



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı

OKULDAN İŞE BAŞARILI GEÇİŞTE BAĞLAMSAL VE PSİKOSOSYAL YORDAYICILAR

Ahmet AYVAZ

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2023

Liderlik, araştırma, inovasyon, kaliteli eğitim ve değişim ile

Daha ileriye ... En İyiyeye ...



Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı

OKULDAN İŞE BAŞARILI GEÇİŞTE BAĞLAMSAL VE PSİKOSOSYAL YORDAYICILAR

CONTEXTUAL AND PSYCHOSOCIAL PREDICTORS IN SUCCESSFUL SCHOOL-TO-
WORK TRANSITION

Ahmet AYVAZ

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2023

Öz

Bu araştırmada bağlamsal faktörlerin (ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimleri) ve psikososyal kaynakların (genel öz yeterlik ve kariyer uyumluluğu) okuldan işe geçiş sürecindeki rolünün ele alınması amacıyla alışma Psikolojisi Kuramı temelinde geliştirilen okuldan işe geçiş modelinin bir bölümünün test edilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda ekonomik kısıtlılıklar, ötekileştirilme deneyimleri, genel öz yeterlik, kariyer uyumluluğu, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ve gelecekteki insana yakışır iş arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu araştırmanın katılımcıları 2022-2023 öğretim yılında uygun örnekleme yöntemiyle ulaşılan 762 son sınıf üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplamak amacıyla Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği, Yaşam Boyu Ötekileştirilme Deneyimleri Ölçeği, Genel Öz Yeterlik Ölçeği, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu, Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği ve Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada modeli test etmek ve değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda ekonomik kısıtlılıkların algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliği ve gelecekteki insana yakışır iş algılarını yordadığı ancak psikososyal kaynaklar olan genel öz yeterlik ve kariyer uyumluluğunu yordamadığı tespit edilmiştir. Ötekileştirilme deneyimlerinin ise genel öz yeterliği, kariyer uyumluluğunu, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliği ve gelecekteki insana yakışır işi yordadığı görülmüştür. Modelde genel öz yeterlik değişkeninin ise sadece kariyer uyumluluğunu yordadığı saptanmıştır. Ayrıca kariyer uyumluluğunun algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliği yordadığı ancak gelecekteki insana yakışır işi yordamadığı tespit edilmiştir. Son olarak çalışmada algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin gelecekteki insana yakışır işi yordadığı saptanmıştır. Bu araştırmanın bulguları bağlamsal faktörlerin başarılı okuldan işe geçiş sürecinde önemli role sahip olduğunu gösterirken, aracı değişkenler olan psikososyal kaynakların bu ilişkide sınırlı düzeyde aracılığa sahip olduklarını göstermiştir.

Anahtar sözcükler: okuldan işe geçiş, çalışma psikolojisi kuramı, ekonomik kısıtlılıklar, ötekileştirilme deneyimleri, genel öz yeterlik, kariyer uyumluluğu, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, insana yakışır iş

Abstract

The purpose of this study was to test part of the school-to-work transition model, developed based on the psychology of working theory, to address the role of contextual factors (economic constraints and marginalization) and psychosocial resources (general self-efficacy and career adaptability) in the school-to-work transition. For this purpose, the relationships between economic constraints, marginalization, general self-efficacy, career adaptability, perceived future employability, and future decent work were examined. Participants in this study consisted of 762 senior university students reached through convenient sampling during the 2022-2023 academic year. The Economic Constraints Scale, Lifetime Experiences of Marginalization Scale, General Self-Efficacy Scale, Career Adapt-Abilities Scale–Short Form, Perceived Future Employability Scale, and Future Decent Work Scale were used to collect data. Structural equation modeling was used to test the model and examine the relationships between the variables. The research found that economic constraints predicted perceived future employability and future decent work, but not general self-efficacy and career adaptability, which are psychosocial resources. Marginalization was found to be a predictor of general self-efficacy, career adaptability, perceived future employability, and future decent work. General self-efficacy predicted only career adaptability. Also, career adaptability predicted perceived future employability, but not future decent work. Finally, perceived future employability predicted future decent work. The results of this study indicate that contextual factors play an important role in successful school-to-work transition, while psychosocial resources, which are mediating variables, have limited mediation in this relationship.

Keywords: school-to-work transition, psychology of working theory, economic constraints, marginalization, general self-efficacy, career adaptability, perceived future employability, decent work

Teşekkür

Yüksek lisans süreci benim için değiştiiim ve çok şey öğrendiiim bir dönem oldu. Öncelikle bu sürece adım atmamda pay sahibi olan değerli arkadaşım Nagihan YAVUZ'a teşekkür borçluyum. Yine bu süreçte yanımda bana destek olan başta Ömer KOYUNCU, Melisa UZUN ve Esra KISIKLI olmak üzere tüm arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca bu süreçte benim dertlerimi dinleyen, cesaretlendiren ve hayatıma dokunan değerli hocam Orhan YONCALIK'a da sonsuz teşekkür ederim.

Yüksek lisans sürecimde ve hayatımda zorlandiiim anlarda yanımdan hiç ayrılmayan ve koşulsuz bir şekilde beni destekleyen nişanlım Ayşenur BALCI'ya sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Onun sonsuz sevgi, anlayış ve sabrı olmadan bu tezi tamamlamak imkânsız olurdu. Bana inandiiğı, güvendiğı ve her daim yanımda olduğı için minnettarım.

Tez savunma jürimde bulunan saygıdeğer hocalarım, Prof. Dr. Meliha TUZGÖL DOST, Prof. Dr. İbrahim KEKLİK, Doç. Dr. Gökçen AYDIN ve Dr. Öğretim Üyesi Olcay YILMAZ'a verdikleri geri bildirimler ve tezimin geliştirilmesine yönelik katkıları nedeniyle sonsuz teşekkür ediyorum.

Hacettepe Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bilim dalında aldiiim dersler ve tanıştiiim kıymetli hocalarımdan çok şey öğrendim. Burada geçirdiiim vakitte gerçek anlamda geliştiiimi ve değiştiiimi hissettim. Bu fırsata sahip olduğum için kendimi şanslı hissediyorum. Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bilim dalındaki bütün hocalarıma katkıları için minnettarım.

Ayrıca Aksaray Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümünde göreve başladiiim günden bu yana bölümdeki tüm hocalarımdan sonsuz destek gördüm. Bana destek oldukları, yol gösterdikleri ve anlayış gösterdikleri için Aksaray Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümündeki tüm hocalarıma teşekkür ediyorum.

Danışman hocam Sayın Doç. Dr. Nurten KARACAN ÖZDEMİR'e ayrıca teşekkür etmek istiyorum. Kıymetli hocam bu süreçte bana her zaman yol gösterdi, beni anlayışla

karşıladı ve motive etti. Onun bakış açısından ve yaklaşımından çok şey öğrendim. Benim için geri kalan akademik hayatımda her zaman örnek alabileceğim bir figür oldu. Anlayışı ve rehberliği için kendisine sonsuz teşekkür ederim.

Son olarak en büyük teşekkürü annem Fatma ARICI'ya borçluyum. Onun şefkatini ve sevgisini daima yüreğimde hissettim. Tüm zorluklara rağmen beni bugünlere getirdi ve yetiştirdi. Onun azmine ve cesaretine her zaman hayran oldum. Bugün benimle gurur duyduğunu biliyorum ve benim için en büyük mutluluk bu. Bu tezi anneme atfediyorum.

İçindekiler

Kabul ve Onay.....	ii
Öz.....	iii
Abstract.....	v
Teşekkür.....	vi
Tablolar Dizini.....	x
Şekiller Dizini.....	xi
Simgeler ve Kısaltmalar Dizini.....	xii
Bölüm 1 Giriş.....	1
Problem Durumu.....	1
Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	21
Araştırma Problemi.....	27
Sayıltılar.....	30
Sınırlılıklar.....	30
Tanımlar.....	31
Bölüm 2 Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar.....	32
Okuldan İşe Geçiş Süreci.....	32
Çalışma Psikolojisi Kuramı.....	34
Çalışma Psikolojisi Kuramı Perspektifinden Okuldan İşe Geçiş Süreci.....	42
İlgili Araştırmalar.....	52
Bölüm 3 Yöntem.....	57
Araştırmanın Yöntemi.....	57
Araştırmanın Çalışma Grubu.....	57
Veri Toplama Süreci.....	59
Veri Toplama Araçları.....	60
Verilerin Analizi.....	68
Bölüm 4 Bulgular, Yorumlar ve Tartışma.....	77

Ölçüm Modeli	77
Yapısal Model	80
Tartışma	85
Bölüm 5 Sonuç ve Öneriler	103
Sonuç	103
Öneriler	106
Kaynaklar	110
EK-A: Görsel Kullanım İzni.....	cxxxvi
EK-B: Kişisel Bilgi Formu.....	cxxxvii
EK-C: Örnek Ölçek Maddeleri	cxxxviii
EK-Ç: Yapısal Model Program Çıktısı Görsel.....	cxl
EK-D: Araştırma Etik Komisyonu Onay Bildirimi.....	cxli
EK-E: Etik Beyanı	cxlii
EK-F: Yüksek Lisans Tez Çalışması Orijinallik Raporu	cxliii
EK-G: Thesis/Dissertation Originality Report.....	cxliv
EK-Ğ: Yayımlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı	cxlv

Tablolar Dizini

Tablo 1 <i>Katılımcıların Özellikleri</i>	58
Tablo 2 <i>Normal Dağılıma İlişkin İstatistikler</i>	70
Tablo 3 <i>Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları</i>	73
Tablo 4 <i>Oluşturulan parsellerin güvenirliliği ve normalliği</i>	76
Tablo 5 <i>Altı Gizil Değişkenli Ölçüm Modeli Uyum İyiliği İndeksleri</i>	79
Tablo 6 <i>Yapısal Model Uyum İyiliği İndeksleri</i>	81
Tablo 7 <i>Dolaylı İlişkilere Yönelik Standartlaştırılmamış B Katsayıları ve Diğer Değerler</i>	84

Şekiller Dizini

Şekil 1 <i>Araştırmanın Hipotetik Modeli</i>	27
Şekil 2 <i>Çalışma Psikolojisi Kuramında Yer Alan Değişkenler ve İlişkiler</i>	36
Şekil 3 <i>Çalışma Psikolojisi Kuramı Perspektifinden Okuldan İşe Geçiş Modeli ...</i>	43
Şekil 4 <i>Altı Gizil Değişkenli Ölçüm Modeli</i>	79
Şekil 5 <i>Yapısal Model ve Doğrudan İlişkilere Yönelik Standartlaştırılmış Katsayılar</i>	81

Simgeler ve Kısaltmalar Dizini

ILO: International Labor Organization

OECD: Organization for Economic Co-operation and Development

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

WEF: Dünya Ekonomi Forumu

Bölüm 1

Giriş

Bu bölümde, problem durumu başlığı altında araştırmaya yol açan problem durumu açıklanmış ve kuramsal yaklaşım tanıtılarak temel oluşturulmuştur. Araştırmanın amacı ve önemi başlığında ise araştırmanın amacı verilmiş ve bu çalışmanın alana katacağı değer sunulmuştur. Araştırma problemi başlığında da araştırma hipotezleri oluşturulmuştur. Son olarak, sayıltı ve sınırlılıklar sunulmuştur.

Problem Durumu

Bireyin hayatını idame ettirmesi ve hayatla bağlantı kurmasını sağlayan en önemli unsurlardan biri çalışmaktır. Dolayısıyla bir mesleğe sahip olmak ve bu mesleği başarı ile yürütmek bireylerin hayatının çok önemli bir parçasıdır. Bununla birlikte çalışma dünyası ve çalışmanın anlamı geçmişten günümüze önemli değişimlere uğramıştır. Hirschi'nin (2018) de vurguladığı üzere, dördüncü sanayi devrimiyle iş gücü piyasası ve iş dünyası hızlı değişimler geçirmiştir. Artık günümüzün iş dünyasında hız, esneklik, geçici görevler gibi unsurlar ön plandadır (Öztemel, 2020). Bu yeni iş dünyası bireyler için dinamik ve değişken rolleri, yaşam boyu değişim ve uyum sağlamayı, yenilikçi ve girişimci olmayı, belirsizlik ve yordanamazlığı içermektedir (Yeşilyaprak, 2011). Çağdaş kariyer süreçlerinin bu istikrarsızlığı ise bireylerin birden fazla işsizlik dönemi deneyimlemesine, fiziksel ve psikolojik iyi oluşlarının olumsuz etkilenmesine neden olabilmektedir (Wanberg, 2012). Sonuç olarak, iş gücü piyasasındaki önemli değişimler neticesinde kariyer gelişim süreçleri hem daha karmaşık hem de daha uzun hale gelmiştir (Vuori vd., 2012).

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD, 2021) verilerine göre, COVID-19 pandemisinin iş gücü piyasalarına etkisiyle dünya genelinde işsizlik oranı artmıştır ve bugün hala pandemi öncesindeki dönemin üstündedir. Benzer şekilde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO, 2022) de global iş gücü katılımının 2019 ve 2020 yılları arasında düşüş gösterdiğini ve günümüzde dahi bu oranın 2019'daki seviyesinin altında olduğunu

belirtmiştir. Global işsizlik durumunun yanında, Türkiye için OECD (2022a) göstergesi incelendiğinde Türkiye'nin 2020 yılında %13,14 işsizlik ile en yüksek beşinci orana sahip ülke olduğu görülmektedir. Bu göstergenin yanında, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK, 2022a) işsizlik verileri incelendiğinde ise Türkiye'de mevsim etkisinden arındırılmış genel işsizlik oranının %11,4 seviyesinde olduğu görülmektedir. Genel işsizlik oranlarının yanında hem global anlamda hem de Türkiye bağlamında genç işsizlik oranları da dikkate değer bir konudur. Pandeminin etkisiyle birçok genç çalışan işini kaybetmiş, eğitimini bitirip iş gücü piyasasına atılan gençler ise sınırlı iş olanakları nedeniyle iş bulmakta zorlanmıştır (OECD, 2021). Yine OECD (2021) raporunda ne eğitimde ne istihdamda olan 15-29 yaş aralığındaki bireylerin oranının önceki yıllara göre artış gösterdiği belirtilmiştir. Benzer şekilde ILO (2020) raporunda gençlerin işsiz kalma olasılığının yetişkinlere oranla üç kat daha fazla olduğu belirtilmiştir. Global verilerin yanında, Türkiye'de de genç işsizliğinin önemli bir konu olduğu görülmektedir. OECD (2022b) göstergesindeki son veriler ışığında Türkiyede 15-29 yaş aralığında ne eğitimde ne istihdam olan bireylerin yüzdesi %28,77'dir ve Türkiye genç işsizliğinde en yüksek dördüncü orana sahip ülkedir. Bunun yanında daha güncel olan TÜİK'in (2022a) işsizlik verileri incelendiğinde genç nüfusta mevsim etkisinden arındırılmış işsizlik oranının %21,1 olduğu görülmektedir. Tüm bu koşullar değerlendirildiğinde hem global anlamda hem de Türkiye'de özellikle genç bireyler için zorlu iş gücü piyasası koşullarının söz konusu olduğu söylenebilir.

Çağdaş iş dünyasındaki paradigma değişimi, artan işsizlik gibi mevcut iş gücü piyasası koşulları ve ekonomik zorluklar genç bireyler için çok kritik bir geçiş dönemi olan okuldan işe geçiş sürecini de etkileyebilmektedir. Okuldan işe geçiş, kabaca bireyin okuldan ayrılıp çalışmaya başladığı dönem olarak tanımlanmaktadır (T.W.H. Ng ve Feldman, 2007). Bu süreç kariyer gelişimi ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanında oldukça ilgi gören bir konudur ve birçok birey için ilk önemli kariyer geçişini ifade etmektedir (Dietrich vd., 2012). Günümüzde iş gücü piyasalarının zorlu koşullarının da etkisiyle okuldan işe geçiş bireyler için oldukça zorlu ve karmaşık bir süreç haline gelmiştir (Blustein vd., 2002; Krahn vd.,

2015). Schoon'a (2007) göre iş gücü piyasasının hizmet odaklı ekonomiye evrilmesiyle birlikte bir işi yürütmek için gerekli bilgi ve beceriler artmış ve bu da birçok işin zorluğunun artmasına sebep olmuştur. Ayrıca iş gücü piyasasının değişken ve kararsız koşulları bireylerin işsizlik, eğitim-iş uyumsuzluğu, belirsizlik ve istikrarsızlık gibi zorlu durumlarla karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır (Haase vd., 2008). Neticede, günümüzdeki koşullar, iş gücü piyasasına giriş yapacak genç yetişkinler üzerinde geçmiş yıllardakine göre daha fazla baskı oluşturabilmektedir (Akkermans vd., 2021). Geçmişin aksine, günümüzde genç yetişkinler alışlagelmiş kariyer yollarını takip etmekte güçlük yaşayabilmektedirler (T.W.H. Ng ve Feldman, 2007). Dolayısıyla çağdaş çalışma dünyasına tutunmaları için, bugünün genç yetişkinlerinden kendi kariyerlerini etkin ve proaktif bir şekilde yönetmeleri beklenmektedir (Akkermans vd., 2015).

Okuldan işe geçişle ilgili bir diğer önemli konu ise “başarılı” geçişin tanımıyla ilgilidir. T.W.H. Ng ve Feldman'a (2007) göre okuldan işe geçiş sürecinde başarı kriteri temel olarak ikiye ayrılmıştır: objektif kriter (iş sahibi olmak ya da olmamak) ve öznel kriter (iş tutumu, iş doyumunu vb.). Fakat, alanyazında “başarılı” okuldan işe geçişin kriterleri ile ilgili farklılıklar söz konusudur ve araştırmalarda temel alınan kuram ve yaklaşımlara göre başarılı işe geçiş ile ilgili tanımlar ve kriterler değişmektedir. Örneğin; T.W.H. Ng ve Feldman (2007) başarılı okuldan işe geçişi “bireylerin okuldan ayrıldıktan sonra istihdam edildiği, işverenleri tarafından kabul edilebilir seviyede performans gösterdiği ve çalışma ortamlarına ve iş gereksinimlerine yönelik olumlu tutumlara sahip olduğu bir durum” olarak tanımlamıştır. Öte yandan Akkermans vd. (2021) ise “başarılı” okuldan işe geçiş yerine “uyarlanabilir” okuldan işe geçiş kavramını kullanmış ve uyarlanabilir okuldan işe geçişi “genç yetişkinlerin istihdamı güvence altına almak ve sürdürülebilir bir kariyer için temel oluşturmak amacıyla iş gücü piyasasına geçiş yapabildikleri, iyi performans gösterebildikleri, birey-kariyer uyumuna ulaşabildikleri, işlerinde ve erken kariyerlerinde gelişebildikleri süreç” olarak tanımlamıştır. Benzer şekilde, okuldan işe geçiş süreci ile ilgili araştırmaların çeşitli kuramsal bakış açılarıyla da ele alındığı görülmektedir. Örneğin, Stremersch vd. (2021),

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı temelinde yürüttükleri çalışmada başarılı okuldan işe geçişin göstergesi olarak bir iş edinmeyi ve işle ilgili algılanan uyum düzeyini ele almışlardır. van der Horst vd. (2021) ise geliştirdikleri Kariyer Yapılandırma Kuramına dayalı müdahale programında okuldan işe geçiş sürecine ilişkin sonuç değişkenleri olarak algılanan uyum, kariyer gelişimi ve kariyer doyumu değişkenlerini ele almışlardır. Bu önemli kuram ve yaklaşımların içinde okuldan işe geçiş sürecini ele alan kuramlardan biri aşağıda daha detaylı aktarılan ve bu araştırmada temel alınan Çalışma Psikolojisi Kuramıdır.

Kariyer psikolojik danışmanlığının geleneksel yaklaşım ve kuramlarında feminizm, cinsiyet, ırk, kültür, cinsel yönelim ve engellilik ile ilgili unsurların yeterince vurgulanmaması ve bunların çoğunlukla göz ardı edilmesi eleştirilmiştir; bu eleştiriler temelinde de Çalışma Psikolojisi Çerçevesi ortaya çıkarılmıştır (Blustein, 2013). Bu kapsamda Duffy vd. (2016), insana yakışır iş kavramını merkeze alarak sosyal sınıf, ayrımcılık ve seçim özgürlüğünün kariyer süreçlerinde oynadığı rolü kuvvetli bir şekilde vurgulamış ve mevcut kariyer kuramlarını tamamlamak amacıyla Çalışma Psikolojisi Kuramını ortaya koymuştur. Dolayısıyla, Çalışma Psikolojisi Kuramı, özellikle yoksul ve işçi sınıfına mensup bireyler söz konusu olduğunda sosyokültürel faktörlerin bireylerin kariyer süreçlerini anlamada birincil öneme sahip olduğunu vurgulamakta ve bu bağlamsal faktörlerin bireylerin kariyer gelişim süreçleri üzerindeki etkisine önem vermektedir (Duffy vd., 2016). Masdonati vd. (2022), okuldan işe geçiş sürecini bu kuram temelinde ele almışlar ve bağlamsal yordayıcıların (sosyoekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimlerinin) okuldan işe geçiş sürecindeki rolünü güçlü bir şekilde vurgulamışlardır. Buna göre, başarılı okuldan işe geçişin yordayıcılarının sosyoekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimleri olduğu belirtilmiştir; bu bağlamsal yordayıcıların başarılı okuldan işe geçiş üzerindeki etkisinin psikososyal kaynaklar (kariyer uyumluluğu, öz yeterlik) ve kimlik süreçleri (mesleki kimlik, iş rolü kimliği) aracılığıyla da gerçekleşebileceği gösterilmiştir (Masdonati vd., 2022). Ayrıca geliştirilen okuldan işe geçiş modelinde (bkz. Şekil 3), başarılı okuldan işe geçişin göstergesi olarak eğitim-istihdam uyumundan ve algılanan istihdam edilebilirlikten bahsetmişler ve başarılı

okuldan işe geçişin insana yakışır iş ile sonuçlanacağını belirtmişlerdir (Masdonati vd., 2022).

Çalışma Psikolojisi Kuramının belki de en önemli odak noktası insana yakışır iş kavramıdır. İnsana yakışır iş kavramı ilk olarak ILO (1999) tarafından ortaya koyulmuş ve dört hedef üzerinde temellendirilmiştir: iş yerinde hakların geliştirilmesi, istihdamın artırılması, sosyal korumanın geliştirilmesi ve sosyal diyalogun artırılması. Bunlardan özellikle sosyal koruma başlığı altında; sosyal güvence, güvenli çalışma koşulları, kazanç ve çalışma saatleri gibi önemli unsurlar vurgulanmıştır (ILO, 2008). Duffy vd. (2016, s. 130), özellikle bu hedefe ilişkin unsur ve standartları göz önünde bulundurmuşlar ve Çalışma Psikolojisi Kuramı perspektifiyle insana yakışır işin beş önemli unsuruna değinmişlerdir: “(1) fiziksel ve kişiler arası güvenli çalışma koşulları, (2) serbest zamana ve yeterli dinlenmeye müsaade eden çalışma saatleri, (3) aile ve sosyal değerler ile örtüşen örgütsel değerler, (4) yeterli kazanç, (5) sağlık hizmetlerine yeterli erişim”. Burada insana yakışır sıfatı ile nitelenen iş; bireyin insani ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlayacak ve insan onuruna yakışır şekilde yaşamasına olanak tanıyacak asgari düzeyde koşullara sahip istihdam durumudur. Sahip olduğu bu beş önemli öğeyle, insana yakışır işin bireyin hayatına önemli getirileri olduğu söylenebilir. Bununla ilgili olarak; insana yakışır işe sahip olan bireylerin, daha yüksek iyi oluşa ve daha geniş olanaklara sahip olmaları beklenmektedir (Duffy vd., 2016). Nitekim, alanyazındaki bulgular da insana yakışır işin, bireylerin iyi oluşları (Duffy, H. J. Kim vd., 2019; Wan ve Cao, 2022) ve ihtiyaçlarının doyurulması (Duffy, H. J. Kim vd., 2019; Huang vd., 2021; Wan ve Cao, 2022) ile ilişkili olduğunu göstermektedir. İnsana yakışır işin getirdiği bu kazanımların önemi, özellikle iş gücü piyasalarındaki işsizlik, iş güvencesizliği, düşük ücret, istikrarsız istihdam gibi zorlu koşullar göz önünde bulundurulduğunda daha iyi anlaşılabilir. Bu zorlayıcı koşulların bireylerin iyi oluşlarının önünde önemli bir engel oluşturabileceği bilinmektedir (Fiori vd., 2016; Ganson vd., 2021; Vancea ve Utzet, 2017). Dolayısıyla bu zorlu koşullar içinde insana yakışır işe sahip olmak, birey için koruyucu bir faktör olarak da görülebilir.

Çalışma Psikolojisi Kuramına dayalı olarak oluşturulan okuldan işe geçiş modelinde de (bkz. Şekil 3) insana yakışır işe önem verilmiştir (Masdonati vd., 2022). Bu modele göre başarılı okuldan işe geçişin insana yakışır iş ile sonuçlanması beklenmektedir. Zira, başarılı bir şekilde okuldan işe geçiş yapan bireylerin istikrarlı, ihtiyaçlarını karşılayan, insanca yaşamasına müsaade eden bir işe sahip olması birey için önem arz etmektedir (Masdonati vd., 2022). Bu doğrultuda insana yakışır iş, iş gücü piyasasına ilk kez giriş yapan genç yetişkinler için istenir bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Bununla birlikte, Çalışma Psikolojisi Kuramı temelinde üniversite öğrencileri ile yapılan çalışmalarda, bireyler henüz bir işe sahip olmadığı için insana yakışır iş kavramı doğrudan ele alınamamaktadır. Bu doğrultuda H. J. Kim vd. (2019), insana yakışır iş kavramını beliren yetişkinlere yönelik olarak uyarlamış ve “gelecekteki insana yakışır iş algısı” kavramını ortaya çıkarmıştır. Gelecekteki insana yakışır iş algısı, henüz iş gücü piyasasına katılmamış gençlerin, gelecekteki potansiyel işlerini ne ölçüde insana yakışır olarak algıladığını ifade etmektedir (H. J. Kim vd., 2019). Daha açık ifade etmek gerekirse, insana yakışır iş, bireyin mevcut işi ile ilgili algılarını ifade ederken; gelecekteki insana yakışır iş, bireyin gelecekteki potansiyel işine ilişkin algılarını ifade etmektedir. Dolayısıyla gelecekteki insana yakışır iş bireyin gelecekte insana yakışır iş elde etme olasılığına ilişkin algısını kapsamaktadır (Wei vd., 2022). Bu açıdan, gelecekteki insana yakışır iş algısı, bir tür sonuç beklentisi olarak da görülebilmektedir (H. J. Kim vd., 2019). İlgili alanyazında üniversite öğrencileri ile yapılan çalışmalarda insana yakışır iş kavramı yerine, gelecekteki insana yakışır iş algısı kavramının kullanıldığı görülmektedir (örn. H. J. Kim vd., 2019; H.J. Kim vd., 2020; Ma, Huang ve Autin, 2021; Ma ve Tang, 2020; Wei vd., 2022). Sonuç olarak, bu araştırmada da ele alındığı üzere, ilgili kuramsal model ile uyumlu olarak başarılı okuldan işe geçişin, gelecekteki insana yakışır iş algılarıyla da pozitif yönde ilişkili olması beklenebilir.

Çalışma Psikolojisi Kuramı perspektifinden bakıldığında, başarılı okuldan işe geçişin göstergelerinden biri algılanan istihdam edilebilirliktir (Masdonati vd., 2022). Algılanan

istihdam edilebilirlik, kabaca bireyin istihdama erişme ve bunu sürdürme olasılığına yönelik algısını ifade etmektedir (Peeters vd., 2019). Bireyler; mevcut veya potansiyel becerilerini, deneyimlerini, kişisel niteliklerini, iş gücü piyasasına ilişkin bilgilerini ve içinde buldukları kurumun itibarını değerlendirerek istihdam edilebilirliklerine ilişkin çıkarımlarda bulunabilmektedirler (Gunawan vd., 2018). Daha açık bir ifadeyle; yeterli beceriye, deneyime ve niteliklere sahip olduğuna inanan bireylerin istihdam edilebileceklerine olan inancı daha yüksek olabilmektedir. Yetişkinlerden farklı olarak, henüz eğitim süreçlerini tamamlamamış olan genç yetişkinlerin kendilerini ne düzeyde istihdam edilebilir olarak gördükleri ise algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik kavramı ile ortaya koyulmuştur. Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, genç yetişkinlerin eğitimlerinin ardından kendilerini ne kadar istihdam edilebilir olarak göreceklarını ifade etmektedir (Gunawan vd., 2018). Başka bir ifade ile bu kavram, genç yetişkinlerin gelecekte istihdam edilme olasılıklarına ilişkin algılarını içermektedir. İstihdam edilebilirliğine ilişkin inancı yüksek olan bireylerin geleceğe yönelik daha fazla adım atmaları beklenmektedir (Alvarez-Gonzalez vd., 2017). Aynı zamanda, istihdam edilebilir hissetmek, işsizlik, iş güvencesizliği gibi zorlayıcı koşullar üzerinde daha fazla kontrol duygusu sağlamak ve bireyler için koruyucu bir faktör olabilmektedir (Harari, 2022). Dolayısıyla, üniversite öğrencilerinin istihdam edilebileceklerine ilişkin olumlu inançları, eğitimden sonraki kariyer yaşamları için önemli bir etken olabilmektedir (Gunawan vd., 2021). İlgili alanyazında da algılanan istihdam edilebilirliğin; kariyer doyumu (De Vos vd., 2011; Creed ve Hughes, 2013; Pool ve Qualter, 2013), iş performansı (Bozionelos vd., 2016), kariyer planlama (Praskova vd., 2015) ve çalışma durumu (Consiglio vd., 2021) gibi değişkenlerle ilişkili olduğu gösterilmiştir. Benzer şekilde, gelecekteki istihdam edilebilirlik algılarının da kariyer doyumu, kariyer planlama ve performans ile ilişkili olduğu görülmektedir (Gunawan vd., 2021). Dolayısıyla, bu bulgular da algılanan istihdam edilebilirliğin başarılı okuldan işe geçiş konusunda önemli bir gösterge olabileceğine işaret etmektedir. Neticede, okuldan işe geçişin gerçekleştiği zorlayıcı koşullar içinde bireylerin kendilerini istihdam edilebilir olarak algılamaları, işe entegrasyonları açısından kritik bir unsur olarak görülmektedir (Masdonati vd., 2022).

Dolayısıyla bu çalışmada algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik başarılı okuldan işe geçişin göstergesi olarak ele alınmıştır.

Daha önce de değinildiği üzere, Çalışma Psikolojisi Kuramı perspektifinden, başarılı okuldan işe geçişin insana yakışır iş ile sonuçlanması beklenmektedir. Buna bağlı olarak; başarılı okuldan işe geçişin göstergesi olan algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin, olumlu bir kariyer sonucu olan insana yakışır iş ile pozitif yönde ilişkili olması beklenmektedir (Masdonati vd., 2022). Nitekim istihdam edilebilirliğin çeşitli olumlu kariyer sonuçları ile ilişkisini gösteren bulgular da bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olabileceğine işaret etmektedir. Bu temellere dayalı olarak, bu çalışmada başarılı okuldan işe geçişin göstergesi olan algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin, gelecekteki insana yakışır iş algılarını pozitif yönde yordaması beklenmektedir.

Bireylerin, okuldan işe geçiş gibi kariyer geçiş süreçlerindeki rolü sıklıkla ele alınan kavramlardan biri ise kariyer uyumluluğudur (Savickas, 2013). Kariyer uyumluluğu kavramı, Savickas (2005) tarafından "bireyin mevcut ve yakın kariyer gelişim görevleri, kariyer geçişleri ve işle ilgili travmalarla başa çıkmak için hazırbulunuşluğunu ve kaynaklarını gösteren psikososyal bir yapı" olarak tanımlanmıştır. Kariyer uyumluluğu; ilgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır (Savickas, 2005). İlgi, bireyin geleceği öngörmesini ve hazırlanmasını; kontrol, öz disiplin ve çaba ile bir sonraki adımla başa çıkmak için kendisini ve çevresini düzenlemesini; merak, bireyin kendisi ve olası alternatifleri hakkında düşünmesini; güven ise bireyin seçimlerini gerçekleştirebileceğine dair güvenini ifade etmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer uyumluluğu, sahip olduğu bu dört boyut ile bireylerin yaşadıkları kariyer gelişim görevleri ve kariyer geçişleriyle başa çıkmasına yardımcı olabilmektedir (Savickas, 2013). Bununla uyumlu olarak, alanyazındaki çalışmalar da kariyer uyumluluğunun bireylerin kariyer yaşantılarında önemli bir role sahip olduğunu ve kariyer planlama, kariyer kararı verme, kariyer doyumu gibi kariyer uyumuna yönelik pek çok olumlu sonucu yordadığını göstermektedir (Johnston 2018; Rudolph vd., 2017).

Çalışma Psikolojisi Kuramı modelinde de Duffy vd. (2016), kariyer uyumluluğuna yer vermiş ve kariyer uyumluluğunun insana yakışır işin öncüllerinden biri olabileceği belirtmiştir. Ayrıca, modelde kariyer uyumluluğunun bağlamsal yordayıcılar ile insana yakışır iş arasında aracı role sahip olabileceği de vurgulanmıştır. Benzer şekilde, Masdonati vd.'nin (2022) okuldan işe geçiş modelinde de (bkz. Şekil 3) kariyer uyumluluğuna yer verilmiş ve kariyer uyumluluğu başarılı okuldan işe geçişi yordayan psikososyal kaynaklardan biri olarak gösterilmiştir. İlgili kuramsal modelin (Masdonati vd., 2022) de önerdiği üzere başarılı okuldan işe geçişin göstergesi olan algılanan istihdam edilebilirlik ile kariyer uyumluluğu arasındaki anlamlı ilişkilere işaret eden çeşitli bulgular (ör., Atitsogbe vd., 2019; Ma, Yue ve Hou, 2021; Udayar vd., 2018) söz konusudur. Bu açıdan kariyer uyumluluğu yüksek olan bireylerin kendilerini daha fazla istihdam edilebilir olarak algılayabilecekleri söylenebilir. Dolayısıyla; hem Çalışma Psikolojisi Kuramına (Duffy vd., 2016) dayalı okuldan işe geçiş modelinde (Masdonati vd., 2022) vurgulandığı üzere (bkz. Şekil 3) hem de ilgili araştırma bulguları ışığında, bu çalışmada kariyer uyumluluğunun üniversite öğrencilerinin gelecekteki istihdam edilebilirlik algıları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir role sahip olması beklenmektedir.

Bunun yanında, yüksek kariyer uyumluluğuna sahip olan bireyler, bu becerileri yoluyla daha fazla insana yakışır iş elde etme fırsatına sahip olabilmektedirler (Duffy vd., 2016). Nitekim, aksi yönde bulgular olsa da (Douglass vd.,2017; Duffy vd., 2018), kariyer uyumluluğu ile insana yakışır arasında da anlamlı ilişkiler olduğunu gösteren çok sayıda çalışma görülmektedir (ör., Autin, Shelton vd., 2021; Douglass vd., 2020; Duffy, Gensmer vd., 2019; England vd., 2020; H. J. Kim vd., 2019; M. Kim ve J. Kim, 2022; T. Kim vd., 2023; Ma, Huang ve Autin, 2021; Ma vd., 2020; Tokar ve Kaut, 2018; Wei vd., 2022). Buradan yola çıkarak kariyer uyumluluğunun insana yakışır iş elde etmenin öncüllerinden biri olabileceği düşünülebilir. Bu doğrultuda bu çalışmada da ele alındığı üzere, kariyer uyumluluğunun doğrudan gelecekteki insana yakışır iş algıları ile pozitif yönde ilişkili olması da beklenir bir durumdur.

Masdonati vd.'nin (2022) okuldan işe geçiş modelinde (bkz. Şekil 3) psikososyal kaynakların başarılı okuldan işe geçişin öncülü olduğu, başarılı okuldan işe geçişin ise insana yakışır işin öncülü olduğu görülmektedir. Bu model doğrultusunda kariyer uyumluluğu ile insana yakışır iş arasındaki ilişkide gelecekteki istihdam edilebilirliğin aracı role sahip olması söz konusu olabilir. Daha açık bir ifade ile kariyer uyumluluğu yüksek olan bireylerin kendilerini daha fazla istihdam edilebilir olarak hissetmeleri ve buna bağlı olarak gelecekteki insana yakışır iş algılarının daha yüksek olması beklenir bir durumdur. Bu temeller çerçevesinde, bu çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunun gelecekteki istihdam edilebilirlik algıları üzerinde olumlu role sahip olacağı, gelecekteki istihdam edilebilirlik algılarının da gelecekteki insana yakışır iş algıları üzerinde olumlu bir role sahip olacağı varsayılmıştır.

