif değerlendirmelerinin bütünüdür (Weinreich, 2005). Doğuştan gelen özellikler ve yaşam deneyimleriyle şekillenen olumlu kimlik algısı (Kurt, 2012), bireyin kabul görme, ait olma ve sosyal konumunu güçlendirme gereksinimlerinde belirleyici bir role sahiptir (Hortaçsu, 2007; Güler, 2003). Olumlu kimlik algısı, bireyin kendini güçlü, değerli ve mutlu hissetmesine katkı sağlar (Fidan, 2011) ve çeşitli kültürlerde gençlerin refahıyla güçlü ilişkiler göstermektedir (Waterman vd., 2013; Sugimura, 2020). Bu nedenle, sosyo-ekonomik göçmenlerde olumlu kimlik algısını destekleyen veya zayıflatan unsurların incelenmesi önemlidir (Crocetti vd., 2023). Özellikle göç deneyimi yaşayan bireylerde kimlik algısının sosyal uyum, psikolojik iyi oluş ve toplumsal entegrasyon süreçleriyle yakından ilişkili olduğu vurgulanmaktadır (Schwartz vd., 2021). Bu noktada, bireyin hayata yüklediği amaç, yön ve değer duygusunu ifade eden yaşamın anlamı kavramı, olumlu kimlik gelişiminin önemli belirleyicilerinden biri olarak öne çıkmaktadır (Negru-Subtirica vd., 2016; Martela ve Steger, 2016).

Yaşam anlamı, kişinin gelişimi ve refahı için kritik bir kaynak olup bireylere hayatlarına amaç, tutarlılık ve değer katma imkânı sunar (Steger vd., 2006). Bu anlam duygusu, bireyin kendini keşfetmesi, farkındalık kazanması ve yaşamındaki olaylar üzerinde kontrol duygusu geliştirmesi açısından büyük önem taşır (Wong, 2014). Yaşam anlamı, bireylere eylemlerini ve değerlerini gözden geçirme fırsatı sunarken, kriz zamanlarında psikolojik dayanıklılık göstermelerine de yardımcı olur (Heintzelman vd., 2020). Güçlü bir yaşam anlamı duygusu, sadece fiziksel ve ruhsal sağlığı olumlu yönde etkilemekle kalmaz aynı zamanda kişilerarası ilişkileri güçlendirir (Stavrova ve Luhmann, 2016). Son yıllarda yapılan çalışmalar, yaşamda anlam duygusunun bireylerin kimlik gelişimi, psikolojik iyi oluşu ve yaşam doyumu

ile güçlü biçimde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (George ve Park, 2016; Martela ve Steger, 2016). Bu anlam, bireylerin hayatlarına değer ve amaç katan çok yönlü bir yapıdır ve bazen manevi boyutları da içerebilir (Jim vd., 2006). Ryff (1989) yaşam anlamını bir yön, hedef ve refah duygusu olarak tanımlarken, Frankl (2009) bu anlamın bireyden bireye ve zaman dilimlerine göre değişebileceğini belirtmektedir. Sonuç olarak, yaşamda anlam duygusunun, bireylerin hayatlarını daha değerli, kontrollü ve amaca yönelik bir şekilde yaşamalarına olanak tanıyan temel bir unsur olduğu söylenebilir. Alan yazında yaşam anlamı ile kişilerarası refah (Yu ve Chang, 2021), psikolojik esneklik (Arslan ve Allen, 2021), yaşam memnuniyeti (Sameer vd., 2022), depresyon (Kartol vd., 2023), dini başa çıkma stratejileri (Yıldırım vd., 2021), yaşam memnuniyeti (Çağış vd., 2023) sorumluluk duygusu (Kaya vd., 2023), amaç duygusu (Sutin vd., 2023) psikolojik uyum (Lin, 2021) ve psikolojik dayanıklılık (Karataş ve Tagay, 2021) ile ilişkisinin incelendiği görülmüştür. Alan yazında, yaşamın anlamı ile farklı değişkenler arasındaki ilişkinin incelendiği görülmekle birlikte, insana yakışır iş ve olumlu kimlik algısının yaşam anlamı ile doğrudan nasıl ilişkili olduğuna dair herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

2. Mevcut Çalışma

Bu çalışma, sosyo-ekonomik göçmenlerin olumlu kimlik algılarının geliştirilmesinde insana yakışır iş, yaşamın anlamı, sınırsız ve çok yönlü kariyerin etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Sosyo-ekonomik göçmenlerin, geldikleri toplumlara entegrasyon süreçlerinde kimliklerini koruma ve yeni bir kimlik inşa etme ihtiyacı, sosyal ve psikolojik uyumları açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu süreçte çalışma koşulları ve kariyer fırsatları, göçmenlerin topluma uyum sağlamalarında ve kendilerini toplumsal yapının bir parçası olarak hissetmelerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Özellikle çalışma yaşamında karşılaşılan fırsatlar, güvenli çalışma koşulları ve kariyer gelişim olanakları, göçmen bireylerin yalnızca ekonomik uyumlarını değil aynı zamanda psikolojik iyi oluşlarını ve kimlik gelişim süreçlerini de doğrudan etkileyebilmektedir. Literatürde göçmenlerin kariyer gelişimi, çalışma yaşamı deneyimleri, mesleki kimlikleri ve psikolojik uyum süreçlerini inceleyen çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Crocetti vd., 2023; Duffy vd., 2016; Zikic vd., 2010). Bununla birlikte, insana yakışır iş, yaşamın anlamı, sınırsız kariyer ve çok yönlü kariyer değişkenlerinin sosyo-ekonomik göçmenlerin olumlu kimlik algısı üzerindeki etkilerini bütüncül bir model çerçevesinde birlikte ele alan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu çalışmada söz konusu değişkenler, olumlu kimlik algısıyla ilişkileri açısından kuramsal özellikleri dikkate alınarak ele alınmıştır. Bu doğrultuda insana yakışır iş, göçmenlerin çalışma yaşamına ilişkin yapısal deneyimlerini; sınırsız kariyer ve çok yönlü kariyer bireylerin kariyer yönelimlerini; yaşamın anlamı ise bireysel anlamlandırma süreçlerini temsil etmektedir. Böylece çalışma koşulları, kariyer yönelimleri ve bireysel anlam kaynaklarının olumlu kimlik algısına sağladığı katkıların ayrı ayrı ve birlikte değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Dolayısıyla bu araştırma, sosyo-ekonomik göçmenlerin iş yaşamındaki deneyimlerinin, yaşamın anlamı algılarının, sınırsız ve çok yönlü kariyer yönelimlerinin olumlu kimlik algılarıyla ilişkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu yönüyle çalışma hem göç araştırmaları literatürüne hem de kariyer psikolojisi alanına kuramsal katkı sağlamaktadır. Ayrıca elde edilen bulguların, Türkiye'de sosyo-ekonomik nedenlerle yer değiştiren bireylerin çalışma yaşamı ve kimlik gelişimi süreçlerinin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmanın soruları şu şekilde belirlenmiştir;

1. Sosyo-ekonomik göçmenlerin olumlu kimlik algıları ile insana yakışır iş, yaşamın anlamı, sınırsız ve çok yönlü kariyer arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Sosyo-ekonomik göçmenlerin insana yakışır iş, yaşamın anlamı, sınırsız ve çok yönlü kariyer olumlu kimlik algılarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, sosyo-ekonomik göçmenlerin olumlu kimlik algılarının insana yakışır iş, yaşamın anlamı, sınırsız kariyer ve çok yönlü kariyer yapılarına ilişkin algıları tarafından yordama durumunun belirlenmesi amacıyla yordayıcı korelasyonel model kullanılmıştır. Bu çerçevede, “yordayıcı değişken” terimi sonucu tahmin etmek amacıyla kullanılan bağımsız değişkenleri, “ölçüt değişken” ise tahmin edilen sonucu ifade etmektedir (Büyüköztürk vd., 2023). Araştırmada insana yakışır iş, yaşamın anlamı, sınırsız kariyer ve çok yönlü kariyer yapılarına ilişkin ölçek puanları yordayıcı değişkenler olarak modele dâhil edilirken, olumlu kimlik algısı puanları ölçüt (yordanan) değişken olarak ele alınmıştır.

