

ISSN: 2651-5482

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi

Journal of Career Counseling



Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği

KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI DERGİSİ
JOURNAL OF CAREER COUNSELING

Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği Yayınıdır
Publication of Turkish Psychological Counseling and Guidance Association

Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği Adına Sahibi/Owner
Oğuz Özat

Baş Editör/Editor-in-chief
Prof. Dr. Erdal Hamarta

Editörler/Editors
Prof. Dr. Kemal Öztemel
Prof. Dr. Ayşenur Büyükgöze Kavas
Doç. Dr. Oğuzhan Kırdök

Ulusal ve Uluslararası Akademik Danışmanlar Kurulu
National and International Advisory Board

Prof. Dr. Diğdem Müge Siyez
Prof. Dr. Feride Bacanlı
Prof. Dr. Fidan Korkut Owen
Prof. Dr. Itamar Gati
Prof. Dr. Laura Nota
Prof. Dr. Mark Savickas
Prof. Dr. Metin Pişkin
Prof. Dr. Zeynep Hamamcı
Prof. Dr. Erkan Işık

**Yayın İdare Merkezi Adres-Tel./Publication Management Center Address-
Phone**

Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği
Öncebeci Mah. Umut Sok. No.50/4 Kolej/ANKARA Tel: 0312 430 3674
Dergi web sayfası/Journal web page
<http://dergipark.gov.tr/kpdd>

Makaleler	Sayfa
Editörlerden	ii
Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması	1-18
Adaption of the Career Resources Questionnaire-Adolescent Version: A Validity and Reliability Study Kemal Öztemel, Oğuz Mercan	
Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması	19-33
Future Decent Work Scale: Validity and Reliability Study Ayşe Keser, Ayşenur Büyükgöze-Kavas	



Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği
Turkish Psychological Counseling and Guidance Association
Genel Merkez / Central Office

EDİTÖRLERDEN

Açık Erişim

FROM EDITORS

Open Access

Değerli meslektaşlarımız ve okurlarımız,

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi'nin Haziran-2022 sayısını yayınlamaktan mutluluk duyuyoruz. Bu sayı ile birlikte sekizinci sayımızı yayımlamış bulunmaktayız. Dergimize yönelik düzenli bir ilgi olduğunu gözlemlemekle birlikte alanda çalışan araştırmacıların daha fazla ilgi göstermesi, derginin hem yerel hem de uluslararası indekslere kabul edilmesine ivme kazandıracaktır. Gelecek sayılarımız için de çalışmalarınızı merak ve heyecanla bekliyoruz.

Bu sayıyı incelediğinizde iki araştırma makalesinin yer aldığını görebilirsiniz. Dergimizin yeni sayısına katkıda bulunan tüm yazarlarımıza en içten şükranlarımızı sunuyoruz. Aynı zamanda dergiye değerlendirilmek üzere gönderilen çalışmalarını, yoğun iş yüklerine ve çalışma tempolarına rağmen büyük bir özveriyle değerlendiren ve hem alanın hem de derginin gelişmesine ve güçlenmesine katkıda bulunan değerli hakemlerimize sonsuz teşekkürlerimizi bildiririz.

Son söz olarak dergimizin yayın hayatına güçlü bir şekilde ilerleyebilmesi için desteğe ihtiyacımız olduğunu belirtmek isteriz. Bu bağlamda çalışmalarınızla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi'ne destek olacağınızı umuyoruz.

Baş Editör

Dr. Erdal Hamarta

Editörler

Dr. Kemal Öztemel, Dr. Ayşenur Büyükgöze-Kavas, Dr. Oğuzhan Kırdök

RESEARCH

Open Access

ARAŞTIRMA

Açık Erişim

Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması

Adaption of the Career Resources Questionnaire-Adolescent Version: A Validity and Reliability Study

Kemal Öztemel , Oğuz Mercan 

Yazar Bilgileri

Kemal Öztemel

Prof. Dr., Gazi Üniversitesi,
Ankara, Türkiye,
koztemel@gmail.com

Oğuz Mercan

Uzm. Psik. Dan., Milli Eğitim
Bakanlığı, Eskişehir, Türkiye,
oguzmercan26@gmail.com

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun (KKÖ-EF) Türkçeye uyarlanarak psikometrik özelliklerinin incelenmesidir. Araştırmanın çalışma grubunu, ortaokul ve lise düzeyinde eğitim gören 500'ü kız, 417'si erkek toplam 917 ergen birey oluşturmaktadır. KKÖ-EF'in geçerlik çalışması için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, ölçeğin orijinal halindeki gibi 12 alt boyuttan oluştuğunu göstermektedir. KKÖ-EF'in ölçüm değişmezliğine ilişkin elde edilen bulgular, son kariyer seçimine göre ölçüm değişmezliğinin sağlandığını göstermektedir. Ölçekteki alt boyutlara ait Cronbach alfa (α) iç tutarlık katsayıları .76 ile .91 arasında, test tekrar test korelasyon katsayıları ise .49 ile .76 arasında farklılaşmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, KKÖ-EF'nin ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer kaynaklarını değerlendirmede kullanabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler

Kariyer Gelişimi
Kariyer Kaynakları
Ölçek Uyarlama

Keywords

Career Development
Career Resources
Scale Adaptation

Makale Geçmişi

Geliş: 31/05/2022

Düzeltilme: 10/06/2022

Kabul: 23/06/2022

ABSTRACT

The aim of the this study was to adapt the Career Resources Questionnaire-Adolescent Version into Turkish context and to examine the psychometric properties. The sample consisted of 917 adolescents (500 girls and 417 boys) studying in secondary and high schools. The confirmatory factor analysis results for the validity study of CRQ-A show that the scale consists of 12 sub-dimensions as in its original form. The measurement invariance results indicated that the CRQ-A shows measurement invariance across last career decision making status. Cronbach's alpha (α) internal consistency coefficients for the sub-dimensions in the scale ranged from .76 to .91, test-retest correlations differ between .49 and .76. The findings obtained as a result of the research show that CRQ-A is a valid and reliable measurement tool that can be used in evaluating the career resources of individuals in adolescence.

Atıf için: Öztemel, K. ve Mercan, O. (2022). Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlilik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(1), 1-18.

Etik Bildirim: Bu araştırma, Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 8 Nisan 2022 tarih E.333701 sayılı onayı ile yürütülmüştür.

GİRİŞ

Kariyer gelişimi çocukluk döneminden başlayarak yaşam boyu devam eden bir süreci ifade etmektedir (Porfeli ve Lee, 2012). Çocukluk döneminden sonra gelen ve bireyin yetişkinlik yaşamına doğru ilerlediği ergenlik dönemi ise kariyer gelişimi açısından kritik bir evreyi oluşturmaktadır. Ergenlik döneminde bireyler mesleki ilgi alanları hakkında farkındalıklarını arttırarak gelecek yaşamları hakkında daha fazla düşünmeye başlamaktadırlar (Super, 1990). Artan farkındalık ve geleceğe yönelik düşünme süreciyle birlikte ergenlik dönemindeki bireylerin, kariyer planlama süreçlerine ilişkin fayda sağlayabilecek tutumları, yeterlilikleri ve kaynakları geliştirmeleri önemli görülmektedir (Hartung, Porfeli ve Vondracek, 2005). Bu noktada bireylerin kariyer gelişim süreçlerine ve kariyer kaynaklarına vurgu yapan kariyer hazırbulunuşluluğu (career preparedness)* kavramı ön plana çıkmaktadır.

Kariyer hazırbulunuşluluğu, kariyer planlama tutumları, sosyal destek, kariyer kararı verme bilgisi gibi yapıları içinde barındıran ve bu yapıları kapsayan çok boyutlu bir kavramdır (Marciniak, Hirschi, Johnston ve Haenggli, 2021). Bu yapılar aynı zamanda kariyer hazırlığının (career readiness) da göstergeleri olarak belirtilmektedir (Hirschi, 2012). Kariyer hazırbulunuşluluğu; bilgi ve beceriler, motivasyon, çevre ve faaliyetler olmak üzere dört boyutta ele alınmaktadır. Bilgi ve beceriler boyutunda mesleki uzmanlık, iş gücü piyasası bilgisi ve transfer edilebilir beceriler, motivasyon boyutunda kariyer katılımı, güveni ve belirginliği, çevre boyutunda, okuldan, aileden ve arkadaşlardan algılanan sosyal destek, faaliyetler boyutunda ise profesyonel ağ oluşturma, kariyer araştırma ve kendini araştırma alt boyutları yer almaktadır (Marciniak vd., 2021).

Bilgi ve beceriler boyutunda içerisinde yer alan mesleki uzmanlık, belirli iş alanlarında etkili performans göstermek için gerekli olan yeterliklere sahip olmayı ifade etmektedir (Van der Heijden, de Lange, Demerouti ve Van der Heijde, 2009). İşgücü piyasası bilgisi ise mevcut iş gücünün bugünkü durumu hakkında bilgi sahibi olmakla birlikte gelecekteki olası durumu hakkında fikir yürütmek olarak da açıklanmaktadır (Thuy, Hansen ve Price, 2001). Bu boyutta belirtilen son kariyer kaynağı alt boyutu olan transfer edilebilir beceriler ise bireylerin iş yaşamlarında fark yaratmalarını sağlayan ve gelişime açık özelliklerine vurgu yapan bir alt boyutu oluşturmaktadır (Botke, Jansen, Khapova ve Tims, 2018).