Okuldan işe geçiş sürecinde önemli role sahip olabilecek bir diğer psikososyal kaynak öz yeterlik inançlarıdır (Masdonati vd., 2022). Bu noktada kişisel bir nitelik olarak da görülebilecek olan genel öz yeterlik inançları, bireylerin stresli veya zorlayıcı durumlara başa çıkma yeterliğine ilişkin inancını ifade etmektedir (Luszczynska, Scholz ve Schwarzer, 2005). Genel öz yeterlik inançları çağdaş iş dünyasında bireylerin kariyer süreçleri üzerinde anlamlı bir role sahip olabilir. Zira, çağdaş iş gücü piyasalarını betimlerken en çok vurgu yapılan noktalardan bazıları; değişim, hız, artan karmaşıklık, belirsizlik ve çalışma anlayışındaki değişimdir (Kumar ve Arulmani, 2014). Bu koşullara küresel krizlerinde eklenmesiyle birlikte, bireyler sıklıkla işsizlik, geçici iş ya da eksik istihdam gibi zorlayıcı çalışma durumlarıyla karşılaşabilmektedirler (Allan vd., 2017; ILO, 2022; OECD, 2021). Üstelik bu koşullar iş gücü piyasasına ilk defa giriş yapacak olan genç yetişkinler için daha da zorlayıcı olabilmektedir (ILO, 2020; Krahn vd.,2015). Bu noktada, genel öz yeterlik, bireylerin bu koşullarla başa çıkmasına yardımcı olabilecek faktörlerden biri olarak görülebilir. Dolayısıyla, okuldan işe geçiş yapan bireyleri bekleyen stresli ve belirsiz durumlara karşı, genel öz yeterlik inançları onların başa çıkma güçlerini artırarak okuldan işe geçişin başarısını etkileyen faktörlerden biri olabilir.

Genel öz yeterlik kişisel özelliği ifade eden bir kavram olarak da görülmektedir (Chen vd., 2001). Esnekliğe ve değişime işaret eden bazı bireysel niteliklerin kariyer uyumluluğunu tetikleyici role sahip olabileceği bilinmektedir (Savickas, 2013). Dolayısıyla genel öz yeterlik de yapısı itibarı ile kariyer uyumluluğu üzerinde role sahip olabilecek bir bireysel nitelik olarak görülebilir. Buna ilişkin, ilgili alanyazında da genel öz yeterlik ile kariyer uyumluluğunun ilişkili olduğunu gösteren birçok çalışma söz konusudur (Atitsogbe vd., 2019; Karacan-Özdemir ve Güneri, 2017; Marcionetti ve Rossier, 2021; Xu, 2020). Dolayısıyla yüksek genel öz yeterliğe sahip bireylerin daha fazla kariyer uyumluluğuna sahip olabileceği görülmektedir. Sonuç olarak, bu çalışmada da varsayıldığı üzere, genel öz yeterlik inançlarının bireylerin kariyer uyumluluklarıyla pozitif yönde ilişkili olması da beklenir bir sonuçtur.

Buna ek olarak, Masdonati vd.'nin (2022) başarılı okuldan işe geçiş modeline göre psikososyal kaynaklardan biri olarak öz yeterlik inançları, başarılı okuldan işe geçişin doğrudan yordayıcısı olarak görülmektedir. Modelde (bkz. Şekil 3) başarılı okuldan işe geçişin göstergelerinden birinin algılanan istihdam edilebilirlik olduğu düşünüldüğünde, bu çalışmada da varsayıldığı üzere, öz yeterlik inançlarının algılanan istihdam edilebilirlik üzerinde doğrudan anlamlı bir role sahip olması söz konusudur. İlgili modelin de önerdiği üzere, alanyazında genel öz yeterlik ile algılanan istihdam edilebilirlik değişkenleri arasında anlamlı ilişkilerin tespit edildiği çalışmalar görülmektedir (Atitsogbe vd., 2019; Ngo vd., 2017; Nimmi vd., 2021; Wang vd., 2022). Bu bulgular ışığında genel öz yeterlik inançları yüksek olan bireylerin kendilerini daha fazla istihdam edilebilir olarak algılayabilecekleri söylenebilir. Dolayısıyla hem kuramsal bakış açısı hem de ilgili araştırma bulguları doğrultusunda, genel öz yeterlik inançlarının başarılı okuldan işe geçişin göstergesi olan algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik üzerinde pozitif yönde anlamlı bir role sahip olması beklenmektedir. Ayrıca, yüksek genel öz yeterliğe sahip olan bireylerin daha fazla insana yakışır iş elde etme fırsatına sahip olacakları da beklenebilir. Zira alanyazında genel öz yeterliğin kişi-iş uyumu (Song ve Chon, 2012; Peng ve Mao, 2015), iş doyumu (Peng ve

Mao, 2015), iş performansı (Chae ve Park, 2020) ve iş arama başarısı (Petruzziello vd., 2020) gibi olumlu kariyer sonuçlarıyla ilişkili olduğu görülmektedir. İnsana yakışır işin de bir diğer olumlu kariyer sonucu olduğu göz önünde bulundurulduğunda, genel öz yeterliğin insana yakışır iş ile ilişkili olması beklenir bir durumdur. Bu doğrultuda bu araştırmada, üniversite öğrencilerinin genel öz yeterliğinin gelecekteki insana yakışır iş algıları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir role sahip olması beklenmektedir.

Aynı zamanda genel öz yeterliğin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ve gelecekteki insana yakışır iş algıları ile dolaylı olarak ilişkili olması da beklenmektedir. Kişisel bir nitelik olarak genel öz yeterliğin doğrudan kariyer uyumluluğu ile ilişkili olmasına ilaveten, daha önce değinildiği üzere, kariyer uyumluluğunun da istihdam edilebilirlik üzerinde doğrudan role sahip olması söz konusudur. Bu doğrultuda genel öz yeterliği yüksek olan bireylerin daha fazla kariyer uyumluluğu göstermesi ve buna bağlı olarak kendilerini daha fazla istihdam edilebilir olarak algılamaları oldukça olasıdır. Dolayısıyla bu çalışmada, genel öz yeterliğin kariyer uyumluluğu aracılığıyla algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik üzerinde role olacağı varsayılmıştır. Benzer şekilde, Masdonati vd.'nin (2021) modelinde (bkz. Şekil 3) psikososyal kaynakların başarılı okuldan işe geçişin yordayıcısı olduğu, başarılı okuldan işe geçişin ise insana yakışır işin yordayıcısı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu model ışığında, genel öz yeterlik ile insana yakışır iş arasındaki ilişkide istihdam edilebilirliğin aracı role sahip olması söz konusudur. Buna göre, genel öz yeterliği yüksek olan bireylerin kendilerini daha fazla istihdam edilebilir olarak algılamaları ve buna bağlı olarak gelecekteki insana yakışır iş algılarının daha yüksek olması beklenebilir.

Masdonati vd.'nin (2022) okuldan işe geçiş modelinde (bkz. Şekil 3), şu ana kadar detaylı bir şekilde ele alınan değişkenlere ek olarak, özellikle Çalışma Psikolojisi Kuramının temelleri doğrultusunda, başarılı okuldan işin belirleyicileri arasında sosyo-ekonomik kısıtlamalar ve ötekileştirme deneyimi olarak iki öncül değişkene daha vurgu yapılmaktadır. İlk olarak, Çalışma Psikolojisi Kuramı çerçevesinde bireylerin kariyer gelişim süreçlerini

etkileyen en önemli faktörlerden biri olan ekonomik kısıtlılıklar, ekonomik kaynaklara sınırlı şekilde erişebilmeyi ifade etmektedir (Duffy vd., 2016). Buna göre, yaşamları boyunca ekonomik açıdan zor durumda olan bireyler, kariyer gelişimleri destekleyecek kaynaklardan mahrum kalabilmektedirler. Nitekim, kariyer psikolojik danışmanlığı alanyazındaki bulgular da sahip olunan sosyoekonomik düzeyin, bireylerin kariyer gelişimlerini etkileyen dışsal kaynaklara erişmelerini sağlayarak kariyer gelişim süreçleri üzerinde önemli bir role sahip olabileceğini göstermektedir (Blustein vd., 2002; S. Hu vd., 2022). Kuramsal açıdan ekonomik kısıtlılıklar, insana yakışır iş elde etme sürecindeki bağlamsal yordayıcılardan biri olarak gösterilmiştir (Duffy vd., 2016). Daha açık bir ifade ile, yaşamları boyunca ekonomik açıdan kısıtlılıklara sahip olan bireylerin insana yakışır iş elde etme konusunda dezavantaja sahip olabileceği vurgulanmıştır. Benzer şekilde, Masdonati vd.'nin (2022) okuldan işe geçiş modelinde de (bkz. Şekil 3) sosyoekonomik kısıtlılıklara yer verilmiş ve sosyoekonomik kısıtlılıkların başarılı okuldan işe geçiş sürecinde anlamlı bir role sahip olabileceği belirtilmiştir.

Masdonati vd.'nin (2022) okuldan işe geçiş modeline göre (bkz. Şekil 3), ekonomik kısıtlılıkların bireylerin psikososyal kaynakları üzerinde belirleyici bir role sahip olabileceği belirtilmiştir. Bu modelde ifade edilen psikososyal kaynaklardan biri öz yeterlik inançlarıdır. Bağlamsal koşullar, bireylerin öz yeterlik inançları geliştirmesini sağlayan çeşitli deneyimler, sosyal ikna süreçleri, fizyolojik ve duygusal durumları üzerinde belirleyici olabilmektedir (Lent vd., 1999). Ekonomik kısıtlılıkların, bireyin kariyer gelişimini sınırlayabilecek bağlamsal koşullardan biri olduğu göz önünde bulundurulduğunda, öz yeterlik inançlarının da bu sınırlayıcı bağlamsal koşuldaki etkilenmesi olasıdır. Dolayısıyla sınırlı ekonomik kaynaklara sahip olan bireyler için öz yeterlik inançlarını geliştirecek deneyimler daha sınırlı şekilde yaşanmış olabilir ve buna bağlı olarak bu bireyler daha düşük genel öz yeterliğe sahip olabilirler. Bu doğrultuda, bu çalışmada algılanan ekonomik kısıtlılıklar ile öz yeterlik inançları arasında olumsuz yönde bir ilişki olacağı varsayılmıştır.

Bunun yanında, hem Duffy vd.'nin (2016) Çalışma Psikolojisi kuramsal çerçevesinde hem de Masdonati vd.'nin (2022) okuldan işe geçiş modelinde (bkz. Şekil 3) ekonomik kısıtlılıklar, bir diğer psikososyal kaynak olan kariyer uyumluluğu ile de ilişkili olarak gösterilmiştir. Her iki modelde de ekonomik kısıtlılıkların bireylerin kariyer uyumluluğu üzerinde belirleyici bir role sahip olabileceği vurgulanmıştır. Kuramsal modellerin de gösterdiği şekilde, ekonomik kısıtlılıklar ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiyi araştıran birçok araştırma söz konusudur. Çalışma Psikolojisi Kuramı temelinde yapılan bu araştırmaların bir kısmı bu ilişkiyi desteklemektedir (Autin vd., 2017; Autin, Shelton vd., 2021; England vd., 2020; H. J. Kim vd., 2019; M. Kim ve J. Kim, 2022; Ma, Huang ve Autin, 2021; Tokar ve Kaut, 2018). Bununla birlikte alanyazındaki bulguların birbirinden farklı olduğu da görülmektedir. Zira, bu ekonomik kısıtlılıklar ile kariyer uyumluluğu arasında anlamlı bir ilişkinin tespit edilmediği çalışmalar da mevcuttur (Douglass vd., 2020; Douglass vd., 2017; Duffy, Gensmer vd., 2019; Duffy vd., 2018; T. Kim vd., 2023; Wei vd., 2022). Aksi yönde bulgular olsa da Çalışma Psikolojisi Kuramına dayalı olarak okuldan işe geçiş modelinde (Masdonati vd., 2022) de ekonomik kısıtlılıkların kariyer uyumluluğu üzerindeki rolü vurgulanmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada da algılanan ekonomik kısıtlılıkların bireylerin kariyer uyumluluğu üzerinde olumsuz yönde anlamlı bir role sahip olması beklenmektedir.

Masdonati vd.'nin (2022) okuldan işe geçiş modeline (bkz. Şekil 3) göre, ekonomik kısıtlılıkların doğrudan başarılı okuldan işe geçiş üzerinde önemli bir role sahip olabileceği de vurgulanmaktadır. Buna göre sınırlı ekonomik kaynaklara sahip olan bireylerin okuldan işe geçişinin daha zorlu olabileceği belirtilmektedir (Masdonati vd., 2022). Başarılı okuldan işe geçişin göstergelerinden birinin istihdam edilebilirlik olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ekonomik kısıtlılıkların algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ile doğrudan ilişkili olabileceği de düşünülebilir. Bu doğrultuda, yaşamları boyunca sınırlı ekonomik kaynaklara sahip olan bireylerin, bu deneyimleri nedeniyle gelecekte istihdam edilebileceklerine yönelik inançlarının daha düşük olması beklenir bir durumdur. Bu

nedenle, bu çalışmada da ilgili model çerçevesinde algılanan ekonomik kısıtlılıklar ile gelecekteki istihdam edilebilirlik algıları arasında olumsuz yönde bir ilişki olacağı varsayılmıştır.

Ayrıca, Çalışma Psikolojisi Kuramında (Duffy vd., 2016) ekonomik kısıtlılıklar, insana yakışır iş elde etme sürecindeki bağlamsal yordayıcılardan biri olarak gösterilmiştir. Buna göre, yaşamları boyunca sınırlı ekonomik kaynaklara sahip olan bireylerin insana yakışır iş elde etme konusunda dezavantaja sahip olabileceği düşünülmektedir (Duffy vd., 2016). Bununla ilgili olarak alanyazında çok sayıda araştırma yürütülmüştür. Araştırmaların önemli bir kısmında ekonomik kısıtlılıkların insana yakışır iş ile ilişkili olduğu belirtilmiştir (Allan, Tebbe vd., 2019; Douglass vd., 2017; England vd., 2020; H.J. Kim vd., 2022; M. Kim ve J. Kim, 2022; T. Kim vd., 2023; Ma, Huang ve Autin, 2021; Ma vd., 2020; Tokar ve Kaut, 2018). Bununla birlikte alanyazında buna ilişkin bulguların farklılaştığı da görülmektedir. Zira, ekonomik kısıtlılıklar ile insana yakışır iş elde etme arasında anlamlı bir ilişki olmadığını gösteren bazı çalışmalar söz konusudur (Autin, Shelton vd., 2021; Douglass vd., 2020; Duffy, Gensmer vd., 2019; Duffy vd., 2018; H. J. Kim vd., 2019). Fakat yine de bulguların büyük bir kısmı ekonomik kısıtlılıklar ile insana yakışır iş arasındaki ilişkiyi desteklemektedir. Hem kuramsal açıdan hem de bulgular doğrultusunda, ekonomik kısıtlılıklar insana yakışır işin önemli bir yordayıcısı olarak görülmektedir. Dolayısıyla, ekonomik kısıtlılıklar ile insana yakışır iş arasındaki ilişki göz önünde bulundurularak, bu çalışmada da algılanan ekonomik kısıtlılıkların üniversite öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algıları üzerinde de olumsuz yönde anlamlı bir role sahip olması beklenmektedir.

Masdonati vd.'nin (2022) okuldan işe geçiş modelinde (bkz. Şekil 3) ekonomik kısıtlılıkların psikososyal kaynakların öncülü olduğu, psikososyal kaynakların ise başarılı okuldan işe geçişin öncülü olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu modelde psikososyal kaynaklara aracı değişken olarak da vurgu yapılmaktadır. Bu nedenle, bu model ışığında, ekonomik kısıtlılıklar ile algılanan istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide psikososyal kaynakların (genel öz yeterlik ve kariyer uyumluluğu) aracı role sahip olması söz konusu

olabilir. Daha açık bir ifade ile, ekonomik kısıtlılıklara sahip olan bireylerin, daha sınırlı psikososyal kaynaklara (genel öz yeterlik ve kariyer uyumluluğu) sahip olması ve buna bağlı olarak istihdam edilebileceklerine ilişkin inançlarının daha düşük olması beklenmektedir. Bu doğrultuda, bu çalışmada da algılanan ekonomik kısıtlılıklar ile algılanan istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide genel özyeterlik inançları ile kariyer uyumluluğunun aracılık rolü olacağı varsayılmıştır. Ayrıca, ilgili modelde ekonomik kısıtlılıkların algılanan istihdam edilebilirlikle ilişkili olabileceği; algılanan istihdam edilebilirliğin de insana yakışır iş algıları ile ilişkili olabileceği vurgulanmaktadır (Masdonati vd., 2022). Bu doğrultuda bu çalışmada algılanan ekonomik kısıtlılıklar ile gelecekteki insana yakışır iş algıları arasında algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin aracı role sahip olacağı varsayılmaktadır. Daha açık bir ifade ile, daha fazla ekonomik kısıtlılık deneyimleyen bireylerin kendilerini daha az istihdam edilebilir olarak görmeleri ve buna bağlı olarak insana yakışır iş algılarının da daha düşük olması beklenmektedir.

Çalışma Psikolojisi Kuramının temelleri doğrultusunda, Masdonati vd.'nin (2022) okuldan işe geçiş modelinde (bkz. Şekil 3) başarılı okuldan işin belirleyicileri arasında ekonomik kısıtlamalara ek olarak ele alınan bir diğer öncül değişken ötekileştirilme deneyimidir. Çalışma Psikolojisi Kuramının bakış açısına göre bir toplum içinde bireyin ötekileştirilme deneyimleriyle karşılaşması kariyer gelişim sürecini etkileyen bir diğer önemli bağlamsal faktördür (Duffy vd., 2016). Ötekileştirilme deneyimleri, birey veya grupların bir toplum içinde daha güçsüz şekilde konumlandırılmasını ifade etmektedir (Duffy vd., 2016). Daha somut olarak; etnik köken, inanç, cinsel yönelim, engellilik veya dış görünüş gibi sebeplerle bireyler toplum içinde daha güçsüz bir şekilde konumlandırılabilirler. Toplum içinde daha güçsüz bir şekilde konumlandırılan ve buna bağlı olarak fırsatlara erişimi sınırlı olan bireyler, kariyerlerini geliştirecek olanaklara erişme konusunda zorluk yaşayabilmektedirler (Fouad ve Kantamneni, 2013). Nitekim, daha sınırlı fırsatlara sahip olan bu dezavantajlı bireylerin, dezavantajlı olmayanlara kıyasla genel olarak daha düşük istihdam oranlarına sahip oldukları da görülmektedir (Barrett, 2010). Ötekileştirilme

deneyimlerinin kariyer gelişim süreçlerindeki rolü, Çalışma Psikolojisi Kuramında önemli bir şekilde vurgulanmıştır. Buna göre, ötekileştirilme deneyimleri insana yakışır iş elde etme sürecindeki bağlamsal yordayıcılardan biri olarak gösterilmektedir (Duffy vd., 2016). Yaşamları boyunca ötekileştirilme deneyimleri ile karşılaşan bireylerin insana yakışır iş elde etme konusunda dezavantaja sahip olabileceği vurgulanmaktadır. Benzer şekilde, Masdonati vd.'nin (2022) okuldan işe geçiş modelinde de (bkz. Şekil 3) ötekileştirilme deneyimlerine önemli bir vurgu yapılmış ve ötekileştirilme deneyimlerinin başarılı okuldan işe geçiş sürecinde anlamlı bir role sahip olabileceği belirtilmiştir.

Çalışma Psikolojisi Kuramında, ötekileştirilme deneyimleri ile bireyin kariyer süreçlerinde önemli role sahip olan bir diğer bağlamsal koşul olan ekonomik kısıtlılıkların karşılıklı bir şekilde ilişkili olduğu görülmektedir (Duffy vd., 2016). Bu varsayımı destekler şekilde, alanyazında da ekonomik kısıtlılıklar ile ötekileştirilme deneyimleri arasında kuvvetli bağlar olduğunu gösteren çok sayıda araştırma görülmektedir (Allan, Tebbe vd., 2019; Autin, Shelton vd., 2021; Douglass vd., 2020; Duffy, Gensmer vd., 2019; Duffy vd., 2022; England vd., 2020; H.J. Kim vd., 2022; M. Kim ve J. Kim, 2022; T. Kim vd., 2023; Tokar ve Kaut, 2018; Wei vd., 2022). Buna göre, ötekileştirilme deneyimlerine sahip olan bireyler aynı zamanda ekonomik kısıtlılıklar da deneyimleyebilmektedirler. Dolayısıyla hem kuramsal açıdan hem de ilgili araştırma bulguları doğrultusunda, algılanan ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimlerinin karşılıklı bir şekilde pozitif yönde ilişkili olması beklenir bir durumdur ve bu çalışmada da bu iki değişken arasında karşılıklı olumlu ilişkiler olacağı varsayılmıştır.

Ekonomik kısıtlılıklarla benzer şekilde, ötekileştirilme deneyimlerinin de bireyleri olumlu/olumsuz kariyer sonuçlarına götüren (genel özyeterlik inançları ve kariyer uyumluluğu gibi) önemli psikososyal kaynaklar ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Buna ilişkin Masdonati vd.'nin (2022) okuldan işe geçiş modelinde (bkz. Şekil 3) ötekileştirilme deneyimlerinin, bireylerin öz yeterlik inançlarının üzerinde belirleyici bir role sahip olabileceği belirtilmiştir. Nitekim daha evvel, bununla ilgili olarak okuldan işe geçiş sürecinde

bağlamsal koşulların öz yeterlik inançları üzerindeki etkisi vurgulanmıştır (Lent vd., 1999). Buna göre sınırlayıcı bağlamsal koşullar, bireylerin öz yeterlik inançlarına kaynaklık eden deneyimlere erişmesini zorlaştırabilmektedir. Ötekileştirilme deneyimlerinin bireyin kariyer gelişimini sınırlayabilecek bağlamsal koşullardan biri olduğu göz önünde bulundurulduğunda, öz yeterlik inançlarının da bu sınırlayıcı bağlamsal koşuldan etkilenmesi olasıdır. Dolayısıyla yaşamları boyunca ötekileştirilme deneyimleri ile karşılaşan bireylerin daha düşük genel öz yeterlik inançlarına sahip olması beklenir bir durumdur. Bu doğrultuda bu çalışmada da algılanan ötekileştirilme deneyimleri ile genel öz yeterlik inançları arasında olumsuz yönde ilişki olacağı varsayılmıştır.

Bunun yanında, Duffy vd.'nin (2016) kuramsal modelinde ötekileştirilme deneyimlerinin bir diğer psikososyal kaynak olan kariyer uyumluluğu ile de ilişkili olabileceği belirtilmiştir. Yine buna benzer şekilde, Masdonati vd. (2022) de Çalışma Psikolojisi Kuramı perspektifinde geliştirdikleri okuldan işe geçiş modelinde (bkz. Şekil 3) ötekileştirilme deneyimlerinin, bireylerin kariyer uyumlulukları üzerinde anlamlı bir role sahip olabileceğini belirtmişleridir. Bu kuramsal temel üzerinde yürütülen çalışmalar da ötekileştirilme deneyimlerine sahip olmanın, kariyer uyumluluğu üzerinde anlamlı etkisi olabileceğini göstermektedir (M. Kim ve J. Kim, 2022; T. Kim vd., 2023). Bununla birlikte ilgili alanyazında buna ilişkin bulguların farklılaştığı da görülmektedir. Zira, ötekileştirilme deneyimlerine sahip olmak ile kariyer uyumluluğu arasında anlamlı bir ilişki olmayabileceğini gösteren çok sayıda araştırma söz konusudur (Autin, Shelton vd., 2021; Douglass vd., 2020; Douglass vd., 2017; Duffy, Gensmer vd., 2019; Duffy vd., 2018; England vd., 2020; Tokar ve Kaut, 2018; Wei vd., 2022). Fakat bununla birlikte ötekileştirilme deneyimlerinin kariyer uyumluluğu üzerindeki rolü okuldan işe geçiş modelinde tekrar önemli bir şekilde gösterilmektedir (Masdonati vd., 2022). Dolayısıyla bu çalışmada da algılanan ötekileştirilme deneyimleri ile kariyer uyumluluğu arasında olumsuz yönde bir ilişki olacağı varsayılmaktadır.

Masdonati vd.'nin (2022) okuldan işe geçiş modeline göre (bkz. Şekil 3), ötekileştirilme deneyimlerinin başarılı okuldan işe geçiş ile doğrudan ilişkili olabileceği de belirtilmektedir. Bu modelde toplum içinde güçsüz konumda olan bireylerin okuldan işe geçişinin daha zorlu olabileceği vurgulanmaktadır. Başarılı okuldan işe geçişin göstergelerinden birinin algılanan istihdam edilebilirlik olduğu düşünüldüğünde, ötekileştirilme deneyimlerinin doğrudan algılanan istihdam edilebilirlik ile ilişkili olabileceği de düşünülebilir. Bu doğrultuda, yaşamları boyunca ötekileştirilme deneyimleri ile karşılaşan bireylerin, bu deneyimleri doğrultusunda gelecekte istihdam edilebileceklerine ilişkin inançlarının daha düşük olması beklenmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada da üniversite öğrencilerinin algılanan ötekileştirilme deneyimleri ile geleceğe yönelik istihdam edilebilirlik algıları arasında olumsuz yönde ilişki olacağı varsayılmaktadır.

Daha önce de belirtildiği üzere, ötekileştirilme deneyimleri insana yakışır işin de yordayıcısı olarak görülebilmektedir. Buna göre, yaşamları boyunca ötekileştirilme deneyimleri ile karşılaşan bireylerin, bu deneyimleri nedeniyle insana yakışır iş elde etme konusunda dezavantaja sahip olabileceği düşünülmektedir (Duffy vd., 2016). Bununla ilgili olarak alanyazında çok sayıda araştırma yürütülmüştür. Araştırmaların çok büyük bir kısmında ötekileştirilme deneyimlerinin insana yakışır iş ile ilişkili olduğu belirtilmiştir (Allan, Tebbe vd., 2019; Autin, Shelton vd., 2021; Douglass vd., 2020; Douglass vd., 2017; Duffy, Gensmer vd., 2019; Duffy vd., 2018; England vd., 2020; H.J. Kim vd., 2022; M. Kim ve J. Kim, 2022). Dolayısıyla hem kuramsal açıdan hem de ilgili araştırma bulguları doğrultusunda, ötekileştirilme deneyimleri insana yakışır işin önemli bir yordayıcısı olarak görülebilir. Ötekileştirilme deneyimleri ile insana yakışır iş arasındaki ilişki göz önünde bulundurulduğunda, ötekileştirilme deneyimlerinin gelecekteki insana yakışır iş algıları üzerinde de anlamlı bir role sahip olması beklenmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada da üniversite öğrencilerinin algıladıkları ötekileştirilme deneyimleri ile gelecekteki insana yakışır iş algıları arasında olumsuz yönde ilişki olacağı varsayılmaktadır.

Son olarak, Masdonati vd.'nin (2022) okuldan işe geçiş modelinde (bkz. Şekil 3) ötekileştirilme deneyimlerinin (genel özyeterlik inançları ve kariyer uyumluluğu gibi) psikososyal kaynakların yordayıcısı olduğu, psikososyal kaynakların ise başarılı okuldan işe geçişin yordayıcısı olduğu görülmektedir. Ayrıca bu modelde psikososyal kaynaklar aracı değişken olarak da gösterilmektedir. Dolayısıyla bu model ışığında, ötekileştirilme deneyimleri ile algılanan istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide psikososyal kaynakların (genel öz yeterlik ve kariyer uyumluluğu) aracı role sahip olması söz konusu olabilir. Daha açık bir ifade ile, yaşamları boyunca ötekileştirilme deneyimleri ile karşılaşan bireylerin, daha sınırlı psikososyal kaynaklara (genel öz yeterlik ve kariyer uyumluluğu) sahip olması ve buna bağlı olarak gelecekte istihdam edilebileceklerine ilişkin inançlarının daha düşük olması beklenmektedir. Bu doğrultuda bu çalışmada, algılanan ötekileştirilme deneyimleri ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide genel özyeterlik inançları ile kariyer uyumluluğunun aracı role sahip olacağı varsayılmaktadır. Buna ilaveten, ilgili modelde ötekileştirilme deneyimlerinin algılanan istihdam edilebilirlikle ilişkili olabileceğine; algılanan istihdam edilebilirliğin de insana yakışır iş algıları ile ilişkili olabileceğine değinilmektedir (Masdonati vd., 2022). Bu doğrultuda bu çalışmada ötekileştirilme deneyimleri ile gelecekteki insana yakışır iş algıları arasında algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin aracı role sahip olacağı varsayılmaktadır. Daha açık bir ifade ile, daha fazla ötekileştirilme deneyimleri yaşayan bireylerin kendilerini daha az istihdam edilebilir olarak hissetmeleri ve buna bağlı olarak insana yakışır iş algılarının da daha düşük olması beklenmektedir.

Özet olarak, bu araştırma kapsamında, Çalışma Psikolojisi Kuramı perspektifiyle Masdonati vd. (2022) tarafından geliştirilmiş olan okuldan işe geçiş modeli (bkz. Şekil 3) temel alınmıştır. Bu model çerçevesinde, bu çalışmada; ekonomik kısıtlılıklar, ötekileştirilme deneyimleri, genel öz yeterlik, kariyer uyumluluğu, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ve gelecekteki insana yakışır iş değişkenleri arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Bu araştırmayla, bağlamsal yordayıcıların (ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme

deneyimleri) ve psikososyal kaynakların (genel özyeterlik inancı ve kariyer uyumluluğu); başarılı okuldan işe geçişin göstergelerinden biri olarak kabul edilen algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ve başarılı okuldan işe geçişin sonucu olarak görülen gelecekteki insana yakışır iş algıları üzerindeki rolleri incelenmiştir. Hem alanyazındaki bulgular ışığında hem de kuramsal temeller doğrultusunda; ekonomik kısıtlılık algılayan ve ötekileştirilme deneyimlerine sahip olan bireylerin daha düşük düzeyde psikososyal kaynaklara (kariyer uyumluluğu ve genel öz yeterlik) sahip olmaları ve buna bağlı olarak kendilerini daha az istihdam edilebilir olarak görmeleri beklenmektedir. Bunun sonucu olarak da bu bireylerin insana yakışır iş algılarının daha düşük olması söz konusudur. Aynı doğrultuda, daha düşük düzeyde ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirme deneyimleri algılayan bireylerin daha yüksek düzeyde psikososyal kaynaklara (kariyer uyumluluğu ve genel öz yeterlik) sahip olmaları ve buna bağlı olarak kendilerini daha yüksek düzeyde istihdam edilebilir ve bunun sonucu olarak da insana yakışır işe erişebilir olarak görmeleri beklenmektedir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Okuldan işe geçiş, daha önce de belirtildiği üzere uzun zamandır önemsenen, üzerinde durulan bir konudur ve alanyazındaki birçok araştırma okuldan işe geçişin bireylerin uzun vadeli kariyer başarısıyla (Pinquart vd., 2003; Schoon ve Silbereisen, 2009), yaşam doyumuyla ve iyi oluşlarıyla (Litalien vd., 2013) ilişkili olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, bireyler için iş gücü piyasalarına ilk adım olan okuldan işe geçiş süreci, onların kariyer gelişim süreçleri için kritik bir dönem olarak görülmekte ve gelecekteki başarılı iş yaşantılarına temel oluşturmaktadır (Akkermans vd., 2021). Daha önce de değinildiği üzere algılanan istihdam edilebilirlik başarılı okuldan işe geçişe işaret eden bir kavram olarak görülmektedir (Masdonati vd., 2022). Bireylerin kendilerini istihdam edilebilir olarak algılamaları, zorlu koşullar içerisinde kontrol duygularını artırmakta, ayrıca çeşitli olumlu kariyer sonuçları elde etmesine yardımcı olmaktadır (Gunawan vd., 2021; Harari, 2022). Dolayısıyla kendilerini istihdam edilebilir olarak algılamak, bireylerin iş gücü piyasasında yer almaya hazır olduğuna işaret edebilmektedir (Masdonati vd., 2022).

Öte yandan, daha önce de vurgulandığı üzere, günümüz iş dünyasında hem geçmiş hem olası gelecek ekonomik krizler hem de COVID-19 etkisiyle belirsiz ve zorlu koşullar söz konusudur. Bunların sonucu olarak küresel çapta yüksek genç işsizliği, istikrarsız çalışma, kendi beceri ve eğitimlerinin altındaki işlerde çalışma gibi özelliklerle ifade edilen eksik istihdam, geçici görevler gibi unsurlar ön planda görülmektedir (Allan vd., 2017; ILO, 2022; Kumar ve Arulmani, 2014). Üniversite öğrencilerinin okuldan işe geçiş sürecinin bu zorlu koşullar içinde gerçekleştiği göz önünde bulundurulduğunda, geçiş sürecinin üniversite öğrencileri için pek çok belirsizlik ve güçlüğü içereceği söylenebilir. Aynı zamanda bu zorlu koşulların Türkiye’de de fazlasıyla geçerli olduğu görülmektedir. Zira OECD (2022b) verilerine göre 15-29 yaş aralığında ne eğitimde ne istihdam olan bireylerin yüzdesi %28,77 olduğu; TÜİK’e (2022a) göre ise genç nüfusta mevsim etkisinden arındırılmış işsizlik oranının %21,1 olarak saptandığı görülmektedir. Benzer şekilde, Türkiye’de okuldan işe geçiş sürecindeki bireylerin ilk işlerine girmek için uzun süre bekleyebildiği ve elde ettikleri ilk işte de bireylerin ağırlıklı kalıcı olamadığı görülmektedir (İslamoğlu ve Alp, 2019). Dolayısıyla hem küresel hem de yerel veriler okuldan işe geçiş sürecinin üniversite öğrencileri için sancılı bir süreç olabileceğine işaret etmektedir.

Okuldan işe geçiş süreci insana yakışır iş elde etme açısından da önemlidir (Masdonati vd., 2022). Çağdaş iş gücü piyasası koşulları ve küresel krizler de göz önünde bulundurularak, özellikle çeşitli nedenlerle güçsüz veya dezavantaja sahip bireyler söz konusu olduğunda insana yakışır iş elde etmenin çağımızın önemli meselelerinden biri olabileceği vurgulanmaktadır (Blustein vd., 2016). Zira insana yakışır iş, bireylerin ihtiyaçlarının doyurulmasını ve iyi oluşlarının artmasını sağlayarak onların insanca bir yaşam sürmelerine olanak sağlayabilmektedir (Duffy, H. J. Kim vd., 2019; Huang vd., 2021; Wan ve Cao, 2022). Dolayısıyla başarılı bir okuldan işe geçiş süreci deneyimlemek, aynı zamanda Masdonati vd. (2022) tarafından da işaret edildiği üzere, insana yakışır iş elde etme açısından da önem arz eden bir süreç olarak görülebilir. Ayrıca Türkiye’de serbest zamana olanak tanıma, yeterli kazanç gibi insana yakışır işin bileşenleri açısından dikkate

değer olumsuz koşulların söz konusu olduğu söylenebilir. Örneğin; OECD'nin (2023a) verileri incelendiğinde 2020 yılında Türkiye'de çalışan bireylerin, diğer OECD ülkelerinin çoğuna göre haftalık olarak daha fazla çalıştığı görülmektedir. Bu göstergeye göre, Türkiye'de ortalama haftalık çalışma saati 45,6 iken OECD ülkelerinin haftalık çalışma saati ortalamasının 37,2 olduğu görülmektedir. Bu noktada çalışma saatlerinin fazla olması, çalışan bireylerin yeterince serbest zamana sahip olmamasına işaret edebilir. Benzer şekilde, OECD (2023b) göstergeleri incelendiğinde ise Türkiye'de 2020 yılındaki ortalama yıllık maaşın, OECD ülkelerinin ortalamasının altında olduğu görülmektedir. İnsana yakışır işin önemli bir bileşeninin yeterli kazanç olduğu düşünüldüğünde, bu husus Türkiye için insana yakışır iş açısından dikkate değer bir konu olabilir. Bu verilerden yola çıkarak, Türkiye'de insana yakışır işin öğeleri açısından da sıkıntılı koşulların söz konusu olabileceği söylenebilir. Bu sıkıntılı koşullar okuldan işe geçiş yapan genç bireyler için de geçerli olacağından, okuldan işe geçiş süreci ve bu sürecin sonucu olarak insana yakışır iş algılarını ele almak bu süreçlerin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olabilir. Zira Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy vd., 2016) ve onun okuldan işe geçiş modelinde (Masdonati vd., 2022) bağlamsal değişkenler kuvvetli bir şekilde ele alınmakta ve bu bağlamsal değişkenlerin bireysel değişkenler üzerindeki rolüne önemli bir vurgu yapılmaktadır. Bu çerçevede geçiş sürecinde etkili olabilecek faktörleri saptamak ve yordayıcı değişkenleri tespit etmek, sürece ilişkin uygun müdahaleler geliştirme, geçiş sürecindeki üniversite öğrencilerine destek olma ve kaynak sağlama açısından önemli çıktılar sağlayabilir.