3.2. Çalışma Grubu

Bu çalışmanın evrenini Türkiye’nin en büyük ili olan İstanbul dışında doğup bu şehre sosyo-ekonomik nedenlerle göç etmiş yetişkin bireyler oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu amaçsal örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Ölçüt örnekleme alan yazında araştırmanın amacına uygun olarak çalışma grubunun belirlenen ölçütlere göre araştırmaya dahil edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Özkan, 2020). Bu çalışmada ölçütler (1) İstanbul ili dışında doğmuş olmak, (2) İstanbul ilinde çalışıyor olmak, (3) sosyo-ekonomik sebeplerden dolayı İstanbul’a göç etmiş olmak ve (4) çalışmaya katılmaya gönüllü olmak olarak belirlenmiştir. Bu çalışmanın örneklem büyüklüğü, araştırmada kullanılan formlarda yer alan maddelerin en az beş katı olarak belirlenmiştir (Bryman ve Cramer, 2001). Bu sayede veri analizinin sağlıklı bir şekilde yapıldığı söylenebilir. Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik bilgileri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1.

Sosyo-Ekonomik Göçmenlerin demografik bilgileri

		<i>f</i>	%
Cinsiyet	Erkek	282	60.9
	Kadın	181	39.1
Çalışılan Kurum	Kamu Kurumu	72	15.6
	Özel Sektör	391	84.4
Çocuk Sayısı	Çocuk Yok	238	51.4
	1 Çocuk	35	7.6
	2 Çocuk	88	19.0
	3 Çocuk	60	13.0
	4 Çocuk	21	4.5
	5 Çocuk	15	3.2
	6 Çocuk	6	1.3
Doğum Yeri (Coğrafi Bölgesi)	Doğu Anadolu Bölgesi	56	12.1
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	21	4.5
	Akdeniz Bölgesi	15	3.2
	Ege Bölgesi	15	3.2
	Marmara Bölgesi	234	50.5
	Karadeniz Bölgesi	83	17.9
	İç Anadolu Bölgesi	39	8.4

3.3. Veri Toplama Araçları

İnsana Yakışır İş Ölçeği

İnsana yakışır iş, 15 maddelik İnsana Yakışır İş Ölçeği'nin (Duffy vd., 2017) uyarlanmış bir versiyonuyla ölçülmüştür. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Büyükgöze Kavas ve Autin (2019) tarafından yapılmıştır. Ölçek, fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme, kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumu şeklinde üçer maddelik beş alt ölçekten oluşur. Katılımcılar, 1'den (kesinlikle katılmıyorum) 7'ye (kesinlikle katılıyorum) kadar uzanan yedili likert tipi bir ölçekte yanıt vermiştir. Duffy ve diğerleri (2017) tarafından orijinal ölçek geliştirme çalışmasında bildirilen ölçeğin iç tutarlılık güvenilir kat sayısı, toplam ölçek için 0,86 bulunmuştur. Ölçeğin uyum iyiliği indeksleri [χ^2 (80) = 107.50, $p < .05$, CFI = .99, TLI = .98, RMSEA = .03, SRMR = .04) olarak hesaplanmıştır. Araştırma verileri üzerinden ölçeğin güvenilirliği SPSS 26.0 programında Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı kullanılarak incelenmiş ve toplam ölçek için Cronbach alfa değeri .76 olarak bulunmuştur.

Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Ölçeği

Bu ölçek, iş görenlerin sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumlarını belirlemek amacıyla Kale ve Özer (2012) tarafından geliştirilmiş olup Briscoe ve diğerlerinin (2006) “Çok yönlü ve sınırsız kariyer” çalışmasındaki kuramsal altyapıya dayanmaktadır. Ölçek, çok yönlü ve sınırsız kariyer olmak üzere iki alt boyuttan oluşmakta, toplam 23 madde içermekte ve beşli likert tipi bir ölçme aracı olarak kullanılmaktadır. Çok yönlü kariyer alt boyutundaki maddelerin faktör yük değerleri .513–.749 iken;, sınırsız kariyer alt boyutundaki maddelerin ise .508–.780 aralığındadır. KMO değerleri çok yönlü kariyer için %80, sınırsız kariyer için %79 olarak bulunmuştur. Ölçeğin geliştirilme sürecinde uyum iyiliği indeksleri rapor edilmemiştir. Araştırma verileri üzerinden gerçekleştirilen güvenilirlik analizinde, Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı çok yönlü kariyer alt boyutu için .876, sınırsız kariyer alt boyutu için .843 olarak bulunmuştur. Bu değerler ölçeğin her iki alt boyutu için de yeterli düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Yaşamın Anlamı Ölçeği

Bu ölçek, Steger ve diğerleri (2006) tarafından bireylerin yaşama yükledikleri anlamı ölçmek amacıyla geliştirilmiş olup Türkçeye uyarlaması Demirdağ ve Kalafat (2015) tarafından yapılmıştır. Doğrulamalı faktör analizi sonucunda iki boyutlu modelin iyi uyum verdiği belirlenmiştir (RMSEA=.068, NFI=.93, CFI=.95, GFI=.93, AGFI=.89, RFI=.92). İç tutarlılık güvenilirliği her alt boyut için sırasıyla .81 ve .85, test-tekrar test güvenilirliği ise .72 ve .76 olarak rapor edilmiştir. Ölçek, anlamın varlığı ve anlam arayışı olmak üzere iki alt boyutta toplam 10 maddeden oluşmaktadır. Dilsel eşdeğerlik katsayılarının .74 ile .91 arasında değiştiği, alt boyutlarda bu değerlerin anlamın varlığı için .83 ve anlam arayışı için .78 olduğu görülmüştür. Ölçek puanların artması yaşamın anlamının yükseldiğini göstermektedir. Araştırma verileri üzerinden gerçekleştirilen güvenilirlik analizinde, Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı anlamın varlığı alt boyutu için .787, anlam arayışı alt boyutu için ise .849 olarak hesaplanmıştır.