Bireylere duygusal ve somut destek sağlamak, bireylerin kariyer gelişim süreçlerine motive olmaları açısından kritik bir rol üstlenmektedir (Hirschi, 2009). Bununla birlikte son yıllarda yapılan çalışmalarda kariyer yaşamına yönelik katılım, güven ve belirginlik gibi motivasyonel faktörler ön plana çıkmaktadır (Amatea, Cross, Clark ve Bobby, 1986). Bu anlamda motivasyon boyutu içerisinde yer alan kariyer katılımı, bireylerin çalışma rolüne olan bağlılıklarını ve bu rolle kendilerini özdeşleştirmelerini ifade etmektedir (Marciniak vd., 2021). Kariyer güveni ise bireylerin ideallarına ulaşma gayretlerini sürdürmeye yarayan etkili inançlar olarak ifade edilmektedir (Pan vd., 2018). Kariyer güveni, ergenlik döneminin sonlarından itibaren başlayan iş arama sürecinde karşı karşıya kalacakları problemleri çözme konusunda kendilerini yeterli olarak hissetmelerini sağlamaktadır (Cai vd., 2015; Savickas, 2013). Motivasyon boyutu içerisinde yer alan son alt boyut olan kariyer belirginliği ise bireylerin özellikle kariyer geçişlerinde izleyecekleri eğitimsel ve mesleki yollar hakkında önemli ölçüde bilgiler sağlayabilmektedir (Chan, 2017). Kariyer belirginliğini ifade eden bireylerin geleceğe yönelik daha özgüvenli yaklaşımları ifade edilirken, kariyer belirsizliğini yaşayan bireyler

*Career preparedness kavramı Türkçeye “kariyer hazırbulunuşluluğu”, “kariyer hazır oluş” ya da “kariyer hazırlığı” olarak çevrilebilecek bir kavram olarak göze çarpmaktadır. Bu çalışmada “kariyer hazırbulunuşluluğu” çevirisi tercih edilmiştir.

içinse gelecekte kariyerlerine ilişkin bir takım olumsuz sonuçlar yaşamaları olası bir durum olarak ifade edilmektedir (Gutman ve Schoon, 2012).

Çevreden algılanan ve destekleyici nitelikteki sosyal ilişkiler, bireylerin ilişkilerini birer güç kaynağı olarak kullanmalarını sağlamakta (Hobfoll, 2001); bireylerin okuldan, aileden ve arkadaşlarından algıladıkları sosyal destek, kariyer gelişimleri açısından önemli bir kaynağı oluşturmaktadır (Perry, Liu ve Pabian, 2010). Super (1990), ergenlik dönemindeki bireylerin hayatlarında yer alan ve kritik bir rol üstlenen sosyal yapıların, kariyer gelişimlerinin üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu vurgulamaktadır. Bu sosyal yapılardan biri olan okullar ve okuldan algılanan sosyal destek, bireylerin kariyer kaynaklarını kullanarak kariyer gelişimlerini şekillendirmede önemli bir konumda yer almaktadır (Hirschi, Niles ve Akos, 2011). Okul ortamında öğretmen desteğinin kariyer kaynaklarını aktif olarak kullanmakla birlikte bireylerin kariyer karar verme sürelerindeki öz yeterliklerini ve kariyer beklentilerini şekillendirmede (Metheny, McWhirter ve O'Neil, 2008) ve kariyer araştırma davranışlarını geliştirmede (Eccles, 2009) önemli bir etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca okul içerisinde bireyin sınıf ortamından aldığı destek, kariyer gelişimi açısından önemli bir kaynağı oluşturmaktadır (Lazarides, Rohowski, Ohlemann ve Ittel, 2015). Çevre boyutunda yer alan bir diğer kaynak ise aileden algılanan sosyal destektir. Ailelerin çocuklarının eğitime olan destekleri, çocukların akademik başarısı başta olmak üzere gelişimleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Levine ve Sutherland, 2013). Aileler çocuklarının benlik kavramını biçimlendirmede ve yeteneklerini geliştirici ortamlar hazırlamada önemli bir rol üstlenmektedir (Kuzgun, 2014). Ayrıca aileler, özellikle ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer gelişiminde önemli bir destek kaynağı olarak görülmektedir (Alliman-Brissett, Turner ve Skovholt, 2004; Choi, Kim ve Kim, 2015; Otto, 2000; Sickinger, 2012). Bu boyutta yer alan son kaynak arkadaşlardan algılanan sosyal destektir. Ergenlik dönemindeki bireylerin sosyal destek kaynakları arasında arkadaşlar önemli bir yer tutmakta ve kariyer gelişim süreçlerinde etkili bir unsur olarak göze çarpmaktadırlar (Paa ve McWhirter, 2000).

Faaliyetler, kariyer hazırbulunuşluluğu yapısı içerisinde ifade edilen dördüncü boyut olarak olarak belirmektedir. Faaliyetler boyutu içerisinde profesyonel ağ oluşturma, kariyer araştırma ve kendini araştırma alt boyutlarına yer verilmektedir. Bu alt boyutlardan ilki olan profesyonel ağ oluşturma, bireylerin kariyer gelişimlerini sürdürmeleri amacıyla sosyal bağlantılar kurma, bu bağlantıları sürdürme ve kullanma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Marciniak vd., 2021). Faaliyetler boyutunda yer alan bir diğer alt boyut, kariyer araştırma olarak ifade edilmektedir. Kariyer araştırma, kariyer hazırbulunuşluluğu içerisinde bireylerin özellikle ergenlik döneminde kariyer yaşantılarına dair seçenekleri araştırdıkları bir süreci belirtmektedir (Korkut-Owen ve Eraslan-Çapan, 2020). Ergenlik döneminde kariyer gelişimi içerisinde yer alan kariyer araştırma ve keşif davranışlarının temel görevi, gerçekçi ve geçerli bir meslek seçimi yapabilmek için bireyin kendisini, iş dünyasını ve meslekleri öğrenmesi şeklinde ifade edilmektedir (Greenhaus ve Connolly, 1982). Bu dönemde kariyer araştırma davranışlarının birey tarafından gerçekleştirilmesi, sağlıklı bir kariyer gelişimi açısından kritik bir rol üstlenmektedir (Blustein ve Philips, 1988; Cheung ve Arnold, 2010). Faaliyetler boyutunda yer alan son kariyer kaynağı ise kendini araştırmadır. Kendini araştırma, bireyin kariyer gelişimine yönelik olarak kendi yetenek, ilgi ve mesleki değerleri ile kişiliğine yönelik özelliklerini tanımasını içeren bir yapıyı simgelemektedir (Stumpf, Colarelli ve Hartman, 1983). Kariyere yönelik kendini araştırmayı içeren düşünceler ile davranışların, özellikle okul ortamında bireylerin kariyer gelişimlerini şekillendirdiği ifade edilmektedir (Blustein, 1988).

Yukarıda belirtilen kariyer kaynaklarının içeriği ve kapsamı dikkate alındığında, ergenlik dönemindeki bireylerin yaşamları boyunca kariyer gelişimlerinde aktif şekilde rol alarak farklı kaynakları geliştirmeleri, bu

kaynakları sürdürmelerinin ve yaşamlarında bu kaynaklardan elde ettikleri bilgileri uygulamalarının kariyer gelişimleri açısından önem taşıdığı düşünülmektedir (Hall, 2001). Bu anlamda ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer kaynaklarını belirlemek, yapılacak çalışmaları planlama ve sürdürme açısından bir gereklilik olarak ön plana çıkmaktadır. Bu gereklilik doğrultusunda, ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer kaynaklarını değerlendirmeye yönelik ölçme araçlarına alanyazında ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir.

Alanyazında ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer kaynakları içerisinde yer alan farklı kaynakları belirlemeye yönelik bazı ölçme araçlarına rastlanılmaktadır. Bu ölçme araçlarından ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer kaynakları içerisinde sosyal desteği vurgulayan Ergen-Ebeveyn Kariyer Uyumu Ölçeği (Bacanlı, Yıldız-Akyol, Kaynak ve Özhan, 2018), Kariyere İlişkin Ebeveyn Desteği Ölçeği (Güneş, 2015) ve Kariyere İlişkin Ebeveyn Destek Algısı Ölçeği (Karamenderes ve Siyez, 2022) ile gelişimsel boyutta kariyer kaynaklarına vurgu yapan Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği (Bacanlı, Özer ve Sürücü, 2007) ve ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer davranışları ve kariyer planlama becerilerine vurgu yapan Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri'nin (Öztemel ve Yıldız-Akyol, 2021) ergenlik dönemindeki bireylerin belirli kariyer kaynaklarını belirlemeyi amaçladıkları görülmektedir. Öte yandan yetişkinlik dönemindeki bireylerin kariyer kaynaklarını değerlendirebilmek amacıyla Hirschi, Nagy, Baumeler, Johnston ve Spurr (2018) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Ayaz (2021) tarafından uyarlanan Kariyer Kaynakları Ölçeği'ne de alanyazında rastlanılmaktadır. Bu bağlamda, ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer kaynaklarını bütünsel bir şekilde değerlendirmeye yönelik bir ölçme aracına ihtiyaç duyulduğu düşünülmekte; ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer kaynaklarını bütünlendirici bir bakış açısıyla ele alan Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun psikometrik özelliklerinin incelenerek Türkçeye uyarlanmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu anlamda bu çalışmanın amacı, Marciniak vd. (2021) tarafından geliştirilen Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun Türkçeye uyarlanmasıdır.