Günümüzde okuldan işe geçiş ve insana yakışır iş elde etme süreci halihazırda zor bir süreçken, çeşitli nedenlerle güçsüz veya dezavantaja sahip bireyler söz konusu olduğunda bu süreçler daha da güçleşebilmektedir (Masdonati vd., 2022). Zira, çeşitli açılardan kısıtlılıklara sahip olan bireyler, zorlayıcı durumlarla başa çıkmalarını sağlayacak kaynaklardan yoksun olabilmektedirler (Blustein vd., 2002). Küresel krizlerden en çok etkilenen gruplardan birinin genç yetişkinler olduğu görülmektedir (Avcı, 2022). Örneğin genç bireylerin yetişkinlere kıyasla pandeminin olumsuz etkilerinden daha fazla etkilendiği

bilinmektedir (Büyükçolpan ve Karacan-Özdemir, 2022). Bunlara ek olarak, Türkiye'deki koşullar nedeniyle, bu çalışmanın da katılımcılarını oluşturan üniversite öğrencilerinin kırılgan bir grup olarak ele alınabileceği düşünülmektedir. Türkiye'de ne eğitimde ne istihdam olan genç yetişkinlerin oranının yüksek olması (OECD, 2022b), yüksek genç işsizliği (TÜİK, 2022a) gibi durumlar ve COVID-19 gibi küresel krizlerle derinleşen ekonomik güçlükler göz önünde bulundurulduğunda, Türkiye'deki üniversite öğrencilerininin kırılgan bir grup oldukları değerlendirilebilir. Nitekim ILO (2021) raporunda Türkiye'de gençlerin çoğunun eğitimden ayrıldıktan sonra herhangi bir işte çalışmadığı, çalışanların ise uzun çalışma saatleri, düzensiz çalışma koşulları ve düşük ücret gibi sorunlar yaşayabildiği belirtilmiş ve ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin insana yakışır işe erişmede sorun yaşadığı gösterilmiştir. Ayrıca TÜİK (2022b) verilerine göre 2021 yılında Türkiye'de maddi yoksunluk oranının %27,2 olduğu görülmektedir. Bunun yanında, tüketici fiyat endeksinin (TÜFE) yıllık %64,27 olarak gerçekleştiği de görülmektedir (TÜİK, 2022c). Bu veriler ışığında, birçok üniversite öğrencisinin ekonomik kısıtlılıklarla yüzleşebileceği ve bu öğrencilerin zorlayıcı deneyimlerinin kariyer gelişimlerini etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu bakımdan, özellikle ekonomik açıdan kırılgan bir grup olarak değerlendirilebilecek olan üniversite öğrencilerinin okuldan işe geçiş süreçlerinin dinamiklerini anlamının önemli olduğu düşünülmektedir.

Ötekileştirilme deneyimleri açısından değerlendirildiğinde ise her ne kadar üniversite öğrencileri tek başına ötekileştirilen, toplum içinde güçsüz bir şekilde konumlandırılmış bir grup olarak görülmeyebilecek olsa da, bu grup içinde çeşitli açılardan dezavantaja sahip olabilecek bireyler söz konusu olduğundan, ötekileştirilme deneyimlerinin kariyer yaşantıları üzerindeki etkisinin incelemeye değer olduğu düşünülmektedir. Örneğin; kadınların kariyer yaşantılarında ayrımcılığa maruz kalabildiği (England vd., 2020; Heppner, 2013) ve özellikle FeteMM gibi belli alanlarında yeterli biçimde temsil edilmediği görülmektedir (Park ve Rottinghaus, 2022). Dünya Ekonomi Forumu (WEF, 2021) verilerine göre cinsiyet eşitliği indeksinde Türkiye'nin son sıralarda yer aldığı da göz önünde bulundurulduğunda, bu grup

içinde ötekileştirilme deneyimleri ile karşılaşan çok sayıda birey olduğu varsayılmaktadır. Yine buna benzer şekilde Türkiye'nin çok sayıda etnik kökene sahip bireye ev sahipliği yaptığı bilinmekte ve farklı etnik kökene sahip bireylerin ayrımcılık hissedebildiği (Şen, 2017) görülmektedir. Buna ek olarak yine Türkiye'deki cinsel azınlıkların damgalama yaşadıkları ve şiddete maruz kaldıkları da görülmektedir (Güleç-Keskin vd., 2022). Bunlar gibi çoğaltılabilecek birçok husus göz önünde bulundurulduğunda, üniversite öğrencileri içinde farklı yönlerden ötekileştirilmiş bireylerin olabileceği düşünülmektedir. Özetle; hem Türkiye'deki ekonomik şartlar hem de ötekileştirilme deneyimlerine yol açabilecek olan çeşitli unsurlar nedeniyle üniversite öğrencilerinin başarılı okuldan işe geçiş deneyimleri ile ilişkilendirilen algılanan istihdam edilebilirlik ve bunun sonucu olarak da gelecekteki insana yakışır işe erişme algılarını doğrudan ve dolaylı olarak yordayan değişkenlerin incelenmesinin anlamlı olacağı düşünülmektedir.

Bu doğrultuda, Duffy vd.'nin (2016) Çalışma Psikolojisine dayalı kuramsal modelinde ve bu çerçevede oluşturulan Masdonati vd.'nin (2022) okuldan işe geçiş modelinde (kariyer uyumluluğu ve öz yeterlik inançları gibi) psikososyal kaynaklar bağlamsal faktörler ile sonuçlar (algılanan istihdam edilebilirlik ve insan yakışır işe erişim) arasında aracılık etmektedir. Daha açık bir ifade ile, Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy vd., 2016) ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimleri gibi bağlamsal faktörler açısından dezavantaja sahip olan bireylerin daha az psikososyal kaynağa (kariyer uyumluluğu ve öz yeterlik inancı) sahip olacağını ve buna bağlı olarak kariyerlerinde daha az olumlu sonuçlar (daha düşük istihdam edilebilirlik ve insana yakışır işe erişim gibi) elde edeceğini önermektedir. Bu noktada özellikle Duffy vd., (2016) psikososyal kaynakların "işlenebilir/şekillendirilebilir" olduğunu belirtmekte ve yapılacak kariyer müdahalelerinde bu kaynakların geliştirilmesine odaklanılabileceğini vurgulamaktadır. Dolayısıyla okuldan işe geçiş sürecinde psikososyal kaynakların aracı rolünün incelenmesi, sınırlayıcı bağlamsal faktörlerin üstesinden gelmede bireylerin nasıl güçlendirilebileceğine dair önemli bulgular sunabilir ve okuldan işe geçiş sürecine ilişkin geliştirilecek müdahalelere kaynaklık edebilir.

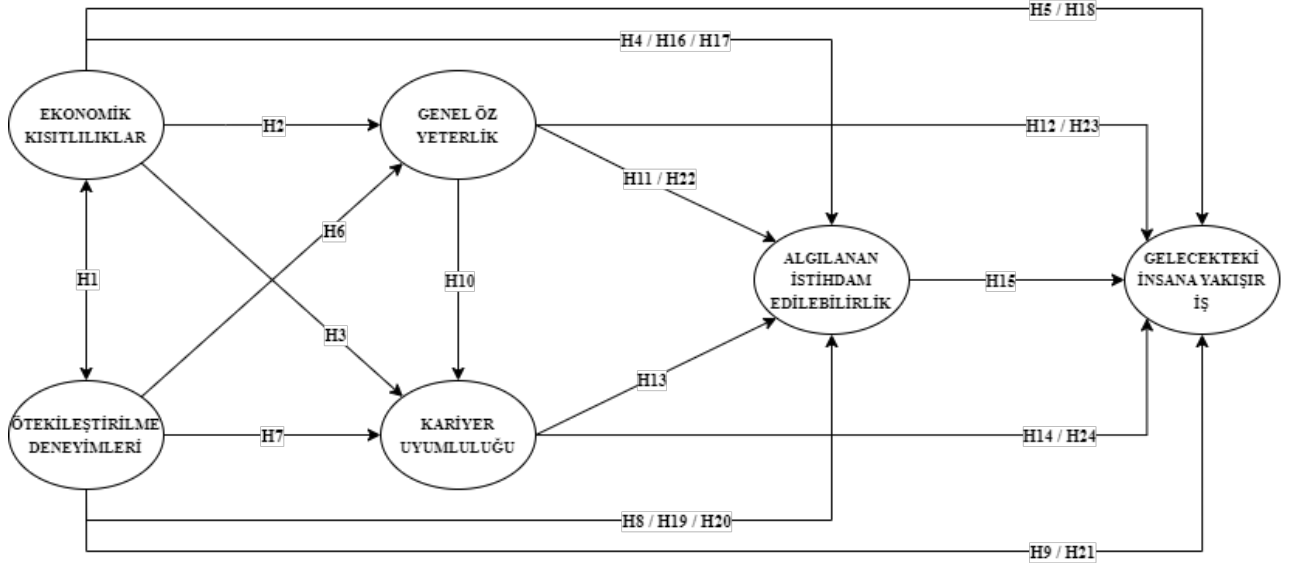
Sonuç olarak hem dünyadaki hem de Türkiye'deki iş gücü piyasası koşullarında başarılı bir şekilde okuldan işe geçiş yapmak ve insana yakışır iş elde etmek güçleşebilmektedir. Özellikle çeşitli yönlerden dezavantaja sahip bireyler söz konusu olduğunda bu süreçler daha da zorlaşabilmektedir. Bu çerçevede üniversite öğrencilerinin okuldan işe geçiş ve insana yakışır elde etme süreçlerinde yaşayacakları zorlukları ele almak hem teorik hem de pratik olarak anlamlı bir katkı sağlayabilecektir. Bu noktada Çalışma Psikolojisi Kuramının (Duffy vd., 2016) özgün ve kapsayıcı bakış açısının okuldan işe geçiş sürecine uygulanmasının ve özellikle günümüz şartları nedeniyle kırılgan bir grup olarak değerlendirilebilecek olan üniversite öğrencileri kapsamında ele alınmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Kariyer psikolojik danışmanlığı alanyazında Çalışma Psikolojisi Kuramı temelinde yürütülen çok sayıda araştırma olsa da bu kuramın varsayım ve önermelerini okuldan işe geçiş süreci kapsamında test eden herhangi bir çalışma görülmemektedir. Bu araştırma ile alanyazındaki bu boşluğun doldurulması da amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Masdonati vd.'nin (2022) okuldan işe geçiş modelinden (bkz. Şekil 3) yola çıkarak; ekonomik kısıtlılıklar, ötekileştirilme deneyimleri, genel öz yeterlik, kariyer uyumluluğu, algılanan istihdam edilebilirlik, gelecekteki insana yakışır iş algıları değişkenleri ele alınmıştır. Araştırmada bağlamsal yordayıcılar (algılanan ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimleri) ile psikososyal kaynakların (öz yeterlik inancı ve kariyer uyumluluğu), başarılı okuldan işe geçişin göstergesi (algılanan istihdam edilebilirlik) ve sonucu (gelecekteki insana yakışır iş) üzerindeki rollerinin incelenmesi hedeflenmektedir. Ayrıca bu çalışmada, psikososyal kaynakların aracı rolünün test edilmesi de amaçlanmaktadır. Böylece bağlamsal yordayıcıların okuldan işe geçiş süreci üzerindeki rolünün Türkiye örneğinde aydınlatılması ve bu sınırlayıcı deneyimlere karşı işlenebilir özellikler olarak nitelendirilen aracı değişkenlerin rolünün ortaya konulması üniversite öğrencilerinin başarılı okuldan işe geçiş süreçlerine yönelik hem ilgili kuramsal alanyazına hem de uygulamaya yönelik önemli katkılar sunması beklenmektedir.

Araştırma Problemi

Bu araştırmada Çalışma Psikoloji Kuramına (Duffy vd., 2016) dayalı olarak geliştirilen Okuldan İşe Geçiş Modeli (Masdonati vd., 2022) kapsamında, üniversite öğrencilerinin algıladıkları ekonomik kısıtlılıklar, ötekileştirilme deneyimleri, genel öz yeterlik inançları, kariyer uyumluluğu, gelecekteki istihdam edilebilirlik ve gelecekteki insana yakışır iş değişkenleri arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkilerin test edilmesi amaçlanmıştır. Okuldan İşe Geçiş Modeli (bkz. Şekil 3) çerçevesinde geliştirilen önermeler ve araştırma hipotezleri alt problemler bölümünde verilmiştir. Araştırmanın hipotetik modeli ise Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1

Araştırmanın Hipotetik Modeli



Hipotezler

H1: Üniversite öğrencilerinin algıladıkları ekonomik kısıtlılıklar ile ötekileştirilme deneyimleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Üniversite öğrencilerinin algıladıkları ekonomik kısıtlılıklar ile genel öz yeterlik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Üniversite öğrencilerinin algıladıkları ekonomik kısıtlılıklar ile kariyer uyumluluğu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Üniversite öğrencilerinin algıladıkları ekonomik kısıtlılıklar ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Üniversite öğrencilerinin algıladıkları ekonomik kısıtlılıklar ile gelecekteki insana yakışır iş algıları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H6: Üniversite öğrencilerinin algıladıkları ötekileştirilme deneyimleri ile genel öz yeterlik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H7: Üniversite öğrencilerinin algıladıkları ötekileştirilme deneyimleri ile kariyer uyumluluğu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H8: Üniversite öğrencilerinin algıladıkları ötekileştirilme deneyimleri ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H9: Üniversite öğrencilerinin algıladıkları ötekileştirilme deneyimleri ile gelecekteki insana yakışır iş algıları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H10: Üniversite öğrencilerinde genel öz yeterlik ile kariyer uyumluluğu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H11: Üniversite öğrencilerinde genel öz yeterlik ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H12: Üniversite öğrencilerinde genel öz yeterlik ile gelecekteki insana yakışır iş algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H13: Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H14: Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ile gelecekteki insana yakışır iş algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H15: Üniversite öğrencilerinde algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ile gelecekteki insana yakışır iş algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H16: Üniversite öğrencilerinin algıladıkları ekonomik kısıtlılıklar ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide genel öz yeterliğin aracılık rolü vardır.

H17: Üniversite öğrencilerinin algıladıkları ekonomik kısıtlılıklar ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracılık rolü vardır.

H18: Üniversite öğrencilerinin algıladıkları ekonomik kısıtlılıklar ile gelecekteki insana yakışır iş algıları arasındaki ilişkide algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin aracılık rolü vardır.

H19: Üniversite öğrencilerinin algıladıkları ötekileştirilme deneyimleri ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide genel öz yeterliğin aracılık rolü vardır.

H20: Üniversite öğrencilerinin algıladıkları ötekileştirilme deneyimleri ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracılık rolü vardır.

H21: Üniversite öğrencilerinin algıladıkları ötekileştirilme deneyimleri ile gelecekteki insana yakışır iş algıları arasındaki ilişkide algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin aracılık rolü vardır.

H22: Üniversite öğrencilerinde genel öz yeterlik ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracılık rolü vardır.

H23: Üniversite öğrencilerinde genel öz yeterlik ile gelecekteki insana yakışır iş algıları arasındaki ilişkide algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin aracılık rolü vardır.

H24: Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ile gelecekteki insana yakışır iş algıları arasındaki ilişkide algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin aracılık rolü vardır.

Sayıtlılar

Bu araştırmanın sayıtlıları şu şekildedir:

1. Araştırmaya katılacak olan üniversite öğrencilerin ilgili ölçme araçlarına samimi ve içten tepki verdikleri kabul edilmiştir.
2. Çalışmada kullanılan ölçme araçlarının, ölçülmesi amaçlanan özellikleri yeterli seviyede kapsadığı varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Araştırmada uygun örnekleme yöntemi ile örneklem elde edilmiştir. Bu örnekleme yöntemi pratik olmakla birlikte yeterince zengin bilginin toplamanın zor olması nedeniyle daha az güvenilir bir yöntemdir (Büyüköztürk vd., 2020). Dolayısıyla araştırmanın olası sınırlılıklarından biri örnekleme yönteminin uygun örnekleme olmasıdır. Bunun yanında, bu çalışmada sadece iki devlet üniversitesinde eğitim gören katılımcılara ulaşılabilmektedir. Dolayısıyla araştırma bu üniversitelerden elde edilen verilerle sınırlıdır.

Örnekleme ile ilgili bir diğer sınırlılık ise araştırma katılımcılarının cinsiyet dağılımındaki dengesizliktir. Araştırmanın katılımcılarına bakıldığında büyük bir kısmının kadın katılımcılardan oluştuğu, erkek katılımcıların daha az temsil edildiği görülmektedir. Cinsiyet değişkeninin bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde önemli bir role sahip olabileceği bilinmektedir (Heppner, 2013). Dolayısıyla bu çalışmada ele alınan değişkenler kapsamında da cinsiyetler arasında farklılıklar olabilir ve bu durum değişkenler arasındaki ilişkileri de etkileyebilir. Ayrıca cinsiyet dağılımındaki dengesizlik, bu çalışma grubundan yapılacak çıkarımların genellenebilirliğini tehdit edebilir.

Son olarak bu araştırma kesitsel bir araştırmadır. Okuldan işe geçiş sürecinin sonuçlarının zaman içinde ortaya çıktığı göz önünde bulundurulduğunda örneklemeden sadece bir zaman noktasında veri toplamak bir sınırlılık olarak değerlendirilebilir. Bununla ilişkili olarak, bu çalışmada sonuç değişkeni olarak ele alınan gelecekteki insana yakışır

iş algıları, bireylerin öznel algılarını ifade etmektedir. Fakat, bireylerin geleceğe ilişkin algıları ile mezun olduktan sonra elde edecekleri somut sonuçlar farklı olabilir. Bireyler gelecekte insana yakışır işe sahip olacaklarına ilişkin bir algıya sahip olsalar da gelecekte bu durum gerçekleşmeyebilir. Bu doğrultuda, bu araştırmada doğrudan somut sonuçla değil geleceğe ilişkin algıyla çalışmak sınırlılık yaratabilir.

Tanımlar

Ekonomik Kısıtlılıklar. İnsana yakışır iş elde etme sürecinde önemli bir engel olan sınırlı ekonomik kaynakları ifade etmektedir (Duffy vd., 2016). Düşük gelire sahip olma, yoksulluk sınırının altında yaşama buna örnek olarak gösterilebilir.

Ötekileştirilme deneyimleri. Bireylerin çeşitli nitelikleri nedeniyle toplum içinde dezavantajlı olacak şekilde konumlandırılmasını ifade etmektedir (Duffy vd., 2016). Etnik köken, cinsel yönelim, engellilik gibi durumlar buna örnek olarak gösterilebilir.

Genel Öz Yeterlik. Kişisel bir nitelik olarak da görülebilecek olan genel öz yeterlik inançları, bireylerin stresli veya zorlayıcı durumlarla başa çıkma yeterliğine ilişkin inancını ifade etmektedir (Luszczynska, Scholz ve Schwarzer, 2005).

Kariyer Uyumluluğu. Kariyer uyumluluğu “bireyin mevcut ve yakın kariyer gelişim görevleri, kariyer geçişleri ve işle ilgili travmalarıyla başa çıkmak için hazırbulunuşluğunu ve kaynaklarını gösteren psikososyal bir yapı” olarak tanımlanmıştır (Savickas, 2005).

Algılanan İstihdam Edilebilirlik. Algılanan istihdam edilebilirlik, bireyin istihdama erişme ve bunu sürdürme olasılığına yönelik algısını ifade etmektedir (Peeters vd., 2019).

İnsana Yakışır İş. Hakların korunduğu, yeterli gelir sağlayan, yeterli sosyal korumayı içeren üretken çalışma olarak tanımlanmaktadır (ILO, 1999; akt. Blustein vd., 2016).

Bölüm 2

Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar

Bu başlık altında öncelikle okuldan işe geçiş süreci ve bu sürecin özellikleri özetlenmiştir. Daha sonra okuldan işe geçiş sürecini açıklayabilecek kuramlardan biri olan Çalışma Psikolojisi Kuramı ve bu kuramın değişkenleri tanıtılmıştır. Devamında Çalışma Psikolojisi Kuramı temelinde geliştirilen okuldan işe geçiş modeli ve ilgili değişkenler açıklanmıştır. Son olarak Çalışma Psikolojisi Kuramı temelinde üniversite öğrencileri ile yürütülen çalışmalar özetlenmiş ve bu çalışmaların sonuçları değerlendirilmiştir.

Okuldan İşe Geçiş Süreci

Okuldan işe geçiş süreci bireyin eğitimini tamamlayıp işgücü piyasalarında rol edindiği süreci ifade etmektedir (T.W.H. Ng ve Feldman, 2007). Daha farklı bir ifade ile, bu süreç bireyin çalışan rolüne geçişini ifade etmektedir. Bireylerin ilk büyük kariyer geçişi olarak ifade edilen (Dietrich vd., 2012) bu sürecin başarısı, bireylerin uzun vadeli kariyer başarısını etkileyen kritik bir unsur olarak görülmektedir (Akkermans vd., 2021). Günümüzde ise geçmişe nazaran okuldan işe geçiş sürecinin koşullarının farklılaştığı belirtilmektedir. Hem çağdaş işgücü piyasalarının zorlu koşulları hem de kariyer dünyasındaki paradigma değişiminin etkisiyle okuldan işe geçiş sürecinin genç yetişkinler için zorlaştığı vurgulanmaktadır (Blustein vd., 2002; Krahn vd., 2015). Buna bağlı olarak, işgücü piyasasına ilk kez giriş yapan genç yetişkinler işsizlik, eğitim-iş uyumsuzluğu ve istikrarsızlık gibi olumsuz sonuçlarla karşılaşabilmektedir (Allan vd., 2017; ILO, 2022; Krahn vd., 2015; OECD, 2021). Dolayısıyla işgücü piyasasına başarılı bir şekilde katılmak günümüzde çok daha önemli olarak görülebilmektedir (Akkermans vd., 2021).

Bu noktada okuldan işe geçişin başarısının neyi ifade ettiği önem kazanmaktadır. T.W.H. Ng ve Feldman (2007), bununla ilgili temel olarak iki kritere vurgu yapmaktadır: objektif kriter (iş sahibi olmak veya olmamak) ve öznel kriter (iş tutumu, iş doyumunu, vb.). Buna göre somut bir sonucu ifade eden kriterlerin objektif kriteri; daha içsel ve öznel sonucu

ifade eden kriterlerin öznel kriterleri ifade ettiği görülmektedir. Ayrıca temel alınan yaklaşımlara göre başarı kriterleri ve tanımlar çeşitlilik göstermektedir. Örneğin; T.W.H. Ng ve Feldman (2007) başarılı okuldan işe geçişi “bireylerin okuldan ayrıldıktan sonra istihdam edildiği, işverenleri tarafından kabul edilebilir seviyede performans gösterdiği ve çalışma ortamlarına ve iş gereksinimlerine yönelik olumlu tutumlara sahip olduğu bir durum” şeklinde tanımlamaktadır. Akkermans vd. (2021) ise başarılı sıfatı yerine “uyarlanabilir” okuldan işe geçiş kavramını kullanmayı önermekte ve uyarlanabilir okuldan işe geçişi “genç yetişkinlerin istihdamı güvence altına almak ve sürdürülebilir bir kariyer için temel oluşturmak amacıyla iş gücü piyasasına geçiş yapabildikleri, iyi performans gösterebildikleri, kişi-kariyer uyumuna ulaşabildikleri, işlerinde ve erken kariyerlerinde gelişebildikleri süreç” şeklinde tanımlamaktadır. Alanyazındaki farklı yaklaşım ve tanımlamalara benzer şekilde, okuldan işe geçiş ile ilgili çalışmalarda temel alınan kuramsal yaklaşımlara göre vurgu yapılan noktaların da farklılaştığı görülmektedir. Örneğin; Lent vd. (1999), okuldan işe geçiş sürecinde öz yeterlik inançları, sonuç beklentileri gibi unsurlara vurgu yaparken; Kariyer Yapılandırma Kuramı (Savickas, 2013) temelinde geçiş süreçlerinde bireyin etkin rolü, kariyer uyumluluğu gibi unsurlara vurgu yapılmaktadır. Nitekim alanyazındaki okuldan işe geçişe ilişkin çalışmalarda da ele alınan değişkenler kuram ve yaklaşımlara göre farklılık göstermektedir. Örneğin; Stremersch vd. (2021), sosyal bilişsel kariyer kuramı kapsamında gerçekleştirdikleri araştırmada, başarılı okuldan işe geçişin sonucu olarak bir işe sahip olmayı ve işe ilişkin algılanan uyum düzeyini ele almışlardır. Öte yandan, van der Horst vd. (2021) ise kariyer yapılandırma kuramı temelinde yürüttükleri araştırmada okuldan işe geçiş sürecinin sonuç değişkenleri olarak algılanan uyum, kariyer gelişimi ve kariyer doyumu değişkenlerini ele almışlardır. Dolayısıyla okuldan işe geçişin tanımı ve sonuçları temel olarak benzerlikler içerse de yaklaşım veya kuramlara göre çeşitli şekillerde ele alındığı görülmektedir.

Okuldan işe geçiş sürecinde ele alınabilecek kuramlardan bir diğeri ise Çalışma Psikolojisi Kuramıdır (Duffy vd., 2016). Çalışma Psikolojisi Kuramının ana kuramsal

modelinin (Duffy vd., 2016) yanı sıra, okuldan işe geçiş sürecini aydınlatmak üzere Masdonati vd. (2022) tarafından okuldan işe geçiş modeli geliştirilmiştir. Bir sonraki başlıkta öncelikle Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy vd., 2016) tanıtılmış, ardından Masdonati vd.'nin (2022) geliştirdiği okuldan işe geçiş modeli ve ilgili değişkenleri açıklanmıştır.

Çalışma Psikolojisi Kuramı

Çalışma Psikolojisi Kuramı, çeşitli açılardan kısıtlılıklara veya dezavantaja sahip bireylerin çalışma dünyasında karşılaştıkları zorlukları vurgulayan ve insana yakışır iş kavramına odaklanan kapsayıcı bir yaklaşımdır (Duffy vd., 2016). Daha açık bir ifade ile Çalışma Psikolojisi Kuramında, ekonomik olarak yoksul olan ve çeşitli açılardan toplum içinde güçsüz bir şekilde konumlandırılmış olan bireyler için sosyokültürel faktörler, bireyin kariyerinin başlıca belirleyicisi olarak görülmektedir (Duffy vd., 2016). Bu kuram temelini Çalışma Psikolojisi Çerçevesinden (Blustein, 2013) almaktadır. Özellikle 20. Yüzyılın sonlarında kadınların, beyaz olmayan insanların, yoksulların ve işçi sınıfından bireylerin kariyerleri bu alanla ilgilenen akademisyen ve uygulamacıların dikkatini çekmiş ve çeşitli araştırmalarla ırkçılık ve diğer ayrımcılık biçimlerinin kariyer üzerindeki zararlı etkileri ortaya çıkmıştır (Blustein ve Duffy, 2020). Bu noktada geleneksel kariyer psikolojik danışmanlığı kuramlarının, kariyerini yönlendirebilme konusunda sınırlı iradeye sahibi olan bu bireylere yeterince dikkat çekmediği konusunda eleştiriler yapılmıştır (Blustein, 2006). Bu doğrultuda; cinsiyet, ırk, kültür, cinsel yönelim ve engellilik gibi sınırlayıcı olabilecek unsurların kariyer süreçlerindeki rolünün yeterince ele alınmaması yönündeki eleştiriler neticesinde Çalışma Psikolojisi Çerçevesi ortaya koyulmuştur (Blustein, 2013). Blustein (2013), Çalışma Psikolojisi Çerçevesinin psikoloji ve entelektüel dünyadaki eğilimlerin bir araya gelmesinden doğan bir bakış açısı olduğunu vurgulamış ve bu yaklaşımın iş ve kariyerle ilgili geleneksel varsayımlara uzun yıllardır yapılan eleştirileri yansıttığını belirtmiştir. Bu doğrultuda Blustein (2013) Çalışma Psikolojisi Çerçevesinin bazı temel varsayımlarından bahsetmiştir: (1) Çalışmak, hayatın çok önemli bir yönünü ifade eder, (2) çalışma ve çalışma dışındaki yaşantılar sıklıkla iç içedir, (3) çalışmak, iyi oluş için kritik bir unsurdur, (4) çalışma

psikolojisi, hâlihazırda iş gücü piyasasında çalışan veya iş gücü piyasasına katılmak isteyen herkesi kapsamalıdır, (5) çalışma sosyal veya ekonomik açıdan onaylanmayan çalışma çabalarını da içerir, (6) bireyler çalışma aracılığıyla üç temel ihtiyacını karşılama olanağına sahiptir: yaşamı sürdürme ve güç ihtiyacı, sosyal bağ ihtiyacı, öz belirleme ihtiyacı, (7) çalışmanın psikolojik yönünü daha derinlikli bir şekilde anlayabilmek için çalışmayı şekillendiren sosyal, ekonomik, politik ve geçmişle ilgili unsurları kapsamlı bir biçimde anlamak gerekir.

Çalışma Psikolojisi Çerçevesinin ardından, araştırmacılar sosyal sınıf, ayrımcılık ve seçim özgürlüğünün kariyer süreçlerinde oynadığı rolü daha doğrudan vurgulayarak mevcut kariyer kuramlarını tamamlamak amacıyla Çalışma Psikolojisi Kuramını geliştirmiştir (Duffy vd., 2016). Özellikle çeşitli açılardan kısıtlılıklara sahip ve toplum içinde güçsüz bir şekilde konumlandırılmış bireyler söz konusu olduğunda, bağlamsal faktörlerin bu bireylerin kariyer süreçlerini anlamada çok önemli olduğu sistematik bir şekilde vurgulanmış ve bu çerçevede kuramsal model ortaya koyulmuştur (Duffy vd., 2016). Ayrıca kuram Uluslararası Çalışma Örgütü'nden (ILO) alınan insana yakışır iş kavramını merkeze almış ve bireylerin kariyer süreçlerinde bu kavrama kritik bir önem atfetmiştir (Duffy vd., 2016). Bu kuram kapsamında geliştirilen teorik modelde insana yakışır iş kavramı merkeze alınarak kuramın değişkenleri arasındaki ilişkiler gösterilmiştir (Duffy vd., 2016).

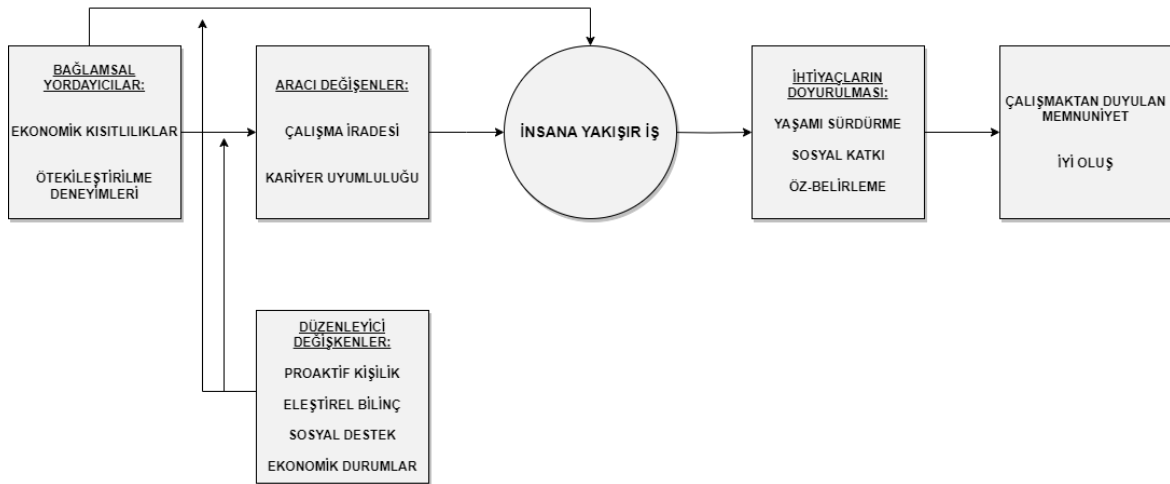
Kuramın Teorik Modeli ve Önemli Değişkenleri

Duffy vd. (2016), ilgili varsayımlar ve alanyazındaki bilgiler ışığında insana yakışır iş kavramını merkeze yerleştirerek teorik bir model geliştirmiştir. Bu model kapsamında kuramda yer alan değişkenler ve bu değişkenler arasındaki ilişkiler Şekil 2'de gösterilmiştir. İlgili modele göre; bağlamsal yordayıcılar (ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimleri) hem aracı değişkenler (çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu) aracılığıyla hem de doğrudan insana yakışır iş üzerinde anlamlı bir role sahiptir. Bağlamsal yordayıcıların, aracı değişkenler ve insana yakışır iş üzerindeki etkisini ise proaktif kişilik, eleştirel bilinç, sosyal destek ve mevcut ekonomik durumlar artırabilmekte veya azaltabilmektedir. Ayrıca

insana yakışır iş, bireylerin ihtiyaçlarının doyurulmasında önemli bir role sahiptir. İhtiyaçların doyurulması ise bireylerin iş tatmini ve iyi oluşlarını artıran unsurlar olarak görülmektedir. Bu model ve yaklaşımın, sosyal ve ekonomik faktörlerin birincil yordayıcılar olarak ele alması bakımından bireylerin kariyer süreçlerini anlamada özgün bir portre sunduğu belirtilmiştir (Duffy vd., 2016).

Şekil 2

Çalışma Psikolojisi Kuramında Yer Alan Değişkenler ve İlişkiler



Not: Duffy vd.'nin (2016) Kuramsal Modeli doğrultusunda uyarlanmıştır.

Bağlamsal Yordayıcılar. Bağlamsal yordayıcılar kabaca bireyin yaşam boyu içinde bulunduğu bağlamsal şartları ifade etmektedir (Duffy vd., 2016). Bunlar Şekil 2'de de görüldüğü üzere ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimlerinden oluşmaktadır. İçinde yetişilen bağlamsal koşulların bireyin psikososyal kaynaklara erişmesini ve insana yakışır işe sahip olmasını etkileyebileceği vurgulanmaktadır (Blustein vd., 2016). Bu doğrultuda bu başlık altında ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimleri tanımlanmış ve ilgili model kapsamında bireyin kariyeri üzerindeki etkileri açıklanmıştır.

Ekonomik kısıtlılıklar. Ekonomik kısıtlılıklar, insana yakışır işi elde etme konusunda önemli bir engel teşkil eden sınırlı ekonomik kaynaklar olarak tanımlanır ve bu kısıtlılıklar bireylerin kariyer gelişimlerini etkileyecek kaynaklara erişme kapasitesini etkilemektedir (Duffy vd., 2016). Nitekim ilgili alanyazında da sosyoekonomik düzeyin

kariyer süreçlerinde önemli bir belirleyici faktör olabileceğini gösteren çalışmalar görülmektedir. (Blustein vd., 2002; S. Hu vd., 2022). Sonuç olarak, sınırlı ekonomik kaynaklara sahip olan bireylerin insana yakışır iş elde etme konusunda dezavantaja sahip olacağı varsayılmaktadır (Duffy vd., 2016).

Ötekileştirilme deneyimleri. Ötekileştirme bireylerin toplum içinde güçsüz konuma düşürülmesi ve dışlanmasını temsil eder ve bunu deneyimlemek insana yakışır iş elde etmenin önündeki önemli bir engeldir (Duffy vd., 2016). Cinsel azınlıklar, engelli bireyler, göçmenler veya etnik azınlıklar bu gruplara örnek olarak gösterilebilir (Duffy, Gensmer vd., 2019). Yaşamları boyunca ötekileştirilme deneyimleri yaşayan bireylerin, kariyerlerinde ilerlemelerini sağlayacak kaynaklara erişme konusunda zorluk yaşayabilecekleri belirtilmektedir (Fouad ve Kantamneni, 2013). Buna bağlı olarak, toplum içinde güçsüz bir şekilde konumlandırılmış olan bireylerin insana yakışır iş elde etme konusunda zorluk yaşayacakları varsayılmaktadır (Duffy vd., 2016).

Aracı Değişkenler. Aracı değişkenler Şekil 2’de de görüldüğü üzere çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğundan oluşmaktadır. Duffy vd. (2016) bu aracı değişkenlerin bağlamsal faktörler tarafından yordandığını belirtmekte, ayrıca yine bu aracı değişkenlerin insana yakışır işi yordadığını vurgulamaktadır. Ayrıca bu aracı değişkenler kuramsal açıdan “geliştirilebilir” yapılar olarak görülmekte ve özellikle çeşitli açılardan dezavantaja sahip bireyler söz konusu olduğunda çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğunu geliştirmeye yönelik müdahalelerin faydalı olabileceği belirtilmektedir (Duffy vd., 2016). Bu başlık altında bu iki değişken tanımlanmış ve bireylerin kariyerleri üzerindeki rolleri açıklanmıştır.

Çalışma iradesi. Çalışma iradesi, bireylerin engellere rağmen kariyer kararı verme kapasitesi olarak tanımlanmıştır (Duffy vd., 2012). Özellikle ekonomik kısıtlılık deneyimleyen veya çeşitli yönlerden ötekileştirilme deneyimleri yaşayan bireyler söz konusu olduğunda, çalışma iradesinin bireylerin kariyer süreçleri üzerinde önemli bir katkısı olacağı varsayılmaktadır (Duffy vd., 2016). Nitekim ilgili kuramsal çerçevede yürütülen

çalışmalar da çalışma iradesinin insana yakışır iş elde etmede önemli bir rolü olduğuna işaret etmektedir (ör. Allan, Tebbe vd., 2019; Douglass vd., 2017; Duffy vd., 2018). Bu açıdan Çalışma Psikolojisi Kuramında çalışma iradesi, bireylerin kariyer gelişimi ve çalışma deneyimleri için önemli bir kavram olarak görülmektedir (Blustein vd., 2016).