Kimlik Algısı Ölçeği

Bu ölçek, bireylerin kimlik algılarını ölçmek amacıyla Ersanlı ve Şanlı (2015) tarafından geliştirilmiş olup toplam 19 maddeden oluşmakta ve maddeler olumlu ve olumsuz kimlik algısı olmak üzere iki alt boyutta toplanmaktadır. Beşli Likert tipi bir ölçme aracı olan ölçek, 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında puanlanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar bireyin olumlu kimlik algısının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Yapısal geçerliği doğrulamalı faktör analizi ile test edilmiş ve iki faktörlü yapının uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir bulunmuştur (χ^2 /sd=1.559, RMSEA=0.047, AGFI=0.89, GFI=0.91, SRMR=0.056, CFI=0.91). Açıklayıcı faktör analizinde olumsuz kimlik algısının toplam varyansın %32.313'ünü, olumlu kimlik algısının ise %8.830'unu açıkladığı belirlenmiştir. Her iki alt boyut kimlik algısının farklı yönlerini temsil etmektedir. Ersanlı ve Şanlı (2015) tarafından geliştirilen ölçeğin genel Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı $\alpha=.88$ olarak rapor edilmiştir. Bu çalışmada yalnızca olumlu kimlik algısı alt boyutu kullanılmıştır. Araştırma verileri üzerinden gerçekleştirilen güvenilirlik analizinde, olumlu kimlik algısı alt boyutuna ilişkin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.836$ olarak

hesaplanmıştır. Alt boyuttan alınan yüksek puanlar, bireyin olumlu kimlik algısının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

3.4. Veri Toplama Süreci ve Analizi

Araştırmanın verileri yüz yüze toplanarak SPSS 26.0 programına aktarılmış ve öncelikle normallik varsayımları incelenmiştir. Sosyo-ekonomik göçmenlerin olumlu kimlik algılarının insana yakışır iş, yaşamın anlamı, sınırsız ve çok yönlü kariyer tarafından yordanma düzeyini belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Çoklu regresyon analizinden önce değişkenlerin aralık düzeyinde ölçülmesi, normal dağılıma sahip olması, otokorelasyon içermemesi ve çoklu doğrusal bağlantının bulunmaması gibi önkoşullar değerlendirilmiştir (Can, 2018). Hiyerarşik regresyon analizine geçmeden önce olumlu kimlik algısı, insana yakışır iş alt boyutları (fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme, kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumu), sınırsız kariyer, çok yönlü kariyer, anlamın varlığı ve anlam arayışı değişkenlerine ilişkin normallik varsayımları incelenmiştir. Bu değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1.5 ile -1.5 arasında olduğu görülmüş ve normallik varsayımının sağlandığı belirlenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Çoklu doğrusallığı test etmek amacıyla VIF ve tolerans değerleri incelenmiş; VIF değerlerinin 1.038–1.399 aralığında olduğu ve 10'un altında kalarak kabul edilebilir düzeyde bulunduğu belirlenmiştir (Kutner vd., 2005). Tolerans değerleri ise .715–.963 aralığında olup uygun kabul edilmiştir (Field, 2013). Ayrıca Durbin-Watson değerinin 1.157 olduğu ve modelde otokorelasyon bulunmadığı saptanmıştır (Durbin ve Watson, 1951). Bu bulgular, değişkenler arasında anlamlı korelasyonel ilişkilerin olduğunu göstermektedir.

4. Bulgular

Sosyo -ekonomik göçmenlerin olumlu kimlik algıları, insana yakışır iş, yaşamın anlamı, sınırsız ve çok yönlü kariyerler arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Pearson Korelasyon Analizi yapılmış ve sonuçlar Ttablo 2'de sunulmuştur.



Tablo 2.

Sosyo-ekonomik göçmenlerin olumlu kimlik algısı, insana yakışır iş, yaşamın anlamı, sınırsız ve çok yönlü kariyer puanları arasındaki ilişki

	N	x	Ss	Skew.	Cur.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Olumlu Kimlik Algısı	463	30,16	5,65	-,69	,98	1									
2. Fiziksel ve İlişkisel Güvenli Çalışma Koşulları	463	15,76	4,37	-,68	-,19	,316**	1								
3. Sağlık Hizmetlerine Erişim	463	14,37	5,43	-,55	-,69	,233**	,161**	1							
4. Yeterli Ücret	463	10,92	4,54	,21	-,26	,063	,031	,070	1						
5. Boş Zaman ve Dinlenme	463	11,30	4,11	-,06	-,09	,034	,002	-,029	,228**	1					
6. Kurumsal Değerlerle Ailevi ve Sosyal Değerlerin Uyumlu	463	4,85	4,76	-,63	-,17	,278**	,354**	,120**	,039	,048	1				
7. Çok Yönlü Kariyer	463	41,36	14,08	-,61	-,18	,366**	,227**	,167**	-,045	-,084	,215**	1			
8. Sınırsız Kariyer	463	43,19	8,50	-,02	1,41	,295**	,240**	,154**	-,019	-,052	,242**	,463**	1		
9. Anlamın Varlığı	463	21,77	4,91	-,752	-,012	,415**	,272**	,161**	,092*	-0,059	,218**	,234**	,164**	1	
10. Anlam Arayışı	463	23,22	7,22	-,466	-,080	-0,015	-0,052	,113*	-0,034	-0,085	,098*	,161**	,175**	,115*	1

*p < .05, **p<.01

Tablo 2’de görüldüğü üzere sosyo-ekonomik göçmenlerin olumlu kimlik algıları ile insana yakışır iş alt boyutlarından olan yeterli ücret ($r = .063$, $p > .05$) ve boş zaman ve dinlenme ($r = .034$, $p < .05$) ile yaşamın anlamı alt boyutlarından anlam arayışı ($r = -.015$, $p > .05$) arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Bunun yanı sıra olumlu kimlik algısı ile insana yakışır iş alt boyutlarından fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları ($r = .316$, $p < .01$), sağlık hizmetlerine erişim ($r = .233$, $p < .01$) ve kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumu ($r = .278$, $p < .01$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca olumlu kimlik algıları ile çok yönlü kariyer ($r = .366$, $p < .01$), sınırsız kariyer ($r = .295$, $p < .01$) ve anlamın varlığı ($r = .415$, $p < .01$) arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Sosyo-ekonomik göçmenlerin olumlu kimlik algılarının insana yakışır iş alt boyutları, yaşamın anlamı, sınırsız ve çok yönlü kariyer tarafından yordanma durumunun belirlenmesi için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Bu sonuçlar Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3.

Sosyo-ekonomik göçmenlerin olumlu kimlik algılarının insana yakışır iş, yaşamın anlamı, sınırsız ve çok yönlü kariyer tarafından yordanmasına ilişkin hiyerarşik regresyon bulguları

Model	Yordayıcı	B	SH _B	B	t	p	ΔR^2
1	(Sabit)	19,110	1,356		14,097	0,000	.16
	Fiziksel ve İlişkisel Güvenli Çalışma Koşulları	0,291	0,060	0,225	4,882	0,000	
	Sağlık Hizmetlerine Erişim	0,181	0,045	0,174	3,990	0,000	
	Yeterli Ücret	0,039	0,055	0,031	0,708	0,479	
	Boş Zaman ve Dinlenme	0,032	0,061	0,023	0,533	0,594	
	Kurumsal Değerlerle Ailevi ve Sosyal Değerlerin Uyumu	0,207	0,055	0,175	3,801	0,000	
2	(Sabit)	11,553	1,730		6,678	0,000	.24
	Fiziksel ve İlişkisel Güvenli Çalışma Koşulları	0,223	0,058	0,173	3,852	0,000	
	Sağlık Hizmetlerine Erişim	0,139	0,044	0,134	3,179	0,002	
	Yeterli Ücret	0,056	0,052	0,045	1,067	0,287	
	Boş Zaman ve Dinlenme	0,064	0,058	0,047	1,110	0,267	
	Kurumsal Değerlerle Ailevi ve Sosyal Değerlerin Uyumu	0,144	0,053	0,122	2,723	0,007	
	Çok Yönlü Kariyer	0,166	0,033	0,239	5,084	0,000	
	Sınırsız Kariyer	0,064	0,031	0,096	2,041	0,042	
3	(Sabit)	9,287	1,393		6,666	0,000	.32
	Fiziksel ve İlişkisel Güvenli Çalışma Koşulları	0,133	0,047	0,103	2,857	0,004	
	Sağlık Hizmetlerine Erişim	0,062	0,035	0,060	1,762	0,079	
	Yeterli Ücret	0,033	0,042	0,027	0,792	0,429	
	Boş Zaman ve Dinlenme	0,079	0,047	0,057	1,691	0,092	