YÖNTEM

Bu bölüm altında çalışma grubu, etik bildirim, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi başlıklarına yer verilmiştir.

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu, 500'ü (%54.5) kız, 417'si (%45.5) erkek toplam 917 ergen birey oluşturmuştur. Çalışma grubunda 493 (%53.8) lise, 424 (%46.2) ortaokul düzeyinde eğitim gören birey yer almıştır. Katılımcıların yaş aralığı 11 ile 18 arasında değişmektedir. Yaş ortalaması ise $\bar{X} = 14.57$ 'dir ($SS = 1.90$). Çalışma grubunda yer alan katılımcıların 103'ü (%11.2) altıncı sınıf, 158'i (%17.2) yedinci sınıf, 163'ü (17.8) sekizinci sınıf, 112'si (%12.2) dokuzuncu sınıf, 130'u (%14.2) onuncu sınıf, 155'i (%16.9) on birinci sınıf ve 96'sı (%10.5) on ikinci sınıf düzeyindedir.

Katılımcılardan 62'si (%6.8) düşük, 767'si (%83.6) orta ve 88'i (%9.6) yüksek sosyoekonomik düzeye sahip olduğunu beyan etmişlerdir. Akademik başarı açısından ise katılımcıların 87'si (%9.5) düşük, 637'si (%69.5) orta ve 193'ü (%21) yüksek akademik başarıya sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Son olarak araştırmanın çalışma grubunda yer alan ve lise düzeyinde eğitim gören katılımcılara "Kariyer seçiminiz (meslek seçiminiz) hakkında son kararınızı verdiniz mi?" sorusu yöneltilmiş, katılımcılardan 251'i (%50.9) evet, 242'si (%49.1) hayır yanıtı vermişlerdir.

Etik Bildirim

Bu araştırmanın tüm sürecinde etik ilke ve sorumluluklara uygun davranılmıştır. Bu anlamda ilk olarak ölçeği geliştiren sorumlu yazardan ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmasını yapmak amacıyla izin alınmıştır. Ardından Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan gerekli izin alınmıştır. Daha sonra veri toplama sürecinin gerçekleştirildiği ilin Milli Eğitim Müdürlüğünden araştırma izni alınmıştır. Verilerin toplanması sürecinde, katılımcıların ve ebeveynlerinin bilgilendirilmiş onam formu kullanılarak araştırmaya gönüllü olarak katılım göstermelerine dikkat edilmiştir. Verilerin toplanması sürecinde katılımcıların diledikleri zaman neden göstermeksizin araştırmadan çekilebilecekleri ifade edilmiştir. Araştırma kapsamında katılımcıları tanımlayıcı herhangi bir kişisel bilgiye yer verilmemiştir.

Etik Kurul Adı: Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu

Onay Tarihi: 8 Nisan 2022

Onay Belge Numarası: E.333701

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu. Araştırmacılar tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu, katılımcıların cinsiyet, yaş, sınıf, gelir ve akademik başarı düzeyi gibi demografik bilgileri ile “Kariyer seçiminiz (meslek seçiminiz) hakkında son kararınızı verdiniz mi?” sorusunu içermektedir.

Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu. Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu (Career Resources Questionnaire-Adolescent Version) Marciniak vd. (2021) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer kaynaklarını belirlemeye yönelik olarak 186 ve 1004 katılımcıdan oluşan iki ayrı çalışma grubu üzerinde test edilmiştir. Ölçekte toplam 36 madde yer almaktadır. Ölçekte her biri 3 maddeden oluşan ve mesleki uzmanlık, iş gücü piyasası bilgisi, transfer edilebilir beceriler, kariyer katılımı, kariyer güveni, kariyer belirginliği, okuldan, aileden ve arkadaşlardan algılanan sosyal destek, profesyonel ağ oluşturma, kariyer araştırma ve kendini araştırma olarak adlandırılan 12 alt boyut bulunmaktadır; maddeler 5'li Likert tipi (1= Hiç doğru değil, 5= Tamamen doğru) değerlendirme üzerinden yanıtlanmaktadır. Alt boyutların Cronbach alfa (α) iç tutarlık katsayıları .69 ile .90 arasında; madde faktör yükleri ise .49 ile .90 arasında farklılaşmaktadır. Ölçeğin uyum indeksleri açısından ise yeterli ölçütleri karşıladığı ifade edilmektedir (Marciniak vd., 2021). Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun puanlanması, her bir alt boyuta ait toplam puanların o alt boyutta yer alan madde sayısına bölünmesiyle elde edilen ortalama puanlar üzerinden yapılmaktadır.

Ölçeğin Türkçeye Uyarlanması

Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun Türkçeye uyarlanmasında sistematik bir süreç yürütülmüştür. İlk olarak orijinal ölçeğin geliştirilme çalışmasındaki sorumlu yazara e-mail yoluyla ulaşılarak ölçeğin uyarlanmasına yönelik gerekli izinler alınmıştır. Daha sonra ölçekte yer alan yönerge, derecelendirme, alt boyutlar ve tüm maddeler, rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında çalışan 3 uzmana gönderilerek Türkçe için çeviri sürecinin gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır. Ardından bu çalışmanın sorumlu ve ikinci yazarı tarafından tüm çeviriler incelenerek her bir maddeyi en uygun şekilde açıklayan ifadeler seçilmiştir. Daha sonraki aşamada oluşturulan Türkçe form, İngilizce dil bilgisi alanında çalışan 1 uzmana gönderilerek geri çeviri süreci yürütülmüş; orijinal form ile ifadelerin anlamsal olarak uyduğu görülmüştür. Son aşamada ise ölçek, Türkçe dil bilgisi alanında çalışan bir uzmana gönderilerek anlam ve dil bilgisi yönünden incelenmiştir. Elde edilen nihai form ile birlikte veri toplama aşaması için etik kurul izni ve uygulama izinleri alınarak süreç tamamlanmıştır.

Verilerin Toplanması

Verilerin toplanması yüz yüze ve çevrim içi araçların kullanılması şeklinde gerçekleştirilmiştir. Yüz yüze toplanan verilerde, ilk olarak katılımcılara araştırmanın amacı, gönüllü katılım ve süre gibi konularda bilgi verilmiştir. Ardından çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden katılımcılarla veri toplama süreci yürütülmüştür. Yüz yüze toplanan verilerde her bir uygulama yaklaşık 15 dakika sürmüştür.

Çevrim içi araçlar kullanılarak toplanan verilerde ise veri toplama araçlarından önce araştırmanın amacı ve gönüllü katılım başta olmak üzere çeşitli bilgiler verilmiştir. Daha sonra veri toplama araçları katılımcıların gerekli işaretlemeleri yapmaları amacıyla ayrı sayfalarda sunulmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin analizi, SPSS 24.0, JASP 0.14.1.0 ve LISREL 8.8 programları aracılığıyla sağlanmıştır. Uyarılama çalışması yapılan ölçme aracındaki yapının Türkçe için doğrulanması, Doğrulayıcı Faktör Analizi yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizi ile ortaya çıkan uyum indekslerinin değerlendirilmesinde χ^2/sd için $\chi^2/sd \leq 2$ mükemmel; $2 \leq \chi^2/sd \leq 3$ kabul edilebilir uyum (Kline, 2011), CFI için $.95 \geq$ mükemmel uyum (Bentler, 1980), RMSEA için $\leq .05$ mükemmel (Browne ve Cudeck, 1993) ve SRMR için $.05 \leq$ mükemmel, $.05 \leq SRMR \leq .10$ kabul edilebilir uyum (Schermele-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003) ölçütleri kullanılmıştır. Faktör analizi öncesinde elde edilen verilere yönelik normallik varsayımı, kayıp veri ve uç değer analizi ile örneklem yeterliği gibi temel varsayımlar test edilmiştir. Bununla birlikte Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun lise düzeyinde eğitim gören katılımcıların kariyer seçimi (meslek seçimi) konusunda son kararını verme durumuna göre ölçüm değişmezliği analiz edilmiş ve aynı katılımcı grubun kariyer seçimi (meslek seçimi) konusunda gruplar arası karşılaştırmaları incelenmiştir.

Türkçeye uyarılama çalışması gerçekleştirilen Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun güvenilirliğinin test edilmesi için, her bir alt boyuta ait Cronbach alfa (α) iç tutarlık katsayısının hesaplanması amaçlanmıştır. Ayrıca ilk uygulamadan 2 hafta sonra aynı ölçek 159 katılımcıya yeniden uygulanarak iki ölçüm arasındaki test tekrar test korelasyonu hesaplanmıştır.

BULGULAR

Bu bölüm altında betimsel istatistiklere, ölçeğin geçerliğine ve güvenilirliğine ilişkin bulgulara ve kariyer karar verme durumuna göre grup karşılaştırmalarına yer verilmiştir.

Betimsel İstatistikler

Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nda yer alan 12 alt boyuta ilişkin betimsel istatistiklere, Tablo 1'de yer verilmiştir. Analizler öncesinde ilk olarak normallik varsayımı test edilmiştir. Buna göre alt boyutlarda yer alan verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1.50 arasında olduğu, buna göre verilerin normal dağılımdan geldiği söylenebilir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Öte yandan alt boyutlara ilişkin ortalama puanların 2.94 ile 4.09 arasında farklılaştığı görülmüştür.