Kariyer uyumluluğu. Kariyer uyumluluğu Savickas (2005) tarafından “bireyin mevcut ve yakın kariyer gelişim görevleri, kariyer geçişleri ve işle ilgili travmalarla başa çıkmak için hazırbulunuşluğunu ve kaynaklarını gösteren psikososyal bir yapı” olarak tanımlanmıştır. Kariyer uyumluluğu aynı zamanda bireyin engellerle baş etmeye hazır bulunma gücünü de ifade etmektedir (Savickas, 2002). Dolayısıyla kariyer uyumluluğu kavramı dezavantaja sahip bireylerin insana yakışır iş elde etme sürecinde önemli bir kavram olarak görülmektedir (Duffy vd., 2016). Nitekim bu kuram kapsamında yürütülen pek çok çalışmada kariyer uyumluluğunun insana yakışır iş elde etme sürecindeki önemli rolüne işaret edilmektedir (ör. Autin, Shelton vd., 2021; Douglass vd., 2020; Duffy, Gensmer vd., 2019; England vd., 2020; H. J. Kim vd., 2019). Bu açıdan bağlamsal faktörlerin bireyin kariyer gelişimi için sınırlayıcılığı da göz önünde bulundurulduğunda, kariyer uyumluluğunun Çalışma Psikolojisi Kuramı modelinde önemli bir yeri söz konusudur (Duffy vd., 2016).

İnsana Yakışır İş. İnsana yakışır iş kavramı ilk defa ILO (1999) tarafından gündem olarak öne sürülmüştür. ILO (1999), insana yakışır iş kapsamında dört temel hedefe değinmiştir: iş yerinde hakların geliştirilmesi, istihdamın artırılması, sosyal korumanın geliştirilmesi ve sosyal diyalogun artırılması. Bu hedefler içinde sosyal koruma başlığı altında sosyal güvence, güvenli çalışma koşulları, yeterli kazanç ve uygun çalışma saatleri gibi konulara değinilmiştir (ILO, 2008). Duffy vd. (2016) özellikle bu hedefi temel olarak insana yakışır iş kavramını modele dahil etmişler ve bu kavramı modelin tam merkezine yerleştirmişlerdir. Duffy vd. (2017), Çalışma Psikolojisi Kuramı kapsamında insana yakışır işin beş faktöre sahip olduğundan bahsetmiştir: “(a) fiziksel ve kişiler arası güvenli çalışma

koşulları, (b) serbest vakte ve yeterli dinlenmeye izin veren çalışma saatleri, (c) aile değerlerini ve sosyal değerleri tamamlayan örgütsel değerler, (d) yeterli ücret ve sağlık hizmetine yeterli erişim.”. Sahip olduğu bu beş öge ile insana yakışır iş bireylerin ihtiyaçlarını karşılayarak, insanca yaşamasını sağlamaktadır (Duffy vd., 2016).

İnsana Yakışır İş Elde Etmenin Sonuçları. Çalışma Psikolojisi Kuramında insana yakışır iş kavramına özellikle bireylerin belli ihtiyaçlarını karşılaması açısından önemli bir değer biçilmektedir (Duffy vd., 2017). Çalışma Psikolojisi kapsamında üç önemli ihtiyaca değinilmiş (yaşamı sürdürme, sosyal katkı ve öz belirleme ihtiyaçları) ve insana yakışır işin bu ihtiyaçları karşılamayı sağlayabileceğine vurgu yapılmıştır (Blustein vd., 2016). Bunun yanında, son olarak insana yakışır işe sahip olmanın bu ihtiyaçları doyurulması aracılığıyla iyi oluşu ve çalışmaktan duyulan memnuniyeti artırabileceğine de değinilmiştir (Duffy vd., 2016). Bu başlıkta Çalışma Psikolojisi Kuramı kapsamında ihtiyaçlar tanımlanmış ve model kapsamında bireylerin kariyerlerindeki yeri açıklanmıştır.

İhtiyaçların doyurulması. İnsana yakışır işe sahip olmak temel olarak üç ihtiyacın (yaşamı sürdürme ihtiyaçları, sosyal katkı ihtiyaçları ve öz belirleme ihtiyaçları) doyurulmasına katkıda bulunmaktadır (Blustein vd., 2016). İlk olarak, insana yakışır işin sağladığı gelir, güvence gibi faktörler bireylerin yemek, barınma, temizlik gibi yaşamı sürdürme ihtiyaçlarını karşılamasını sağlamakta ve bu şekilde insana yakışır iş yaşamı sürdürme ihtiyaçlarının doyurulmasına yardımcı olmaktadır (Duffy vd., 2016). İkinci olarak, yaşamı sürdürme ihtiyaçlarının yanı sıra, bireyin çalışması sosyal katkı ihtiyacının doyurulmasına yardımcı olmaktadır (Autin vd., 2019). Bireyler insana yakışır iş aracılığıyla dünyaya, topluma ve içinde buldukları sisteme katkıda bulunmaktadır (Blustein ve Duffy, 2020). Son olarak insana yakışır iş bireylerin öz belirleme ihtiyaçlarını doyurulmasını sağlayabilmektedir (Blustein vd., 2016). Öz belirleme, bireylerin anlamlı ve öz-düzenleyici bir şekilde içsel veya dışsal olarak motive edici faaliyetlerde bulunmasını ifade etmektedir (Ryan ve Deci, 2002; akt. Duffy vd., 2016). Öz-belirleme kuramı temel olarak üç insan

ihtiyacından bahsetmiştir: yeterlik (etkin bir şekilde davranabilme), özerklik (kendi adına karar verebilme) ve ilişkili olma (yakın ilişkiler kurma) (Deci ve Ryan, 2012). İnsana yakışır iş, bireye sağladığı imkanlarla bireylerin bu öz belirleme ihtiyaçlarının karşılanmasında önemli bir rol oynamaktadır (Duffy vd., 2016). Sonuç olarak, Çalışma Psikolojisi Kuramı temelinde yürütülen çalışmalar da teorik beklentiye uygun olarak insana yakışır işin ihtiyaçların doyurulması ile ilişkili olduğunu göstermektedir (ör. Duffy, H. J. Kim vd., 2019; Huang vd., 2021; Wan ve Cao, 2022).

İnsana Yakışır İş Elde Etmenin Nihai Sonuçları. Şekil 2’de de görüldüğü üzere insana yakışır işin iki nihai sonucu vardır: çalışmaktan duyulan memnuniyet ve iyi oluş. Buna göre çalışmaktan duyulan memnuniyet, işin bireyi tatmin etmesi ve birey için anlamlı olması anlamına gelmektedir (Duffy vd., 2016). İyi oluş ise “bir kişinin bütün olarak yaşamına ilişkin bilişsel ve duygusal değerlendirmeleri” olarak tanımlanmaktadır (Oishi vd., 2021). Duffy vd, (2016) insana yakışır işin ihtiyaçların karşılanmasını sağladığını, ihtiyaçların karşılanmasının ise çalışmaktan duyulan memnuniyet ve iyi oluşun artmasıyla sonuçlanacağını belirtmektedirler.

Düzenleyici Değişkenler. Duffy vd., (2016), bireylerin kariyer gelişimleri ve insana yakışır iş elde etme sürecinde etkili olabilecek bazı düzenleyici değişkenlere yer vermişlerdir. Bu düzenleyici değişkenlerin bireylerin insana yakışır iş elde etme sürecinde kolaylaştırıcı veya zorlaştırıcı role sahip olduğu belirtilmektedir (Duffy vd., 2016). Bu başlık altında Şekil 2’de de görüldüğü gibi modelde yer alan proaktif kişilik, eleştirel bilinç, sosyal destek ve ekonomik koşullar değişkenleri tanımlanmış ve süreçteki rolleri açıklanmıştır.

Proaktif kişilik. Proaktif kişilik, kişinin çevresini harekete geçirmesine veya değiştirmesine yönelik davranışsal bir eğilimi ifade etmektedir (Bateman ve Crant, 1993). Buna göre proaktif kişiliğe sahip bireyler bağlamsal güçler tarafından kısıtlanmayan, çevresel değişimi etkileyen kişi olarak tanımlanmaktadır (Bateman ve Crant, 1993). Benzer şekilde Çalışma Psikolojisi Kuramına göre proaktif kişiliğe sahip bireyler, sınırlayıcı

bağlamsal faktörlerin insana yakışır iş elde etme üzerindeki olumsuz etkilerinden daha az etkileneceklerdir (Duffy vd., 2016).

Eleştirel bilinç. Diemer vd. (2016) Eleştirel bilincin üç bileşenden oluştuğunu belirtmiştir: “eleştirel düşünme (toplumsal eşitsizliklere neden olan sosyal ve yapısal unsurların eleştirel analizi), politik yeterlik (sosyal ve politik değişimi etkilemek için algılanan kapasite) ve eleştirel eylem (algılanan eşitsizlikleri değiştirmek için bireysel veya toplu eylem)”. Eleştirel bilince sahip olan bireylerin bağlamsal faktörlerin olumsuz etkilerinden daha az etkilenmeleri beklenmektedir (Duffy vd., 2016). Nitekim ilgili alanyazında da eleştirel bilince sahip bireylerin olumsuz bağlamsal koşullardan daha az etkilendiği görülmektedir (Autin, Williams vd., 2021).

Sosyal destek. Sosyal destek, bireylerin ötekileştirme ve ekonomik kısıtlılıklar ilgili stres ve zorluklarla başa çıkmak için ailelerinden, arkadaşlarından, önemli kişilerden aldığı desteği ifade etmektedir (Cohen ve Wills, 1985). Sosyal desteğin bireylerin kariyer süreçleri üzerindeki olumlu katkısı kariyer psikolojik danışmanlığında vurgulanmaktadır (Kenny ve Medvide, 2013). Bununla uyumlu olarak yüksek sosyal desteğin, insana yakışır iş elde etme sürecinde bağlamsal faktörlerin etkisini azaltması beklenmektedir (Duffy vd., 2016).

Ekonomik koşullar. Makro düzeydeki ekonomik faktörleri ifade eden ekonomik koşullar, insana yakışır işe erişimin kolaylığını veya zorluğunu etkilemektedir (Duffy vd., 2016). Zira mevcut ekonomik şartlar, iş gücü piyasalarının en önemli şekillendiricilerinden biri olarak görülmektedir (Kumar ve Arulmani, 2014). Dolayısıyla hiperenflasyona ve aşırı yüksek işsizlik oranlarına sahip bir ülkede insana yakışır iş elde etmenin zorlaşması beklenebilir.

Sonuç olarak Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy vd., 2016), kapsayıcı bir bakış açısıyla bireylerin kariyerini sınırlayıcı etkiye sahip olabilecek bağlamsal koşullara vurgu yapmaktadır. Özellikle çeşitli açılardan dezavantaja sahip bireyler için insana yakışır işin önemine değinerek özgün bir bakış açısı sunmaktadır (Duffy vd., 2016). Bu kuramın kapsayıcı ve özgün yaklaşımının, birey için çok kritik bir geçiş dönemi olan okuldan işe geçiş

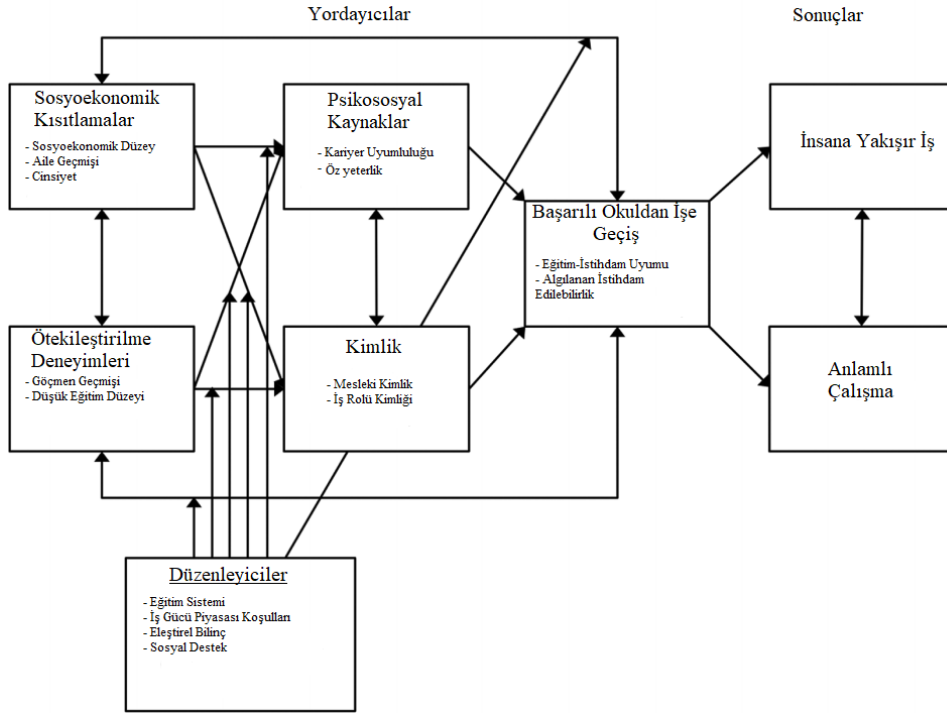
süreci kapsamında değerlendirilmesi bu zorlu sürece ilişkin daha iyi anlayış kazanılmasına katkı sağlayabilecektir (Masdonati vd., 2022).

Çalışma Psikolojisi Kuramı Perspektifinden Okuldan İşe Geçiş Süreci

Okuldan işe geçiş başlığında da belirtildiği üzere, çeşitli yaklaşım ve kuramlar okuldan işe geçiş sürecinin farklı yönlerini vurgulayarak süreci ele almaktadır. Bu sürecin Çalışma Psikolojisi Kuramı kapsamında ele alınması konusunda Masdonati vd. (2022), okuldan işe geçiş sürecinin genel olarak beliren yetişkinlerle ilgili olması ve bireylerin kariyerlerindeki ilk önemli geçiş olması nedeniyle Duffy vd.'nin (2016) teorik modeli doğrudan bu sürece uygulanamayacağını belirtmişlerdir. Bu doğrultuda bu süreci ilgili kuram kapsamında ele almak için Masdonati vd. (2022) şekil 3'te gösterildiği gibi daha farklı model geliştirmişlerdir. Bu modelde kabaca başarılı okuldan işe geçişin göstergesi olarak eğitim-istihdam uyumu ve algılanan istihdam edilebilirlik ele alınmış ve bağlamsal yordayıcıların (sosyoekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimleri) süreçteki rolüne vurgu yapılmıştır (Masdonati vd., 2022). Modele ilişkin önemli değişkenler ve ilişkiler alt başlıklar halinde bu başlık altında açıklanmıştır.

Şekil 3

Çalışma Psikolojisi Kuramı Perspektifinden Okuldan İşe Geçiş Modeli (Masdonati vd., 2022)



Not: Masdonati vd., (2022) tarafından yazılan "Moving Toward Decent Work: Application of the Psychology of Working Theory to the School-to-Work Transition" başlıklı makalede yer alan bu şekil, çalışmanın ilk yazarı Jonas Masdonati'den alınan izin (EK-A) doğrultusunda Türkçeye çevrilerek kullanılmıştır.

Başarılı Okuldan İşe Geçiş

Daha önce değinildiği üzere, başarılı okuldan işe geçişin göstergeleri ele alınan kuramlara ve yaklaşımlara göre değişmektedir. Çalışma Psikolojisi Kuramı temelinde geliştirilen bu modelde ise; başarılı okuldan işe geçiş sadece iş bulma gibi nesnel göstergeler aracılığıyla değil, aynı zamanda eğitim-istihdam uyumu, algılanan istihdam edilebilirlik gibi öznel göstergelere dayalı olarak tanımlanmıştır (Masdonati vd., 2022). Daha açık bir ifade ile, eğitimine uygun bir iş bulan ve kendini istihdam edilebilir olarak gören bireylerin başarılı bir şekilde okuldan işe geçiş yaptığı varsayılmaktadır. Bu başlık altında ilgili değişkenler tanımlanmış ve bunların neden başarılı okuldan işe geçişin göstergesi olarak ele alınabileceği açıklanmıştır.

Eğitim istihdam uyumu. Eğitim istihdam uyumu, Feldman (1996) tarafından eksik istihdamın bir boyutu olarak belirtilmiştir. Bireylerin eğitim aldıkları alan ile yaptıkları iş arasındaki uyumu ifade eden eğitim istihdam uyumunun, bireylerin kariyerleri üzerinde uzun vadeli olumlu etkiye sahip olduğu bilinmektedir (Verbruggen vd., 2015). Buna göre, genç yetişkinlerin eğitimlerine uygun bir iş bulması başarılı geçişin önemli bir göstergesi olarak belirtilmekte, aynı zamanda bireyleri eksik istihdamdan koruyan bir faktör olarak da görülmektedir (Masdonati vd., 2022).

Algılanan istihdam edilebilirlik. Vanhercke vd. (2014), Berntson ve Marklund'ın (2007) tanımından da faydalanarak algılanan istihdam edilebilirliği "bireyin bir istihdam bulma ve bu istihdamı sürdürme olasılığına ilişkin algısı" olarak tanımlamıştır. Bu açıdan kariyer geleceklerine ilişkin olumlu bir bakış açısına sahip olan bireylerin gelecekteki çalışma hayatlarına yönelik daha fazla eylemde bulunmaları beklenmektedir (Alvarez-Gonzalez vd., 2017). Aynı zamanda, bireyin kendini istihdam edilebilir olarak algılaması kontrol durumlar üzerindeki duygusunu arttırmaktadır (Harari vd., 2022). Nitekim algılanan istihdam edilebilirlik ile ilgili araştırmalar da bu kavramın bireylerin kariyerleri üzerindeki olumlu rolüne vurgu yapmaktadır. Örneğin; algılanan istihdam edilebilirlik ile ilgili alanyazındaki bazı çalışmalar algılanan istihdam edilebilirlik ile kariyer doyumu (De Vos vd., 2011; Creed ve Hughes, 2013; Gunawan vd., 2021, Pool ve Qualter, 2013), iş performansı (Bozionelos vd., 2016) ve kariyer planlama (Gunawan vd., 2021; Praskova vd., 2015) arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Alanyazındaki ulaşılan ilgili bulgular da göz önünde bulundurulduğunda iş gücü piyasasına atılacak olan gençlerin istihdam edilebileceklerine dair inançlarının önemli bir role sahip olabileceği görülmektedir. Benzer Şekilde, Blokker vd. (2019) de algılanan istihdam edilebilirliği sürdürülebilir bir başlangıç için önemli bir faktör olarak belirtmişlerdir. Bu bakımdan ilgili modelde de yeni mezun olan ve işgücü piyasasına giriş yapan genç yetişkinlerin kendilerini istihdam edilebilir olarak algılamaları başarılı okuldan işe geçişin göstergesi olarak vurgulanmıştır (Masdonati vd., 2022).

Sosyoekonomik kısıtlılıklar

Duffy vd.'nin (2016) kuramsal modelinde ekonomik kısıtlılıklar olarak vurgu yapılan bağlamsal faktöre benzer şekilde, okuldan işe geçiş sürecinde sosyoekonomik kısıtlılıklara vurgu yapılmıştır. Buna göre Masdonati vd.'nin (2022) modelinde başarılı okuldan işe geçişin iki yordayıcısından biri sosyoekonomik kısıtlılıklar olarak belirtilmiştir. Şekil 3'te görüleceği üzere sosyoekonomik kısıtlılıklar sosyoekonomik düzey, aile geçmişi ve cinsiyetten oluşmaktadır. Bu başlık altında bu değişkenler tanımlanmış ve bireyin kariyer gelişimi üzerindeki potansiyel rolü açıklanmıştır.

Sosyoekonomik düzey. Bireyin sahip olduğu sosyoekonomik düzey, çeşitli açılardan kişinin yaşamının yönlendiricilerinden biri olabilmektedir. Örneğin; bireyin kariyeri açısından düşünüldüğünde, yüksek sosyoekonomik düzey, bireye birçok açıdan avantaj sağlamak ve bireyin yüksek prestijli bir iş elde etmesini sağlayacak olan kaynaklara erişimini kolaylaştırabilmektedir (S.

Hu vd., 2022). Kısıtlayıcı açıdan ise, Çalışma Psikolojisi Kuramı çerçevesinde düşük sosyal statünün bireyin kariyeri üzerinde önemli sınırlayıcı etkiye sahip olabileceği belirtilmiştir (Duffy vd., 2016). Benzer şekilde Blustein vd. (2002) de düşük sosyoekonomik düzeydeki bireylerle karşılaştırıldığında yüksek sosyoekonomik düzeydeki bireylerin dışsal kaynaklara daha fazla eriştiklerini belirtmiştir. Dolayısıyla, sosyoekonomik düzey bireyin kariyer başarısının belirleyicilerinden biri olabilmektedir. Bu noktada Masdonati vd. (2022), sosyoekonomik düzeyin bireylerin kariyerini geliştirecek kaynaklara ulaşmasını etkilediğini ve buna bağlı olarak başarılı okuldan işe geçişin yordayıcılarından biri olduğunu belirtmişlerdir.

Aile geçmişi. Kariyerle ilgili ebeveyn davranışlarının genç yetişkinlerin kariyer gelişiminde önemli bir etkiye sahip olduğu bilinmektedir (Keller ve Whiston, 2008). Örneğin aile ile üyeleri; bağlanma stilleri, çocuğun akademik yaşamına ilgisi, beklentileri, tutumları ve davranışları aracılığıyla çocuğun kariyer ilgisi, kararı, değerleri ve işle ilgili rolleri üzerinde belirleyici role sahip olmaktadır. (Kenny ve Medvide, 2013). Bu doğrultuda, ebeveyni ile bu açıdan güvenli, sağlıklı ve doyurucu ilişkiye sahip olan bireylerin kariyer süreçlerinde

avantaja sahip olabileceği söylenebilir (Kenny ve Medvide, 2013). Sonuç olarak bireylerin ailelerinin kariyer üzerindeki potansiyel etkisi göz önünde bulundurulduğunda, aile geçmişinin kariyer süreçlerinin çok önemli bir yönü olan okuldan işe geçiş sürecinde de kritik bir öneme sahip olması beklenmektedir (Masdonati vd., 2022).

Cinsiyet. Özellikle kadınların çağlar boyunca ayrımcılığa maruz kaldığı alanların içinde kariyerle ilgili süreçler de yer almaktadır (Heppner, 2013). Örneğin; OECD'ye (2016) göre eğitim sektöründe kadın öğrenciler çokça temsil edilirlerken mühendislik sektöründe yetersiz şekilde temsil edilmektedirler. Cinsiyet rollerinin, bireylerin kariyer tercihlerini etkilemenin yanında, aynı zamanda bireylerin iş yaşamına giriş süreci üzerinde de önemli etkiye sahip olduğu belirtilmektedir. (Heppner, 2013). Benzer şekilde Çalışma Psikolojisi Kuramı açısından da kadınların dezavantajlı gruplardan biri olabileceği belirtilmektedir (Duffy vd., 2016). Tüm bunlardan yola çıkarak cinsiyet rollerinin okuldan işe geçiş sürecinin başarısının yordayıcılarından biri olabileceği belirtilmektedir (Masdonati vd., 2022).

Ötekileştirilme Deneyimleri

Duffy vd.'nin (2016) kuramsal modelindeki gibi, okuldan işe geçiş sürecinde de yaşam boyu ötekileştirilme deneyimlerinin rolüne vurgu yapılmaktadır. Buna göre Masdonati vd.'nin (2022) modelinde okuldan işe geçişin bir diğer yordayıcısı ötekileştirilme deneyimleri olarak belirtilmiştir ve ötekileştirilme kapsamındaki koşullar; göçmen geçmişine sahip olmak ve düşük eğitim düzeyine sahip olmaktır. Bu başlık altında ilgili değişkenler tanımlanmış ve bireyin kariyer gelişimi üzerindeki potansiyel rolü açıklanmıştır.

Göçmen geçmişine sahip olmak. Göçmen genç yetişkinler, başta sınırlı ekonomik kaynaklara sahip olmaları ve yaşadıkları ötekileştirilme deneyimleri nedeniyle kariyer gelişimlerini zorlaştıran çeşitli sosyal engeller ve ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar (Autin vd., 2018). Hem eğitimsel hem de mesleki açıdan eşitsizliklerle karşılaşan bu göçmen bireylerin kariyerleri de bu koşullardan etkilenebilmektedir (Fouad ve Kantemneni, 2013). Dolayısıyla aynı zamanda başka bir yere yerleşmiş olmanın zorluklarıyla mücadele eden bu bireyler için okuldan işe geçiş süreci daha da sıkıntılı bir hale gelebilmektedir (Masdonati vd., 2022).

Bu doğrultuda ötekileştirilme deneyimleri başlığı altında göçmen geçmişine sahip olmak, okuldan işe geçiş sürecinin başarısını etkileyebilen faktörlerden biri olarak görülmektedir (Masdonati vd., 2022).

Düşük eğitim düzeyi. Bireylerin eğitim hayatlarında gösterdikleri başarının erken yetişkinlikteki işsizlik deneyimlerini azalttığı bilinmektedir (Clark ve Lepinteur, 2019). Benzer şekilde, sahip olunan eğitim düzeyi ile elde edilen iş imkanları ve kazanç arasında kuvvetli ilişkilerin olduğu görülmektedir (OECD, 2022c). Dolayısıyla düşük eğitim düzeyine sahip olmak, bireyin kariyer başarısını etkileyen bir koşul olarak belirtilmektedir (OECD, 2021). Tüm bunlara bağlı olarak, düşük eğitim düzeyine sahip olmak okuldan işe geçiş sürecinin başarısını sınırlayan faktörlerden biri olarak görülmektedir (Masdonati vd., 2022).

Psikososyal Kaynaklar

Çalışma Psikolojisi Kuramının da ilkeleri doğrultusunda, okuldan işe geçiş modelinde bağlamsal yordayıcılar ile okuldan işe geçişin sonuçları arasındaki ilişkiye aracılık eden faktörlerden biri psikososyal kaynaklardır ve bu psikososyal kaynaklar, ilgili modelde kariyer uyumluluğu ve öz yeterlik inançlarından oluşmaktadır (Masdonati vd., 2022). Burada Duffy vd.'nin (2016) kuramsal modeline benzer şekilde kariyer uyumluluğunun aracı rolüne vurgu yapılırsa da, bu kuramsal modelden farklı olarak öz yeterlik inançlarına yer verilmiştir. Masdonati vd. (2022), öz yeterlik inançlarının okuldan işe geçiş alanyazınındaki kuvvetli yeri nedeniyle bu modelde çalışma iradesi yerine öz yeterlik inançlarına vurgu yapmışlardır.

Kariyer uyumluluğu. Duffy vd.'nin (2016) kuramsal modelinde kariyer uyumluluğu bağlamsal faktörler ile insana yakışır iş arasında aracı değişken olarak yer almaktadır. Bu modele benzer şekilde, Masdonati vd.'nin (2022) okuldan işe geçiş modelinde sınırlayıcı bağlamsal koşullara sahip olan bireylerin daha düşük kariyer uyumluluğuna sahip olacağı ve buna bağlı olarak başarılı okuldan işe geçiş konusunda dezavantaja sahip olacağı vurgulanmaktadır. Nitekim kariyer uyumluluğu ile ilgili araştırmalar da kariyer uyumluluğunun; iş doyumu (Bollman vd., 2019; Dong vd., 2020; S.I Ng vd., 2022), iş uyumu

(Guan vd., 2013; Kaur ve Kaur, 2020), mesleki adanmışlık (Negru-Subtirica vd., 2015), mesleki kimlik (Porfeli ve Savickas, 2012) gibi başarılı okuldan işe geçişin göstergesi olabilecek yapılarla ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca benzer şekilde, kariyer uyumluluğu ile başarılı okuldan işe geçişin sonucu olarak görülen (Masdonati vd., 2022) insana yakışır iş değişkeninin ilişkili olduğunu gösteren pek çok araştırma söz konusudur (ör. Kozan vd., 2019; Douglass vd., 2020; Duffy vd., 2020; Wei vd., 2022; Autin, Shelton vd., 2021; T. Kim vd., 2023). Dolayısıyla alanyazındaki bu ve ilgili diğer bulgular doğrultusunda, modelde kariyer uyumluluğunun bağlamsal faktörler ile başarılı okuldan işe geçiş süreci arasındaki ilişkiye aracılık etmesi beklenmektedir (Masdonati vd., 2022).

Öz yeterlik. Bireyin, belli bir görevde istenir sonuçları elde edebilecek davranışları başarılı bir şekilde gösterebileceğine ilişkin inancı olarak tanımlanan öz yeterlik (Bandura, 1997), okuldan işe geçiş sürecinde de önemli bir role sahiptir (Lent vd., 1999). Buna ilişkin ilgili alanyazında da genel öz yeterliğin başarılı okuldan işe geçişin göstergesi olabilecek kişi-iş uyumu (Song ve Chon, 2012; Peng ve Mao, 2015), iş doyumu (Peng ve Mao, 2015), istihdam edilebilirlik (Wang vd., 2022), iş performansı (Chae ve Park, 2020) ve iş arama başarısı (Petruzzello vd., 2020) gibi değişkenlerle ilişkili olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, belli bir alana özgü olan kariyer kararı verme öz yeterliği ve iş arama öz yeterliği ile çeşitli önemli kariyer sonuçları arasında ilişki olduğu da gösterilmiştir (Choi vd., 2012; Guan vd., 2014; Kanfer vd., 2001). Dolayısıyla hem alanyazındaki bu bulgular hem de okuldan işe geçiş sürecinde sıkça çalışılan bir değişken olması sebebiyle, Masdonati vd. (2022) bağlamsal faktörler ile başarılı okuldan işe geçiş süreci arasında öz yeterlik inançlarının önemli bir role sahip olacağını belirtmektedir.

Kimlik

Şekil 3'te de görüldüğü üzere bağlamsal yordayıcılar ile okuldan işe geçişin sonuçları arasındaki ilişkiye aracılık eden faktörlerden diğeri kimliktir. Mesleki kimlik ve iş rolü kimliği, okuldan işe geçiş sürecinde önemli bir role sahiptir (T.W.H. Ng ve Feldman, 2007). Bu doğrultuda Masdonati vd.'nin (2022) ilgili modelde, kimliği (mesleki kimlik ve iş

rolü kimliği) bağlamsal yordayıcılar ile başarılı okuldan işe geçiş arasında konumlandırıldığı görülmektedir.

Mesleki kimlik. Bireyin kariyer hedefleri, ilgileri, yeteneklerine ilişkin algısı ve bilgisini içeren mesleki kimlik, kariyer süreçlerinde önemli bir role sahiptir (Gupta vd., 2014). Güçlü mesleki kimliğe sahip bireylerin kariyer hedefleri, ilgi alanları ve yetenekleri hakkında daha net olduğu ve uygun meslek seçmede daha başarılı olduğu belirtilmektedir (Holland, 1996). Dolayısıyla, mesleki kimliğin okuldan işe geçiş sürecinde belirgin bir role sahip olduğu ve bu süreci kolaylaştırıcı bir rolü olduğu görülmektedir (Skorikov ve Vondracek, 2011). Alanyazındaki bu bulguların da ışığında, ilgili modelde (Masdonati vd., 2022) mesleki kimlik başarılı okuldan işe geçiş sürecinde önemli bir noktada konumlandırılmıştır. Buna göre bağlamsal koşulların mesleki kimlik üzerinde role sahip olması, mesleki kimliğin de başarılı okuldan işe geçiş üzerinde role sahip olması beklenmektedir (Masdonati vd., 2022).

İş rolü kimliği. Bireyin iş rolüne yönelik olumlu duygular hissetmesi, bu iş rolü içinde kişisel değerlerini ifade edebilmesi olarak tanımlanan iş rolü kimliği, okuldan işe geçiş sürecinin başarısının yordayıcılarından biridir (T.W.H. Ng ve Feldman, 2007). Buna göre, bireyler okuldan işe geçiş sürecinde iş rolü kimliği geliştirmekte ve güçlü iş rolü kimliğine sahip olan bireyler okuldan işe geçiş sürecinde avantaj sağlamaktadır (Saks, 2014). Okuldan işe geçiş sürecinde, bağlamsal yordayıcılar bireylerin iş rolü kimliği geliştirmesinde etkili olabilmekte ve iş rolü kimliği de okuldan işe geçişin başarısının belirleyicilerinden biri olabilmektedir (Masdonati vd., 2022).

Düzenleyici Değişkenler

Bu değişkenlerin yanında, Şekil 3'te de görülebileceği üzere okuldan işe geçiş sürecinde kolaylaştırıcı veya zorlaştırıcı role sahip olabilecek çeşitli değişkenlere vurgu yapılmaktadır. Bu değişkenlerden bağlamsal olanları eğitim sistemi, iş gücü piyasası koşullar, sosyal destek iken; bireysel düzenleyici değişken ise eleştirel bilinçtir (Masdonati vd., 2022). Bu başlık altında modelde düzenleyici olarak yer alan ilgili değişkenler tanımlanmış ve okuldan işe geçiş sürecindeki olası düzenleyici rolleri açıklanmıştır.

Eğitim sistemi. Bireyin içinde yetiştiği eğitim sisteminin, bireye yapacağı katkılar ve sunacağı öğrenme imkanları doğal olarak bireyin gelecekteki istihdam durumlarını etkilemektedir (Ilieva-Trichkova ve Boyadjieva, 2018). Bu noktada eğitim sisteminin niteliği bireyin okuldan işe geçişinin kolaylaştırıcısı ya da sınırlayıcısı olabilmektedir (Masdonati vd., 2022). Daha açık bir ifade ile bireyleri kapsamlı bir şekilde iş hayatına hazırlayan eğitim sisteminin içinde yetişmek okuldan işe geçiş sürecini kolaylaştırırken; sınırlı öğrenme olanaklarının olduğu eğitim sisteminin içinde yetişmek okuldan işe geçiş sürecini zorlaştırmaktadır (Schoon & Heckhausen, 2019).

İş gücü piyasası koşulları. Çalışma Psikolojisi Kuramının modelinde (Duffy vd., 2016) lkedeki ekonomik durumların düzenleyici değişken olarak ele alınmasına benzer şekilde, okuldan işe geçiş modelinde de iş gücü piyasası koşulları düzenleyici role sahiptir (Masdonati vd., 2022). Örneğin; genç işsizliğinin yüksek seyrettiği, çalışanların yüksek nitelik uyumazlığı gösterdiği ülkelerde iş gücü piyasasına sıfırdan giriş yapacak olan genç yetişkinliklerin geçiş sürecinin zorlaşacağı öngörülebilir. Bunun tam tersi, genç işsizliğinin düşük seyrettiği, iyi yapılandırılmış iş gücü piyasası koşulları söz konusu olduğunda bireylerin geçiş sürecinin kolaylaşacağı tahmin edilmektedir. Dolayısıyla içinde bulunan iş gücü piyasası koşullarına bağlı olarak okuldan işe geçiş süreci zorlaşabilmekte ya da kolaylaşabilmektedir (Masdonati vd., 2022).

Eleştirel bilinç. Çalışma Psikolojisi Kuramı modelinde de düzenleyici değişken olarak yer alan eleştirel bilincin, sınırlayıcı bağlamsal koşulların olumsuz etkilerini azaltıcı role sahip olduğu vurgulanmaktadır (Duffy vd., 2016). Nitekim ilgili alanyazında eleştirel bilinç ile; mesleki kimlik, gelecekteki işe bağlılık, gelecekteki iş rolü (Diemer ve Blustein, 2006), eğitim planları, mesleki sonuç beklentileri ve mesleki bağlılık (McWhirter ve McWhirter, 2015) gibi önemli kariyer yapıları arasında olumlu ilişki olduğunu gösteren çalışmalar görülmektedir. Dolayısıyla bu çerçevede, eleştirel bilince sahip bireylerin okuldan işe geçiş sürecinde sınırlayıcı bağlamsal faktörlerden daha az etkilenmesi, eleştirel bilincin

okuldan işe geçiş sürecini kolaylaştırıcı bir role sahip olması beklenmektedir (Masdonati vd., 2022).

Sosyal destek. Duffy vd., (2016) modelinde de düzenleyici değişkenlerden biri olarak yer bulan sosyal destek, Masdonati vd.'nin (2022) okuldan işe geçiş modelinde de düzenleyici değişken olarak yer almaktadır. Bireylerin algıladığı sosyal destek onların kariyer ilgileri, planları, kararları üzerinde önemli bir role sahiptir (Kenny ve Medvide, 2013). Benzer şekilde okuldan işe geçiş sürecinde de sosyal desteğin önemli bir faktör olduğu görülmektedir (Stremersch vd., 2021). Sosyal destek, kariyer geçişlerinde önemli bir başa çıkma kaynağı olarak da görülebilmektedir (Greer ve Kirk, 2022). Sonuç olarak bu bulgular doğrultusunda okuldan işe geçiş sürecinde sosyal desteğin bireylerin geçişini kolaylaştırıcı bir role sahip olduğu belirtilmektedir (Masdonati vd., 2022).