Kurumsal Değerlerle Ailevi ve Sosyal Değerlerin Uyumlu	0,057	0,043	0,048	1,340	0,181
Çok Yönlü Kariyer	0,068	0,027	0,098	2,530	0,012
Sınırsız Kariyer	0,043	0,025	0,065	1,718	0,086
Anlamlı Varlığı	0,340	0,048	0,295	7,070	0,000
Anlam Arayışı	-0,089	0,032	-	-2,812	0,005
			0,113		

Tablo 3'te yer alan bilgiler incelendiğinde analize birinci sırada (blokta) insana yakışır iş alt boyutları dahil edilmiştir. Bu değişkenler birlikte sosyo-ekonomik göçmenlerin olumlu kimlik algılarındaki varyansın yaklaşık %16'sını açıklamaktadır. Burada fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim ve kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumunun anlamlı bir yordayıcı olduğu saptanmıştır. Analize ikinci blok olarak sınırsız ve çok yönlü kariyer alınmıştır. İnsana yakışır iş kontrol edildiğinde sınırsız ve çok yönlü kariyerin sosyo-ekonomik göçmenlerin olumlu kimlik algılarına %8 katkı sağladığı görülmektedir. Böylece açıklanan toplam varyansın %24'e yükseldiği saptanmıştır. Burada çok yönlü ve sınırsız kariyerin manidar yordayıcı olduğu saptanmıştır. Son olarak analize üçüncü blokta yaşamın anlamı alt boyutlarından anlamın varlığı ve anlam arayışı alınmıştır. Diğer değişkenler kontrol edildiğinde ise anlamın varlığı ve anlam arayışının sosyo-ekonomik göçmenlerin olumlu kimlik algılarına %8 katkı sağladığı görülmektedir. Böylece açıklanan toplam varyansın %32'e yükseldiği saptanmıştır. Bu durum sosyo-ekonomik göçmenlerin olumlu kimlik algılarının insana yakışır iş, yaşamın anlamı, sınırsız ve çok yönlü kariyer tarafından anlamlı bir şekilde yordandığını göstermektedir.

5. Tartışma

Bu çalışmada sosyo-ekonomik göçmenlerin olumlu kimlik algılarının insana yakışır iş, yaşamın anlamı, sınırsız ve çok yönlü kariyer tarafından nasıl yordandığını belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Modelin ilk bloğunda insana yakışır işin alt boyutları olan fiziksel ve ilişkisel çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme ile kurumsal değerlerle ailevi-sosyal değerlerin uyumu yer almıştır. Bulgular, olumlu kimlik algısı ile fiziksel ve ilişkisel çalışma koşulları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Her ne kadar literatürde bu kavramların doğrudan birlikte incelendiği çalışmalar bulunmasa da çalışma koşulları ile mesleki kimlik arasındaki bağlantıları ele alan araştırmalar (Allan vd., 2021; Crocetti vd., 2023), destekleyici ilişkilerin bireyin kimlik algısını güçlendirdiğini belirtmektedir. Güncel çalışmalar, güvenli çalışma ortamlarının ve iş yerindeki destekleyici sosyal ilişkilerin çalışanların aidiyet duygularını güçlendirdiğini, kendilerini daha değerli hissetmelerine katkı sağladığını ve psikolojik iyi oluşlarını desteklediğini ortaya koymaktadır (Krug vd., 2021; Hall vd., 2024). Türkiye'de sosyo-ekonomik nedenlerle gerçekleşen iç göçte bireylerin yeni işgücü piyasasına uyum sürecinde çalışma ortamının niteliği, sosyal kabul ve iş yerindeki destek mekanizmaları önemli belirleyiciler arasında yer almaktadır (Erman, 1998; Eraydın, 2008). Bu bağlamda araştırma bulgusu, güvenli ve destekleyici çalışma koşullarının iç göç deneyimi yaşayan bireylerin olumlu kimlik algılarının güçlenmesine katkı sağlayabileceğini düşündürmektedir. Ayrıca olumlu kimlik algısı ile sağlık hizmetlerine erişim arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmış olup, göçmenlerle yapılan çalışmalarda benzer sonuçlar rapor edilmiştir (Prati vd., 2016). Sosyal kimliğin sağlık davranışları ve destek ağları üzerindeki belirleyici etkisi (de Hoog & Pat-El, 2024; Häusser vd., 2022) ve sağlık üzerindeki sosyal belirleyicilerin rolü (Marmot ve Wilkinson, 2006) bu bulguları desteklemektedir. Bu bulgu, olumlu kimlik algısının, sağlık hizmetlerine erişimi anlamlı bir şekilde yordadığına dair bulguyu desteklemektedir. Türkiye'de iç göç sonrasında bireylerin çalışma yaşamına katılımı, sosyal güvenceye erişimi ve sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesi, kentsel yaşama uyumun önemli göstergeleri arasında değerlendirilmektedir (Eraydın, 2008). Bu nedenle araştırmada elde edilen bulgu, sağlık hizmetlerine

erişimin sosyo-ekonomik nedenlerle yer değiştiren bireylerin kendilerini daha güvende hissetmeleri ve olumlu kimlik algılarının desteklenmesi açısından önemli bir unsur olabileceğini göstermektedir.

Olumlu kimlik algısı ile yeterli ücret arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ve bu alt boyutun olumlu kimlik algısını yordamadığı belirlenmiştir. Mevcut araştırmalar, ücret düzeyi ve ekonomik güvenliğin çalışanların iş doyumu, psikolojik iyi oluşları ve işle ilişkili olumlu öz değerlendirmeleriyle bağlantılı olduğunu göstermektedir (Allan vd., 2021). Bununla birlikte, olumlu kimlik algısı ile yeterli ücret arasındaki ilişkiyi doğrudan ele alan araştırmaların görece sınırlı olduğu görülmektedir (Searle ve McWha-Hermann, 2021). Bu çalışmadaki ilişkisizlik bulgusu, kimlik algısının ücret dışındaki iş deneyimlerinden daha fazla etkilenebileceğine işaret etmektedir. Benzer şekilde, olumlu kimlik algısı ile boş zaman ve dinlenme arasında anlamlı bir ilişki bulunmamış; boş zaman etkinliklerinin etkisinin bireysel tercihler ve sosyal bağlamlara göre değişebileceği belirtilmiştir (Haggard ve Williams, 1991). Ayrıca, bazı bireyler için iş ve sosyal ilişkiler boş zamandan daha güçlü bir kimlik kaynağı olabilir. Son olarak, olumlu kimlik algısı ile kurumsal değerlerle ailevi-sosyal değerlerin uyumu arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmış olup, bireyin kişisel ve kurumsal değerleri arasındaki uyumun kimlik gelişimini güçlendirdiği ifade edilmektedir (Hitlin, 2003). Türkiye'de sosyo-ekonomik nedenlerle yer değiştiren bireyler açısından değerlendirildiğinde, çalışma yaşamında karşılaşılan kurumsal değerlerin bireyin aile ve sosyal yaşamındaki değerlerle uyumlu olması, kent yaşamına uyum sürecini kolaylaştırabilir ve olumlu kimlik algısını destekleyebilir. Özellikle iç göç sonrasında çalışma yaşamında hissedilen değer uyumu bireyin kendisini yeni yaşam düzeninin bir parçası olarak görmesini kolaylaştırabilir.