Tablo 1. Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistikler

Alt Boyut	\bar{X}	SS	(α)	Çarpıklık	Basıklık
MU	3.65	.87	.76	-.53	.10
İPB	2.94	.99	.81	.07	-.49
TEB	3.50	.91	.78	-.31	-.18
KK	4.01	.94	.78	-.96	.36
KG	3.87	.95	.82	-.82	.11
KB	3.64	1.16	.85	-.57	-.70
OASD	3.05	1.21	.88	-.07	-1
AİASD	3.91	1.08	.84	-.98	.23
ARASD	3.10	1.23	.91	-.20	-.96
PAO	3.82	1.03	.85	-.83	.06
KA	3.58	1	.79	-.47	-.32
KEA	4.09	.92	.77	-1	.50

MU: Mesleki uzmanlık, İPB: İş gücü piyasası bilgisi, TEB: Transfer edilebilir beceriler, KK: Kariyer katılımı, KG: Kariyer güveni, KB: Kariyer belirginliği, OASD: Okuldan algılanan sosyal destek, AİASD: Aileden algılanan sosyal destek, ARASD: Arkadaşlardan algılanan sosyal destek, PAO: Profesyonel ağ oluşturma, KA: Kariyer araştırma, KEA: Kendini araştırma

Ölçeğin Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Tablo 2. Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Grup	χ^2	sd	χ^2/sd	CFI	RMSEA	SRMR
Genel	1546.68	582	2.66	.97	.044	.062
Lise	1189.44	582	2.04	.97	.046	.069
Ortaokul	1121.23	582	1.93	.96	.049	.070

Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun yapı geçerliği doğrulayıcı faktör analizi yöntemi ile test edilerek elde edilen değerler Tablo 2'de sunulmuştur. Buna göre, orijinal ölçekte yer alan 12 faktörlü yapı tüm gruplar için doğrulanmıştır. Elde edilen değerlere göre, χ^2/sd değeri yönünden ortaokul grubundan elde edilen verilerin mükemmel; genel gruptan ve lise grubundan elde edilen verilerin kabul edilebilir uyuma sahip olduğu (Kline, 2011), CFI değeri açısından tüm gruplardan elde edilen verilerin mükemmel (Bentler, 1980), RMSEA değeri açısından tüm gruplardan elde edilen verilerin mükemmel (Browne ve Cudeck, 1993), SRMR değeri açısından ise tüm gruplardan elde edilen verilerin kabul edilebilir düzeyde (Schermelleh-Engel vd., 2003) uyuma sahip oldukları söylenebilir. Modelden elde edilen madde faktör yükleri ile orijinal çalışmada elde edilen faktör yüklerine Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3. Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu orijinal ve uyarlama çalışmalarına ait faktör yükleri

Faktör	Madde	Orijinal Çalışma	Uyarlama Çalışması
MU	Madde1	.72	.76
	Madde2	.67	.76
	Madde3	.75	.63
İPB	Madde4	.81	.69
	Madde5	.85	.82
	Madde6	.85	.78
TEB	Madde7	.76	.71
	Madde8	.77	.83
	Madde9	.80	.69
KK	Madde10	.49	.50
	Madde11	.72	.86
	Madde12	.75	.87
KG	Madde13	.67	.77
	Madde14	.77	.80
	Madde15	.71	.75
KB	Madde16	.81	.83
	Madde17	.90	.77
	Madde18	.73	.82
OASD	Madde19	.85	.77
	Madde20	.72	.88
	Madde21	.74	.88
AİASD	Madde22	.78	.82
	Madde23	.77	.88
	Madde24	.88	.70
ARASD	Madde25	.89	.86
	Madde26	.81	.87
	Madde27	.82	.89
PAO	Madde28	.81	.79
	Madde29	.81	.85
	Madde30	.77	.78
KA	Madde31	.73	.73
	Madde32	.81	.79
	Madde33	.72	.73
KEA	Madde34	.72	.69
	Madde35	.74	.81
	Madde36	.64	.69

MU: Mesleki uzmanlık, İPB: İş gücü piyasası bilgisi, TEB: Transfer edilebilir beceriler, KK: Kariyer katılımı, KG: Kariyer güveni, KB: Kariyer belirginliği, OASD: Okuldan algılanan sosyal destek, AİASD: Aileden algılanan sosyal destek, ARASD: Arkadaşlardan algılanan sosyal destek, PAO: Profesyonel ağ oluşturma, KA: Kariyer araştırma, KEA: Kendini araştırma

Ölçeğin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun güvenilirliğini test etmek amacıyla alt ölçeklere yönelik Cronbach alfa (α) iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Buna göre mesleki uzmanlık alt boyutu için Cronbach alfa (α) iç tutarlık katsayısı .76, iş gücü piyasası bilgisi için .81, transfer edilebilir beceriler için .78, kariyer katılımı için .78, kariyer güveni için .82, kariyer belirginliği için .85, okuldan algılanan sosyal destek için .88, aileden algılanan sosyal destek için .84, arkadaşlardan algılanan sosyal destek için .91, profesyonel ağ oluşturma için .85, kariyer araştırma için .79 ve kendini araştırma için .77 olarak bulunmuştur. Elde edilen

Cronbach alfa iç tutarlık katsayılarının .70 ve üzerinde olması, ölçme aracına ilişkin hesaplanan puanların güvenilir olduğuna işaret etmektedir (Nunnally, 1978).

Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun ilk uygulamasından 2 hafta sonra aynı form 159 katılımcıya yeniden uygulanmıştır. İlk ve son uygulama arasındaki test tekrar test güvenilirlik katsayıları ölçeğin tamamı için .76, mesleki uzmanlık alt boyutu için .63, iş gücü piyasası bilgisi için .57, transfer edilebilir beceriler için .53, kariyer katılımı için .55, kariyer güveni için .56, kariyer belirginliği için .69, okuldan algılanan sosyal destek için .61, aileden algılanan sosyal destek için .57, arkadaşlardan algılanan sosyal destek için .66, profesyonel ağ oluşturma için .52, kariyer araştırma için .56 ve kendini araştırma için .49 olarak bulunmuştur. Elde edilen test tekrar test güvenilirlik katsayılarına göre, kendini araştırma alt boyutunun ilk ve son uygulaması arasında orta, diğer alt boyutların ilk ve son uygulamaları arasında ise yüksek düzeyde ilişki olduğu söylenebilir (Cohen, 1988). Ölçeğin güvenilirliğine yönelik elde edilen tüm bu sonuçlar, ölçeğin ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer kaynaklarını değerlendirmek amacıyla kullanılabilecek güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Ölçüm Değişmezliği

Lise düzeyinde eğitim gören katılımcıların kariyer seçimi (meslek seçimi) konusunda son kararını verme durumuna göre ölçüm değişmezliği incelenmiş ve çoklu grup karşılaştırmaları yapılmıştır. İlk olarak karar vermiş ve karar vermemiş katılımcı gruplar için Doğrulayıcı Faktör Analizi ayrı olarak yapılmış; elde edilen uyum indekslerine Tablo 4'de yer verilmiştir.

Tablo 4. Son kariyer kararı verme durumuna göre doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Grup	χ^2	<i>sd</i>	χ^2/sd	CFI	RMSEA	SRMR
Karar vermiş	707.07	528	1.34	.96	.037	.048
Karar vermemiş	779.38	528	1.48	.95	.044	.046

Tablo 4'de belirtilen uyum indekslerine göre, son kariyer karar verme durumuna göre gruplardan elde edilen değerler, χ^2/sd , CFI, RMSEA VE SRMR değerleri mükemmel uyuma işaret etmektedir (Bentler, 1980; Browne ve Cudeck, 1993; Kline, 2011; Schermelleh-Engel vd., 2003).

Tablo 5. Ölçüm değişmezliğine yönelik model karşılaştırmaları

Model	χ^2	<i>sd</i>	χ^2/sd	CFI	Δ CFI	RMSEA
Yapısal değişmezlik	1486.45	1056	1.41	.96		.041
Metrik değişmezlik	1536.69	1080	1.42	.95	.01	.041
Skalar değişmezlik	1586.67	1104	1.44	.95	.00	.042
Katı değişmezlik	1700.44	1140	1.49	.94	.01	.045

Tablo 5'te görüldüğü üzere, ölçüm değişmezliğine yönelik yapısal, metrik, skalar ve katı değişmezlik modelleri incelenmiştir. Buna göre metrik değişmezlik modelinde elde edilen Δ CFI = .00 değeri, her iki gruptaki katılımcıların da aynı şekilde maddeleri yanıtladıklarını göstermektedir. Skalar değişmezlik modelinde elde edilen Δ CFI = .00 değeri, her iki gruptan elde edilen verilerde ölçüm yanlılığının olmadığına işaret etmektedir. Son olarak katı değişmezlik modelinde elde edilen Δ CFI = .01 değeri, her iki grup için hata varyanslarının eşit/denk olduğunu göstermektedir. Tüm modellere ilişkin elde edilen bulgular, Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun kariyer seçimi (meslek seçimi) konusunda son kararını vermiş ve vermemiş gruplar için ölçüm geçerliğinin sağlandığını göstermektedir.