Başarılı Okuldan İşe Geçişin Sonuçları

İlgili model Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy vd., 2016) kapsamında geliştirildiğinden, başarılı okuldan işe geçişin ilk olarak insana yakışır iş ile sonuçlanacağı belirtilmiştir (Masdonati vd., 2022). Bunun yanında, başarılı geçişin aynı zamanda birey için anlamlı olan bir iş ile sonuçlanacağına değinilmiştir (Masdonati vd., 2022). Bu başlık altında bu iki sonuç değişkeni açıklanmıştır.

İnsana yakışır iş. Çalışma Psikolojisi Kuramında (Duffy vd., 2016) modelin ortasında yer alan ve modelin odak noktası olan insana yakışır iş kavramına okuldan işe geçiş modelinde de yer verilmiş ve insana yakışır başarılı okuldan işe geçişin sonucu olarak belirtilmiştir (Masdonati vd., 2022). Özellikle günümüzdeki zorlayıcı iş gücü piyasalarının bireylerin iyi oluşları üzerindeki olumsuz etkisi (Fiori vd., 2016; Ganson vd., 2021; Vancea ve Utzet, 2017) düşünüldüğünde, insana yakışır işe sahip olmak bireyler için koruyucu bir faktör olarak görülebilir. Zira insana yakışır işin bireylerin ihtiyaçlarının doyurulmasına yardımcı olabileceği (Duffy, H. J. Kim vd., 2019; Huang vd., 2021; Wan ve Cao, 2022) ve bireylerin iyi oluşlarını artırabileceği (Duffy, H. J. Kim vd., 2019; Wan ve Cao, 2022) bilinmektedir. İnsana yakışır işin birey için önemi ve ilgili bulgular göz önünde

bulundurulduğunda, iş hayatına başarılı bir şekilde geçiş yapan bireylerin insana yakışır işe sahip olmaları beklenmektedir (Masdonati vd., 2022).

Anlamli çalışma. Anlamli çalışma bireyin gelişimine katkıda bulunan, bireyin anlamli bulduğu çalışmayı ifade etmektedir (Steger vd., 2012). Günümüzde bireyler çalışmayı sadece kazanç getiren bir iş olarak görmeyen ötesinde, çalışma sürecinin anlamli bir şekilde yürütülmesini ve çalışmanın dünyaya ve bireyin kişisel gelişimine katkıda bulunmasını önemsemektedir (Martela ve Pessi, 2018). Ayrıca anlamli çalışmanın hem genel olarak iyi oluş hem de iş ile ilgili unsurlarla ilişkili olduğu görülmektedir (Allan, Bartz-Barbarich vd., 2019). Dolayısıyla ilgili model çerçevesinde, başarılı okuldan işe geçişin sonucunda bireylerin kişisel gelişimlerini teşvik eden, onlar için anlamli olan bir işe sahip olması beklenmektedir (Masdonati vd., 2022).

Özet olarak, daha önce çeşitli kuramsal bakış açıları ve yaklaşımlar ile ele alınan okuldan işe geçiş süreci için hem Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy vd., 2016) temelinde hem de okuldan işe geçiş alanyazınındaki ana bulgular doğrultusunda yeni bir kuramsal model geliştirilmiştir. Bu kuramsal modelde özellikle bağlamsal faktörlerin okuldan işe geçişteki rolüne güçlü bir şekilde vurgu yapılmış, başarılı okuldan işe geçişin göstergesi olarak eğitim-istihdam uyumu ile istihdam edilebilirlik ele alınmıştır (Masdonati vd., 2022). Ayrıca başarılı okuldan işe geçiş sürecinin insana yakışır iş ve anlamli çalışmayla sonuçlanacağı belirtilmiştir (Masdonati vd., 2022).

İlgili Araştırmalar

İlgili alanyazın incelendiğinde, yeni geliştirilmiş bir model olması nedeniyle Masdonati vd.'nin (2022) okuldan işe geçiş modelinin henüz test edilmediği görülmektedir. Ancak alanyazında Çalışma Psikolojisi Kuramı temelinde üniversite öğrencileri ile yürütülmüş çeşitli çalışmalar söz konusudur. Masdonati vd.'nin (2022) okuldan işe geçiş modeli Çalışma Psikolojisi Kuramı üzerine temellendiğinden, bu kısımda Çalışma Psikolojisi Kuramı kapsamında üniversite öğrencileri ile yürütülen çalışmalar özetlenmiştir. Ayrıca yine

bu kuram kapsamında Türkiye'deki üniversite öğrencileri ile yapılan bir çalışmaya yer verilmiştir.

Autin vd. (2017), 267 üniversite öğrencisi ile yürüttüğü boylamsal çalışmada öznel sosyal statü, çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada sosyal statünün çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğunu yordadığı, çalışma iradesinin kariyer uyumluluğunu yordadığı belirtilmiştir. Ayrıca çalışmada sosyal statü ile kariyer uyumluluğunun aynı zamanda dolaylı yoldan ilişkili olduğu ve bu ilişkiye çalışma iradesinin aracılık ettiği belirtilmiştir. Dolayısıyla bu çalışmada bağlamsal faktörlerin psikososyal kaynaklar üzerinde role sahip olduğu saptanmıştır.

H. J. Kim vd. (2019), Çalışma Psikolojisi Kuramı modelini beliren yetişkinler ile test etmek amacıyla bir çalışma yürütmüşlerdir. Ayrıca bu çalışmada insana yakışır iş ölçeğini üniversite öğrencileri için gelecekteki insana yakışır iş algısı olarak uyarlamışlardır. Örneklemi 407 beliren yetişkin olan bu çalışmada, ekonomik kaynakların çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğunu yordadığı tespit edilmiştir. Çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğunun gelecekteki insana yakışır iş algısını doğrudan yordadığı da saptanmıştır. Bununla birlikte bu çalışmada ekonomik kaynakların gelecekteki insana yakışır iş üzerinde anlamlı bir rolü olmadığı belirtilmiştir. Bu bulguların yanında kariyer uyumluluğunun mesleki bağlılığı yordadığı fakat ekonomik kaynaklar ve çalışma iradesinin mesleki bağlılık üzerinde anlamlı bir role sahip olmadığı tespit edilmiştir. Önceki çalışmaya benzer şekilde bu çalışmada da bağlamsal bir faktör olarak ekonomik kaynakların psikososyal kaynaklar üzerinde role sahip olduğu, psikososyal kaynakların da gelecekteki insana yakışır iş algıları üzerinde role sahip olduğu saptanmıştır.

Ma vd. (2020), hemşirelik bölümündeki 854 üniversite öğrencisi ile bir çalışma yürütmüştür. Çalışmada ekonomik kısıtlılıklar, çalışma iradesi, kariyer uyumluluğu, gelecekteki insana yakışır iş algıları ve kariyer keşfi arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Araştırmada ekonomik kısıtlılıkların kariyer uyumluluğu ve gelecekteki insana yakışır iş algılarını anlamlı bir şekilde yordadığı ancak çalışma iradesini anlamlı bir şekilde

yordamadığı tespit edilmiştir. Çalışma iradesinin kariyer uyumluluğu üzerinde anlamlı bir role sahip olduğu da saptanmıştır. Ayrıca çalışmada kariyer uyumluluğunun ve çalışma iradesinin gelecekteki insana yakışır iş algılarını anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür. Gelecekteki insana yakışır iş algılarının ise kariyer keşfi üzerinde anlamlı bir role sahip olduğu belirtilmiştir. Diğer çalışmalara benzer şekilde bu çalışmada da bağlamsal faktör olarak ekonomik kısıtlılıkların psikososyal kaynak olan kariyer uyumluluğu üzerindeki rolü tespit edilmiş; ayrıca psikososyal kaynakların gelecekteki insana yakışır iş algısı üzerindeki anlamlı rolüne değinilmiştir.

Ma, Huang ve Autin (2021), annesi ve babası üniversite mezunu olmayan 1231 ilk kuşak üniversite öğrencisi ile bir çalışma yürütmüştür. Çalışmada, ekonomik kısıtlılıklar, kariyer uyumluluğu, gelecekteki insana yakışır iş algıları, akademik doyum ve akademik adanmışlık değişkenleri ele alınmıştır. Modelle uyumlu olarak, ekonomik kısıtlılıkların çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu üzerinde anlamlı role sahip olduğu bulunmuştur. Ayrıca ekonomik kısıtlılıkların gelecekteki insana yakışır iş algısını yordadığı belirtilmiştir. Bunlara ek olarak, çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğunun gelecekteki insana yakışır iş algılarını doğrudan yordadığı görülmüştür. Bunların dışında, araştırmada gelecekteki insana yakışır iş algısının üniversite öğrencilerinin akademik adanmışlığını arttırabileceği de vurgulanmıştır. Son olarak çalışmada ekonomik kısıtlamalar ile gelecekteki insana yakışır iş algıları arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracı role sahip olduğu gösterilmiştir. Önceki çalışmalara benzer şekilde bu çalışmada da bağlamsal bir faktör olarak ekonomik kısıtlılıkların psikososyal kaynakları yordadığı, psikososyal kaynakların da gelecekteki insana yakışır iş algısını yordadığı görülmektedir.

Wei vd. (2022), yoksul aileden gelen 254 üniversite öğrencisi ile yürüttükleri çalışmada; öznel sosyal statü (ekonomik kısıtlılıklar), ötekileştirilme deneyimleri, çalışma iradesi, kariyer uyumluluğu ve gelecekteki insana yakışır iş algıları arasındaki ilişkileri test etmişlerdir. Çalışmada öznel sosyal statü ile ötekileştirilme deneyimleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmada öznel sosyal statü ve ötekileştirilme deneyimlerinin kariyer

uyumluluğunu anlamlı bir şekilde yordamadığı da görülmüştür. Öte yandan, öznel sosyal statü çalışma iradesini yordamış ancak ötekileştirilme deneyimlerinin çalışma iradesi üzerinde anlamlı bir role sahip olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte çalışma iradesinin kariyer uyumluluğu üzerinde anlamlı bir role sahip olduğu belirtilmiştir. Bunlara ek olarak çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğunun gelecekteki insana yakışır iş algıları üzerinde anlamlı role sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguların aksine, öznel sosyal statü ve ötekileştirilme deneyimlerinin gelecekteki insana yakışır iş algılarını anlamlı bir şekilde yordamadığı belirtilmiştir. Bu çalışmada diğer araştırma sonuçlarından farklı olarak bağlamsal faktörlerin psikososyal kaynaklar üzerindeki rolü doğrulanmamıştır. Ancak diğer araştırma sonuçlarına benzer şekilde bu çalışmada da psikososyal kaynakların gelecekteki insana yakışır iş algısı üzerinde anlamlı role sahip olduğu tespit edilmiştir.

Uluslararası alanyazındaki bu çalışmalara ek olarak, Türkiye’de yürütülen çalışmalar incelendiğinde Çalışma Psikolojisi Kuramı kapsamında yürütülen çalışmaların sayısının çok az olduğu, bu kuram kapsamında üniversite öğrencileri ile yürütülen ise sadece bir çalışma olduğu görülmektedir. Keser (2022), Türkiye’deki üniversite öğrencilerinde Çalışma Psikolojisi Kuramının (Duffy vd., 2016) modelini test etmek üzere 382 üniversite öğrencisi ile bir çalışma yürütmüştür. Bu amaçla çalışmada ekonomik kısıtlılıklar, ötekileştirilme deneyimleri, çalışma iradesi, kariyer uyumluluğu ve gelecekteki insana yakışır iş algıları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma neticesinde Çalışma Psikolojisi Kuramı modelinin doğrulandığı belirtilmiştir. Buna göre ekonomik kısıtlılıklar ile ötekileştirilme deneyimleri arasında karşılıklı ilişki olduğu; ekonomik kısıtlılıkların çalışma iradesini anlamlı bir şekilde yordadığı ancak kariyer uyumluluğunu yordamadığı; ötekileştirilme deneyimlerinin çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğunu anlamlı bir şekilde yordadığı; kariyer uyumluluğunun çalışma iradesini anlamlı bir şekilde yordadığı; kariyer uyumluluğunun ve çalışma iradesinin gelecekteki insana yakışır iş algılarını anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla diğer çalışmalara benzer şekilde, bu bulgular da genel olarak

bağlamsal faktörlerin psikososyal kaynaklar üzerindeki anlamlı rolünü; psikososyal faktörlerin de gelecekteki insana yakışır iş algısı üzerindeki rolünü doğrulamaktadır.

Sonuç olarak bu araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde, üniversite öğrencilerinin kariyer süreçleri üzerinde bağlamsal faktörlerin önemli bir role sahip olabileceği görülmektedir. Buna ilişkin ilgili bulgular bağlamsal faktörlerin üniversite öğrencilerinin psikososyal kaynakları (ör. kariyer uyumluluğu) üzerinde anlamlı role sahip olabileceğini göstermektedir. Aynı zamanda, yine bu bağlamsal faktörlerin üniversite öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algıları üzerinde anlamlı role sahip olduğu görülmektedir. Bunların yanında psikososyal kaynakların da üniversite öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algıları üzerinde anlamlı role sahip olduğu görülmektedir. Özetle, aksi yönde bir bulgu söz konusu olsa da (Wei vd., 2022), bu araştırmalar genel olarak bağlamsal faktörlerin psikososyal kaynakları, psikososyal kaynakların da gelecekteki insana yakışır iş algılarını etkileyebileceğini ortaya koymaktadır. Alanyazındaki bu araştırmaların bulgularının da Masdonati vd.'nin (2022) okuldan işe geçiş modelindeki önerilen ilişkilere işaret ettiği görülmektedir.

Bölüm 3

Yöntem

Bu bölümde, bu araştırmanın yönteminden, çalışma grubundan, veri toplama sürecinden, veri toplama araçlarından ve analiz süreçlerinden bahsedilmiştir.

Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada ilişkisel desen kullanılmıştır. Araştırmada Masdonati vd.'nin (2022) önerdiği model çerçevesinde, başarılı okuldan işe geçişin göstergesi olarak algılanan istihdam edilebilirlik ve başarılı okuldan işe geçişin sonucu olarak gelecekteki insana yakışır iş değişkenleri ele alınmıştır. Bağlamsal yordayıcılar olan ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimleri araştırmada yordayıcı değişkenler olarak belirlenmiştir. Kariyer uyumluluğu ve öz yeterlik inançları ise araştırmada aracı değişkenler olarak ele alınmıştır. Ayrıca , kariyer uyumluluğu ve öz yeterlik ile gelecekteki insana yakışır iş arasındaki ilişkide algılanan istihdam edilebilirlik aracı değişken olarak ele alınmıştır.

Araştırmanın Çalışma Grubu

Bu çalışmanın katılımcıları, Türkiye'de dört yıllık üniversite düzeyinde öğrenim gören son sınıf üniversite öğrencilerinden oluşmaktadır. Eğitim süreçlerinin bitmesine az zaman kalması ve yakında işgücü piyasalarına atılacak olmaları nedeniyle son sınıf öğrencileri tercih edilmiştir. Alanyazında da üniversite öğrencilerinin okuldan işe geçişi ile ilgili yapılan birçok kesitsel çalışmada katılımcıların son sınıf öğrencilerinden oluştuğu görülmektedir (ör. Lipshits-Braziler vd., 2018; Magnano vd., 2021; Okay-Somerville vd., 2022). Bu doğrultuda bu araştırmanın çalışma grubu 2022-2023 eğitim-öğretim yılı güz döneminde Ankara ve Aksaray illerindeki iki devlet üniversitesinde öğrenim gören 781 son sınıf üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Çalışmanın katılımcılarına uygun örnekleme yolu ile ulaşılmıştır. Uç değerlere ilişkin analizler neticesinde tek yönlü ve çok yönlü değer olduğu tespit edilen 19 katılımcı veri setinden çıkarılmış ve neticede veri setinde 762 katılımcı kalmıştır. Katılımcılara ilişkin bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1*Katılımcıların Özellikleri*

Değişkenler		n	%
Yaş	20-22	530	69,6
	23-25	207	27.1
	26+	18	2.4
	Belirtmeyen	7	0.9
Cinsiyetiniz	Kadın	531	69.7
	Erkek	229	30.0
	Belirtmek İstemeyen	2	0.3
Yaşamın Çoğunun Geçirildiği Yer	İl	531	69.7
	İlçe	145	19.0
	Kırsal-Köy	80	10.5
	Diğer	6	0.8
Öğrenim Görülen Fakülte	Eğitim Fakültesi	357	46.9
	Mühendislik Fakültesi	155	20.3
	İktisadi İdari Bilimler Fakültesi	128	16.8
	Fen/Edebiyat Fakültesi	122	16.0
	Okur yazar değil	46	6.0
Anne Eğitim Düzeyi	İlkokul	311	40.8
	Ortaokul	140	18.4
	Lise	170	22.3
	Üniversite	90	11.8
	Lisansüstü	5	0.7
	Okur yazar değil	8	1.0
Baba Eğitim Düzeyi	İlkokul	207	27.2
	Ortaokul	143	18.8
	Lise	209	27.4
	Üniversite	175	23.0
	Lisansüstü	20	2.6
Algılanan Sosyoekonomik Düzey	Düşük	93	12.2
	Orta	631	82.8
	Yüksek	38	5.0

Tablo 1’de katılımcıların yaşları incelendiğinde; 530’unun (%69,6) 20-22 yaş aralığında olduğu, 207’sinin (%27,1) 23-25 yaş aralığında olduğu, 18’inin (%2,4) 26 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Katılımcılardan 7’si (%0,9) ise yaş belirtmemişlerdir. Katılımcıların cinsiyetlerine bakıldığında ise katılımcıların 531’inin (%69,7) kadın, 229’unun (%30) ise erkek olduğu görülmektedir. Katılımcılardan 2’si (%0,3) ise cinsiyetini belirtmek istememiştir. Katılımcıların yaşamlarının çoğunu geçirdiği yerlere bakıldığında; 531’inin (%69,7) ilde, 145’inin (%19) ilçede, 80’inin (%10,5) kırsal-köyde yaşamlarını geçirdiği görülmektedir. Katılımcılardan 6’sı (%0,8) ise yaşamlarının çoğunu geçirdiği yeri diğer olarak belirtmiştir. Öğrenim görülen fakülte açısından; 357 (%46,9) katılımcının eğitim fakültesinde, 155 (%20,3) katılımcının mühendislik fakültesinde, 128 (%16,8) katılımcının

iktisadi idari bilimler fakültesinde ve 122 (%16) katılımcının ise fen/edebiyat fakültesinde eğitim gördüğü görülmektedir. Annenin eğitim düzeyine göre; 46 (%6) katılımcının annesinin okur yazar olmadığı, 311 (%40,8) katılımcının annesinin ilkokul mezunu olduğu, 140 (%18,4) katılımcının annesinin ortaokul mezunu olduğu, 170 (%22,3) katılımcının annesinin lise mezunu olduğu, 90 (%11,8) katılımcının annesinin üniversite mezunu olduğu ve 5 (%0,7) katılımcının annesinin lisansüstü eğitim tamamladığı görülmektedir. Babanın eğitim düzeyi açısından ise; 8 (%1) katılımcının babasının okur yazar olmadığı, 207 (%27,2) katılımcının babasının ilkokul mezunu olduğu, 143 (%18,8) katılımcının babasının ortaokul mezunu olduğu, 209 (%27,4) katılımcının babasının lise mezunu olduğu, 175 (%23) katılımcının babasının üniversite mezunu olduğu ve 20 (%2,6) katılımcının babasının lisansüstü eğitim tamamladığı görülmektedir. Son olarak algılanan sosyoekonomik düzeye göre; katılımcıların 93'ünün (%12,2) kendini düşük sosyoekonomik düzeyde algıladığı, 631'inin (%82,8) kendini orta sosyoekonomik düzeyde algıladığı ve 38'inin (%5) kendini yüksek sosyoekonomik düzeyde algıladığı görülmektedir.

Veri Toplama Süreci

Katılımcılardan veri toplamaya başlamadan önce, uygulanması planlanan Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği, Yaşam Boyu Ötekileştirilme Deneyimleri Ölçeği, Genel Öz Yeterlik Ölçeği, Kariyer Uyum Yetenekleri Kısa Formu için araştırmacılardan izin alınmıştır. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik ve Gelecekteki İnsana Yakışır İş ölçeklerini uyarlayan araştırmacılar, ölçeklerin bilimsel amaçlarla kullanılması için izne gerek olmadığını belirttikleri için bu ölçeklerin kullanımı için izin alınmamıştır. Ölçek izinlerinin alınmasının ardından, Hacettepe Üniversitesi Etik Kurul Komisyonu'na başvurularak araştırmanın etik kurallara uygunluğu teyit ettirilmiştir. Etik Komisyon Onay Formu EK-A'da sunulmuştur.

Etik komisyon izni alındıktan sonra, üniversitelerin ilgili dekanlıklarına veri toplamak için izin yazısı gönderilmiştir. Dekanlıklardan gelen izin yazıları doğrultusunda, Ankara ve

Aksaray şehirlerinde iki farklı devlet üniversitesine gidilmiştir. Araştırma kapsamında katılımcılardan 17.10.2022-30.12.2022 tarihleri arasında veri toplanmıştır. İzin alınan fakültelerde dersin öğretim elemanından da izin alınarak yüz yüze veri toplamak üzere sınıflara gidilmiştir. Katılımcılara dağıtılan gönüllü katılım formunda araştırmaya katılımın gönüllü olduğu vurgusu yapılmış ve kısaca araştırma açıklanmıştır. Gönüllü bir şekilde çalışmaya katılmayı kabul eden katılımcılara; “Kişisel Bilgi Formu”, “Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği”, “Yaşam Boyu Ötekileştirilme Deneyimleri Ölçeği”, “Genel Öz Yeterlik Ölçeği”, “Kariyer Uyum Yetenekleri Kısa Formu”, “Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği” ve “Gelecekteki İnsana Yakışır İş” ölçeklerini içeren form dağıtılmıştır. Ölçekleri doldurmak katılımcıların yaklaşık 10-12 dakikasını almıştır.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada katılımcılardan veri toplamak amacıyla; Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği, Yaşam Boyu Ötekileştirilme Deneyimleri Ölçeği, Kariyer Uyum Yetenekleri Kısa Formu, Genel Öz Yeterlik Ölçeği, Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği ve Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca katılımcıların belli nitelikleri hakkında bilgi toplamak amacıyla Kişisel Bilgi Formu kullanılmış ve buradan elde edilen veriler betimsel olarak raporlanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Katılımcıların çeşitli özellikleri hakkında bilgi toplamak amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Formda; katılımcıların yaşı, cinsiyeti, yaşamlarının çoğunu geçirdikleri yer, üniversite türü, fakülte, sınıf düzeyi, anne ve babanın eğitim düzeyi, algılanan sosyoekonomik düzeyleri ve tam zamanlı bir işte çalışıp çalışmadıkları ile ilgili sorulara yer verilmiştir. İlgili form EK-F’de sunulmuştur.

Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği

Ekonomik kısıtlılıklar ölçeği (EK-G1), Çalışma Psikolojisi Kuramı temelinde bireylerin yaşam boyu sahip olduğu sınırlı ekonomik kaynakları ölçmek amacıyla Duffy, Gensmer vd. (2019) tarafından geliştirilmiştir. Yedili likert tipinde (1= kesinlikle katılmıyorum, 7= kesinlikle katılıyorum), beş madde ve tek boyuttan oluşan bu ölçekten alınabilecek puan 5 ile 35 arasındadır. Bu çalışmada ölçeğin geçerliğini test etmek amacıyla çeşitli yöntemler uygulanmıştır. Buna ilişkin ölçeğin sosyal statü, gelir düzeyi ve sosyal sınıfla güçlü ilişkiler gösterdiği görülmüştür. Ayrıca çalışmada sosyal statü, gelir düzeyi ve sosyal sınıfa kıyasla; yeni ölçeğin insana yakışır iş değişkenini daha güçlü bir şekilde yordadığı da tespit edilmiştir. Bunların yanında, çalışmada yeni ölçeğin geçerliğini test etmek amacıyla finansal yoksulluk ölçeği ve yetersiz ücretli istihdam ölçeğiyle birlikte doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu doğrultuda, doğrulayıcı faktör analizinde üç faktörlü modelin (ekonomik kısıtlılıklar, finansal yoksulluk, yetersiz ücretli istihdam) iyi uyum değerleri gösterdiği saptanmıştır ($\chi^2(175) = 364.45$, $p < .001$; CFI= .93; RMSEA= .09, $p < .001$). Son olarak, geliştirme çalışmasında ölçeğin güvenilirliğine ilişkin iç tutarlılık katsayısı .94 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla bu bulgulara dayanarak, ölçeğin bireylerin yaşam boyu sahip olduğu sınırlı kaynakları ölçmek için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna varılmıştır.

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışması ise H. J. Kim vd. (incelemede) tarafından yapılmıştır. Uyarlama çalışan yetişkin bireylerle yürütülmüştür. Ölçeğin geçerliği için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçeğin uyarlanan formunun iyi uyum değerleri ürettiği görülmüştür ($\chi^2(5) = 20.198$, $p < .001$, CFI = .97, TLI = .94, RMSEA = .06, 90% CI [.05, .07], SRMR = .02). Türkçe formun güvenilirliğine ilişkin iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış ve iç tutarlılık katsayısı .97 olarak bulunmuştur. Ayrıca bu ölçek Keser (2022) tarafından üniversite öğrencileri örnekleminde kullanılmış ve bu çalışmada ölçek için iç tutarlılık katsayısı .95 olarak raporlanmıştır. Dolayısıyla ölçeğin üniversite öğrencilerinde de güvenilir bir şekilde kullanılabilmesi görülmektedir. Sonuç olarak Türkçe'ye uyarlanan ölçeğin orijinal

yapısının korunduğu ve ölçeğin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir olduğu görülmektedir. Ölçeğin Türkçe formundaki örnek maddelerden biri şu şekildedir: “Hayatımın büyük bir kısmında maddi anlamda zorlandım.”. Ölçeğe ilişkin örnek madde aynı zamanda EK-G1’de sunulmuştur.

Ölçeğin bu çalışmadaki güvenilirliğini test etmek üzere Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan analiz neticesinde ölçeğin tamamı için .95 katsayısı elde edilmiştir. Bu sonuçtan hareketle, ölçeğin bu çalışma grubu için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu görülmektedir.

Yaşam Boyu Ötekileştirilme Deyimleri Ölçeği

Çalışma Psikolojisi Kuramı temelinde bireylerin yaşamları boyunca deneyimledikleri ötekileştirilme yaşantılarını ölçmek amacıyla Duffy, Gensmer vd. (2019) tarafından geliştirilmiştir. Yedili likert tipinde (1= kesinlikle katılmıyorum, 7= kesinlikle katılıyorum), üç madde ve tek boyuttan oluşan bu ölçekten alınabilecek puan 3 ile 21 arasındadır. Ölçek geliştirme çalışmasında ölçeğin geçerliğini test etmek amacıyla çeşitli yöntemler uygulanmıştır. Buna ilişkin, ölçeğin günlük ayrımcılık ve etnik ayrımcılık deneyimleri ile güçlü ilişkiler gösterdiği görülmüştür. Bunların yanında, çalışmada yeni ölçeğin geçerliğini test etmek amacıyla günlük ayrımcılık ölçeği ve etnik ayrımcılık deneyimleri ölçeği birlikte doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu doğrultuda, doğrulayıcı faktör analizinde üç faktörlü modelin (yaşam boyu ötekileştirilme deneyimleri, günlük ayrımcılık, etnik ayrımcılık deneyimleri) iyi uyum değerleri gösterdiği saptanmıştır ($\chi^2 (175) = 18.21$, CFI= .99; ve RMSEA= .02). Ayrıca ölçek geliştirme çalışmasında, ölçeğin güvenilirliğine ilişkin iç tutarlılık katsayısı .94 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla bu bulgulara dayanarak, ölçeğin bireylerin yaşamları boyunca deneyimledikleri ötekileştirilme yaşantılarını ölçmek için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna varılmıştır.

Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması ise H. J. Kim vd. (incelemede) tarafından yapılmıştır. Uyarlama çalışması yetişkin bireylerle yürütülmüştür. Ölçeğin geçerliği için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve uyarlanan formunun iyi uyum değerleri ürettiği

görülmüştür ($\chi^2 (2) = 1.700$, $p < .001$, $CFI = 1.00$, $TLI = .99$, $RMSEA = .04$, $90\% CI [.02, .05]$, $SRMR = .02$). Uyarlamada ölçeğin güvenilirliğine ilişkin iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış ve iç tutarlılık katsayısı .98 olarak bulunmuştur. Ayrıca bu ölçek Keser (2022) tarafından üniversite öğrencileri örnekleminde kullanılmış ve bu çalışmada ölçek için iç tutarlılık katsayısı .96 olarak raporlanmıştır. Dolayısıyla ölçeğin üniversite öğrencilerinde de güvenilir bir şekilde kullanılabilirliği görülmektedir. Sonuç olarak Türkçeye uyarlanan ölçeğin orijinal yapısının korunduğu ve ölçeğin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir olduğu görülmektedir. Ölçeğin Türkçe formundaki örnek maddelerden biri şu şekildedir: “Kendimi bildim bileli birçok topluluğun içinde kendimi ötekileştirilmiş hissettim.”. Ölçeğe ilişkin örnek madde aynı zamanda EK-G2’de sunulmuştur.

Bu araştırmada ölçeğin güvenilirliğini test etmek üzere Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan analiz neticesinde ölçeğin tamamı için .93 katsayısı elde edilmiştir. Bu sonuçtan hareketle, ölçeğin bu çalışma grubu için güvenilir bir ölçme aracı olduğu görülmektedir.

Genel Öz Yeterlik Ölçeği (GÖYÖ)

Schwarzer ve Jerusalem (1995), bireylerin genel öz yeterlik inançlarını ölçmek amacıyla Genel Öz Yeterlik Ölçeğini geliştirmiştir. Dörtlü likert tipinde (1= tamamen yanlış, 4=tamamen doğru), 10 madde ve tek boyuttan oluşan bu ölçekten alınabilecek puan 10 ile 40 arasındadır. Ölçeğin geçerliğine ilişkin olarak faktör analizlerinin tek faktörlü yapı gösterdiği belirtilmiştir (Schwarzer ve Jerusalem, 1995). Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin ise, alfa katsayılarının farklı örneklemlerde .82 ile .93 arasında olduğu raporlanmıştır.

Dünyada çok sayıda dil ve kültüre uyarlanan bu ölçek, Aypay (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Uyarlama çalışması üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin geçerlik çalışmasıyla ilgili olarak açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçeğin orijinal formunun aksine iki faktörlü yapıda olduğu tespit edilmiştir. Aypay (2010), uyarlanan ölçeğin orijinal formundan farklı olarak iki boyutlu olmasının ölçme teknikleri veya örneklem grubuyla açıklanabileceğini belirtmiştir. Ayrıca, uyarlanan bu ölçeğin kullanıldığı birçok

çalışmada ölçeğin tek faktörlü yapısının geçerli bir şekilde kullanılabilceği de görülmektedir (Atasever, 2021; Karacan-Özdemir ve Güneri, 2017; Karaçam ve Pulur, 2017; Uysal, 2013). Aypay (2010), ölçeğin güvenilirliğine ilişkin test-tekrar test güvenilirliği için korelasyon katsayısının .80, alfa iç tutarlılık katsayısının ise 10 maddenin toplamı için .83 olduğunu belirtmiştir. Neticede bu ölçeğin Türkçe versiyonunun genel öz yeterlik ölçmede geçerli ve güvenilir bir araç olabileceği saptanmıştır. Ölçeğin Türkçe formundaki örnek maddelerden biri şu şekildedir: “Baş etme gücüme güvendiğim için zorluklarla karşılaştığımda soğukkanlılığımı koruyabilirim.”. Ölçeğe ilişkin örnek madde aynı zamanda EK-G3’te sunulmuştur.

Bu araştırmada ölçeğin güvenilirliğini test etmek için ise Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan analiz neticesinde ölçeğin tamamı için .88 katsayısı elde edilmiştir. Bu sonuçtan hareketle, ölçeğin bu çalışma grubu için güvenilir bir ölçme aracı olduğu görülmektedir.

Kariyer Uyum Yetenekleri Kısa Formu

Savickas ve Porfeli (2012) tarafından bireylerin kariyer uyum yeteneklerini ölçmek amacıyla geliştirilen Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, Maggiori vd. (2017) tarafından kısaltılarak Kariyer Uyum Yetenekleri Kısa Formu oluşturulmuştur. Beşli likert tipinde (1= güçlü değil, 5= çok güçlü), 12 madde ve dört boyuttan oluşan bu ölçekten alınabilecek puan 12 ile 60 arasındadır. Ölçeğin yapı geçerliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve iyi uyum değerleri elde edildiği belirtilmiştir ($\chi^2(48) = 209.85$, NFI= .976; CFI = .980; RMSEA = .049). Orijinal ölçek çalışmasında İki farklı ülkede test edilen bu ölçeğin, güvenilirliğine ilişkin alfa katsayısının iki bağlamda da tüm ölçek için .90 olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutların alfa katsayıları ise ilgi boyutu için .81 ve .82; kontrol boyutu için .82 ve .82; merak boyutu için .77 ve .76, güven boyutu için .83 ve .83 olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla bu bulgulara dayanarak, ölçeğin bireylerin kariyer uyumluluklarını ölçmek için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna varılmıştır.

Kariyer Uyum Yetenekleri Kısa Formu Türkçeye Işık vd. (2018) tarafından uyarlanmıştır. Uyarlama çalışması lise öğrencileri, üniversite öğrencileri ve çalışan yetişkinlerle yürütülmüştür. Ölçeğin geçerliği için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçeğin uyarlanan formunun iyi uyum değerleri ürettiği görülmüştür ($\chi^2/df = 2.13$; GFI= .950, CFI = .966; TLI = .955; RMSEA = .059). Ayrıca uyarlama çalışmasında güvenirlik katsayısının üniversite öğrencileri örnekleminde .76 ile .90 arasında olduğu vurgulanmış ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla ölçeğin orijinal yapısının korunduğu ve ölçeğin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir olduğu gösterilmiştir. Ölçekten bazı örnek maddeler şunlardır: “Geleceğimin nasıl olacağı hakkında düşünme. (İlgi alt boyutu)”, “Kendi kendime karar verme. (Kontrol alt boyutu)”, “Bir birey olarak gelişimim için fırsatlar arama. (Merak alt boyutu)”, “İşleri iyi yapmaya özen gösterme. (Güven alt boyutu)”. Ölçeğe ilişkin örnek maddeler aynı zamanda EK-G4’te sunulmuştur.

Bu araştırmada ölçeğin güvenirliğini test etmek üzere Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan analiz neticesinde ölçeğin tamamı için .86 katsayısı elde edilmiştir. Ayrıca ölçeğin alt boyutları için de güvenirlik katsayısı hesaplanmıştır. İlgi alt boyutu için .77, kontrol alt boyutu için .71, merak alt boyutu için .69, güven alt boyutu için ise .67 katsayıları elde edilmiştir. Cronbach Alpha katsayısı için eşik değer genel olarak .70 olarak belirtilse de .60’ın üzerindeki değerler de güvenilir olarak kabul edilebilmektedir (Hair vd., 2019). Dolayısıyla bu sonuçlar doğrultusunda, ölçeğin bu çalışma grubu için güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği (AGİEÖ)

Genç yetişkinlerin istihdam edilebilirliklerine ilişkin algılarını ölçmeyi amacıyla Gunawan vd. (2018) tarafından geliştirilmiştir. Altılı likert tipinde (1= kesinlikle katılmıyorum, 6= kesinlikle katılıyorum), 24 madde ve 6 alt boyuttan oluşan bu ölçekten alınabilecek puan 24 ile 144 arasındadır. Ölçeğin geçerliği ile ilgili olarak yapılan doğrulayıcı faktör analizinde; altı faktörlü, ikinci düzey ve bifaktör modellerin iyi uyum değerleri ürettiği görülmüştür. Çalışmada ikinci düzey faktör analizine ilişkin uyum değerleri ise $\chi^2 = 563.8$; $df = 246$; χ^2/df

= 2.3; CFI = .94; RMSEA = .07; AIC = 671.78 olarak raporlanmıştır. Dolayısıyla bu bulgulara dayanarak, ölçeğin genç yetişkinlerin algıladıkları istihdam edilebilirlik düzeylerini geçerli bir şekilde ölçebileceği belirtilmiştir. Ölçek geliştirme çalışmasında model tabanlı güvenilirlik tahmini olan bifaktör katsayısı ω hesaplanmıştır. Genel faktör için .97; alt boyutlar için .88, .92, .88, .95, .91 ve .90 katsayıları elde edilmiştir. Bu bulgular ışığında ölçeğin güvenilir olarak kullanılabilmesi belirtilmiştir.