Hiyerarşik regresyon analizinin ikinci bloğuna çok yönlü kariyer dahil edilmiş ve olumlu kimlik algısıyla düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğu ve çok yönlü kariyerin olumlu kimlik algısını anlamlı bir şekilde yordadığı saptanmıştır. Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde çoğunlukla çok yönlü kariyer ile kimlik (Briscoe vd., 2012; Hirschi vd., 2016) arasında ilişki bulunması araştırma bulgularını desteklemektedir. Waters ve diğerlerine (2014) göre, çok yönlü kariyer yaklaşımı, bireylerin işsizlik dönemlerinde bile değerlerini ifade etmelerine ve kimlik duygularını korumalarına yardımcı olur. Bu bağlamda, sosyo-ekonomik göçmenler için çok yönlü kariyerin, kimlik algılarını güçlendiren ve bu algının gelişimine katkı sağlayan bir faktör olduğu söylenebilir. Türkiye'de sosyo-ekonomik nedenlerle yer değiştiren bireyler açısından çok yönlü kariyer yaklaşımı, farklı sektörlerde çalışma, yeni beceriler geliştirme ve değişen işgücü piyasasına uyum sağlayabilme açısından önemli bir kaynak olarak değerlendirilebilir. Özellikle büyükşehirlerin sunduğu farklı istihdam olanakları, bireylerin kariyerlerini yeniden şekillendirmelerine katkı sağlayarak olumlu kimlik algılarını destekleyebilir.

Hiyerarşik regresyon analizinin ikinci bloğuna sınırsız kariyer de dahil edilmiş ve olumlu kimlik algısıyla düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğu ve sınırsız kariyerin olumlu kimlik algısını anlamlı bir şekilde yordadığı saptanmıştır. Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde sınırsız kariyerin kimlik üzerinde etkili olduğuna dair bulguların olması (Briscoe vd., 2006; Sullivan ve Baruch, 2009) araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Türkiye'de sosyo-ekonomik nedenlerle İstanbul'a göç eden bireyler açısından sınırsız kariyer yönelimi, farklı kurumlarda çalışma, yeni mesleki fırsatlara ulaşma ve kentin sunduğu iş olanaklarından yararlanabilme esnekliğini ifade etmektedir. Bu hareketlilik, bireylerin değişen çalışma yaşamına uyum sağlamalarını kolaylaştırırken mesleki yeterlik algılarının ve olumlu kimlik algılarının güçlenmesine de katkı sağlayabilir.

Hiyerarşik regresyon analizinin üçüncü ve son bloğuna yaşamın anlamı alınmış ve yaşamın anlamı alt boyutlarından anlamın varlığı ile olumlu kimlik algısı arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğu saptanmıştır. Ayrıca anlamın varlığının olumlu kimlik algısını anlamlı bir şekilde yordayıcısı olduğu görülmüştür. Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde anlamın varlığı ile pozitif kimlik algısı arasında ilişkiler bulunması (Negru-Subtirica vd., 2016) araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Sosyo-ekonomik göçmenler açısından yaşamın anlamı, kimlik algısını güçlendiren kritik bir faktör olduğu söylenebilir. Nitekim Steger ve diğerleri (2008), anlamın bireylerin topluma uyumunu desteklediğini belirtirken, Heine ve diğerleri (2006), anlamın varlığının yeni kültürel ve sosyal çevrelere adapte olurken kimlik korumasını sağladığını vurgular. Park (2010) ise, bu sürecin göçmenlerin stres ve

belirsizlikle başa çıkma kapasitelerini artırarak olumlu kimlik algısına katkıda bulunduğunu açıklar. Bu nedenlerden dolayı, sosyo-ekonomik göçmenlerin yaşamda anlam varlıkları ile olumlu kimlik algıları ilişkili olduğu söylenebilir.

Yine hiyerarşik regresyon analizinin üçüncü ve son bloğuna yaşamın anlamı alınmış ve yaşamın anlamı alt boyutlarından anlam arayışı ile olumlu kimlik algısı arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişkisinin olmadığı saptanmıştır. Ayrıca anlam arayışının olumlu kimlik algısını anlamlı bir şekilde yordayıcısı olmadığı görülmüştür. Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde Beaumont ve Scammeli (2012) yapmış olduğu çalışmada olumlu kimlik algısı ile anlam arayışı arasında ilişki bulunmaması araştırma bulgularını desteklemektedir. Bunun yanı sıra Negru-Subtirica ve diğerleri (2016) ergenlerle yapmış olduğu çalışmada anlamlı arayışı ile olumlu kimlik süreçleriyle pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunması araştırma bulgularını desteklememektedir. Anlam arayışının olumlu kimlik algısı ile anlamlı bir ilişkisinin olmaması, tüm anlam arayışlarının uyarlanabilir olmadığını göstermektedir. Sosyo-ekonomik nedenlerle yer değiştiren bireyler açısından bu durum, değişen yaşam ve çalışma koşullarına uyum sağlama sürecinde yaşanan belirsizliklerin ve geleceğe ilişkin sorgulamaların, olumlu kimlik algısının gelişimini desteklemek yerine zaman zaman zorlaştırabileceğini düşündürmektedir. Nitekim yaşamda anlam arayışının, bireyleri kimlik keşfine yönlendirebilmekle birlikte her zaman psikolojik uyum ya da olumlu kimlik gelişimiyle sonuçlanmadığı belirtilmektedir (Steger et al., 2006). Benzer şekilde Crocetti ve diğerleri (2016), göçmenlerin anlam arayışı sırasında karşılaştıkları belirsizlik ve uyum güçlüklerinin kimlik gelişim sürecini karmaşıklatabileceğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, bireyin yaşamına anlam araması tek başına olumlu bir kimlik algısı geliştirmesi için yeterli olmayabilir; olumlu kimlik algısının oluşabilmesi için anlam arayışının istikrarlı bir aidiyet, öz kabul ve kimlik bütünlüğü ile desteklenmesi gerekmektedir. Steger ve diğerleri (2008) de anlam arayışının hem uyarlanabilir hem de uyumsuz kimlik keşfini destekleyebileceğini belirterek, bu araştırma bulgusunun sosyo-ekonomik göçmenler açısından kimlik gelişiminin çok boyutlu ve karmaşık bir süreç olduğuna işaret ettiğini göstermektedir.

6. Sonuç

Sonuç olarak bu çalışma, sosyo-ekonomik göçmenlerin olumlu kimlik algılarının insana yakışır iş, yaşamın anlamı, sınırsız ve çok yönlü kariyer tarafından anlamlı biçimde yordanabildiğini göstermiştir. Özellikle fiziksel ve ilişkisel çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, kurumsal-sosyal değerlerle uyum ile çok yönlü ve sınırsız kariyer fırsatları kimlik algısını güçlendirmektedir. Bu bulgular, göçmenlerin iş ortamlarında sadece maddi değil, aynı zamanda sosyal ve manevi destek sağlayan koşulların oluşturulmasının önemini vurgulamaktadır. Sağlık hizmetlerine erişimin ve değer uyumunun artırılması toplumsal uyumu desteklerken, esnek kariyer fırsatları bireylerin kimlik gelişimine katkı sağlamaktadır. Bu sonuçlar, göçmenlerin çalışma yaşamındaki deneyimlerinin yalnızca ekonomik refahı değil, aynı zamanda psikolojik uyum ve kimlik gelişimi süreçlerini de etkileyen önemli bir bağlamsal faktör olduğunu ortaya koymaktadır.