Grup Karşılaştırmaları

Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun Türkçeye uyarlanması sürecinde, araştırmanın çalışma grubunda yer alan ve lise düzeyinde eğitim gören 493 katılımcıya "Kariyer seçiminiz (meslek seçiminiz) hakkında son kararınızı verdiniz mi?" sorusu yöneltilmiş ve katılımcıların son kariyer kararlarına ilişkin alt boyutlara yönelik grup karşılaştırmaları Tablo 6'da sunulmuştur. Katılımcılardan 251'i (%50.9) bu soruya evet, 242'si (%49.1) hayır yanıtını vermişlerdir. Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu alt boyutlarına göre, mesleki uzmanlık ($t_{(491)} = 9.14, p < .001$) kariyer katılımı ($t_{(491)} = 4.21, p < .001$), kariyer güveni ($t_{(491)} = 6.23, p < .001$) ve kariyer belirginliği ($t_{(491)} = 17.76, p < .001$) alt boyutlarında kariyer seçimi (meslek seçimi) konusunda son kararını veren katılımcıların, karar vermeyenlere göre ortalama puanları istatistiksel olarak daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 6. Son kariyer kararı verme durumuna göre alt boyutlara ilişkin grup karşılaştırmaları

Alt Boyut	Karar Vermiş		Karar Vermemiş		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>		
MU	3.93	.70	3.26	.91	9.14	.000***
İPB	3.07	1	2.76	1.01	3.33	.001
TEB	3.47	.95	3.36	.99	1.23	.218
KK	4.12	.88	3.77	1	4.21	.000***
KG	4.12	.85	3.60	1.01	6.23	.000***
KB	4.24	.85	2.74	1.02	17.76	.000***
OASD	2.80	1.18	2.61	1.14	1.79	.075
AİASD	3.94	1.08	3.72	1.15	2.18	.030
ARASD	3.27	1.20	3.11	1.19	1.53	.127
PAO	3.86	1.03	3.59	1.08	2.84	.005
KA	3.64	.93	3.35	1.06	3.28	.001
KEA	4.21	.86	4.04	.98	2.01	.045

Not. *** $p < .001$

MU: Mesleki uzmanlık, İPB: İş gücü piyasası bilgisi, TEB: Transfer edilebilir beceriler, KK: Kariyer katılımı, KG: Kariyer güveni, KB: Kariyer belirginliği, OASD: Okuldan algılanan sosyal destek, AİASD: Aileden algılanan sosyal destek, ARASD: Arkadaşlardan algılanan sosyal destek, PAO: Profesyonel ağ oluşturma, KA: Kariyer araştırma, KEA: Kendini araştırma

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı, Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun Türkçeye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda ölçeğin geçerlik çalışmaları kapsamında KKÖ-EF'in 12 alt boyutlu yapısı, Doğrulayıcı Faktör Analizi kullanılarak test edilmiştir. İkinci olarak araştırma kapsamında lise grubunda yer alan katılımcıların kariyer seçimi (meslek seçimi) konusundaki son karar durumlarına göre ölçüm değişmezliği incelenmiş ve grup karşılaştırmaları yapılmıştır. Son olarak ölçeğin güvenirlik çalışmaları kapsamında 12 alt boyut için Cronbach alfa (α) iç tutarlılık katsayıları hesaplanmış ve aynı form 2 hafta sonra yeniden uygulanarak iki uygulama arasındaki test-tekrar test korelasyon katsayıları hesaplanmıştır.

Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun 12 alt boyutlu yapısı, orijinal çalışmadakine benzer şekilde (Marciniak vd., 2021) doğrulanmıştır. Alt boyutların hem ortaokul hem lise hem de genel grupta uyum indekslerinin mükemmel ve kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar, Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun ortaokul ve lise düzeyinde eğitim gören ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer kaynaklarını değerlendirmede kullanabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Araştırmada, orijinal çalışmada elde edilen faktör yükleri ile uyarlama çalışmasından elde edilen faktör yükleri karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Bu incelemeye göre uyarlama çalışmasında elde edilen faktör yükleri ile orijinal çalışmadan elde edilen faktör yüklerinin birbirine benzer olduğu, uyarlama çalışmasındaki 20 maddenin faktör yükünün orijinal çalışmadaki faktör yüklerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte her iki çalışmada da 10. maddenin (*Meslek sahibi olmak için eğitim almak benim için önemlidir*) en düşük faktör yüküne sahip olması ve diğer maddelere göre faktör yükünün önemli ölçüde düşük kalmasının dikkate değer bir bulgu olduğu düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında lise grubunda yer alan katılımcıların kariyer seçimi (meslek seçimi) konusundaki son karar durumları incelenmiştir. Ölçüm değişmezliğine yönelik sonuçlara göre, Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun karar verme durumuna göre ölçüm değişmezliğinin sağlandığı görülmüştür. Gruplar arası karşılaştırmaya yönelik elde edilen sonuçlar ise mesleki uzmanlık, kariyer katılımı, kariyer güveni ve kariyer belirginliği alt boyutlarında kariyer seçimi (meslek seçimi) konusunda son kararını veren katılımcıların karar vermeyenlere göre ortalama puanlarının istatistiksel olarak daha yüksek bulunduğunu göstermiştir. 21. yüzyıla özgü toplumsal yaşam ile birlikte, yeni bir çalışma düzeni ve daha belirsiz bir çalışma düzeni ortaya çıkmaktadır (Savickas vd., 2009). Bu yeni düzen ile birlikte, mesleki uzmanlık kazanma önemli bir kariyer gelişim kaynağını ifade etmektedir (Rigotti, Schyns ve Mohr, 2008). Mesleki uzmanlığa yönelik faaliyetlerin görev yönelimli ve belirli bir kariyer hedefinin varlığına işaret ettiğini göz önünde bulundurduğumuzda, kariyer seçimi (meslek seçimi) konusunda son kararını veren katılımcıların mesleki uzmanlık alt boyutu ortalama puanlarının daha yüksek çıkmasının önemli bir bulgu olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte kariyer katılımı, kariyer güveni ve kariyer belirginliği ortalama puanlarında kariyer seçimi (meslek seçimi) konusunda ortalama puanların son kararını veren katılımcılar lehine daha yüksek çıkmasını ise ilgili alt boyutlarla ilişkilendirilen “motivasyon” boyutu ile açıklamak mümkündür. Kariyer planlama sürecinde kariyer karar verme yapısı içerisinde motivasyon ve motivasyon eksikliği önemli değişkenler olarak belirtilmektedir (Kirazcı ve Öztemel, 2021). Buna ek olarak kariyer planlama ile kariyer hedeflerine ulaşma motivasyonunun ilişkili yapılar olduğu ifade edilmektedir (Corr ve Mutinelli, 2017). Bu anlamda Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nda motivasyon boyutunda yer bulan kariyer katılımı, kariyer güveni ve kariyer belirginliği alt boyutlarına ait ortalama puanlarının son kariyer seçimi (mesleki seçimi) yapan katılımcılar lehine anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmasının önemli bir bulgu olduğu söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen bulgular araştırmanın bazı sınırlılıklara da sahip olduğu söylenebilir. Bu sınırlılıklarından ilki, veri toplama araçlarının özbildirime dayalı olması ve bireylerin sosyal faktörler başta olmak üzere çeşitli nedenlerden ötürü yanıtlarında farklılaşmaya gitmesidir. Bir diğer sınırlılık ise, veri toplama sürecinin tek bir ilde eğitim gören bireyler üzerinden gerçekleşmesidir. Her ne kadar çalışma kapsamında farklı sosyoekonomik, sınıf ve eğitim kademesi düzeylerinde katılımcılara ulaşılmış olsa da farklı örneklem gruplarında Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun geçerlik çalışmalarının yapılması önerilebilir. Araştırma kapsamındaki bir diğer sınırlılık ise ölçüt geçerliğine yönelik bir çalışma yapılmamasıdır. Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nda yer alan 12 faktörde, kariyer kaynaklarına yönelik farklı yapılara odaklanılması ve ilgili yaş grubunun gelişim özellikleri dikkate alındığında farklı ölçme araçlarının eklenmesinin veri toplama sürecinde bazı zorluklar barındırabileceği göz önünde bulundurulurken ölçüt geçerliğine yönelik bir çalışma gerçekleştirilmemiştir. Bu gerekçeler dikkate alınarak gelecek çalışmalarda Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun alt boyutlarına ilişkin ölçüt geçerliğine yönelik araştırmaların yapılması önerilebilir.

Sonuç olarak araştırmadan elde edilen bulgular, Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda ölçeğin, ortaokul ve lise düzeyinde eğitim gören bireylere yönelik yapılacak araştırmalarda ve uygulamalarda kullanılabilceği ifade edilebilir. Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun, bireylerin kariyer kaynaklarını belirlemede ve kariyer psikolojik danışmanlığı müdahalelerinde kullanılabilcek bir ölçme aracı olduğu düşünölmektedir.