Bu ölçek Alkın vd. (2020) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Uyarlama çalışması üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin geçerliğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi yürütülmüş altı faktörlü modelin kabul edilebilir uyum değerleri gösterdiği saptanmıştır ($\chi^2 = 600.344$; $df = 237$; $\chi^2/df = 2.53$; CFI = .92; RMSEA = .08; AIC = 726.344). Ayrıca çalışmada ikinci düzey altı faktörlü modelin faktör yük değerleri ve uyum değerleri göz önünde bulundurularak kullanılabilmesi belirtilmiştir. İkinci düzey altı faktörlü modelin uyum değerleri ise $\chi^2 = 752.628$; $df = 246$; $\chi^2/df = 3.06$; CFI = .89; RMSEA = .09; AIC = 860.628 şeklinde raporlanmıştır. Uyarlanan ölçeğin güvenilirliğe ilişkin toplam ve alt boyutlar için iç tutarlılık katsayıları hesaplanmış ve iç tutarlılık katsayılarının .82 ile .95 arasında olduğu gözlenmiştir. Benzer şekilde, ölçeğin alt boyutları için CR değerlerinin .82 ile .92 arasında değiştiği raporlanmıştır. Neticede ölçeğin orijinal yapısının korunmuş olduğu ve Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir şekilde kullanılabilmesi belirtilmiştir. Ölçekten bazı örnek maddeler şunlardır: “İşimi iyi yapmamı sağlayacak sosyal ilişkiler ağı kuracağım. (algılanan gelecekteki iletişim ağı)”, “Gelecekteki işverenlerim, biriktirmiş olduğum iş deneyiminden etkilenecekler. (algılanan gelecekteki deneyimler)”, “Olası iş verenim kendim için net hedeflerim olduğunu görebilecekler. (algılanan gelecekteki kişisel özellikler)”, “Eğitim aldığım üniversitenin çok sayıda olası işverenle güçlü ortaklıkları olduğu için, bana açık pek çok iş fırsatı olacak. (eğitim kurumunun beklenen itibarı)”, “Seçtiğim alandaki iş fırsatlarını keşfetme becerimi geliştireceğim. (algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi)”, “Seçtiğim mesleğe uygun becerilere sahip olacağım. (algılanan gelecekteki beceriler)”. Ölçeğe ilişkin örnek maddeler aynı zamanda EK-G5’te sunulmuştur.

Ölçeğin bu çalışmadaki güvenilirliğini test etmek üzere ise Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan analiz neticesinde ölçeğin tamamı için .90 katsayısı elde edilmiştir. Ayrıca ölçeğin alt boyutları için de güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Birinci alt boyut için .84, ikinci alt boyut için .81, üçüncü alt boyut için .80, dördüncü alt boyut için .92, beşinci alt boyut için .83, altıncı alt boyut için ise .84 katsayıları elde edilmiştir. Dolayısıyla bu sonuçlar doğrultusunda, ölçeğin bu çalışma grubu için güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği

H.J. Kim vd. (2019), beliren yetişkinlerin gelecekte insana yakışır iş elde etme algılarını ölçmek amacıyla İnsana Yakışır İş Ölçeğinin (Duffy vd., 2017) maddelerini gelecek zaman kipiyle değiştirerek beliren yetişkinlere uygun hale getirmişlerdir. Yedili likert (1= kesinlikle katılmıyorum, 7= kesinlikle katılıyorum) tipindeki bu ölçek 15 maddeden ve beş alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin beş alt boyutlu bifaktör yapısını değerlendirmek üzere doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve iyi uyum değerleri elde edilmiştir ($\chi^2(75) = 131.70$, $p < .001$; TLI = .96; CFI = .97; SRMR = .04; RMSEA = .05). Güvenirliğe ilişkin ise, tüm ölçek için alfa katsayısı .91 olarak raporlanırken; alt boyutlar için .73 ile .94 arasında olduğu raporlanmıştır.

Bu ölçek Keser ve Büyükgöze-Kavas (2022) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Uyarlama çalışması üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin uyarlanmış versiyonu için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve beş boyutlu faktör yapısından iyi uyum değerleri elde edilmiştir ($\chi^2/df = 2.707$, CFI = .95; TLI = .94; RMSEA = .06; SRMR = .05). Güvenirliğe ilişkin olarak ise ölçeğin tamamı için iç tutarlılık katsayısının .86 olduğu; alt boyutları için ise iç tutarlılık katsayısının .82 ile .87 arasında değiştiği belirtilmiştir. Dolayısıyla ölçeğin uyarlanmış formunun orijinal yapısını koruduğu ve gelecekteki insana yakışır iş algılarını ölçmek için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu görülmüştür. Ölçekten bazı örnek maddeler şunlardır: “Gelecekteki işyerimde, herhangi bir duygusal veya sözlü tacize karşı kendimi güvende hissedeceğim. (Fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları)”, “Gelecekteki işim sayesinde kapsamlı bir sağlık sigortam olacaktır. (Sağlık hizmetlerine

erişim)", "Yaptığım işin karşılığını yeterince alacağım. (Yeterli ücret)", Hafta içi (çalıştığım günlerde) serbest zamanım olacaktır. (Boş zaman ve dinlenme)", "Gelecekte çalışacağım kurumun değerleri ile ailevi değerlerim aynı doğrultuda olacaktır. (Kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumu)". Ölçeğe ilişkin örnek maddeler aynı zamanda EK-G6'da sunulmuştur.

Bu çalışmada ölçeğin güvenilirliğini test etmek üzere Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan analiz neticesinde ölçeğin tamamı için .83 katsayısı elde edilmiştir. Ayrıca ölçeğin alt boyutları için de güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Birinci alt boyut için .80, ikinci alt boyut için .83, üçüncü alt boyut için .79, dördüncü alt boyut için .77, beşinci alt boyut için ise .88 katsayıları elde edilmiştir. Dolayısıyla bu sonuçlar doğrultusunda, ölçeğin bu çalışma grubu için güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Verilerin Analizi

Çalışmada modeli test etmek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Bu amaçla verilerin analizi ve modelin test edilmesi için IBM SPSS 27 ve AMOS 24 programlarından yararlanılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesinin varsayımları (uç değerler, normallik, doğrusallık, çoklu bağlantısallık, eşvaryanslık), kayıp veri analizi ve ataması, ölçeklerin güvenilirlik analizleri ve madde parselleme işlemleri IBM SPSS 27 programı kullanılarak yürütülmüştür. Kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi, ölçüm ve yapısal modelinin sınanması için ise AMOS 24 programı kullanılmıştır.

Bir sonraki başlıkta da görüleceği üzere, araştırmanın veri setinde normallik varsayımını ihlal eden değişkenler söz konusudur. Yapısal eşitlik modeli analizlerinde normalliğin ihlal edildiği durumlarda, modeldeki parametreler ve standart hataların bootstrap yöntemi ile tahmin edilmesi önerilen yöntemlerden biridir (Kline, 2016). Ayrıca yine normal dağılımın ihlal edildiği durumlarda model iyiliği indekslerine ilaveten Bollen-Stine p değeri de değerlendirilebilmektedir (Byrne, 2016). Dolayısıyla bu çalışmada normallik varsayımının ihlali nedeniyle parametre ve standart hata tahminlerinde 5000 örneklem ile

bootstrap yöntemi kullanılmış, ayrıca Bollen-Stine p değeri hesaplanmıştır. Son olarak doğrudan ve dolaylı etkilerin önem düzeyleri yine bootstrap yöntemi ile 5000 örneklem oluşturularak tespit edilmiştir.

Araştırmada altı gizil değişken (ekonomik kısıtlamalar, ötekileştirilme deneyimleri, kariyer uyumluluğu, genel öz yeterlik, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ve gelecekteki insana yakışır iş) bulunmaktadır. Ekonomik kısıtlamalar ve ötekileştirilme deneyimler değişkenleri için ölçek maddeleri gözlenen değişken olarak kullanılmıştır. Kariyer uyumluluğu, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ve gelecekteki insana yakışır iş değişkenleri için ölçeklerin alt boyutlarından parsel yaratılmış ve bu parseller gözlenen değişkenler olarak kullanılmıştır. Son olarak genel öz yeterlik değişkeni için çok sayıda madde içermesi ve tek boyutlu yapıya sahip olması nedeniyle üç adet parsel yaratılmış ve bu parseller gözlenen değişken olarak kullanılmıştır. Sonuç olarak araştırmada altı gizil değişken ve 26 gözlenen değişken bulunmaktadır.

Araştırmada, ölçüm ve yapısal model testlerinde χ^2/df , RMSEA, SRMR, CFI ve TLI uyum iyiliği indeksleri değerlendirilmiştir. Model testlerinde $\chi^2/sd \leq 3$ (Ullman, 2001), RMSEA $\leq .06$, SRMR $\leq .06$, CFI ve TLI $\geq .95$ (L. Hu ve Bentler, 1999) değerleri modelin iyi uyum gösterdiğine işaret etmektedir. Bununla birlikte; $\chi^2/sd \leq 5$ (Anderson ve Gerbing, 1988), RMSEA $\leq .08$ (L. Hu ve Bentler, 1999), SRMR $\leq .08$ (Keith, 2019), CFI ve TLI $\geq .90$ (Keith, 2019) değerleri modelin kabul edilebilir uyum gösterdiğine işaret etmektedir.

Verilerin Analize Hazırlanması ve Varsayımların Sınanması

Bu başlık altında öncelikle uç değerler ve normallik varsayımı ele alınmıştır. Ardından kayıp veri tespiti ve atamasına değinilmiştir. Ayrıca yapısal eşitlik modellemesi için doğrusallık, çoklu bağlantısallık ve eşvaryanslık ve örneklem büyüklüğü varsayımları ele alınmıştır. Son olarak madde parselleme işlemi açıklanmıştır.

Uç değerler. Veri setinde uç değerleri değerlendirmek üzere önce tek yönlü uç değerler, ardından çok yönlü uç değerler ele alınmıştır. Tek yönlü uç değerleri incelemek

üzere, standartlaştırılmış Z puanları incelenmiştir. Örneklem büyüklüğünün geniş olduğu durumlarda, -4'ün altındaki ve +4'ün üstündeki Z değerleri uç değer olarak kabul edilebilmektedir (Çokluk vd., 2021). Bu doğrultuda oluşturulan Z puanları incelenmiş ve -4 altında ve +4 üstünde olan 14 değer tespit edilmiştir. Bu katılımcılar veri setinden çıkarılmıştır. Çok yönlü uç değerleri incelemek için ise Mahalanobis uzaklıkları hesaplanmıştır (Çokluk vd., 2021). Mahalanobis uzaklıkları için manidarlık düzeyleri incelendiğinde 5 katılımcıda $p < .001$ düzeyinde manidar değer tespit edilmiştir. Bu katılımcılar da veri setinden çıkarılmıştır. Sonuç olarak tek yönlü ve çok yönlü uç değer olduğu tespit edilen toplamda 19 katılımcı veri setinden çıkarılmıştır. Başlangıçta 781 olan katılımcı sayısı, uç değerlerin çıkarılmasıyla 762'e düşmüştür.

Normallik. Normallik varsayımını değerlendirmek üzere öncelikle çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Bunun ilaveten verinin normal dağılıp dağılmadığını test etmek için değişkenlere ilişkin normal Q-Q ve histogram grafikleri incelenmiştir. Ayrıca Royston (1982) tarafından geniş örneklerde de kullanmak üzere uyarlanmış olan Shapiro-Wilk testinin normalliğin testinde oldukça güçlü sonuçlar verdiği bilinmektedir (Yap ve Sim, 2011). Bu doğrultuda son olarak normalliği test etmek üzere Shapiro-Wilk testi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 2

Normal Dağılıma İlişkin İstatistikler

Ölçekler	\bar{x}	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Ekonomik Kısıtlılıklar	15,28	8,815	,713	-,471
Yaşam Boyu Ötekileştirilme Deneyimleri	7,68	4,978	,985	-,011
Genel Öz Yeterlik	32,05	5,109	-,416	-,372
Kariyer Uyumluluğu	49,91	6,422	-,627	,256
Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik	112,11	14,716	-,324	,123
Gelecekteki İnsana Yakışır İş	66,02	13,483	-,017	,222

Ölçeklerden elde edilen verilerin normalliğine ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları Tablo 2’de gösterilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,50 ile +1,50 arasında olması verinin normal dağıldığına işaret etmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Tablo 2 incelendiğinde, bütün değişkenler için çarpıklık ve basıklık değerlerinin 1,50 ile +1,50 arasında yer aldığı görülmektedir. Fakat değişkenlerin normal Q-Q grafikleri incelendiğinde; ekonomik kısıtlılıklar, yaşam boyu ötekileştirilme deneyimleri, genel öz yeterlik, kariyer uyumluluğu ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik değişkenlerinde normallik varsayımının ihlal edildiğine ilişkin dağılımlar görülmektedir. Buna ek olarak histogram grafikleri de incelenmiş ve bu değişkenler için normal dağılımı ihlal eden görünüşler olduğu saptanmıştır. Son olarak, verilerin dağılımından emin olmak amacıyla Shapiro-Wilk testi yürütülmüş; gelecekteki insana yakışır iş değişkeni dışındaki tüm değişkenlerde normallik varsayımının ihlal edildiği saptanmıştır ($p < .05$). Sonuç olarak; ekonomik kısıtlılıklar, yaşam boyu ötekileştirilme deneyimleri, genel öz yeterlik, kariyer uyumluluğu ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ölçeklerinden elde edilen verilerin normallik varsayımını ihlal ettiği görülmüştür. Öte yandan sadece gelecekteki insana yakışır iş değişkeni için normallik varsayımının sağlandığı görülmüştür.

Yapısal eşitlik modellemesi için maksimum olabilirlik (maximum likelihood) tahmin yöntemi normallik varsayımı gerektirse de normalliğin ihlal edildiği durumlarda modeldeki parametreler ve standart hataların bootstrap yöntemi ile tahmin edilmesi yöntemi güvenilir bir şekilde kullanılabilir (Byrne, 2016). Ayrıca bu çalışmada detayları madde parselleme başlığı altında anlatılan parselleme stratejisi, normalliğin ihlal edildiği durumlarda faydalı olabilmektedir (Bandalos, 2002). Bu nedenle normallik varsayımının ihlal edilmesi ciddi bir sorun olarak görülmemiş ve varsayımları sınamaya devam edilmiştir.

Kayıp veriler. Veri setindeki analize sokulacak değişkenlerdeki kayıp değerler incelendiğinde, kayıp değerlerin tüm değerler içindeki yerinin %1’in altında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcılardan elde edilen formların %5,3’ünün kayıp veri barındırdığı görülmektedir. Her bir madde için ise kayıp veri miktarlarının ise en fazla %0.5’e ulaştığı

görülmektedir. Kayıp verinin dağılımını tespit etmek için Little MCAR testi kullanılsa da bu testin normalliğe duyarlı olduğu bilinmektedir (Jamshidian ve Jalal, 2010; Little, 1988). Bu çalışmada veriler normal dağılmadığı için bu yönteme başvurulmamıştır. Bununla birlikte kayıp verilerin örüntüsü incelenmiş ve kayıp değerlere ilişkin baskın bir örüntünün söz konusu olmadığı görülmüştür. Ayrıca kayıp veri barındıran tüm ölçek maddeleri incelenmiş, maddelerin yanıt verilmemesine sebep olacak içeriklere sahip olmadıkları saptanmıştır. Bu doğrultuda kayıp veri atama yöntemleri değerlendirilmiştir. Modern kayıp veri atamasında tam bilgi en çok olabilirlik (full information maximum likelihood), beklenti-maksimizasyon algoritması (expectation-maximization algorithm-EM) gibi değer atama yöntemleri sıklıkla önerilmektedir (Hair vd., 2019; Kline, 2016). Ancak bu yöntemler normallik varsayımı gerektirebilmektedir (Demir ve Parlak, 2012). Bu çalışmada veriler normal dağılmadığından bu yöntemler değerlendirilmemiştir. Ayrıca Widaman'a (2006) göre kayıp verilerin toplam veri içinde %1-2 gibi görece az olduğu durumlarda, ortalama atama (mean substitution) gibi basit değer atama yöntemlerinin yanlılık yaratmamakta ve diğer değer atama yöntemlerinden farklılık göstermemektedir. Bu doğrultuda, bu çalışmada kayıp verilerin oranının oldukça düşük olması nedeniyle ortalama atama (mean substitution) yöntemi değerlendirilerek kayıp verilere ilgili dizinin ortalaması atanmıştır.

Doğrusallık. Değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi ifade eden doğrusallık varsayımını sınamanın yollarından biri artık grafiklerini incelemektir (Çokluk vd., 2021; Hair vd., 2019). Artık grafiğinde noktaların sıfır çizgisine yakın bir şekilde kümelenmesi doğrusal ilişkiyi göstermektedir (Çokluk vd., 2021; Hair vd., 2019). Araştırmanın değişkenlerine yönelik artık grafiği incelendiğinde, noktaların ağırlıklı olarak sıfır çizgisine yakın bir şekilde kümelendiği görülmüştür. Dolayısıyla araştırma verileri doğrusallık varsayımını sağladığı görülmektedir.

Çoklu Bağlantı Problemi (Multicollinearity). Çoklu bağlantı problemi bağımsız değişkenler arasındaki güçlü ilişkiler ifade etmektedir (Çokluk vd., 2021). Bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının, varyans artış faktörlerinin (VIF) ve koşul

indekisinin (CI) incelenmesi çoklu bağlantı problemini tespit etmek amacıyla kullanılan yöntemlerdir. Bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının .70 ve üzerinde olması, VIF değerinin 10'un üstünde olması ve CI değerinin 30'un üstünde olması çoklu bağlantı problemine işaret etmektedir (Hair vd., 2019).

Tablo 3

Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları

	1	2	3	4	5	6
1. Ekonomik Kısıtlılıklar	1					
2. Yaşam Boyu Ötekileştirilme Deneyimleri	.31**	1				
3. Genel Öz Yeterlik	-.04	-.19**	1			
4. Kariyer Uyumluluğu	-.08*	-.27**	.62**	1		
5. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik	-.20**	-.30**	.42**	.49**	1	
6. Gelecekteki İnsana Yakışır İş	-.19**	-.24**	.17**	.27**	.36**	1

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

Değişkenler arasındaki Spearman korelasyon katsayıları Tablo 3'te gösterilmiştir. Tablo 3'te de görüldüğü üzere ekonomik kısıtlılıklar ve genel öz yeterlik dışında bütün değişkenlerin birbiri ile anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu ve korelasyon katsayılarının -.27 ile .62 arasında değiştiği görülmektedir. Burada değişkenler arasındaki en yüksek ilişkinin .62 olması çoklu bağlantısallık problemi olmadığına işaret etmektedir (Hair vd., 2019). Ayrıca araştırma veri setinde VIF ve CI değerlere ilişkin analizler yapıldığında; VIF değerlerinin 10'un altında olduğu, CI değerlerinin ise 30'un altında olduğu görülmüştür. Dolayısıyla tüm bu bulgular veri setinde çoklu bağlantı problemini olmadığını göstermektedir.

Eşvaryanslılık (Homojenlik Testi). Eşvaryanslılık bir değişkende gözlenen değişimin diğer değişkende de benzer şekilde gözlenmesini ifade etmektedir (Çokluk vd., 2021). Eşvaryanslılığı test etmek için Box's M test gerçekleştirilmiş ve test sonucunun manidar olmadığı görülmüştür ($p > .05$). Bu sonuç varyansların homojenliğine işaret etmektedir. Ayrıca modelde yer alan her bir doğrudan ilişki için Levene testi yürütülmüş ve bu test sonucunda da varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($p > .05$).

Örneklem Büyüklüğü. Özellikle test edilen model karmaşık olduğunda, yapısal eşitlik modellemesi büyük örneklem gerektirmektedir (Kline, 2016). İdeal örneklem büyüklüğüne ilişkin net bir sayı olmasa da Hair vd. (2019) özellikle fazla sayıda yapı içeren modeller için en az 500 katılımcıdan oluşan örneklemle çalışılması gerektiğini belirtmiştir. Bu araştırma, analize dahil edilen 762 katılımcı ile bu sayıyı karşılamaktadır.

Madde parselleme. Yapısal eşitlik modellerinde parselleme uygun değişkenler için parsel oluşturulması ve bu parsellerin modelde gözlenen değişken olarak kullanılması yapısal ilişkileri test etmek için sıklıkla görülen bir uygulamadır (Matsunaga, 2008). Nitekim, madde parsellemenin güvenilirliği artırdığı, daha az parametre tahmini sağladığı ve normallik varsayımının ihlalinde işe yarayabildiği bilinmektedir (Little vd., 2013). Bu doğrultuda araştırmanın değişkenleri değerlendirilerek madde parselleme stratejileri belirlenmiştir.

Genel öz yeterlik değişken özellikle çok sayıda madde barındırması ve tek boyutlu bir yapı olması nedeniyle madde parselleme için uygun görülmektedir. Tek boyutlu yapılarda iyi performans gösterdiğinden genel öz yeterlik değişkeni için dengeleme yaklaşımı tercih edilmiştir (Little vd., 2013). Bunun için Matsunaga'nın (2008) da önerdiği üzere, öncelikle açımlayıcı faktör analizi yapılmış ve maddeler faktör yüklerine göre büyükten küçüğe olacak şekilde sıralanmıştır. Bu işlemin ardından ilgili maddeler her bir parselde faktör yükü büyüklükleri dikkate alınarak sırayla atanmıştır. Ardından Little vd.'nin (2013) önerdiği üzere, ilgili maddelerin ortalaması alınarak parselleme işlemi tamamlanmıştır.

Modeldeki diğer değişkenler olan kariyer uyumluluğu, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ve gelecekteki insana yakışır iş değişkenleri çok boyutlu yapıya sahip olduklarından, ilgili ölçüklerin alt boyutlarından parseller oluşturulmuştur. İzole parselleme ya da yüzey temsili (facet-representative) parselleme olarak da adlandırılabilen bu yöntem, çok boyutlu yapıların söz konusu olduğu ve yapısal ilişkilerin incelendiği modellerde sıklıkla kullanılan bir uygulama olarak görülmektedir (Little vd., 2013; Rhemtulla, 2016). Buna göre her bir değişken için değişkene ait alt boyutların maddeleri bir araya getirilmiş ve bu

maddelerin ortalamaları alınarak parseller oluşturulmuştur. Bu parsellerden elde edilen güvenilirlik, çarpıklık ve basıklık katsayıları tablo 4'te gösterilmiştir. Tablo 4 incelendiğinde parsellere ait güvenilirlik katsayılarının tamamının minimum kabul edilebilir seviye olarak kabul edilen .60'ın üstünde olduğu (Hair vd., 2019) ve çarpıklık basıklık katsayılarının da sınır değerler olan -1.5 ve +1.5 arasında yer aldığı görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tablo 4*Oluşturulan parsellerin güvenirliliği ve normalliği*

Değişken	Parselin Adı	Maddeler	Cronbach α	Çarpıklık	Basıklık
Genel Öz Yeterlik	GOYO_P1	GOYO4, GOYO7, GOYO1	.90	-.555	-.213
	GOYO_P2	GOYO5, GOYO9, GOYO6		-.540	-.295
	GOYO_P3	GOYO8, GOYO10, GOYO2, GOYO3		-.237	-.601
Kariyer Uyumluluğu	KUYO_P1	KUYO1, KUYO2, KUYO3	.79	-.784	.834
	KUYO_P2	KUYO4, KUYO5, KUYO6		-.900	.449
	KUYO_P3	KUYO7, KUYO8, KUYO9		-.585	.062
	KUYO_P4	KUYO10, KUYO11, KUYO12		-.798	.580
Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik	AGIEO_P1	AGIEO1, AGIEO2, AGIEO3, AGIEO4	.74	-.683	.539
	AGIEO_P2	AGIEO5, AGIEO6, AGIEO7, AGIEO8		-.701	.439
	AGIEO_P3	AGIEO9, AGIEO10, AGIEO11, AGIEO12		-.924	.948
	AGIEO_P4	AGIEO13, AGIEO14, AGIEO15, AGIEO16		.070	-1.082
	AGIEO_P5	AGIEO17, AGIEO18, AGIEO19, AGIEO20		-.706	.623
	AGIEO_P6	AGIEO21, AGIEO22, AGIEO23, AGIEO24		-.758	.667
Gelecekteki İnsana Yakışır İş	GIYIO_P1	GIYIO1, GIYIO2, GIYIO3	.64	-.172	-.563
	GIYIO_P2	GIYIO4, GIYIO5, GIYIO6		-.635	-.053
	GIYIO_P3	GIYIO7, GIYIO8, GIYIO9		.245	-.514
	GIYIO_P4	GIYIO10, GIYIO11, GIYIO12		.119	-.395
	GIYIO_P5	GIYIO13, GIYIO14, GIYIO15		-.085	-.353

Bölüm 4

Bulgular, Yorumlar ve Tartışma

Bu bölümde öncelikle ölçüm modelinin uyum geçerliğini değerlendirmek amacıyla uyum iyiliği indeksleri incelenmiştir. Bu doğrultuda χ^2/df , RMSEA, SRMR, CFI ve TLI uyum iyiliği indeksleri değerlendirilmiştir. Ölçüm modeline ilişkin bu değerlendirmelerin ardından yapısal model oluşturularak model uyum indeksleri açısından değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmelerin ardından yapısal modeldeki doğrudan ve dolaylı ilişkiler ele alınmıştır. Son olarak tartışma bölümü verilmiş, doğrudan ve dolaylı ilişkiler ayrı başlıklar altında ilgili alanyazın çerçevesinde tartışılmıştır.

Ölçüm Modeli

Şekil 4'te de görüldüğü üzere altı gizil değişkenli ölçüm modeli oluşturulmuştur. Ölçüm modelinin geçerliğini sınamak için normal dağılımın ihlal edildiği durumlarda Kline'nin (2016) önerdiği üzere ML (maksimum olabilirlik) tahmin yöntemi ve 5000 örneklem ile bootstrap yöntemi uygulanarak parametre ve standart hataların tahmini gerçekleştirilmiştir. Ayrıca yine modelin uyum geçerliğini sınamak için Bollen-Stine p değeri üretilmiştir (Byrne, 2016).

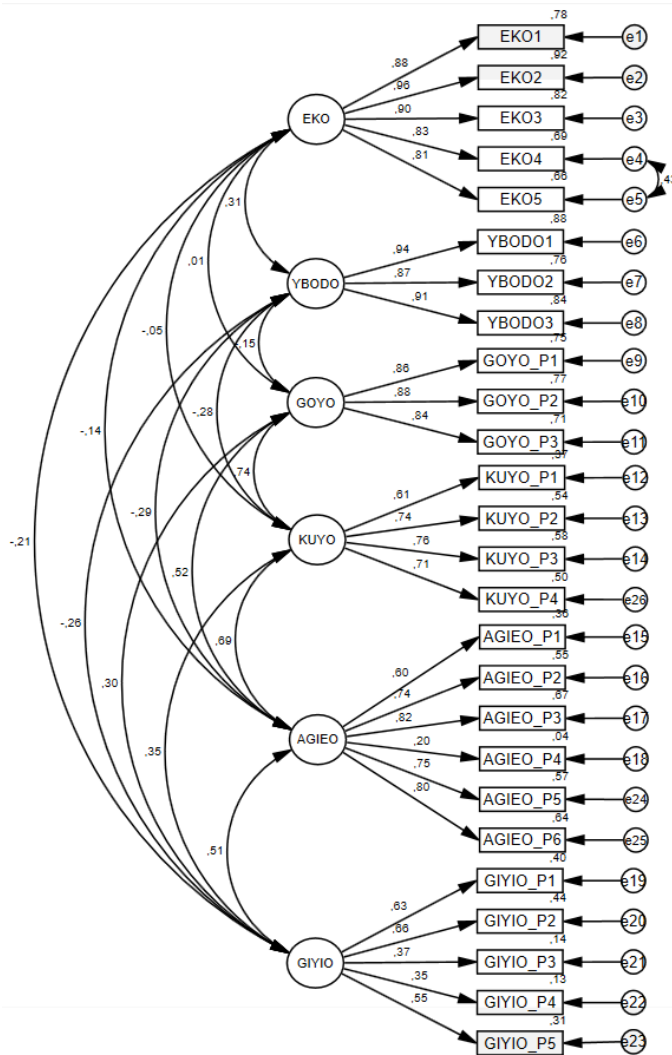
Ölçüm modelinde ekonomik kısıtlılıklar değişkenine ait iki madde arasında program tarafından bir modifikasyon önerilmiştir. Modifikasyon gerçekleştirilmeden önce iki maddenin içeriği incelenmiş, ortak temaya sahip oldukları görülmüştür ve bu doğrultuda modifikasyon gerçekleştirilmiştir (*Madde 4: Hayatımın büyük bir kısmında, kendimi fakir ya da neredeyse fakir biri olarak gördüm ve Madde 5: Hayatımın çoğunda kendimi maddi olarak iyi durumda hissetmedim*). Bu modifikasyonun ardından altı gizil, 26 gözlenen değişkenden oluşan ölçüm modelinin uyum iyiliği katsayıları $\chi^2(283)= 835.22$, $p<.001$, $\chi^2/sd= 2.95$, CFI= .95, TLI= .95, RMSEA= .051, %90 GA [.047, .055], SRMR= .047 olarak bulunmuştur. İlgili değerler ayrıca tablo 5'te gösterilmiştir. Ayrıca yine model iyiliğini değerlendirmek için Byrne tarafından (2016) önerildiği üzere Bollen-Stine p değeri

incelenmiş, anlamlı sonuç elde edilmiştir ($p < .05$). Değerler incelendiğinde Bollen-Stine p değerinin anlamlı çıkması dışındaki bütün uyum iyiliği indekslerinin iyi düzeyde olduğu görülmektedir. Fakat özellikle model boyutu arttıkça Bollen-Stine p değerinin isabetli sonuçlar vermediği belirtilmekte ve model iyiliği değerlendirmelerinde bu sınırlılığın dikkate alınması önerilmektedir (Ferraz vd., 2020). Dolayısıyla diğer model iyiliği indekslerindeki değerler göz önünde bulundurularak modelin iyi uyum gösterdiği saptanmıştır. Ayrıca gözlenen değişkenlere ilişkin standardize edilmiş faktör yükleri incelendiğinde ise tüm değerlerin $p < .001$ düzeyinde anlamlı olduğu ve standartlaştırılmış faktör yüklerinin .20 ile .96 arasında yer aldığı saptanmıştır.

Ölçüm modelindeki korelasyonlar incelendiğinde korelasyon katsayılarının -.29 ile .74 arasında değiştiği gözlenmektedir. Şekil 4 ve ölçüm modeli bulguları incelendiğinde ekonomik kısıtlılıkların; yaşam boyu ötekileştirilme deneyimleri, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ve gelecekteki insana yakışır iş ile anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu ancak genel öz yeterlik ve kariyer uyumluluğu ile ilişkili olmadığı görülmektedir. Ötekileştirilme deneyimlerinin modeldeki bütün değişkenlerle anlamlı ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır. Genel öz yeterliğin ekonomik kısıtlılıklar dışındaki tüm değişkenlerle anlamlı ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Kariyer uyumluluğunun da benzer şekilde ekonomik kısıtlılıklar dışındaki tüm değişkenlerle anlamlı ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik değişkeninin ise modeldeki tüm değişkenlerle anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Son olarak gelecekteki insana yakışır iş değişkeninin de modeldeki tüm değişkenlerle anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu görülmektedir.

Şekil 4

Altı Gizil Değişkenli Ölçüm Modeli



Tablo 5

Altı Gizil Değişkenli Ölçüm Modeli Uyum İyiliği İndeksleri

	χ^2/sd	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
Eşik Değerler	$\leq 3^a/5^b$	$\geq .90^c/.95^d$	$\geq .90^c/.95^d$	$\leq .08^c/.06^d$	$\leq .08^c/.06^d$
Ölçüm Modeli	2.95	.95	.95	.051	.047

Not: a. (Ullman, 2001); b. (Anderson ve Gerbing, 1988); c. Keith (2019); d. (L. Hu ve Bentler, 1999).

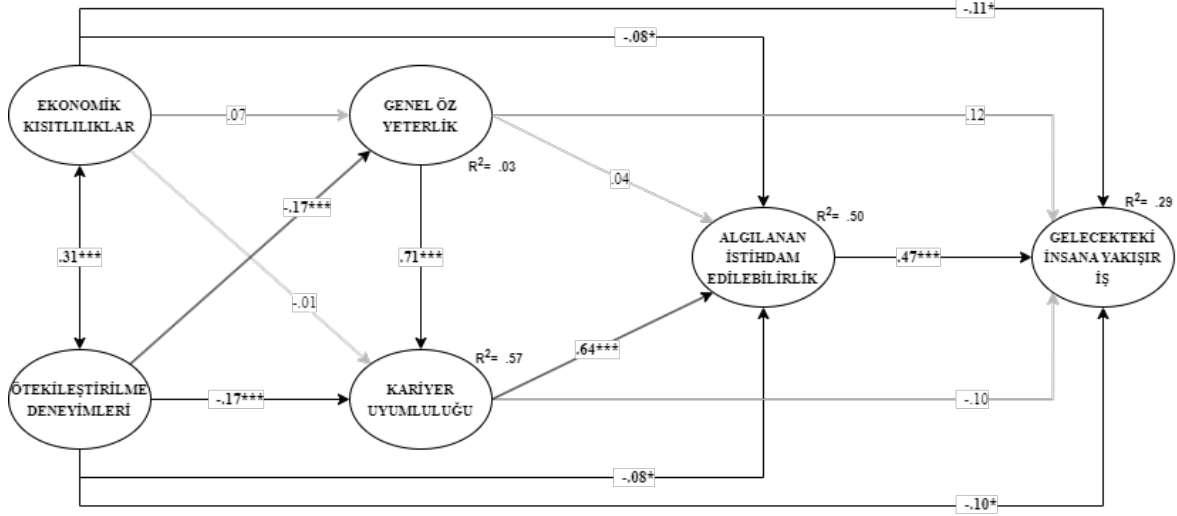
Tablo 5'te de görüldüğü üzere, ölçüm modeli genel olarak değerlendirildiğinde; tüm model iyiliği indekslerinde iyi değerler elde edildiği görülmektedir. Bununla birlikte şekil 4'te de görüldüğü üzere, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ölçeğinin dördüncü alt boyutu olan "eğitim kurumunun beklenen itibarı" boyutu .20 faktör yüküne sahiptir. Bu değer en düşük kabul edilebilir değer olan .30'un altında olduğu görülmektedir (Büyüköztürk, 2014; Seçer, 2015). İlgili faktör yükünün eşik değerlerin altında olması, gözlenen değişken olarak bu alt boyutun ölçüm modelinden çıkarılmasını gerektirmektedir. Fakat Hair vd. (2019), genel olarak iyi uyum gösteren ve iyi yapı geçerliğine sahip olan modellerde zayıf performans gösteren gözlenen değişkenlerin, ilgili değişene yönelik kapsam geçerliği değerlendirmelerine bağlı olarak modelde tutulabileceğini belirtmektedir. Bu doğrultuda, kapsam geçerliği açısından ilgili alt boyut tartışma bölümünde değerlendirilmiş ve ilgili faktör yükünün neden düşük çıkmış olabileceği tartışılmıştır. Sonuç olarak model iyiliği indekslerindeki iyi değerler göz önünde bulundurularak, mevcut haliyle ölçüm modelinin doğrulandığı saptanmıştır. Ölçüm modelinin doğrulanmasının ardından, ikinci aşama olarak yapısal modelin test edilmesine geçilmiştir.

Yapısal Model

Ölçüm modelinin doğrulanmasının ardından araştırmanın hipotetik modeli ve hipotezleri doğrultusunda yapısal model test edilmiştir. Oluşturulan bu yapısal modelde dışsal değişken olarak ekonomik kısıtlılıklar ve yaşam boyu ötekileştirilme deneyimleri; aracı ve içsel değişken olarak genel öz yeterlik, kariyer uyumluluğu ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik; dışsal ve sonuç değişkeni olarak gelecekteki insana yakışır işe yer verilmiştir. Bu doğrultuda oluşturulan yapısal model, standartlaştırılmış katsayıları ile Şekil 5'te sunulmuştur. Ayrıca yapısal modele ilişkin program çıktısı görsel EK-H'de sunulmuştur.

Şekil 5

Yapısal Model ve Doğrudan İlişkilere Yönelik Standartlaştırılmış Katsayılar



Not: ***p<.001. **p<.01. *p<.05. Anlamli olmayan yollar açık renkli oklarla gösterilmiştir.

Yapısal modelin uyum iyiliği değerleri $\chi^2(283)= 835.22$, $p<.001$, $\chi^2/sd= 2.95$, CFI= .95, TLI= .95, RMSEA= .051, %90 GA [.047, .055], SRMR= .047 olarak bulunmuştur. İlgili değerler ayrıca tablo 6'da gösterilmiştir. Değerler incelendiğinde ele alınan bütün uyum iyiliği indekslerinin iyi düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 6

Yapısal Model Uyum İyiliği İndeksleri

	χ^2/sd	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
Eşik	$\leq 3^a/5^b$	$\geq .90^c/.95^d$	$\geq .90^c/.95^d$	$\leq .08^c/.06^d$	$\leq .08^c/.06^d$
Değerler					
Yapısal Model	2.95	.95	.95	.051	.047

Not: a. (Ullman, 2001) ; b. (Anderson ve Gerbing, 1988); c. Keith (2019); d.(L. Hu ve Bentler, 1999).