7. Sınırlılıklar ve Öneriler

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle araştırmanın kesitsel bir araştırma deseni ile yürütülmesi, değişkenler arasındaki ilişkilerin nedensel olarak yorumlanmasını sınırlamaktadır. Boylamsal araştırma tasarımları kullanılarak değişkenler arasındaki ilişkilerin zaman içerisindeki yönelimi daha sağlıklı biçimde incelenebilir. Ayrıca araştırmanın verileri öz-bildirim ölçekleri aracılığıyla toplanmıştır. Bu durum sosyal beğenirlik yanlılığı veya katılımcıların öznel değerlendirmelerinden kaynaklanabilecek yanlılıkların ortaya çıkmasına neden olabilir. Araştırmanın bir diğer sınırlılığı, örneklemin yalnızca İstanbul'a sosyo-ekonomik nedenlerle göç eden bireylerden oluşmasıdır. Bu durum elde edilen bulguların farklı göçmen gruplarına veya farklı şehirlerde yaşayan göçmenlere genellenmesini sınırlayabilir. Bunun yanı sıra çalışmada katılımcılara ilişkin eğitim düzeyi ve mesleki niteliklere yönelik demografik bilgiler toplanmamıştır. Bu nedenle özellikle sınırsız ve çok yönlü kariyer yönelimlerinin eğitim ve mesleki geçmiş gibi değişkenlerden bağımsız olarak değerlendirilmesi mümkün olmamış, söz konusu değişkenlerin araştırma bulguları üzerindeki olası etkileri kontrol edilememiştir. Gelecek araştırmalarda eğitim düzeyi, meslek ve çalışma deneyimi gibi kariyer gelişimiyle yakından ilişkili demografik değişkenlerin modele

dâhil edilmesi, bulguların daha kapsamlı ve güçlü biçimde yorumlanmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca araştırma kapsamında yalnızca sosyo-ekonomik nedenlerle İstanbul'a göç etmiş ve aktif olarak çalışan bireylerin yer alması, örneklemin belirli bir sosyo-ekonomik ve istihdam profiliyle sınırlı kalmasına neden olmuştur. Bu nedenle savaş, zorunlu göç veya siyasi nedenlerle yer değiştiren bireylerin ya da işgücü piyasasında yer almayan göçmenlerin deneyimleri bu çalışma kapsamında temsil edilememiştir. Dolayısıyla elde edilen bulgular farklı göç türleri, farklı sosyo-ekonomik profiller ve farklı kültürel bağlamlarda yeniden değerlendirilmelidir. Gelecek araştırmalarda farklı göçmen gruplarının—özellikle savaş, terör veya siyasi nedenlerle göç eden bireylerin—iş yaşamı deneyimleri ve kimlik gelişim süreçleri daha kapsamlı biçimde incelenebilir. Ayrıca nicel araştırmaların yanı sıra nitel veya karma yöntem araştırmaları kullanılarak göçmenlerin çalışma yaşamındaki deneyimlerinin daha derinlemesine anlaşılması sağlanabilir. Bununla birlikte gelecekte yapılacak araştırmalarda farklı şehirlerde yaşayan göçmenlerin karşılaştırmalı olarak incelenmesi, iş piyasası koşullarının kimlik gelişimi üzerindeki etkisini daha kapsamlı biçimde ortaya koyabilir.

Uygulama açısından değerlendirildiğinde, işverenlerin göçmen çalışanlara yönelik kapsayıcı ve destekleyici çalışma ortamları oluşturması, adil çalışma koşullarının sağlanması ve çalışanların sağlık hizmetlerine erişiminin kolaylaştırılması büyük önem taşımaktadır. Özellikle kurum içi mentorluk programları, kariyer gelişim destekleri ve kültürlerarası uyum eğitimleri göçmen bireylerin iş yaşamına entegrasyonunu güçlendirebilir. Bunun yanı sıra politika yapıcılarının göçmenlerin iş piyasasına katılımını kolaylaştıracak mesleki eğitim programları, dil eğitimleri ve kariyer danışmanlığı hizmetlerini yaygınlaştırmaları önerilmektedir. Ayrıca üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve kamu kurumları arasında kurulacak çok paydaşlı iş birlikleri, göçmenlerin sosyal ve ekonomik uyum süreçlerini destekleyen sürdürülebilir politikaların geliştirilmesine katkı sağlayabilir. Bu tür girişimler, göçmenlerin yalnızca iş gücü piyasasına katılımlarını değil, aynı zamanda toplumsal aidiyet ve olumlu kimlik gelişim süreçlerini de güçlendirebilir.

Kaynakça

- Allan, B. A., Autin, K. L. ve Duffy, R. D. (2021). Self-determination and meaningful work: Exploring socioeconomic constraints. *Journal of Counseling Psychology*, 68(4), 420–431. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00071>
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. ve Andritter, A. J. (2003). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, 142(2), 1-74. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00257.x>
- Arslan, G. ve Allen, K.-A. (2021). Exploring the association between coronavirus stress, meaning in life, psychological flexibility, and subjective well-being. *Psychology, Health & Medicine*, 27(4), 803-814. <https://doi.org/1.1080/13548506.2021.1876892>
- Arthur, M. B. ve Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press
- Briscoe, J. P. ve Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>
- Beaumont, S. L. ve Scammell, J. (2012). Patterns of spirituality and meaning in life related to identity. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 12(4), 345-367. <https://doi.org/10.1080/15283488.2012.716380>
- Blustein, D. L., Duffy, R., Ferreira, J. A., Cohen-Scali, V., Cinamon, R. G. ve Allan, B. A. (2020). Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103436. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103436>
- Brewer, M. B. ve Gardner, W. (1996). Who is this “we”? levels of collective identity and self representation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 83- 93.
- Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P. ve Murphy, W. M. (2012). Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 308–316. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.12.008>
- Briscoe, J. P., Hall, D. T. ve DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
- Buyukgoze-Kavas, A. ve Autin, K. L. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 64–76. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.006>
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2023). Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri. (34. Baskı). Pegem Akademi.
- Can, A. (2018). SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi (5. Baskı). Pegem Akademi.
- Crocetti, E., Albarello, F., Meeus, W. ve Rubini, M. (2023). Identities: A developmental social-psychological perspective. *European Review of Social Psychology*, 34(1), 161–201. <https://doi.org/10.1080/10463283.2022.2104987>
- Crocetti, E., Beyers, W. ve Çok, F. (2016). Shedding light on the dark side of identity: Introduction to the special issue. *Journal of Adolescence*, 47, 104–108. <http://dx.doi.org/10.1016/j.adolescence.2016.01.002>
- Çağış, Z. G., Öztekin, G. G., Aziz, I. A., Chirico, F., Rizzo, A. ve Yıldırım, M. (2023). Meaning in life and loneliness as mediators between COVID-19 anxiety and life satisfaction in the post-pandemic among the general population in Turkey: A serial mediation model. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(10), 2214-2225. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13100156>
- DeFillippi, R. J. ve Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307-324. <https://www.jstor.org/stable/2488429>
- de Hoog, N. ve Pat-El, R. (2024). Social identity and health-related behavior: A systematic review and meta-analysis. *Social Science & Medicine*, 347, 116629. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2024.116629>