KAYNAKÇA

- Alliman-Brissett, A. E., Turner, S. L. & Skovholt, T. M. (2004). Parent support and African American adolescents' career self-efficacy. *Professional School Counseling*, 7(3), 124-132. <https://www.jstor.org/stable/42732554> sayfasından erişilmiştir.
- Amatea, E. S., Cross, E. G., Clark, J. E. & Bobby, C. L. (1986). Assessing the work and family role expectations of career-oriented men and women: The life role salience scales. *Journal of Marriage and Family*, 48(4), 831-838. doi:10.2307/352576
- Ayaz, A. (2021). *Öğretmenlerin öznel kariyer başarısını etkileyen faktörler: Bir karma yöntem araştırması*. Doktora Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Gaziantep.
- Bacanlı, F., Yıldız-Akyol, E., Kaynak, S. & Özhan, M. B. (2018). Ergen-ebeveyn kariyer uyumu ölçeği'ni Türkçeye uyarlama çalışması. *Ege Eğitim Dergisi*, 19(2), 389-407. doi:10.12984/egedfd.396759
- Bacanlı, F., Özer, A. & Sürücü, M. (2007). *Çocuklar İçin Kariyer Gelişim Ölçeği'nin faktör yapısı ve güvenilirliği*. IX. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde sunulmuş bildiri, Çeşme, İzmir.
- Bentler, P. M. (1980). Multivariate analysis with latent variables: Causal modeling. *Annual Review of Psychology*, 31, 419-456. doi: 10.1146/annurev.ps.31.020180.002223
- Blustein, D. L. (1988). The relationship between motivational processes and career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 32(3), 345-357. doi:10.1016/0001-8791(88)90025-5
- Blustein, D. L. & Phillips, S. D. (1988). Individual and contextual factors in career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 33(2), 203-216. doi: 10.1016/0001-8791(88)90056-5
- Botke, J. A., Jansen, P. G., Khapova, S. N. & Tims, M. (2018). Work factors influencing the transfer stages of soft skills training: A literature review. *Educational Research Review*, 24, 130-147. doi:10.1016/j.edurev.2018.04.001
- Browne, M. W. & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. Bollen, K. A. & Long, J. S. (Ed.), *Testing structural equation models* içinde (ss. 136-162). Beverly Hills, CA: Sage.
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K. & Liu, Y., ... & Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: an examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86-94. doi:10.1016/j.jvb.2014.10.004.
- Chan, M. (2017). The importance of career clarity and proactive career behaviours in predicting positive student outcomes: Evidence across two cohorts of secondary students in Singapore. *Asia Pacific Journal of Education*, 37(4), 601-614. doi:10.1080/02188791.2017.1388214
- Cheung, R. & Arnold, J. (2010). Antecedents of career exploration among Hong Kong Chinese university students: Testing contextual and developmental variables. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 25-36. doi: 10.1016/j.jvb.2009.05.006
- Choi, Y., Kim, J. & Kim, S. (2015). Career development and school success in adolescents: The role of career interventions. *Career Development Quarterly*, 63(2), 171-186. doi:10.1002/cdq.12012
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. b.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Corr, P. J. & Mutinelli, S. (2017). Motivation and young people's career planning: A perspective from the reinforcement sensitivity theory of personality. *Personality and Individual Differences*, 106, 126-129. doi:10.1016/j.paid.2016.10.043
- Eccles, J. (2009). Who am I and what am I going to do with my life? Personal and collective identities as motivators of action. *Educational Psychologist*, 44(2), 78-89. doi:10.1080/00461520902832368
- Greenhaus, J. H. & Connolly, T. F. (1982). An investigation of career exploration among undergraduate business students. *Journal of College Student Personnel*, 23(4), 314-319. <https://psycnet.apa.org/record/1983-04415-001> sayfasından erişilmiştir.
- Gutman, L. M. & Schoon, I. (2012). Correlates and consequences of uncertainty in career aspirations: Gender differences among adolescents in England. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 608-618. doi:10.1016/j.jvb.2012.02.002

- Güneş, A. (2015). *Kariyere İlişkin Ebeveyn Desteği Ölçeği'nin Türkçeye uyarlaması*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Hall, D. T. (2001). *Careers in and out of organizations* (1. b.). SAGE Publications.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J. & Vondracek, F. W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 385-419. doi: 10.1016/j.jvb.2004.05.006
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155. doi:10.1016/j.jvb.2009.01.002
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369-383. doi:10.1080/03069885.2012.700506
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S. & Spurr, D. (2018). Assessing key predictors of career success: Development and validation of the career resources questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 338-358. doi:10.1177/1069072717695584
- Hirschi, A., Niles, S. G. & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34(1), 173-182. doi:10.1016/j.adolescence.2009.12.009
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-370. doi:10.1111/1464-0597.00062
- Karamenderes, A. & Siyez, D. M. (2022). Kariyere İlişkin Ebeveyn Destek Algısı Ölçeği (KİEDAÖ): Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ege Eğitim Dergisi*, 23(1), 35-49. doi:10.12984/egedfd.902340
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Kirazcı, F. & Öztemel, K. (2021). Üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme belirsizliklerine toleranslarının çeşitli değişkenlerle ilişkilerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(58), 442-477. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1384476> sayfasından erişilmiştir.
- Korkut-Owen, & Eraslan-Çapan, B. (2020). FETEMM öğrencilerinin kariyer ihtiyaçlarının incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 54, 461-487.
- Kuzgun, Y. (2014). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı* (4. b.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Lazarides, R., Rohowski, S., Ohlemann, S. & Ittel, A. (2015). The role of classroom characteristics for students' motivation and career exploration. *Educational Psychology*, 36(5), 992-1008. doi:10.1080/01443410.2015.1093608
- Levine, K. A. & Sutherland, D. (2013). History repeats itself: Parental involvement in children's career exploration. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 47(2), 239-255. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1016333> sayfasından erişilmiştir.
- Marciniak, J., Hirschi, A., Johnston, C. S. & Haenggli, M. (2021). Measuring career preparedness among adolescents: Development and validation of the Career Resources Questionnaire—Adolescent Version. *Journal of Career Assessment*, 29(1), doi:10.1177/1069072720943838
- Metheny, J., McWhirter, E. H. & O'Neil, M. E. (2008). Measuring perceived teacher support and its influence on adolescent career development. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 218-237. doi:10.1177/1069072707313198
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric testing*. New York: McGraw-Hill.
- Otto, L. B. (2000). Youth perspectives on parental career influence. *Journal of Career Development*, 27(2), 111-118. doi:10.1177/089484530002700205
- Öztemel, K. & Yıldız-Akyol, E. (2021). From adaptive readiness to adaptation results: Implementation of Student Career Construction Inventory and testing the career construction model of adaptation. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 54-75. doi:10.1177/1069072720930664
- Paa, H. K. & McWhirter, E. H. (2000). Perceived influences on high students' current career choices. *Career Development Quarterly*, 49, 29-44. doi:10.1002/j.2161-0045.2000.tb00749.x

- Pan, J., Guan, Y., Wu, J., Han, L., Zhu, F., Fu, X. & Yu, J. (2018). The interplay of proactive personality and internship quality in Chinese university graduates' job search success: The role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 109*, 14-26. doi:10.1016/j.jvb.2018.09.003
- Perry, J. C., Liu, X. & Pabian, Y. (2010). School engagement as a mediator of academic performance among urban youth: The role of career preparation, parental career support, and teacher support. *The Counseling Psychologist, 38*(2), 269–295. doi:10.1177/0011000009349272
- Porfeli, E. J. & Lee, B. (2012). Career development during childhood and adolescence. *New Directions For Youth Development, 134*, 11-22. doi:10.1002/yd.20011
- Rigotti, T., Schyns, B. & Mohr, G. (2008). A short version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment, 16*(2), 238–255. doi:10.1177/1069072707305763
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. R. W. Lent, & S. D. Brown (Ed.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* içinde (2. b., ss. 144-180). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior, 75*(3), 239–250. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online, 8*(2), 23-74.
- Sickinger, P. H. (2012). *Social cognitive career theory and middle school student career exploration*. Unpublished Doctoral Dissertation. Regent University, London
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M. & Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior, 22*(2), 191-226. doi: 10.1016/0001-8791(83)90028-3
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. D. Brown & L. Brooks (Ed.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* içinde (2. b., ss. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6. b.). United States: Pearson Education.
- Thuy, P., Hansen, E. & Price, D. (2001). *The public employment service in a changing labour market*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_8_engl.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Van der Heijden, B. I., de Lange, A. H., Demerouti, E. & Van der Heijde, C. M. (2009). Age effects on the employability–career success relationship. *Journal of Vocational Behavior, 74*(2), 156-164. doi:10.1016/j.jvb.2008.12.009

Extended Abstract

Introduction: Career development refers to a process that starts from childhood and continues throughout life (Porfeli & Lee, 2012). Adolescence, which comes after childhood and progresses towards adulthood, constitutes a critical phase in terms of career development. During adolescence, individuals begin to think more about their future lives by increasing their awareness of their professional interests (Super, 1990). With the increasing awareness and future-oriented thinking process, it is considered important for adolescents to develop attitudes, competencies and resources that can benefit their career planning processes (Hartung, Porfeli, & Vondracek, 2005). At this point, the concept of career readiness, which emphasizes the career development processes and career resources of individuals, comes to the fore.

Career preparedness refers to a concept that includes and includes structures such as career planning attitudes, social support, career decision-making knowledge (Marciniak, Hirschi, Johnston, & Haenggli, 2021). These structures are also stated as indicators of career preparation (Hirschi, 2012). Career preparedness is addressed in four dimensions: knowledge and skills, motivation, environment and activities. Occupational expertise, labor market knowledge and soft skills in knowledge and skills, career involvement, confidence and clarity in motivation, social support from school, family and friends in environment, networking, career exploration and self- exploration in activities (Marciniak, Hirschi, Johnston, & Haenggli, 2021).

It is important that individuals in adolescence develop different resources by taking an active role in their career development throughout their lives, maintain these resources and apply the information they obtain from these resources in their lives (Hall, 2001). In this sense, assessing the career resources of individuals in adolescence comes to the fore as a necessity in terms of planning and maintaining the studies to be done. In line with this requirement, it is thought that there is a need in the literature for measurement tools to evaluate the career resources on adolescences. In this context, this research adapts the Career Resources Questionnaire – Adolescent Version (CRQ-A) developed by Marciniak, Hirschi, Johnston and Haenggli (2021) into Turkish and investigates its psychometric properties on adolescents.