Şekil 5'te değişkenler arasındaki anlamlı ve anlamlı olmayan yollar gösterilmiştir. Buna göre standartlaştırılmış regresyon katsayılarının -.17 ile .71 arasında değiştiği görülmektedir. Ayrıca ekonomik kısıtlılıklar ile yaşam boyu ötekileştirilme deneyimleri

arasında olumlu yönde karşılıklı ilişki olduğu görülmektedir ($r=.31$, $p<.001$). Son olarak, şekil 5 incelendiğinde, genel öz yeterlik üzerinde açıklanan varyansın %3, kariyer uyumluluğu üzerinde açıklanan varyansın %57, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik üzerinde açıklanan varyansın %50 ve gelecekteki insana yakışır iş üzerinde açıklanan varyansın %29; olduğu görülmektedir.

Doğrudan İlişkiler

Bu kısımda doğrudan ilişkilere yönelik bulgular hipotez sırasına göre sunulmuştur. Değişkenler arasındaki doğrudan ilişkiler bootstrap yöntemi ile 5000 örneklem oluşturularak gerçekleştirilmiştir. İlişkilerin anlamlılığı bootstrap sonrasında elde edilen standardize edilmiş katsayılar, standart hatalar, bootstrap güven aralıkları ve p değerleri ile değerlendirilmiştir.

Araştırma bulgularına göre kuramsal modeldeki öncül değişkenler olan algılanan ekonomik kısıtlılıklar ile ötekileştirilme deneyimleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Ekonomik kısıtlılıklar ile ötekileştirilme deneyimleri arasında pozitif yönde anlamlı karşılıklı ilişki olduğu görülmektedir ($r=.31$, $sh=.037$, %95 GA [.23, .38], $p<.001$). Bunun yanında, algılanan ekonomik kısıtlılıkların; genel öz yeterlik ($\beta=.07$, $sh=.040$, %95 GA [-.01, .15], $p>.05$) ve kariyer uyumluluğu ($\beta=-.01$, $sh=.036$, %95 GA [-.08, .06], $p>.05$) üzerinde anlamlı role sahip olmadığı görülmektedir. Öte yandan, algılanan ekonomik kısıtlılıkların; algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ($\beta=-.08$, $sh=.034$, %95 GA [-.15, -.02], $p<.01$) ve gelecekteki insana yakışır iş ($\beta=-.11$, $sh=.049$, %95 GA [-.21, -.02], $p<.05$) üzerinde olumsuz yönde anlamlı role sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre Hipotez 2 ve Hipotez 3 doğrulanmazken; Hipotez 1, Hipotez 4 ve Hipotez 5 doğrulanmaktadır.

Ötekileştirilme deneyimlerinin; genel öz yeterlik, ($\beta=-.17$, $sh=.041$, %95 GA [-.25, -.09], $p<.001$), kariyer uyumluluğu ($\beta=-.17$, $sh=.037$, %95 GA [-.24, -.10], $p<.001$), algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ($\beta=-.08$, $sh=.038$, %95 GA [-.16, -.01], $p<.05$) ve gelecekteki insana yakışır iş ($\beta=-.10$, $sh=.050$, %95 GA [-.20, -.01], $p<.05$) üzerinde

olumsuz yönde anlamlı role sahip olduğu görülmektedir. Buna göre, sırasıyla Hipotez 6, Hipotez 7, Hipotez 8 ve Hipotez 9 doğrulanmıştır.

Genel öz yeterliğin; kariyer uyumluluğu ($\beta = .71$, $sh = .027$, %95 GA [.65, .76], $p < .001$) üzerinde olumlu yönde anlamlı role sahip olduğu görülmektedir. Bununla birlikte genel öz yeterliğin; algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ($\beta = .04$, $sh = .063$, %95 GA [-.09, .15], $p > .05$) ve gelecekteki insan yakışır iş ($\beta = .12$, $sh = .087$, %95 GA [-.05, .29], $p > .05$) üzerinde anlamlı role sahip olmadığı görülmektedir. Bu bulgular sırasıyla Hipotez 10'un doğrulandığını; Hipotez 11 ve Hipotez 12'nin ise doğrulanmadığını göstermektedir.

Kariyer uyumluluğunun; algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik üzerinde olumlu yönde anlamlı role sahip olduğu görülmektedir ($\beta = .64$, $sh = .065$, %95 GA [.51, .77], $p < .001$). Fakat öte yandan, kariyer uyumluluğunun; gelecekteki insana yakışır iş üzerinde anlamlı role sahip olmadığı görülmektedir ($\beta = -.10$, $sh = .110$, %95 GA [-.31, .12], $p > .05$). Dolayısıyla Hipotez 13'ün doğrulandığı ancak Hipotez 14'ün doğrulanmadığı saptanmıştır.

Doğrudan ilişkilere yönelik hipotezlerde son olarak algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ile gelecekteki insana yakışır iş arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin; gelecekteki insana yakışır iş üzerinde olumlu yönde anlamlı role sahip olduğu görülmektedir ($\beta = .47$, $sh = .076$, %95 GA [.32, .62], $p < .001$). Bu durumda Hipotez 15'in de doğrulandığı görülmektedir.

Dolaylı İlişkiler

Doğrudan ilişkilere benzer şekilde, araştırma hipotezleri doğrultusunda kurulan dolaylı ilişkiler 5000 örneklem oluşturularak bootstrap güven aralıkları ile test edilmiştir. Test edilen dolaylı ilişkilere yönelik standartlaştırılmamış katsayılar, anlam düzeyi, standart hatalar ve güven aralıkları tablo 7'de gösterilmiştir. İlgili bulgular hipotez sırasına göre sunulmuştur.

Tablo 7*Dolaylı İlişkilere Yönelik Standartlaştırılmamış B Katsayıları ve Diğer Değerler*

İlişki	Yollar	B	p	Standart Hata	Bootstrap Güven Aralıkları (%95)	
					Alt	Üst
Dolaylı İlişkiler	EKO>GOYO>AGIEO	.001	.374	.002	[-.001, .006]	
	EKO >KUYO>AGIEO	-.002	.828	.007	[-.016, .006]	
	EKO >AGIEO>GIYIO	-.021	.006	.009	[-.043, -.005]	
	YBODO>GOYO>AGIEO	-.002	.527	.004	[-.010, .005]	
	YBODO>KUYO>AGIEO	-.034	.000	.008	[-.052, -.019]	
	YBODO >AGIEO>GIYIO	-.022	.021	.011	[-.045, -.003]	
	GOYO>KUYO>AGIEO	.465	.000	.060	[.363, .602]	
	GOYO>AGIEO>GIYIO	.030	.569	.053	[-.074, .135]	
	KUYO>AGIEO>GIYIO	.554	.000	.116	[.363, .835]	

Not: EKO: Ekonomik kısıtlılıklar; YBODO: Yaşam boyu ötekileştirilme deneyimleri; GOYO: Genel öz yeterlik; KUYO: Kariyer uyumluluğu; AGIEO: Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik; GIYIO: Gelecekteki insana yakışır iş

Tablo 7’de de görüldüğü üzere, ekonomik kısıtlılıklar ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında genel öz yeterliğin (B = .001 sh= .002, %95 GA [-.001, .006], $p>.05$) ve kariyer uyumluluğunun aracı role sahip olmadığı görülmektedir (B = -.002, sh= .007, %95 GA [-.016, .006], $p>.05$). Fakat, ekonomik kısıtlılıklar ile gelecekteki insana yakışır iş arasında, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin aracı role sahip olduğu görülmektedir (B= -.021, sh= .009, %95 GA [-.043, -.005], $p<.01$). Dolayısıyla Hipotez 16 ve Hipotez 17’nin doğrulanmadığı, Hipotez 18’in ise doğrulandığı saptanmıştır.

Yaşam boyu ötekileştirilme deneyimleri ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında genel öz yeterliğin aracı role sahip olmadığı görülmektedir (B = -.002, sh= .004, %95 GA [-.010, .005], $p>.05$). Bununla birlikte, yaşam boyu ötekileştirilme deneyimleri ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında kariyer uyumluluğunun aracı role sahip olduğu görülmektedir (B= -.034, sh= .008, %95 GA [-.052, -.019], $p<.001$). Benzer şekilde, yaşam boyu ötekileştirilme deneyimlerinin gelecekteki insana yakışır iş üzerindeki dolaylı etkisi incelendiğinde, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin aracı role sahip olduğu

görülmektedir ($B = -.022$, $sh = .011$, %95 GA $[-.045, -.003]$, $p < .05$). Bu bulgulara göre Hipotez 19'un doğrulanmadığı; Hipotez 20 ve Hipotez 21'in ise doğrulandığı görülmektedir.

Genel öz yeterlik ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında kariyer uyumluluğunun aracı role sahip olduğu görülmektedir ($B = .465$, $sh = .060$, %95 GA $[.363, .602]$, $p < .001$). Ancak, genel öz yeterlik ile gelecekteki insana yakışır iş arasındaki ilişkide algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin aracı role sahip olmadığı görülmektedir ($B = .030$, $sh = .053$, %95 GA $[-.074, .135]$, $p > .05$). Dolayısıyla Hipotez 22 doğrulanmış fakat Hipotez 23 doğrulanmamıştır.

Son olarak kariyer uyumluluğunun gelecekteki insana yakışır iş üzerindeki dolaylı rolü incelenmiştir. Buna göre kariyer uyumluluğu ile gelecekteki insana yakışır iş arasında algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin aracı role sahip olduğu görülmektedir ($B = .554$, $sh = .116$, %95 GA $[.363, .835]$, $p < .001$). Bu bulgu da araştırmanın son hipotezi olan Hipotez 24'ün doğrulandığını göstermektedir.

Tartışma

Bu kısımda bulgulara ilişkin tartışma ve yorumlar sunulmuştur. Öncelikle oluşturulan modele ilişkin veriler tartışılmıştır. Ardından doğrudan ve dolaylı ilişkiler ilgili alanyazın kapsamında değerlendirilmiştir.

Modele İlişkin Tartışma

Oluşturulan model genel olarak değerlendirildiğinde; iyi uyum değerleri sunduğu ve modelin veriye uyum gösterdiği görülmektedir. Bununla birlikte modeldeki gözlenen değişkenlerden birinin faktör yükünün .30 olan en düşük kabul edilebilir seviyenin altında olduğu görülmektedir. Bu düşük faktör yükünün, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ölçeğine ait "eğitim kurumunun beklenen itibarı" boyutunun maddelerinden oluşturulan parsele ait olduğu görülmektedir. Bu alt boyut genel olarak öğrencilerin eğitimlerini sürdürdüğü üniversitenin istihdam edilmelerine yapacağı katkıyı temsil etmektedir. Bu alt boyuta ait bir örnek madde "Eğitim aldığım üniversitenin itibarı, iş ararken bana çok önemli

bir kazanç sağlayacak.” şeklindedir. Bu faktör yükünün düşük çıkması iki şekilde değerlendirilmiştir. Birincisi; bu araştırmada sadece iki üniversiteden veri toplanması bu faktör yükünün düşük çıkmasına sebep olmuş olabilir. Bu çalışmada ilgili alt boyut için elde edilen veriler sadece iki üniversitenin itibarı ile sınırlı kalmıştır. İkincisi; eğitim alınan kurumun itibarının diğer alt boyutlara göre daha dışsal ve bireyin kontrolünün dışında olması, bu faktör yükünün daha düşük çıkmasına sebep olmuş olabilir. Daha açık bir ifade ile; algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin diğer beş alt boyutu iletişim ağı oluşturma, deneyim kazanma, kişisel nitelikler, bilgi ve beceriler gibi bireyin kontrolünde olan süreçleri içermektedir. Fakat, eğitim alınan kurumun itibarı bireyin kontrolünün dışında olan, daha çok dışsal bir faktör olarak görülebilir. Dolayısıyla bireyler kendilerini diğer alt boyutlarda istihdam edilebilir olarak değerlendirseler dahi, kendi içsel değerlendirmelerinden bağımsız olan eğitim kurumunun itibarı ile ilgili maddeleri düşük puanlamış olabilirler. Bu sebeple bu alt boyuta ilişkin faktör yükü daha düşük gözlemleniyor olabilir. Nitekim bu çalışmadakine benzer şekilde, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışmasında da bu alt boyutun ikinci düzey faktörle zayıf ilişki gösterdiği görülmektedir (bkz. Alkın vd., 2020).

Bulgular kısmında da değinildiği üzere faktör yükünün düşük olması ilgili gözlenen değişkenin modelden çıkarılmasını gerektirebilse de Hair vd. (2019), kapsam geçerliği değerlendirmelerine bağlı olarak bu gözlenen değişkenlerin modelde tutulabileceğini belirtmektedir. Teorik açıdan eğitim alınan kurumun itibarı, üniversite öğrencilerinde algılanan istihdam edilebilirlik için önemli bir unsur olarak görülmekte ve bu süreçteki rolü vurgulanmaktadır (Gunawan vd., 2018). Özellikle işe alım süreçlerinde önemli üniversitelerden mezun olan bireyler tercih edildiğinden, eğitim alınan kurumun itibarı istihdam edilebilirliğin bir boyutu olarak ortaya çıkmaktadır (Rothwell vd., 2008). Dolayısıyla teorik açıdan bakıldığında, eğitim alınan kurumun itibarının bireyin istihdam edilme olasılığına katkısı nedeniyle istihdam edilebilirliğin önemli bir parçası olduğu görülmektedir. Bu nedenle ilgili alt boyutun modelde tutulmasına karar verilmiştir.

Doğrudan İlişkilere İlişkin Tartışma

Araştırmanın birinci hipotezi bağlamsal faktörler olan algılanan ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimlerinin karşılık bir şekilde ilişkili olacağıdır. Araştırma bulguları incelendiğinde algılanan ekonomik kısıtlılıklar ile ötekileştirilme deneyimleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgu hem kuramsal temel (Duffy vd., 2016) ve bu temeldeki okuldan işe geçiş modeli (Masdonati vd., 2022) hem de bu iki değişken arasında ilişki olduğunu gösteren alanyazın bulguları ile örtüşmektedir (Allan, Tebbe vd., 2019; Autin, Shelton vd., 2021; Douglass vd., 2020; Duffy, Gensmer vd., 2019; Duffy vd., 2022; England vd., 2020; H.J. Kim vd., 2022; M. Kim ve J. Kim, 2022; T. Kim vd., 2023; Tokar ve Kaut, 2018; Wei vd., 2022). Buna göre ekonomik kısıtlılıklar deneyimleyen üniversite öğrencileri aynı zamanda ötekileştirilme deneyimleri de yaşayabilmektedirler. Sonuç olarak bu araştırmada da beklendiği üzere bağlamsal faktörlerin birbiri ile ilişkili olduğu görülmektedir.

Araştırmacının ikinci hipotezi algılanan ekonomik kısıtlılıkların genel öz yeterlik ile ilişkili olacağı şeklindedir. Bu araştırmada beklenenin aksine, üniversite öğrencilerinin algıladığı ekonomik kısıtlılıkların psikososyal kaynaklardan biri olan genel öz yeterlik inançları üzerinde anlamlı role sahip olmadığı görülmektedir. Bu bulgu kuramsal model (Masdonati vd., 2022) ve Lent vd.'nin (1999) önermeleriyle uyuşmamaktadır. Bu modellere göre öz yeterlik inançlarının sınırlayıcı bağlamsal koşul olan ekonomik kısıtlılık deneyimlerinden etkilenmesi beklenmektedir ancak bu çalışmada iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bu beklenmedik sonuca sebep olabilecek olası açıklamalar şu şekilde ele alınabilir: İlk olarak, bu çalışmanın örneklemini oluşturan üniversite öğrencileri -içlerinde çeşitli yönlerden dezavantaja sahip olabilecek katılımcılar olsa da- tek başına dezavantajlı bir grup olarak görülmemektedir. Bu çalışmanın katılımcılarının sadece %12.2'si düşük sosyoekonomik düzeye sahip olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla bu çalışmanın katılımcıları çoğunlukla ağır ekonomik kısıtlılıklar deneyimlememiş olabileceğinden bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmamış

olabilir. İkinci olarak, bir üniversite kazanmak ve eğitimi sürdürmek önemli bir başarı olarak nitelenebilir. Bu çalışmanın katılımcıları olan üniversite öğrencilerinin olası sınırlı ekonomik koşullara rağmen üniversiteye giriş sınavlarında başarılı olarak bir programa yerleşmiş ve üniversite son sınıfa kadar gelmiş oldukları değerlendirildiğinde, genel öz yeterlik algıları üzerinde olası ekonomik kısıtlılıkların yanı sıra, akademik başarı gibi diğer başka faktörlerin rolü olduğu düşünülebilir. Nitekim, genel öz yeterlik inançları ile akademik performans arasında ilişki olduğu da bilinmektedir (Luszczynska, Gutiérrez-Doña ve Schwarzer, 2005). Ayrıca bu çalışmanın katılımcıları sınırlayıcı koşullara rağmen yüksek genel öz yeterlik gösteren ve bunun sonucunda da üniversite kazanan bireyler olabilir. Dolayısıyla bu araştırmanın bulguları algılanan ekonomik kısıtlılıkların tek başına genel öz yeterlik üzerinde rolünün olmayabileceği ile açıklanabilir.

Araştırmanın üçüncü hipotezi algılanan ekonomik kısıtlılıkların kariyer uyumluluğu ile ilişkili olacağı şeklindedir. Beklenenin aksine bu araştırmada algılanan ekonomik kısıtlılıklar ile kariyer uyumluluğu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu bulgu hem Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy vd., 2016) ve okuldan işe geçiş modelinin (Masdonati vd., 2022) önermeleriyle hem de alanyazındaki birçok çalışmayla (Autin vd., 2017; Autin, Shelton vd., 2021; England vd., 2020; H. J. Kim vd., 2019; M. Kim ve J. Kim, 2022; Ma vd., 2020; Tokar ve Kaut, 2018) uyuşmamaktadır. Fakat bununla birlikte, bu çalışmadakine benzer şekilde ilgili kuram kapsamında yürütülen çalışmalarda ekonomik kısıtlılıklar ile kariyer uyumluluğu arasında anlamlı ilişki olmadığını gösteren çok sayıda bulgu da mevcuttur (ör. Douglass vd., 2020; Douglass vd., 2017; Duffy, Gensmer vd., 2019; Duffy vd., 2018; T. Kim vd., 2023; Wei vd., 2022). Bu çelişkili sonuçlar nedeniyle kariyer uyumluluğunun Çalışma Psikolojisindeki (Duffy vd., 2016) yerinin tartışmalı olduğu görülmektedir. Duffy, Gensmer vd. (2019), bağlamsal faktörlerin kariyer uyumluluğunun doğrudan yordayıcısı olmayabileceğini vurgulamakta ve kuramsal modelde kariyer uyumluluğunun yerinin değiştirilebileceğini belirtmektedir. Dolayısıyla bu araştırmanın sonucu da Duffy vd.'nin (2019) önerisini destekler niteliktedir. Sonuç olarak, bağlamsal

faktörlerden biri olan ekonomik kısıtlılıklar üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunun doğrudan yordayıcısı olarak görünmemektedir.

Araştırmanın dördüncü hipotezi algılanan ekonomik kısıtlılıklar ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin ilişkili olacağı yönündedir. Nitekim bulgulara göre iki değişken arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir. Buna göre ekonomik kısıtlılık deneyimine sahip olan bireyler kendilerini daha az istihdam edilebilir olarak görmektedirler. Elde edilen bu sonucun okuldan işe geçiş modelinin (Masdonati vd., 2022) önermeleriyle uyumlu olduğu görülmektedir. Özellikle istihdam edilebilirliğin başarılı okuldan işe geçişin göstergelerinden biri olduğu göz önünde bulundurulduğunda, elde edilen bu bulgu, ekonomik kısıtlılıklara sahip bireylerin okuldan işe geçiş sürecinde dezavantajlı olabileceğine işaret ederek kuramsal önermeyi desteklemektedir. Daha önce de tartışıldığı üzere, ekonomik kısıtlılıkların psikososyal faktörlerden biri olan genel öz yeterliği yordamaması, daha genel bir yeterlik algısı olarak genel öz yeterliğin ekonomik unsurların yanında akademik başarı gibi farklı unsurlardan etkilenebileceği ile açıklanmıştır. Yine ekonomik kısıtlılıkların, psikososyal faktörlerden bir diğeri olan kariyer uyumluluğunu yordamaması da kuramsal olarak kariyer uyumluluğunun modeldeki yerinin tartışmalı olması ile açıklanmıştır. Burada ise ekonomik kısıtlılıkların algılanan istihdam edilebilirliği yordaması, algılanan istihdam edilebilirliğin sadece bireyin psiko-sosyal özellik ve niteliklerine bağlı bir değişken olmaması ile açıklanabilir. Nitekim özellikle Türkiye bağlamında değerlendirildiğinde, algılanan istihdam edilebilirlik bireyin sosyo-ekonomik düzeyi gibi bağlamsal unsurların yanı sıra ülkedeki ekonomik koşullar, iş piyasasındaki istikrar, genel işsizlik oranları gibi pek çok birey dışı bağlamsal unsurla da ilişkilendirilebilir.

Araştırmanın beşinci hipotezi algılanan ekonomik kısıtlılıklar ile gelecekteki insana yakışır işin ilişkili olacağı yönündedir. Beklendiği üzere, çalışmada algılanan ekonomik kısıtlılıklar ile gelecekteki insana yakışır iş algıları arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre ekonomik kısıtlılık deneyimine sahip olan bireylerin geleceğe ilişkin daha düşük insana yakışır iş algısına sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgu hem

Çalışma Psikolojisi Kuramının (Duffy vd., 2016) önermeleriyle hem de alanyazındaki üniversite öğrencileri ile yapılan diğer çalışmalarla uyumlu görülmektedir (Ma, Huang ve Autin, 2021; Ma vd., 2020). Bunun yanında bu bulgu, yetişkinlerle yürütülen ekonomik kısıtlılıklar ile insana yakışır iş arasındaki anlamlı ilişkileri gösteren birçok çalışmayla da örtüşmektedir (Allan, Tebbe vd., 2019; Douglass vd., 2017; England vd., 2020; H.J. Kim vd., 2022; M. Kim ve J. Kim, 2022; T. Kim vd., 2023; Tokar ve Kaut, 2018). Dolayısıyla bu açıdan hem kuramsal önermeler hem de bu çalışmadaki beklentiler doğrulanmaktadır. Fakat, bu çalışmada ele alınan değişken halihazırda sahip olunan bir işe ilişkin algıdan ziyade, gelecekteki çalışılacak potansiyel işe ilişkin beklentiyi ifade eden gelecekteki insana yakışır iş algısıdır. Geleceğe ilişkin beklentiler ile gerçekler arasında fark olabileceğinden bu bulgu genellenirken bu husus göz önünde bulundurulmalıdır.

Araştırmanın altıncı hipotezi ötekileştirilme deneyimleri ile genel öz yeterlik arasında ilişki olacağı yönündedir. Bu çalışmanın bulguları incelendiğinde, ötekileştirilme deneyimleri ile genel öz yeterlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre, ötekileştirilme deneyimlerine sahip olan bireyler daha düşük genel öz yeterlik göstermektedirler. Bu bulgu hem okuldan işe geçiş modelinin (Masdonati vd., 2022) önermeleri hem de Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı çerçevesinde Lent vd.'nin (1999) görüşleriyle örtüşmektedir. Bu yaklaşımlara göre sınırlı bağlamsal koşullardan kaynaklanan deneyimler bireylerin öz yeterlik inançları üzerinde şekillendirici role sahip olabilmektedirler (Lent vd., 1999; Masdonati vd., 2022). Dolayısıyla bu çalışmanın bulgusu da bu iki farklı kuramsal önermeyi destekler niteliktedir. Bu çalışmanın bulgularına göre, Türkiye örneğinde üniversite öğrencilerinin okuldan işe geçiş sürecinde ötekileştirilme deneyimlerinin, ekonomik kısıtlılıklara göre genel öz yeterliğin daha belirgin bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. Bunun olası nedenleri arasında daha önce belirtildiği gibi bu çalışmanın katılımcılarının kendilerini çoğunlukla orta düzeyde sosyo-ekonomik düzeye sahip olarak algılamaları gösterilebilir. Öte yandan, bu durum Türk kültürü bağlamında da yorumlanabilir. Göregenli'ye (1997) göre, Türk kültürü tamamen bireyci veya toplulukçu olarak nitelenmese de toplulukçu

kültüre daha yakındır. Toplulukçu kültürlerde grupla uyum göstermeye, ilişkiler kurmaya ve bu ilişkileri sürdürmeye özellikle değer atfedilmektedir (Triandis, 2001). Ötekileştirilmiş bireyler ise toplumun geneliyle uyum içinde olmaktan ziyade toplumdan dışlanan bireylerdir. Bu bakımdan ötekileştirilen bireylerin toplumun geneliyle uyum içinde olmadığı ve ilişki kurmakta zorlandığı söylenebilir. Dolayısıyla ötekileştirilme deneyimlerine sahip olmak, özellikle toplulukçu kültür bağlamında daha belirgin bir dezavantaj olarak görülebilir.

Araştırmanın yedinci hipotezi ötekileştirilme deneyimleri ile kariyer uyumluluğu arasında ilişki olacağı yönündedir. Bu beklentiyle uyumlu olarak, bu araştırmanın sonucuna göre ötekileştirilme deneyimleri ile kariyer uyumluluğu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ötekileştirilme deneyimlerine sahip olan bireyler, daha düşük düzeyde kariyer uyumluluğu göstermektedirler. Bu bulgu hem Çalışma Psikolojisi Kuramının (Duffy vd., 2016) ve okuldan işe geçiş modelinin (Masdonati vd., 2022) önermeleri ile hem de alanyazındaki bazı çalışmaların (M. Kim ve J. Kim, 2022; T. Kim vd., 2023) sonuçları ile örtüşmektedir. Buna göre, ötekileştirilmiş hisseden gençlerin, kariyer geleceklerine yönelme ve buna yönelik hazırlık yapma, kariyer karar verme becerilerine sahip olma, kariyer amaçları doğrultusunda kararlılık ve süreklilik gösterme, kendi ilgi, yetenek, değer kişilik özelliklerini keşfetme, mesleki ve eğitsel alternatiflerini araştırma ve kariyer engelleri ile başa çıkma konusunda kendine güven duyma (Savickas, 2005; Savickas ve Porfeli, 2012) gibi açılardan daha düşük psikososyal başa çıkma becerilerine sahip oldukları söylenebilir. Fakat daha evvel değinildiği üzere, çok sayıda araştırma bağlamsal koşulların kariyer uyumluluğu üzerinde anlamlı role sahip olmadığını göstermektedir ve bu yüzden kariyer uyumluluğunun yeri tartışılmaktadır (Duffy, Gensmer vd., 2019). Buna ilişkin çok sayıda araştırma da ötekileştirilme deneyimleri ile kariyer uyumluluğu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir (Autin, Shelton vd., 2021; Douglass vd., 2020; Douglass vd., 2017; Duffy, Gensmer vd., 2019; Duffy vd., 2018; England vd., 2020; Tokar ve Kaut, 2018; Wei vd., 2022). Dolayısıyla Türkiye bağlamında ötekileştirilme deneyimleri ile kariyer uyumluluğu arasındaki negatif yönlü ilişkiye işaret eden bu çalışmanın bulgusu kuramsal önermelerle

örtüşse de alanyazındaki pek çok çalışma ile uyuşmamaktadır. Sonuç olarak bu bulgu değerlendirilirken Çalışma Psikolojisi Kuramı modelinde kariyer uyumluluğunun yerinin tartışıldığı da göz önünde bulundurulmalıdır.

Araştırmanın sekizinci hipotezi ötekileştirilme deneyimleri ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında ilişki olacağı yönündedir. Bu beklentiyle uyumlu şekilde bu çalışmada ötekileştirilme deneyimlerinin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliği negatif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Bu bulguya göre ötekileştirilme deneyimlerine sahip olan bireyler kendilerini daha az istihdam edilebilir olarak algılamaktadırlar. Bu sonuç okuldan işe geçiş modelinin (Masdonati vd., 2022) önermeleriyle örtüşmektedir. Bu modele göre istihdam edilebilirlik algısı başarılı okuldan işe geçişin göstergelerinden biri olarak görüldüğünden, ötekileştirilme deneyimlerine sahip olan bireylerin okuldan işe geçiş sürecinde dezavantajlı olabileceği söylenebilir. Bu durum, çeşitli yönlerden dezavantaja sahip olabilecek bireylerin işe entegrasyonlarının zorlu olduğunu ve istihdam edilebilirlik açısından problem yaşayabileceklerini doğrulamaktadır (McCafferty, 2022; OECD, 2010). Ayrıca bu çalışma Türkiye’de ötekileştirilme deneyimleri ile istihdam edilebilirlik algıları arasındaki ilişkiyi gösteren ilk bulguyu ortaya koymaktadır. Sonuç olarak elde edilen bu bulgu kuramsal önermeyi bu çalışma grubu için doğrulamaktadır.

Araştırmanın dokuzuncu hipotezi ötekileştirilme deneyimleri ile gelecekteki insana yakışır iş algıları arasında negatif yönde bir ilişki olacağı yönündedir. Buna uygun olarak, bu çalışmada üniversite öğrencilerinin ötekileştirilme deneyimlerinin, gelecekteki insana yakışır iş algıları üzerinde negatif yönde anlamlı role sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuç Çalışma Psikolojisi Kuramının (Duffy vd., 2016) önermesiyle uyumlu görünmektedir. Yetişkinlerle yapılan pek çok araştırmada da ötekileştirilme deneyimleri ile insana yakışır iş arasında anlamlı bir ilişki olduğu görüldüğünden, bu çalışmadan elde edilen bu bulgu alanyazındaki diğer çalışmalarla örtüşmektedir (ör. Allan, Tebbe vd., 2019; Autin, Shelton vd., 2021; Douglass vd., 2020; Douglass vd.,2017; Duffy, Gensmer vd., 2019; Duffy vd.,2018; England vd., 2020; H.J. Kim vd., 2022; M. Kim ve J. Kim, 2022). Fakat,

alanyazında örnekleme üniversite öğrencileri olan ve ötekileştirilme deneyimleri ile gelecekteki insana yakışır iş algıları arasındaki ilişkiyi test eden sadece bir çalışma vardır ve çalışmada ötekileştirilme deneyimleri ile gelecekteki insana yakışır iş arasında anlamlı bir ilişki olmadığı gösterilmektedir (bkz. Wei vd., 2022). Türkiye’de ise bu iki değişken arasındaki yordamaya dayalı ilişki daha önce tespit edilmemiştir ancak Keser’in (2022) yürüttüğü araştırmadaki korelasyon değerleri incelendiğinde ötekileştirilme deneyimleri ile gelecekteki insana yakışır iş algıları arasında negatif yönde ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca Türkiye’de yapılan araştırmalarda; LGBTİ+ bireylerin çalışma yaşamında ön yargılara maruz kaldığını (Çohadar, 2023), sığınmacı gençlerin eğitim ve çalışma yaşamında çeşitli zorluklarla yüzleştiğini (ILO, 2021), engelli bireylerin okuldan işe geçiş becerileri açısından önemli eksikliklerinin olduğunu (Baysal, 2021), belli alanlarda çalışan kadınların hem alan seçimi ve eğitimleri sırasında hem de çalışma yaşamlarında çeşitli kariyer engellerine sahip olduğunu (Mutlu ve Korkut-Owen, 2017) ve cinsiyet rollerinin bireylerin kariyerleri üzerinde etkili olabileceğini (Siyez ve Yusupu, 2015) gösteren ötekileştirilme deneyimlerine işaret eden bu bulgular göz önünde bulundurulduğunda bu araştırmanın sonuçları anlam kazanmaktadır. Ancak, daha önce de değinildiği üzere, insana yakışır iş konusunda geleceğe ilişkin beklentiler ile gerçekler arasında fark olabileceğinden bu bulgu genellenirken bu husus göz önünde bulundurulmalıdır.

Araştırmanın onuncu hipotezi, ilgili kuram çerçevesinde psikososyal faktörler olarak ele alınan ve önerilen modelde aracı değişkenler olan genel öz yeterlik inançları ile kariyer uyumluluğu arasında olumlu yönde bir ilişki olacağı yönündedir. Bu beklentiyle uyumlu olarak, bu araştırmada genel öz yeterlik kariyer uyumluluğunu kuvvetli bir şekilde yordadığı görülmektedir. Buna göre yüksek genel öz yeterlik inançlarına sahip olan bireyler daha fazla kariyer uyumluluğu göstermektedir. Savickas’ın (2013) da belirttiği üzere esnekliğe ve değişime işaret eden kişisel nitelikler kariyer uyumluluğunu artırıcı role sahiptir. Bu doğrultuda bireylerin stresli veya zorlayıcı durumlara başa çıkma yeterliğine ilişkin inancını da ifade eden genel öz yeterlik kavramı (Luszczynska, Scholz ve Schwarzer, 2005), kariyer

uyumluluğu üzerinde pozitif yönde olumlu bir role sahip olmasının son derece olası olduğu söylenebilir. Nitekim bu bulgu, iki değişken arasındaki anlamlı ilişkileri gösteren uluslararası ve ulusal alanyazındaki diğer sonuçlarla da örtüşmektedir (ör. Atitsogbe vd., 2019; Karacan-Özdemir ve Güneri, 2017; Marcionetti ve Rossier, 2021; Xu, 2020).

Araştırmanın on birinci hipotezi ilk aracı değişken olan genel öz yeterlik ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında ilişki olacağı yönündedir. Fakat çalışmadaki beklentinin aksine genel öz yeterlik ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Bu bulgu hem kuramsal önerme (Masdonati vd., 2022) hem de alanyazında bu iki değişken arasında anlamlı ilişki tespit eden diğer bulgularla (Atitsogbe vd., 2019; Ngo vd., 2017; Nimmi vd., 2021) örtüşmemektedir. Bunun olası nedenleri araştırıldığında, ölçüm modelindeki bulgular olası bir açıklama sunabilir. Buna göre, ölçüm modelindeki korelasyonlar incelendiğinde genel öz yeterlik ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=.52$, $p<.001$). Dolayısıyla bu iki değişkenin tamamen ilişkisiz olmadığı görülmektedir. Ancak yapısal modelde, başka bir aracı değişken olan kariyer uyumluluğunun modele dahil edilmesiyle genel özyeterlik ile algılanan istihdam edilebilirlik arasında kariyer uyumluluğunun kuvvetli bir aracılık ilişkisinin söz konusu olduğu görülmektedir. Nitekim sadece bu iki değişkenin yer aldığı bir model oluşturulduğunda genel öz yeterliğin gelecekteki istihdam edilebilirliği anlamlı bir şekilde yordadığı ($\beta = .52$, $sh = .033$, %95 GA [.45, .58], $p<.001$), fakat kariyer uyumluluğunun modele dahil edilmesiyle bu ilişkinin anlamsız hale geldiği de görülmüştür. Dolayısıyla burada Baron ve Kenny'nin (1986) tarif ettiği kariyer uyumluluğunun tam aracılık etkisi söz konusu olabilir, dolayısıyla genel özyeterlik ile algılanabilir istihdam edilebilirlik arasındaki ilişki anlamsız hale gelmiş olabilir. Bunun yanında burada alternatif olarak başka bir açıklama da değerlendirilebilir. İstihdam edilebilirlik algısı tek başına bireysel bir değişken olmaktan ziyade, bireyin kontrolü dışında olan dışsal unsurları da kapsayan bağlamsal bir fenomen olarak değerlendirilmektedir (Masdonati vd., 2022). Bu noktada bireysel bir güç olarak

değerlendirilebilecek olan genel öz yeterlik, dışsal ve sistemsel unsurları da içeren algılanan istihdam edilebilirliği açıklamakta tek başına yeterli olmayabilir. Daha açık bir ifade ile, bireyin kontrolü dışında olan dışsal unsurları (örneğin yüksek işsizlik) dikkate almaksızın, sadece bireysel niteliklere odaklanmak bireylerin kariyer süreçleri ve geçişlerini anlamakta yeterli olmayabilir. Dolayısıyla bu bulgu kariyer gelişim sürecinde bireyi güçlendirici müdahalelere odaklanmak kadar bireyin içinde bulunduğu sistemin şartlarına da dikkat çekmek gerektiğine işaret ediyor olabilir.