- Demirdağ, S. ve Kalafat, S. (2015). Yaşamın anlamı ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 16(2), 83-95. <https://doi.org/10.17679/iuefd.16250801>
- Di Ruggiero, E., Cohen, J. E., Cole, D. C. ve Forman, L. (2015). Competing conceptualizations of decent work at the intersection of health, social and economic discourses. *Social Science & Medicine*, 133, 120–127. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.03.026>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J. ve Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206–221. <https://doi.org/10.1037/cou0000191>
- Durbin, J. ve Watson, G. S. (1951). Testing for serial correlation in least squares regression: I. *Biometrika*, 38(1/2), 159-177. <https://doi.org/10.2307/2332391>
- Ersanlı, K. ve Şanlı, E. (2015). Self-Perceived Identity Scale: A scale development study. *American International Journal of Social Science*, 4(6), 184-194.
- Eby, L. T., Butts, M. ve Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689-708. <https://doi.org/10.1002/job.214>
- Eraydın, A. (2008). The impact of globalization on different social groups: Competitiveness, social cohesion and spatial segregation in Istanbul. *Cities*, 25(4), 194-207.
- Erman, T. (1998). Becoming 'urban' or remaining 'rural': The views of Turkish rural-to-urban migrants on the 'integration' question. *International Journal of Middle East Studies*, 30(4), 541-561.
- Fidan, S. (2011). Küreselleşme sürecinde Türkiye’de gençliğin kimlik algısı (üniversite gençliği üzerine bir araştırma). (Doktora Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th ed.). Sage Publications
- Frankl, V. E. (2009). İnsanın anlam arayışı. Okuyan Us Yayıncılık.
- George, L. S. ve Park, C. L. (2016). Meaning in life as comprehension, purpose, and mattering: Toward integration and new research questions. *Review of General Psychology*, 20(3), 205–220. <https://doi.org/10.1037/gpr0000077>
- Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, 142, 113–144. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00256.x>
- Greenhaus, J. H. ve Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.2307/20159186>
- Gül, Y. (2015). Öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının demografik değişkenlere göre incelenmesi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Güler, A. (2003). Dünya ile bütünleşmede evrensel kimlik sorunu. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(5), 1-7.
- Haggard, L.M. ve Williams, D.R. (1991). Self-Identity benefits of leisure Activities. In B.L. , Driver , P.J. Brown ve G.L. Peterson (Eds.), *Benefits of leisure* (pp. 103-120). State College, PA: Venture Press.
- Hall, A. J., Goodwin, V. A., Allchurch, L., Capon, L., Farrell, V., Olufubmilayo, O. ve Griffin, R. (2024). Feeling valued at work: a qualitative exploration of allied health profession support workers. *BMC Health Services Research*, 24, 1511. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-11879-z>
- Häusser, J. A., Abdel Hadi, S., Reichelt, C. ve Mojzisch, A. (2022). The reciprocal relationship between social identification and social support over time: A four-wave longitudinal study. *British Journal of Social Psychology*, 61(4), 1465–1483. <https://doi.org/10.1111/bjso.12553>
- Heine, S. J., Proulx, T. ve Vohs, K. D. (2006). The meaning maintenance model: On the coherence of social motivations. *Personality and Social Psychology Review*, 10(2), 88-110. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1002_1
- Heintzelman, S. J., Mohideen, F., Oishi, S. ve King, L. A. (2020). Lay beliefs about meaning in life: Examinations across targets, time, and countries. *Journal of Research in Personality*, 88, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2020.104003>
- Hirschi, A., Jaensch, V.K. ve Herrmann, A. (2016). Protean career orientation, vocational identity, and self-efficacy: an empirical clarification of their relationship. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(2), 208-220. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2016.1242481>

- Hitlin, S. (2003). Values as the core of personal identity: Drawing links between two theories of self. *Social Psychology Quarterly*, 66(2), 118-137. <https://doi.org/10.2307/1519843>
- Holland, J. L., Johnston, J. A. ve Asama, N. F. (1993). The vocational identity scale: A diagnostic and treatment tool. *Journal of Career Assessment*, 1, 1-12. <http://dx.doi.org/10.1177/106907279300100102>
- Hong, R., Romans, J. S. C., Koch, J. M. ve Ramakrishnan, N. (2022). Impact of Cultural Individualism and Collectivism on Protean and Boundaryless Career Attitudes and Job Satisfaction. *Journal of Career Development*, 49(1), 218-231. <https://doi.org/10.1177/0894845320922608>
- Hortaçsu, N. (2007). Toplumsal Kimlik ve Gruplararası İlişkiler. İmge Kitabevi.
- International Labor Organization. (1999). Report of the director-general: Decent work. In *Proceedings of the International Labour Conference*, 87th Session. International Labor Organization.
- İşgüççok, Ö. (2005). 21. Yüzyılda istihdam ve insana yakışır iş. Ezgi Kitabevi.
- İçduygu, A. ve Sirkeci, İ. (1999). Cumhuriyet dönemi Türkiye'sinde göç hareketleri. İçinde O. Baydar (Ed.), 75 yılda köylerden şehirlere (ss. 249-268). Tarih Vakfı Yayınları.
- Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment. Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36(2), 184-191. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0003-066X.36.2.184>
- Jim, H. S., Richardson, S. A., Golden-Kreutz, D. M. ve Andersen, B. L. (2006). Strategies used in coping with a cancer diagnosis predict meaning in life for survivors. *Health Psychology*, 25, 753-761. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.25.6.753>
- Kale, E. ve Özer, S. (2012). İşgörenlerin çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(2), 173-196.
- Kale, E. ve Özer, S. (2020). The relationship among protean career, boundaryless career, career satisfaction, perceived employability and turnover intention. *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 11(41), 956- 1003.
- Karataş, Z. ve Tagay, Ö. (2021). The relationships between resilience of the adults affected by the covid pandemic in Turkey and Covid-19 fear, meaning in life, life satisfaction, intolerance of uncertainty and hope. *Personality and Individual Differences*, 172, 110592. <https://doi.org/1.1016/j.paid.202.110592>
- Kartol, A., Söner, O. ve Griffiths, M.D. (2023). The relationship between psychological distress, meaning in life and life satisfaction in the COVID-19 pandemic. *Anales De Psicologia/ Annals Of Psychology*, 39(2), 197-206. <https://doi.org/10.6018/analesps.518001>
- Kaya, A., Türk, N., Batmaz, H. ve Griffiths, M. (2023). Online gaming addiction and basic psychological needs among adolescents: The mediating roles of meaning in life and responsibility. *International Journal of Mental Health Addiction*, 10, 1-25. <https://doi.org/10.1007/s11469-022-00994-9>
- Krug, H., Haslam, S.A., Otto, K. ve Steffens, N.K. (2021). Identity leadership, social identity continuity, and well-being at work during COVID-19. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-10. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.684475>
- Kurt, A. (2012). Din sosyolojisi. Sentez Yayınları.
- Kutner, M. H., Nachtsheim, C. J., Neter, J. ve Li, W. (2005). *Applied linear statistical models* (5th ed.). McGraw-Hill Irwin
- Lee, S.J. (2020). Influence of protean career attitude and boundaryless career attitude on job satisfaction and career commitment in daycare teachers. *Korean Journal of Childcare and Education*, 16(4), 51-71. <https://doi.org/10.14698/jkce.2020.16.04.051>
- Lin, L. (2021). Longitudinal associations of meaning in life and psychosocial adjustment to the COVID-19 outbreak in China. *British Journal of Health Psychology*, 26(2), 525-534. <https://doi.org/1.1111/bjhp.12492>
- Luyckx, K., Goossens, L., Soenens, B. ve Beyers, W. (2006). Unpacking commitment and exploration: Preliminary validation of an integrative model of late adolescent identity formation. *Journal of Adolescence*, 29, 361-378. <http://dx.doi.org/10.1016/j.adolescence.2005.03.008>
- Marmot, M. ve Wilkinson, R. G. (Eds.). (2006). *Social determinants of health* (2nd ed.). Oxford University Press