Method: The sample consisted of 917 adolescents (500 girls and 417 boys) studying in secondary and high schools. The age range of the participants differed between 11 and 18, with the mean age of $\bar{X} = 14.57$ ($SD = 1.90$). The measures of this research were "demographic information form" and "Career Resources Questionnaire – Adolescent Version". Descriptive statistics and Cronbach's α coefficient were calculated by using SPSS 24.0 In the analysis of the data, was calculated and the factor structure was examined. In order to test the factor structure and measurement invariance of the CRQ-A, confirmatory factor analysis (CFA) were carried out by LISREL 8.8 and JASP 0.14.1.0.

Results: The CFA results showed that the model have a good fit $\chi^2 = 1546,68$, $df = 582$, $\chi^2/df = 2.66$, CFI = .97, RMSEA = .044, SRMR = .062. The confirmatory factor analysis results for the validity study of CRQ-A show that the scale consists of 12 sub-dimensions as in its original form. Cronbach's alpha (α) internal consistency coefficients for the sub-dimensions in the scale ranged from .76 to .91; test-retest correlations differ between .49 and .76. The measurement invariance results indicated that the CRQ-A shows measurement invariance across last career decision making status.

Discussion & Conclusion: The aim of the this study was to adapt the Career Resources Questionnaire-Adolescent Version into Turkish context and to examine the psychometric properties. The findings obtained as a result of the research show that CRQ-A is a valid and reliable measurement tool that can be used in evaluating the career resources of individuals in adolescence.

KARIYER KAYNAKLARI ÖLÇEĞİ-ERGEN FORMU*

Açıklama: Burada sizden istenen her bir ifadeyi okuyarak size en uygun gelen seçeneği (X) işaretlemenizdir.

		1) Hiç Doğru Değil ←————→ 5) Tamamen Doğru				
	Maddeler	1	2	3	4	5
1	İstediğim meslek ile ilgili gerekli bilgi ve becerilere sahip olduğumdan eminim.					
2	İstediğim mesleğe başarılı bir şekilde girebilmek için gerekli bilgi ve beceriye sahibim.					
3	İstediğim meslek için önemli olan birçok şeyi yapabilirim.					
4	Mevcut iş gücü piyasası eğilimleri ve gelişmeleri hakkında bilgi sahibiyim.					
5	Mesleki eğitimle ilgili iyi bir iş piyasası bilgisine sahibim.					
6	Mesleki eğitimle ilgili mevcut iş gücü piyasası hakkında birçok bilgiye sahibim					
7	Farklı mesleki alanlarda uygulayabileceğim (kullanabileceğim) pek çok beceriye sahibim.					
8	Çeşitli mesleklerde faydalı olabilecek birçok beceriye sahibim.					
9	Çoğu meslekte faydalı olan birçok şeyi yapabilirim.					
10	Meslek sahibi olmak için eğitim almak benim için önemlidir.					
11	Çalışmayı, yaşamın çok önemli bir parçası olarak görüyorum.					
12	Çalışmanın benim için anlamı oldukça önemlidir.					
13	Mesleki hedeflerime ulaşacağım konusunda kendime güveniyorum.					
14	İstediğim kariyeri başarılı bir biçimde şekillendirebilirim.					
15	Gelecekteki kariyerimde zorlukların üstesinden başarıyla gelebileceğime inanıyorum.					
16	Hangi mesleki alanın peşinde olmak istediğimi biliyorum.					
17	Kişisel ilgi ve becerilerime uygun net kariyer hedeflerim var.					
18	Hangi mesleğin peşinden gideceğimi tam olarak biliyorum.					
19	Kariyer gelişimimdeki zorlukların ve güçlüklerin üstesinden gelmek için okulumun desteğine güvenebilirim.					
20	Okulum, kariyerimle ilgili sorularıma cevap vermede bana destek olur.					
21	Okulum kariyer gelişimimde bana destek olur.					
22	Kariyer gelişimimde karşılaştığım güçlükler ve zorlukların üstesinden gelmede ailemin desteğine güvenirim.					
23	Ailem kariyerimle ilgili sorularımı cevaplama da bana destek olur.					
24	Meslek seçiminde ailemden fazlasıyla destek alırım.					
25	Arkadaşlarım kariyer gelişimimde bana destek olur.					
26	Kariyer gelişimimde karşılaştığım güçlükler ve zorlukların üstesinden gelmede arkadaşlarımdan desteğe güvenirim.					
27	Arkadaşlarım kariyer gelişimimde bana yardım eder.					
28	Kariyer gelişimimde bana yardım eden insanlarla aktif bir şekilde iletişim kurmaya gayret ederim.					
29	Kariyer gelişimime yardımcı olacak insanlarla bilinçli bir şekilde iletişim kurarım.					
30	Kariyer gelişimim için önemli olabilecek insanlarla sık sık iletişim kurarım.					
31	İstediğim mesleki alanlardaki iş piyasası hakkında bilgi edinirim.					
32	Meslekler ve işler hakkında bilgi toplarım.					
33	İş piyasası fırsatları hakkında bilgi edinirim.					
34	Kariyer ilgilerimin neler olduğu konusunda çok düşünürüm.					
35	Bir meslekte benim için neyin önemli olduğunu sık sık düşünürüm.					
36	Hangi mesleklerin bana uygun olduğu konusunda çok düşünürüm.					

* Bu ölçek, gerekli bilimsel gösterimleri yapmak kaydıyla sorumlu yazardan izin alınmadan kullanılabilir.

Yazarlar Hakkında / About Authors

Kemal Öztemel. Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, e-mail: koztemel@gmail.com

Kemal Öztemel, PhD., Gazi University, Ankara, Turkey, koztemel@gmail.com

Oğuz Mercan. Uzm. Psik. Dan., Milli Eğitim Bakanlığı, e-mail: oguzmercan26@gmail.com

Oğuz Mercan, PhD(c), Republic of Türkiye Ministry of National Education, Eskişehir, Turkey, oguzmercan26@gmail.com

Yazar Katkıları / Authors contributions

Yazarların araştırma sürecindeki katkıları eşit düzeydedir.

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

Çıkar Çatışması / Conflict of Interest

Yazarlar tarafından çıkar çatışmasının olmadığı rapor edilmiştir.

There is no conflict of interest.

Fonlama/ Funding

Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.

Funding support was not taken.

Etik Bildirim

Bu araştırmanın tüm sürecinde etik ilke ve sorumluluklara uygun davranılmıştır. Bu anlamda ilk olarak ölçeği geliştiren sorumlu yazardan ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmasını yapmak amacıyla izin alınmıştır. Ardından Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan gerekli izin alınmıştır. Daha sonra veri toplama sürecinin gerçekleştirildiği ilin Milli Eğitim Müdürlüğünden araştırma izni alınmıştır. Verilerin toplanması sürecinde, katılımcıların ve ebeveynlerinin bilgilendirilmiş onam formu kullanılarak araştırmaya gönüllü olarak katılım göstermelerine dikkat edilmiştir. Verilerin toplanması sürecinde katılımcıların diledikleri zaman neden göstermeksizin araştırmadan çekilebilecekleri ifade edilmiştir. Araştırma kapsamında katılımcıları tanımlayıcı herhangi bir kişisel bilgiye yer verilmemiştir.

Etik Kurul Adı: Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu

Onay Tarihi: 8 Nisan 2022

Onay Belge Numarası: E.333701

ORCID

Kemal Öztemel  <https://orcid.org/0000-0002-8068-3897>

Oğuz Mercan  <https://orcid.org/0000-0002-3050-2912>

RESEARCH

Open Access

ARAŞTIRMA

Açık Erişim

Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Future Decent Work Scale: Validity and Reliability Study