- Martela, F. ve Steger, M. F. (2016). The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance. *Journal of Positive Psychology*, 11(5), 531–545. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1137623>
- Nam, J. S. ve Kim, S. Y. (2019). Decent work in South Korea: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behaviour*, 115, 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.006>
- Negru-Subtirica, O., Pop, E. I., Luyckx, K., Dezutter, J. ve Steger, M. F. (2016). The meaningful identity: A longitudinal look at the interplay between identity and meaning in life in adolescence. *Developmental Psychology*, 52(11), 1926–1936. <https://doi.org/10.1037/dev0000176>
- Özkan, Ö. (2020). Eğitim araştırmalarında problemin çözümü için kimlere/nereye gideceğim?. (2. Baskı). Ed. Selahattin, T. Eğitimde Araştırma Yöntemleri kitabı içinde (ss. 79-96). Nobel Yayıncılık.
- Park, C. L. (2010). Making sense of the meaning literature: An integrative review of meaning making and its effects on adjustment to stressful life events. *Psychological Bulletin*, 136(2), 257-301. <https://doi.org/10.1037/a0018301>
- Pereira, S. (2019). Empirical research on decent work: a literature review. *Scandinavian Journal of Work Organizational Psychology*, 4, 1–15. <https://doi.org/10.16993/sjwop.53>
- Peek, L. (2005). Becoming Muslim: The development of a religious identity. *Sociology of Religion*. 66(3), 215-242. <https://doi.org/10.2307/4153097>
- Peiperl, M.A. ve Baruch, Y. (1997). Back to square zero: The post-corporate career. *Organizational Dynamics*, 25(4), 7-22. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(97\)90033-4](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(97)90033-4)
- Prati, F., Crisp, R. J., Pratto, F. ve Rubini, M. (2016). Encouraging majority support for immigrant access to health services: Multiple categorization and social identity complexity as antecedents of health equality. *Group Processes & Intergroup Relations*, 19(4), 426-438. <https://doi.org/10.1177/1368430216629814>
- Redondo, R., Sparrow, P. ve Hernández-Lechuga, G. (2019). The effect of protean careers on talent retention: examining the relationship between protean career orientation, organizational commitment, job satisfaction and intention to quit for talented workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(9), 2046–2069. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579247>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Sameer, Y., Eid, Y. ve Veenhoven, R. (2022). Perceived meaning of life and satisfaction with life: A study synthesis using an online finding archive. *Frontier Psychology*, 13, 1-17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.957235>
- Schwartz, S. J., Unger, J. B., Zamboanga, B. L. ve Szapocznik, J. (2021). Rethinking the concept of acculturation: Implications for theory and research. *American Psychologist*, 76(3), 472–485. <https://doi.org/10.1037/a0019330>
- Searle, R. H. ve McWha-Hermann, I. (2021). “Money’s too tight (to mention)”: A review and psychological synthesis of living wage research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(3), 428-443. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1838604>
- Söner, O. (2023). Lise son sınıf öğrencilerinin üniversiteye kariyer geçişlerine yönelik bir model önerisi. Nobel Akademi Yayıncılık.
- Söner, O., Dünder, F., Koşar, M., Şarlayan, G., Ece, F. ve Kangal, Y. (2024). Eğitim yöneticilerinin kariyer başarılarının sırrı: Sınırsız ve çok yönlü kariyer yoluyla demografik değişkenlerin gücünün keşfi. *Journal of Management Theory and Practices Research*, 5(1), 1-14.
- Stavrova O. ve Luhmann M. (2016). Are conservatives happier than Liberals? Not always and not everywhere. *Journal of Research Personality*, 63, 29–35. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2016.04.011>
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S. ve Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80–93. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80>

- Steger, M. F., Kashdan, T. B. ve Oishi, S. (2008). Being good by doing good: Daily eudaimonic activity and well-being. *Journal of Research in Personality*, 42(1), 22-42. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2007.03.004>
- Steger, M. F., Kashdan, T. B., Sullivan, B. A. ve Lorentz, D. (2008). Understanding the search for meaning in life: Personality, cognitive style, and the dynamic between seeking and experiencing meaning. *Journal of Personality*, 76, 199-228. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6494.2007.00484.x>
- Sugimura, K. (2020). Adolescent identity development in Japan. *Child Development Perspectives*, 14(2), 71-77. <https://doi.org/10.1111/cdep.12359>
- Sullivan, S. E. ve Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571. <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>
- Sutin, A.R., Luchetti, M., Aschwanden, D., Stephan, Y., Sesker, A.A. ve Terracciano, A. (2023). Sense of meaning and purpose in life and risk of incident dementia: New data and meta-analysis. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 105, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.archger.2022.104847>
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson.
- Tajfel, H. (1974). Social identity and intergroup behaviour. *Social Science Information*, 13(2), 65-93. <https://doi.org/10.1177/053901847401300204>
- Thoits, P. A. (2011). Mechanisms linking social ties and support to physical and mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, 52(2), 145-161. <https://doi.org/10.1177/00221465103955>
- United Nations. (1948). Universal Declaration of Human Rights. UN General Assembly, 217 A (III). <http://www.refworld.org/docid/3ae6b3712c.html>
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., Hardy, S. A., Kim, S. Y., Lee, R. M., Armenta, B. E., Whitbourne, S. K., Zamboanga, B. L., Brown, E. J., Williams, M. K. ve Agocha, V. B. (2013). Good choices, poor choices: Relationship between the quality of identity commitments and psychosocial functioning. *Emerging Adulthood*, 1(3), 163-174. <https://doi.org/10.1177/2167696813484004>
- Waters, L., Briscoe, J. P., Hall, D. T. ve Wang, L. (2014). Protean career attitudes during unemployment and reemployment: A longitudinal perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 405-419. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.003>
- Weinreich, P. (2005). Identity exploration: Theory into practice. In P. Weinreich & W. Saunderson (Eds.), *Analysing identity: Cross-cultural, societal and clinical contexts* (pp. 77-112). Routledge.
- Wright, S. C. (2009). The next generation of collective action research. *Journal of Social Issues*, 65(4), 859-879. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2009.01628.x>
- Wong, P. T. P. (2014). Viktor Frankl's meaning-seeking model and positive psychology. In A. Batthyany ve P. Russo-Netzer (Eds.), *Meaning in positive and existential psychology* (pp. 149-184). Springer Science+Business Media.
- Yıldırım, M., Kızılgeçit, M., Seçer, İ., Karabulut, F., Angın, Y., Dağcı, A., Vural, M.E., Bayram, N.N. ve Çinici, M. (2021). Meaning in life, religious coping, and loneliness during the coronavirus health crisis in Turkey. *Journal of Religion and Health*, 60(4), 2371-2385. <https://doi.org/10.1007/s10943-020-01173-7>
- Yu, E. A. ve Chang, E. C. (2021). Relational meaning in life as a predictor of interpersonal well-being: A prospective analysis. *Personality and Individual Differences*, 168, 110377. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110377>
- Zikic, J., Bonache, J. ve Cerdin, J. L. (2010). Crossing national boundaries: A typology of qualified immigrants' career orientations. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 667-686. <https://doi.org/10.1002/job.705>