Ayşe Keser , Ayşenur Büyükgöze-Kavas 

Yazar Bilgileri

Ayşe Keser

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

Ayşenur Büyükgöze-Kavas

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

ÖZET

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

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler

İnsana Yakışır İş Çalışma Psikolojisi Kuramı Kariyer Gelişimi

Keywords

Decent Work Psychology of Working Theory Career Development

Makale Geçmişi

Geliş: 05/06/2022

Düzeltilme: 25/06/2022

Kabul: 25/06/2022

ABSTRACT

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

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

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

GİRİŞ

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

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

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

İnsana Yakışır İş

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

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

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

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

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

İnsana Yakışır İş ile Araştırmalar

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

Çalışma Psikolojisi Kuramı

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

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

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

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

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

YÖNTEM

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

Çalışma Grubu

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

Etik Bildirim

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

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

Onay Tarihi: 29 Ocak 2021

Onay Belge Numarası: 2021/71

Veri Toplama Araçları

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

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

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

İşlem

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

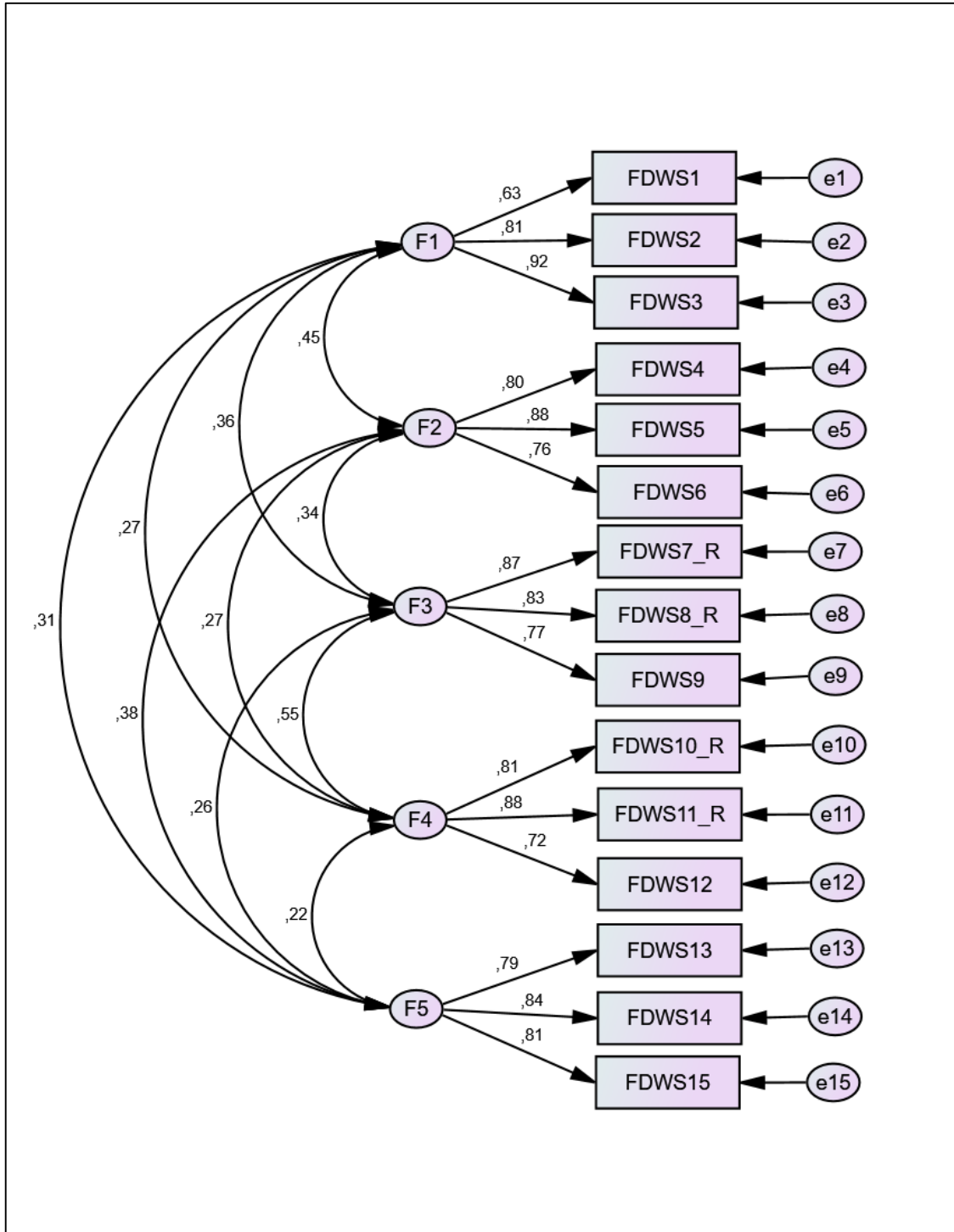
Veri Analizi

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

BULGULAR

Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeğinin Yapı Geçerliliğine İlişkin Bulgular

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



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

Ölçeğin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

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

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

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

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

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

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

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

KAYNAKÇA

- Allan, B. A., Tebbe, E. A., Bouchard, L. M. & Duffy, R. D. (2019). Access to decent and meaningful work in a sexual minority population. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 408-421.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55, 469-480.
- Aslan, K. (2020). *Kayıp tarımında mevsimlik tarım işçiliği ve insana yakışır iş olanakları açısından durum analizi: Malatya ili araştırması*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Autin, K. L., Douglass, R. P., Duffy, R. D., England, J. W. & Allan, B. A. (2017). Subjective social status, work volition, and career adaptability: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 1-10.
- Başol, O. & Saruhan, O. (2018). Alışveriş merkezi çalışanlarının çalışma koşullarının insan onuruna yakışır iş bağlamında değerlendirilmesi: Nitel bir inceleme. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(36), 122-147.
- Bayrak, S. (2018). İnsana yakışır iş kavramı bakımından Türkiye’de inşaat sektörünün genel görünümü. *Çalışma ve Toplum*, 58(3), 1531-1554.
- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior*, 59(2), 171-182.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: a conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63(4), 228.
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N. & DeVoy, J. E. (2008). The psychology of working: A new framework for counseling practice and public policy. *The Career Development Quarterly*, 56(4), 294-308.
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A. & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3-28.
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A. & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7(407), 1-10.
- Buyukgoze-Kavas, A., Allan, B. A., Turan, M. & Kirazci, F. (2021). Context and validation of the subjective underemployment scale among Turkish employees. *Journal of Career Assessment*, 29(2), 283-302.
- Buyukgoze-Kavas, A. & Autin, K. L. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 64-76.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2021). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri* (30. b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Çetin-Aydın, G. (2015). İnsana yakışır iş ve çalışan yoksullar: İşgücü piyasası çerçevesinde bir değerlendirme. *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 4(1), 18-36.
- Çetinkaya, E. & Yıldırım, S. (2012). ‘İnsana yakışır iş’ bağlamında Türkiye işgücü piyasasında kadınların durumu. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 153-172.
- Diemer, M. A., Mistry, R. S., Wadsworth, M. E., López, I. & Reimers, F. (2013). Best practices in conceptualizing and measuring social class in psychological research. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 13(1), 77-113.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A. & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148.
- Duffy, R. D., Diemer, M. A. & Jadidian, A. (2012). The development and initial validation of the Work Volition Scale-Student Version. *The Counseling Psychologist*, 40(2), 291-319.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J. & Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206-221. <https://doi.org/10.1037/cou0000191> sayfasından erişilmiştir.
- Dur, V. (2015). Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) sosyal güvenlik politikalarındaki dönüşüm. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*(3), 127-153.
- Günaydın, D. (2015). İnsana yakışır iş: Türkiye açısından bir değerlendirme. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 37, 123-148.

- Habibi, N. (2017). Higher education policies and overeducation in Turkey. *European Journal of Higher Education*, 7(4), 440–449. <http://dx.doi.org/10.1080/21568235.2017.1308832> sayfasından erişilmiştir.
- Hoştut, S. (2016). İtibarlı şirketlerin işgücü ve insana yakışır iş uygulamaları. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(Özel Sayı), 81-96.
- ILO. (1999). *Decent Work*. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> sayfasından erişilmiştir.
- ILO. (2008). *Work of Work Report 2008: Income Inequalities in the Age of Financial Globalization*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_100354.pdf sayfasından erişilmiştir.
- ILO. (2013). *Decent Work Indicators: Concepts and Definitions*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf sayfasından erişilmiştir.
- ILO. (2019). *Decent Work in Global Supply Chains: An Internal Research Review*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--inst/documents/publication/wcms_723274.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Işığçok, Ö. (2005). *XXI. Yüzyılda istihdam ve insana yakışır iş* (1. b.). Bursa: Ezgi Kitabevi
- Kaya, S. (2020). İnsana yakışır iş açığı: Çalışan yoksulluğu açısından bir değerlendirme. *Journal of Social Policy Conferences*(79), 55-106.
- Kim, H. J., Duffy, R. D., Lee, S., Lee, J. & Lee, K. H. (2019). Application of the Psychology of Working Theory with Korean emerging adults. *Journal of Counseling Psychology*, 66(6), 701.
- Murphy, K. A., Blustein, D. L., Bohlig, A. J. & Platt, M. G. (2010). The college-to-career transition: An exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling & Development*, 88, 174-181.
- OECD. (2021). OECD employment outlook 2020. <https://doi.org/10.1787/cbe71f42-en> sayfasından erişilmiştir.
- Oettingen, G. & Mayer, D. (2002). The motivating function of thinking about the future: Expectations versus fantasies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(5), 1198-1212. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.5.1198> sayfasından erişilmiştir.
- Palaz, S. (2005). Düzgün iş (decent work) kavramı ve ölçümü: Türkiye ve OECD ülkelerinin bir karşılaştırması. *Journal of Social Policy Conferences*(50), 479-505.
- Savickas, M. L. & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Tokar, D. M. & Kaut, K. P. (2018). Predictors of decent work among workers with Chiari malformation: An empirical test of the psychology of working theory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 126-137.
- Wei, J., Chan, S. H. J. & Autin, K. (2022). Assessing perceived future decent work securement among chinese impoverished college students. *Journal of Career Assessment*, 30(1), 3–22. <https://doi.org/10.1177/10690727211005653> sayfasından erişilmiştir.
- Wigfield, A. & Eccles, J. S. (2000). Expectancy–value theory of achievement motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 68-81. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1015> sayfasından erişilmiştir.
- YÖK. (2022). Yüksek öğretim mezun istatistikleri. <https://istatistik.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.

Extended Abstract

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Yazarlar Hakkında / About Authors

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

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

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

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

Yazar Katkıları / Authors contributions

Yazarların araştırma sürecindeki katkıları eşit düzeydedir.

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

Çıkar Çatışması / Conflict of Interest

Yazarlar tarafından çıkar çatışmasının olmadığı rapor edilmiştir.

There is no conflict of interest.

Fonlama / Funding

Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.

Funding support was not taken.

Etik Bildirim

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

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

Onay Tarihi: 29 Ocak 2021

Onay Belge Numarası: 2021/71

ORCID

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

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