Araştırmanın on ikinci hipotezi genel öz yeterlik ile gelecekteki insana yakışır iş algıları arasında olumlu yönde bir ilişki olacağı şeklindedir. Ancak beklentinin aksine, genel öz yeterliğin gelecekteki insana yakışır iş üzerinde anlamlı role sahip olmadığı görülmektedir. Burada alternatif iki açıklama söz konusu olabilir. Bunlardan birincisi; ölçüm modelindeki korelasyonlar incelendiğinde genel öz yeterlik ve gelecekteki insana yakışır iş arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = .30, p < .001$). Dolayısıyla bu iki değişkenin tamamen ilişkisiz olmadığı ancak kariyer uyumluluğu ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik değişkenlerinin modele dahil edilmesiyle bu iki değişken arasındaki ilişkinin anlamsız hale geldiği söylenebilir. Nitekim sadece bu iki değişken için analiz gerçekleştirildiğinde genel öz yeterliğin gelecekteki insana yakışır iş algısını pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı da görülmektedir ($\beta = .32, sh = .052, \%95 \text{ GA } [.22, .42], p < .001$), Sonuç olarak bütün modelde bu iki değişken arasındaki ilişki anlamsız olsa da iki değişkenin tamamen ilişkisiz olmadığı görülmektedir. İkincisi; İnsana yakışır iş kavramı içinde iş gücü piyasasındaki ücret politikası, çalışma şartları gibi çeşitli unsurları içermektedir. Örneğin; Türkiye’de iş sahibi olan bireylerin OECD ülkelerinin çoğuna göre daha fazla çalıştığı (OECD ,2023a) ve Türkiye’de ortalama yıllık maaşın OECD ülkelerinin altında olduğu (OECD, 2023b) görülmektedir. Bireylerin insana yakışır işe ilişkin algılarının bu mevcut şartlardan etkilenmesi olasıdır. Dolayısıyla bireysel bir değişken olarak genel öz yeterlik, çeşitli dışsal faktörleri de kapsayan insana yakışır işi yeterince açıklamıyor olabilir. Bireyler yüksek genel öz yeterliğe sahip olsalar dahi iş gücü piyasası koşulları nedeniyle

gelecekte insana yakışır işe sahip olacaklarını düşünmüyor olabilirler. Dolayısıyla daha önce istihdam edilebilirlik ile ilgili kısımda da tartışıldığı gibi; iş gücü piyasasındaki çalışma koşulları, ücret politikaları gibi zorlayıcı unsurları dikkate almaksızın sadece bireysel niteliklere odaklanmak, bireylerin kariyer süreçleri ve geçişlerini anlamakta yeterli olmayabilir. Bu açıdan bu bulgular kariyer gelişim sürecinde bireyi güçlendirmenin yanında içinde bulunulan sistemin şartlarını da değiştirmenin kritik bir öneme sahip olduğunu gösterebilir.

Araştırmanın on üçüncü hipotezi kariyer uyumluluğu ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olacağı yönündedir. Beklendiği üzere, araştırmada kariyer uyumluluğunun gelecekteki istihdam edilebilirliği güçlü bir şekilde yordadığı görülmektedir. Kariyer uyumluluğu yüksek olan bireyler buna bağlı olarak kendilerinin daha fazla istihdam edilebilir olarak görmektedir. Bu bulgu iki değişken arasında anlamlı ilişki olabileceğini gösteren hem kuramsal model (Masdonati vd., 2022) hem de alanyazındaki diğer bulgularla (Atitsogbe vd., 2019; Ma, Yue ve Hou, 2021; Udayar vd., 2018) örtüşmektedir. Nitekim Türkiye’de yapılan bir çalışmada da bu iki değişken arasında anlamlı ilişki olduğu görülmekte (Alkın vd., 2020) ve bu bakımdan bu çalışmanın sonucu da bu bulguyu desteklemektedir. Dolayısıyla elde edilen bu sonuç, kariyer uyumluluğunun okuldan işe geçiş sürecindeki rolünü ve buna ilişkin kuramsal önermeyi bu çalışma grubu için doğrulamaktadır. Buna göre, Türkiye örneğinde de, kariyer geçiş süreçlerinin getirdiği güçlüklerle ve gelişimsel görevlerle etkili bir şekilde başa çıkmaya yardımcı olan psikososyal beceriler olarak tanımlanan kariyer uyumluluğunun (Savickas, 2005) kariyer geçişinin başarılı bir sonucu olan algılanan istihdam edilebilirlik üzerinde olumlu bir yönde rolünün olduğu görülmektedir.

Araştırmanın on dördüncü hipotezi kariyer uyumluluğu ile gelecekteki insana yakışır iş algıları arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olacağı şeklindedir. Fakat beklentinin aksine bu çalışmadaki katılımcılardan elde edilen verilere göre iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu hem Çalışma Psikolojisi Kuramının ana

modelinin önermesiyle (Duffy vd, 2016) hem de üniversite öğrencileri ile yürütülen alanyazındaki diğer çalışmalarla (H. J. Kim vd., 2019; Ma vd., 2020; Ma, Huang ve Autin, 2021; Wei vd., 2022) uyuşmamaktadır. Burada alternatif iki açıklama söz konusu olabilir. Bunlardan birincisi; ölçüm modelinde değişkenler arasındaki korelasyonlar incelendiğinde kariyer uyumluluğu ile gelecekteki insana yakışır iş arasında pozitif yönde anlamlı karşılıklı ilişki olduğu görülmektedir ($r=.35$, $p<.001$). Buna bağlı olarak bu iki değişkenin tamamen ilişkisiz olmadığı, bunun yerine algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin modele dahil edilmesiyle kuvvetli bir aracılık ilişkisinin söz konusu olabileceği görülmektedir. Bu etkiyi görmek amacıyla sadece bu iki değişkenin yer aldığı bir model oluşturulmuş ve kariyer uyumluluğunun gelecekteki insana yakışır işi anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür ($\beta = .35$, $sh= .046$, %95 GA [.26, .44], $p<.001$). Bununla birlikte algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik modele dahil edildiğinde ise bu ilişkinin anlamsız hale geldiği saptanmıştır. Dolayısıyla burada Baron ve Kenny'nin (1986) tarif ettiği tam aracılık etkisi söz konusudur. İkincisi; bu iki değişken arasında anlamlı ilişki çıkmaması daha önce genel öz yeterlik değişkeni için de tartışıldığı üzere; insana yakışır iş kavramının ücret politikası, çalışma şartları gibi çeşitli dışsal faktörleri kapsaması olabilir. Belirtildiği üzere Türkiye'de çalışma saatleri OECD ortalamasından fazla, yıllık kazanılan ücret ise OECD ortalamasından düşük seyretmektedir (OECD, 2023a; OECD, 2023b). Bu noktada bireylerin insana yakışır işe ilişkin algıları bu koşullardan etkilendiği için bireysel bir değişken olan kariyer uyumluluğu gelecekteki insana yakışır iş algılarını açıklamakta yetersiz kalıyor olabilir. Daha önce de belirtildiği gibi bu sonuç bireysel açıdan kişileri güçlendirmenin tek başına yeterli olmayabileceği, genel olarak ülkedeki çalışma şartları, ücret politikaları gibi faktörlerin rolünün de dikkate alınması gerektiğine işaret edebilir.

Araştırmanın on beşinci hipotezi algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ile gelecekteki insana yakışır iş algıları arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olacağı şeklindedir. Buna uygun şekilde araştırma neticesinde algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin gelecekteki insana yakışır iş üzerinde anlamlı role sahip olduğu görülmektedir.

Bu bulgu okuldan işe geçiş modelinin (Masdonati vd., 2022) önermesiyle örtüşmektedir. Buna göre kendilerini daha fazla istihdam edilebilir olarak algılayan üniversite öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algıları da daha yüksektir. Hem algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin hem de gelecekteki insana yakışır işin bir tür olumlu gelecek beklentisi olduğu düşünüldüğünde, bu iki değişkenin birbiri ile ilişkili olması oldukça anlamlıdır. Buna göre gelecekte istihdam edilebileceğine inanan bireyler aynı zamanda gelecekte insana yakışır işe sahip olacaklarına inanabilmektedirler. Dolayısıyla Masdonati vd.'nin (2022) sunduğu, başarılı okuldan işe geçişin insana yakışır iş ile ilişkili olması yönündeki kuramsal önerme doğrulanmaktadır. Ancak bu bulguyu yorumlarken dikkat edilmesi gereken en önemli husus, bu çalışmanın kesitsel bir çalışma olması ve ele alınan değişkenlerin bir tür olumlu sonuç beklentisini ifade etmesidir. Üniversite öğrencilerinin kendilerini istihdam edilebilir olarak algılamaları, her zaman insana yakışır iş elde edecekleri anlamına gelmemektedir. Sıklıkla vurgulandığı üzere geleceğe ilişkin beklentiler ile gerçeklerin farklılaşabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Dolaylı İlişkilere İlişkin Tartışma

Araştırmanın on altıncı ve on yedinci hipotezleri ekonomik kısıtlılıklar ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide psikososyal kaynakların (genel öz yeterlik ve kariyer uyumluluğu) aracı role sahip olacağı şeklindedir. Bulgulara göre bu iki hipotez de reddedilmiştir. Doğrudan ilişkiler başlığı altında da tartışıldığı üzere, Şekil 5'te verilen model bulguları incelendiğinde ekonomik kısıtlılıklar değişkeni ile aracı değişkenler olan genel öz yeterlik ve kariyer uyumluluğu değişkenleri arasında anlamlı ilişki görülmemektedir. Dolayısıyla aracılık modelinin varsayımlarından bağımsız değişken/lerin aracı değişken üzerindeki doğrudan ilişkisi karşılanmadığı (Baron ve Kenny, 1986) için bu iki değişkenin aracılık rolünün de sağlanamadığı görülmektedir. Ancak, yine doğrudan ilişkiler başlığı altında tartışıldığı üzere ekonomik kısıtlılıkların algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliği doğrudan yordadığı görülmektedir. Bu sonuçla birlikte, bu çalışmada ekonomik kısıtlılıkların algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik üzerindeki rolünün

doğrudan olduğu, dolayısıyla okuldan işe geçiş modelinde (Masdonati vd., 2022) gösterilen ekonomik kısıtlılıklar ile başarılı okuldan işe geçiş arasında, bu örneklem için, psikososyal kaynakların aracı rolünün olmadığı görülmektedir.

Araştırmanın on sekizinci hipotezi ekonomik kısıtlılıklar ile gelecekteki insana yakışır iş arasında, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin aracı role sahip olacağı şeklindedir. Bulgular incelendiğinde bu ilişkinin doğrulandığı görülmektedir. Buna göre ekonomik kısıtlılıklara sahip olan bireyler kendilerini daha az istihdam edilebilir olarak görmekte ve buna bağlı olarak gelecekteki insana yakışır işe ilişkin algıları da daha düşük olmaktadır. Bu bulgu bu araştırmaya temel olan okuldan işe geçiş modeli (Masdonati vd., 2022) ile örtüşmekte, ekonomik kısıtlılıkların okuldan işe geçiş sürecindeki zorlaştırıcı rolüne işaret etmektedir. Bu aracılık ilişkisi bir kez daha ekonomik kısıtlılıkların bireysel ve psikososyal değişkenlerden ziyade, içinde çevresel ve bağlamsal unsurları da barındıran algılanan istihdam edilebilirlik ve insana yakışır iş algıları ile ilişkili olduğunu göstermekte ve ekonomik kısıtlılıklardan gelecekteki insana yakışır işe giden yolda algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin rolüne işaret etmektedir. Türkiye örnelemi açısından bakıldığında öğrencilerin üniversite son sınıfa kadar öğrenimlerini (başarıyla) sürdürerek gelmiş olmaları genel öz yeterlik ve kariyer uyumluluğu açısından kendilerini daha yetkin hissettiklerine işaret etmektedir. Fakat, ekonomik krizler, genç işsizliği, yüksek enflasyon gibi nedenlerle kendi kontrolleri dışındaki istihdam edilebilme durumlarında kendi bireysel ekonomik koşullarının ya da kısıtlılıklarının daha belirleyici olduğu söylenebilir. Bu varsayımı doğrular şekilde, öz yeterlik inançları ve sonuç beklentilerinin proaktif kariyer davranışları (iş arama, network oluşturma gibi) üzerindeki rolüne işaret eden Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'na dayalı Kariyer Öz yönetim modelinde (Lent vd., 2013), ötekileştirilmiş grupların kariyer davranışları üzerinde öz yetkinlik inançlarındansa sonuç beklentilerinin daha belirleyici olduğuna işaret edilmiştir (Morrow vd., 1996). Buna göre, bu bireyler kendi öz yetkinliklerine inançları yüksek olsa da mevcut dezavantajlı koşullar nedeniyle umutsuzluk hissedebilmekte ve mesleki sonuç beklentileri (bir işe yerleşebileceğine inanma gibi) düşük olabilmektedir. Bu nedenle

de daha az proaktif kariyer davranışları ile meşgul olabilmektedirler. Türkiye örneğinde okuldan işe geçiş sürecindeki üniversite üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencileri ile yapılan önceki araştırmalar da (Karacan-Ozdemir & Büyükçolpan, incelemede) bu araştırmadan elde edilen bu bulguları desteklemektedir.

Araştırmanın on dokuzuncu hipotezi ötekileştirilme deneyimleri ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide genel öz yeterliğin aracı role sahip olacağı şeklindedir. Beklenin aksine iki değişken arasında genel öz yeterliğin aracı role sahip olmadığı görülmektedir. Bu durumun nedeni, doğrudan ilişkiler başlığı altında da tartışıldığı gibi, aracı değişken olan genel öz yeterlik ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında doğrudan anlamlı bir ilişki olmaması olarak değerlendirilmiştir. Dolayısıyla ötekileştirilme deneyimleri ile algılanan istihdam edilebilirlik arasında genel öz yeterliğin aracılık ilişkisinin söz konusu olmadığı düşünülmektedir. Bu durumun olası nedeni olarak, daha önce de tartışıldığı gibi, bireylerin kendi öz yeterliklerine inançları olsa da mevcut bağlamsal koşullar nedeniyle kendilerini istihdam edilebilir olarak algılamaması olarak düşünülebilir. Dolayısıyla istihdam edilebilirlik algılarında kendi öz yetkinliklerine duydukları inançtan daha farklı değişkenlerin rolünün değerlendirilmesi önem kazanmaktadır.

Araştırmanın yirminci hipotezi ötekileştirilme deneyimleri ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracı role sahip olacağı şeklindedir. Beklendiği üzere araştırmanın bulguları bu hipotezi doğrulamaktadır. Buna göre ötekileştirilme deneyimleri yaşayan bireyler daha düşük kariyer uyumluluğu göstermekte ve buna bağlı olarak kendilerini daha az istihdam edilebilir olarak görmektedir. Bu bulgu Masdonati vd.'nin (2022) modelinde belirtilen psikososyal kaynakların aracı rolü doğrulamaktadır.

Araştırmanın yirmi birinci hipotezi ötekileştirilme deneyimleri ile gelecekteki insana yakışır iş algıları arasında algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin aracı role sahip olacağı şeklindedir. Beklentiyle uyumlu şekilde bu hipotez doğrulanmaktadır. Buna göre

ötekileştirilme deneyimleri yaşayan bireyler kendilerini daha az istihdam edilebilir olarak görmekte ve buna bağlı olarak gelecekteki insana yakışır iş algıları düşük olmaktadır. Bu bulgu okuldan işe geçiş modelinde (Masdonati vd., 2022) bağlamsal yordayıcı olan ötekileştirilme deneyimlerinin okuldan işe geçiş ve sonucu üzerindeki rolünü doğrulamaktadır.

Araştırmanın yirmi ikinci hipotezi genel öz yeterlik ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında kariyer uyumluluğunun aracı role sahip olacağı şeklindedir. Beklentiyle uyumlu şekilde; genel öz yeterliği yüksek olan bireyler daha fazla kariyer uyumluluğu göstermekte ve buna bağlı olarak kendilerini daha fazla istihdam edilebilir olarak algılamaktadır. Buna göre; öncelikle Savickas'ın (2013) önerdiği gibi esnekliğe işaret eden kişisel nitelik olarak genel öz yeterlik kariyer uyumluluğunu desteklemekte, ardından alanyazındaki diğer bulguların (Atitsogbe vd., 2019; Ma, Yue ve Hou, 2021; Udayar vd., 2018) gösterdiği gibi kariyer uyumluluğu daha fazla istihdam edilebilirlik algısıyla sonuçlanmaktadır.

Araştırmanın yirmi üçüncü hipotezi genel öz yeterlik ile gelecekteki insana yakışır iş arasındaki ilişkide algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin aracı role sahip olacağı şeklindedir. Bu beklenti elde edilen sonuçlar tarafından desteklenmemektedir. Genel öz yeterliğin hem algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliği hem de gelecekteki insana yakışır iş algılarını anlamlı bir şekilde yordamamasının bu sonucu doğruduğu düşünülmektedir.

Son olarak, araştırmanın yirmi dördüncü hipotezi kariyer uyumluluğu ile gelecekteki insana yakışır iş arasındaki ilişkide algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin aracı rolünün olacağı şeklindedir. Araştırmanın bulgusuna bu hipotez doğrulanmıştır. Buna göre Masdonati vd.'nin (2022) önerdiği model ile uyumlu şekilde; daha fazla kariyer uyumluluğu gösteren bireyler kendilerini daha fazla istihdam edilebilir olarak algılamakta ve buna bağlı olarak gelecekteki insana yakışır iş algıları da yüksek olmaktadır.

Sonuç olarak araştırmadaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler genel olarak değerlendirildiğinde iki önemli nokta dikkat çekmektedir. Bunlardan birincisi; modeldeki

psikososyal kaynakların (genel öz yeterlik ve kariyer uyumluluğu), modeldeki diğer değişkenlerle az sayıda anlamlı ilişkiye sahip olmasıdır. Kariyer uyumluluğu açısından değerlendirildiğinde, bağlamsal faktörlerden sadece ötekileştirilme deneyimlerinin kariyer uyumluluğunu yordadığı görülmektedir. Fakat Duffy, Gensmer vd. (2019), kariyer uyumluluğunun bağlamsal faktörler tarafından doğrudan açıklanamayabileceğini belirtmektedir. Duffy vd.'ne (2019) göre kariyer uyumluluğunun modeldeki yeri, bağlamsal faktörler tarafından doğrudan yordanmayacak şekilde bir adım ileriye taşınabilir. Nitekim bu araştırmadaki bulgular da kariyer uyumluluğunun modeldeki sonuç değişkenleri (algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ve gelecekteki insana yakışır iş algıları) ile doğrudan veya dolaylı olarak ilişkili olduğunu, ancak bağlamsal yordayıcılar tarafından sınırlı bir şekilde açıklandığını göstermektedir. Dolayısıyla bu bulgular Duffy vd.'nin (2019) önerisini destekler niteliktedir. Bu açıdan bu bulgu kariyer uyumluluğunun okuldan işe geçiş modelindeki (Masdonati vd., 2022) yerine ilişkin de bazı işaretler veriyor olabilir. Genel öz yeterlik değişkeni için değerlendirildiğinde ise; genel öz yeterlik inançları ile ilgili hipotezler incelendiğinde oluşturulan dokuz hipotezden altısının doğrulanamadığı görülmektedir. Bu bulgular Masdonati vd.'nin (2022) önerdiği modelle uyuşmamaktadır. Dolayısıyla, özellikle genel öz yeterliğin modeldeki yeri sorgulanabilir durumdadır. Genel öz yeterlik değişkeninin diğer değişkenlerle anlamlı çıkmamasının sebebi daha önceki paragraflarda tartışılmakla birlikte, burada kariyer gelişim süreçlerine özgü diğer öz yeterlik inançlarının (örneğin; mesleki öz yeterlik, iş arama öz yeterliği) model kapsamında ele alınması da aydınlatıcı olabilir. Araştırma sonucunda ortaya çıkan ikinci önemli nokta ise regresyon katsayıları çok yüksek olmasa da bağlamsal yordayıcıların sonuç değişkenleri üzerindeki anlamlı rolüdür. Bu çalışmanın bulgularına göre ekonomik kısıtlılık ve ötekileştirilme deneyimlerine sahip olan bireyler kendilerini daha az istihdam edilebilir olarak algılamakta ve gelecekteki insana yakışır iş algıları da daha düşük olmaktadır. Dolayısıyla Masdonati vd.'nin (2022) de vurguladığı üzere, bu çalışmanın bulguları sosyoekonomik kısıtlılıklara veya ötekileştirilme deneyimlerine sahip olan bireylerin okuldan işe geçiş sürecinde dezavantaja sahip olabileceğine işaret etmektedir.

Bölüm 5

Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde sonuç ve öneriler başlıklarına yer verilmiştir. Sonuç başlığında araştırmanın bulguları özetlenmiştir. Öneriler kısmında ise bu çalışmanın bulguları doğrultusunda araştırmacılara, uygulamacılara ve politikacılara öneriler sunulmuştur.

Sonuç

Bu araştırmada genel anlamıyla Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy vd., 2016) ve bu kuram temelinde geliştirilen okuldan işe geçiş modeli (Masdonati vd., 2022) kapsamında üniversite öğrencilerinde bağlamsal ve bireysel psikososyal faktörlerin okuldan işe geçiş sürecindeki rolü incelenmiştir. Bu doğrultuda; bağlamsal faktörler olarak önerilen ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimleri ve bireysel psikososyal değişkenler olarak önerilen genel öz yeterlik inançları ve kariyer uyumluluğu ile başarılı okuldan işe geçişin göstergesi olarak değerlendirilen algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ve başarılı okuldan işe geçişin sonucu olarak değerlendirilen gelecekteki insana yakışır iş algısı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu çerçevede, ilgili kuramsal model (Masdonati vd., 2022) çerçevesinde, bu çalışmada bağlamsal faktörler olarak ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimleri öncül değişkenler psikososyal kaynaklar olarak genel öz yeterlik ve kariyer uyumluluğu; başarılı okuldan işe geçişin göstergesi olarak algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik aracı değişkenler ve gelecekteki insana yakışır iş algıları ise sonuç değişkeni olarak ele alınmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar aşağıda özetlenmiştir:

- Üniversite öğrencilerinde algılanan ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimleri pozitif yönde karşılıklı ilişkiye sahiptir.
- Üniversite öğrencilerinde algılanan ekonomik kısıtlılıklar ile genel öz yeterlik arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- Üniversite öğrencilerinde algılanan ekonomik kısıtlılıklar ile kariyer uyumluluğu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

- Üniversite öğrencilerinde algılanan ekonomik kısıtlılıklar ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
- Üniversite öğrencilerinde algılanan ekonomik kısıtlılıklar ile gelecekteki insana yakışır iş arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
- Üniversite öğrencilerinde algılanan ötekileştirilme deneyimleri ile genel öz yeterlik inançları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
- Üniversite öğrencilerinde algılanan ötekileştirilme deneyimleri ile kariyer uyumluluğu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
- Üniversite öğrencilerinde algılanan ötekileştirilme deneyimleri ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
- Üniversite öğrencilerinde algılanan ötekileştirilme deneyimleri ile gelecekteki insana yakışır iş arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
- Üniversite öğrencilerinde genel öz yeterlik ile kariyer uyumluluğu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
- Üniversite öğrencilerinde genel öz yeterlik ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- Üniversite öğrencilerinde genel öz yeterlik ile gelecekteki insana yakışır iş algıları arasında yönde anlamlı bir ilişki yoktur.
- Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
- Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ile gelecekteki insana yakışır iş algıları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- Üniversite öğrencilerinde algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ile gelecekteki insana yakışır iş algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

- Üniversite öğrencilerinin algıladıkları ekonomik kısıtlılıklar ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide genel öz yeterliğin aracılık rolü yoktur.
- Üniversite öğrencilerinin algıladıkları ekonomik kısıtlılıklar ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracılık rolü yoktur.
- Üniversite öğrencilerinin algıladıkları ekonomik kısıtlılıklar ile gelecekteki insana yakışır iş algıları arasındaki ilişkide algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin aracılık rolü vardır.
- Üniversite öğrencilerinin algıladıkları ötekileştirilme deneyimleri ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide genel öz yeterliğin aracılık rolü yoktur.
- Üniversite öğrencilerinin algıladıkları ötekileştirilme deneyimleri ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracılık rolü vardır.
- Üniversite öğrencilerinin algıladıkları ötekileştirilme deneyimleri ile gelecekteki insana yakışır iş algıları arasındaki ilişkide algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin aracılık rolü vardır.
- Üniversite öğrencilerinde genel öz yeterlik ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracılık rolü vardır.
- Üniversite öğrencilerinde genel öz yeterlik ile gelecekteki insana yakışır iş algıları arasındaki ilişkide algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin aracılık rolü yoktur.
- Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ile gelecekteki insana yakışır iş algıları arasındaki ilişkide algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin aracılık rolü vardır.

Öneriler

Bu bölümde araştırma sonuçlarından yola çıkarak araştırmacılara, alandaki uygulamacılara ve politika yapıcılara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Bu araştırmada bağlamsal değişkenlerden olan ötekileştirilme deneyimlerinin rolü, okuldan işe geçiş sürecindeki üniversite öğrencileri ile araştırılmıştır. Ancak spesifik olarak dezavantajlı bir gruptan veri toplanmamıştır. Gelecek araştırmalarda ilgili modelin Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy vd., 2016) çerçevesinde (ırk, cinsiyet, cinsel yönelim vb.) çeşitli yönlerden dezavantajlı olan bireyler gibi katılımcılarla test edilmesi anlamlı olabilir.
- Bu çalışmada Masdonati vd.'nin (2022) önerdiği üzere, bağlamsal faktörler kariyer uyumluluğunun direkt yordayıcısı olarak ele alınmıştır. Fakat Duffy, Gensmer vd. (2019), bağlamsal faktörlerin kariyer uyumluluğunu doğrudan yordamayabileceğini belirtmektedirler. Nitekim bu çalışmada ötekileştirilme deneyimleri kariyer uyumluluğunu yordasa da ekonomik kısıtlılıkların kariyer uyumluluğu ile anlamlı ilişkiye sahip olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla kariyer uyumluluğunun bağlamsal faktörler tarafından doğrudan yordanmadığı modeller de alternatif model olarak test edilebilir. Bu öneri sadece araştırmacılara yönelik değil, kurama yönelik bir öneri olarak da değerlendirilebilir.
- Masdonati vd.'nin (2022) ortaya koyduğu modelde kimliğe (mesleki kimlik ve iş rolü kimliği) aracı değişken olarak yer verilmektedir. Bu çalışmada aracı değişken olarak sadece psikososyal kaynaklar ele alınmış, kimlik ile ilgili değişkenler modele dahil edilmemiştir. Psikososyal kaynaklar ile kimlik değişkenlerinin bir arada test edildiği modeller, okuldan işe geçiş sürecinde bağlamsal faktörlerden sonuçlara giden yolların daha iyi açıklanmasını sağlayabilir.

- Bu çalışmada psikososyal kaynak olarak öz yeterlik inançlarından genel öz yeterlik inançları ele alınmıştır. Genel öz yeterlik inançları kariyer psikolojik danışmanlığı alanyazınında sıklıkla çalışılan bir değişken olsa da doğrudan kariyer alanına ait bir öz yeterlik inancı değildir. Model içinde doğrudan kariyer yaşantılarına ilişkin öz yeterlik inançlarını (ör. kariyer kararı verme öz yeterlik inancı, iş arama öz yeterliği) test edilmesi aydınlatıcı olabilir.
- Bu araştırma kesitsel olarak tasarlanmış ve yürütülmüştür. Fakat daha önce de belirtildiği üzere, okuldan işe geçiş sürecinin sonuçları zaman içinde ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla öğrencilerin mezuniyetlerinden önce ve mezuniyetlerinden sonra veri toplayarak boylamsal çalışma yürütmek, sürecin dinamiklerini ve somut sonuçlarını daha iyi anlamaya yardımcı olacaktır.

Alandaki Uygulamacılara Yönelik Öneriler

- Bu çalışmada tespit edildiği üzere yaşam boyu ekonomik kısıtlılık deneyimleri olan bireyler kendilerini daha az istihdam edilebilir olarak görmekte ve gelecekteki insana yakışır iş algıları da daha düşük olmaktadır. Benzer bulguların ötekileştirilme deneyimlerine sahip bireyler için de geçerli olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kuramsal modeller (Masdonati vd., 2022) de uyumlu olarak, bu bireylerin okuldan işe geçiş sürecinin daha zorlu olabileceği görülmektedir. Bu noktada, kariyer psikolojik danışmanlarının bu gruplara yönelik müdahaleleri bu bireylerin okuldan işe geçiş sürecini biraz daha kolaylaştırmada yardımcı olabilir. Örneğin; etik ilkeler ve gizliliğin korunması esas alınarak, üniversitelerin kariyer danışmanlığı merkezleri tarafından bu konuda dezavantajlı öğrencileri tespit etmek amacıyla taramalar yapılabilir. Hem sosyo-demografik değişkenler hem de bağlamsal faktörleri ölçen ölçme araçlarının yardımıyla dezavantajlı öğrenciler belirlenebilir ve bu gruplara özel müdahaleler planlanabilir veya bu bireyler kariyer destek programlarına dahil edilebilir. Özellikle kuramsal olarak işlenebilir/şekillendirilebilir değişken olarak görülen kariyer

uyumluluğunu geliştirmeye yönelik müdahaleler, bu dezavantajlı öğrencilerin okuldan işe geçiş sürecine katkıda bulunabilir. Bir sonraki maddede kariyer uyumluluğunu geliştirmeye yönelik müdahale programlarına örnek verilmiştir.

- Bu araştırma sonuçları ile görüldüğü üzere kariyer uyumluluğu değişkeni, sonuç değişkenleri ile doğrudan veya dolaylı bir şekilde ilişkilidir. Kariyer uyumluluğu yüksek olan bireyler, kendilerini daha fazla istihdam edilebilir olarak görmektedirler. Bu noktada bir önceki maddede de değinildiği üzere, uygulamacılar kariyer uyumluluğunu arttırmaya yönelik müdahaleleri etkin bir şekilde kullanabilirler. Nitekim Çalışma Psikolojisi Kuramında (Duffy vd., 2016) da kariyer uyumluluğu işlenebilir/şekillendirilebilir bir değişken olarak yer almaktadır. Alanyazında okuldan işe geçiş sürecindeki bireylerin kariyer uyumluluğunu geliştirmeye yönelik çalışmaların olumlu sonuçlar verdiği görülmektedir (ör. Kepir-Savoly ve Tuzgöl-Dost, 2020). Bunun yanında yine alanyazında üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu geliştirmeye yönelik psikoeğitim programlarının olduğu görülmektedir (ör. Eryılmaz ve Kara, 2020; Turan, 2017). Bu tip müdahale programları uygulamacılar için rehber görevi görebilir.
- Öte yandan, ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimleri gibi bağlamsal değişkenlerin algılanan istihdam edilebilirlik üzerindeki rolleri, kariyer psikolojik danışmanlarının hak savunuculuğu rollerine işaret etmektedir. Bu bağlamda sadece bireyleri güçlendirmeye odaklanmayan, özellikle sistemsel iyileştirmeler ve değişiklikler konusunda da çaba harcamaya vurgu yapan hak savunuculuğu bakış açısının benimsenmesi anlamlı olabilir. Bu noktada alandaki uygulamacıların; bireye engel teşkil eden çevresel koşulların tespit ve analiz edilmesi, bu sınırlayıcı çevresel koşulların varlığına ve niteliğine ilişkin dikkat çekilmesi ve bu hususta ilgili birey veya kuruluşlarla diyalog kurulması gibi yeterlikler geliştirmesi önemli olabilir (Keklik, 2010).

Politika Yapıcılara Yönelik Öneriler

- Hem kuramsal açıdan (Masdonati vd., 2022) hem de bu çalışmanın sonuçlarına göre görülmektedir ki ekonomik kısıtlılığa sahip olan veya ötekileştirilme deneyimleri yaşayan bireyler okuldan işe geçiş sürecinde dezavantajlı konumdadır. Politikacıların toplum içinde bu gruba mensup bireyleri dikkate alması ve bu grubun işe entegrasyonunu sağlamaya yönelik projelerin tasarlanması hem bu bireylere hem de iş gücü piyasasına önemli katkılar sağlayabilir. Bu konuda Türkiye İş Kurumu gibi devlet kuruluşları tarafından bu bireylere özel mentörlük, staj olanakları, iş arama becerilerini geliştirmeye yönelik programlar gibi destekler sağlanabilir.
- İş yaşamına entegrasyon okuldan işe geçiş sürecinin önemli bir parçasıdır (Saks, 2014). Bu entegrasyonu kolaylaştırmak amacıyla üniversite eğitimi boyunca öğrencilerin staj olanaklarını arttırmak, iş verenlerle iletişimlerini kolaylaştırmak ve iş gücü piyasasını daha iyi tanımalarına yardımcı olmak anlamlı bir katkı sağlayabilir. Bu doğrultuda üniversite bölümlerinde müfredatları tanımlarken bu hususlara dikkat edilerek staj deneyimlerini artırmak gibi işe entegrasyonu sağlayacak olanaklar artırılabilir.
- Bu çalışmada görüldüğü üzere, bireysel değişkenler istihdam edilebilirlik, insana yakışır iş gibi diğer değişkenleri sınırlı bir şekilde açıklamaktadır. Daha açık bir ifade ile üniversite öğrencileri bireysel açıdan kendilerini güçlü hissetseler bile bu bireysel kaynaklar, sistemsel unsurları içinde barındıran istihdam edilmeye ve insana yakışır işe yönelik inanç ve algıları açıklamamaktadır. Bu noktada sadece bireyi güçlendirmeye yönelik müdahalelerin yeterli olmayabileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla işsizlik, zorlayıcı çalışma koşulları, ücret politikaları, çalışma saatleri gibi kritik unsurların dikkate alınması gerekmektedir. Bu şartları iyileştirmeye yönelik hamlelerin üniversite öğrencilerinin okuldan işe geçiş sürecini kolaylaştıracağı varsayılmaktadır.

Kaynaklar

- Akkermans, J., Blokker, R., Buers, C., Van der Heijden, B. I., & De Vos, A. (2021). Ready, set, go! the school-to-work transition in the new career. In *Young Adult Development at the School-to-Work Transition: International Pathways and Processes*. Oxford University Press.
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Schaufeli, W. B., & Blonk, R. W. B. (2015). It's all about career skills: effectiveness of a career development intervention for young employees. *Human Resource Management, 54*(4), 533-551. <https://doi.org/10.1002/hrm.21633>
- Alkın, S., Korkmaz, O., & Çelik, S. (2020). Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ölçeğinin türkçeye uyarlanması. *İş ve İnsan Dergisi, 7*(1), 33-47. <https://doi.org/10.18394/iid.593944>
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies, 56*(3), 500-528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Allan, B. A., Tay, L., & Sterling, H. M. (2017). Construction and validation of the Subjective Underemployment Scales (SUS). *Journal of Vocational Behavior, 99*, 93-106. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.01.001>
- 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. <https://doi.org/10.1177/1069072718758064>
- Álvarez-González, P., López-Miguens, M. J., & Caballero, G. (2017). Perceived employability in university students: developing an integrated model. *Career Development International, 22*(3), 280-299. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2016-0135>

- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411–423. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.411>
- Atasever, A. N. (2021). *Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğuna ilişkin bir model sınaması* [Doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Atitsogbe, K. A., Mama, N. P., Sovet, L., Pari, P., & Rossier, J. (2019). Perceived employability and entrepreneurial intentions across university students and job seekers in togo: The effect of career adaptability and self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 180. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00180>
- 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.007>
- Autin, K. L., Duffy, R. D., Blustein, D. L., Gensmer, N. P., Douglass, R. P., England, J. W., & Allan, B. A. (2019). The development and initial validation of need satisfaction scales within the psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 66(2), 195–209. <https://doi.org/10.1037/cou0000323>
- Autin, K. L., Duffy, R. D., Jacobson, C. J., Dosani, K. M., Barker, D., & Bott, E. M. (2018). Career development among undocumented immigrant young adults: A psychology of working perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 65(5), 605-617. <https://doi.org/10.1037/cou0000280>
- Autin, K. L., Shelton, A. J., Diaz Tapia, W. A., Garcia, R. G., & Cadenas, G. A. (2021). Testing psychology of working theory among spanish-speaking latinx workers in the U.S. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 379-395. <https://doi.org/10.1177/1069072720976620>

- Autin, K. L., Williams, T. J., Allan, B. A., & Herdt, M. E. (2021). Decent work among people of color: the moderating role of critical consciousness. *Journal of Career Assessment, 30*(3), 455–473. <https://doi.org/10.1177/10690727211039811>
- Avcı, B. S. (2022). Türkiye'de genç işsizliğine etki eden faktörler. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi, 22* (1), 33-46. <https://doi.org/10.11616/asbi.954652>
- Aypay, A. (2010). Genel Öz Yeterlik Ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçe'ye uyarlama çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11* (2) , 113-132. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/inuefd/issue/8702/108659>
- Bandalos, D. L. (2002). The effects of item parceling on goodness-of-fit and parameter estimate bias in structural equation modeling. *Structural Equation Modeling, 9*, 78–102.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Barrett, R. (2010). Disadvantaged groups in the labour market. *Economic & Labour Market Review, 4*(6), 18-24. <https://doi.org/10.1057/elmr.2010.78>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior, 14*(2), 103-118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Baysal, A. (2021). *Engelli üniversite öğrencilerinin işe geçiş becerilerinin incelenmesi*. [Yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress, 21*(3), 279-292. <https://doi.org/10.1080/02678370701659215>

- Blokker, R., Akkermans, J., Tims, M., Jansen, P., & Khapova, S. (2019). Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior*, *112*, 172-184. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.013>
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Blustein, D. L. (2013). The psychology of working: A new perspective for a new era. In *The Oxford handbook of the psychology of working*. (pp. 3-18). Oxford University Press.
- Blustein, D. L., Chaves, A. P., Diemer, M. A., Gallagher, L. A., Marshall, K. G., Sirin, S., & Bhati, K. S. (2002). Voices of the forgotten half: The role of social class in the school-to-work transition. *Journal of Counseling Psychology*, *49*(3), 311-323. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.49.3.311>
- Blustein, D. L., & Duffy, R. (2020). Psychology of working theory. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3 ed., pp. 201-236). Wiley.
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, *7*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>
- Bollmann, G., Rouzinov, S., Berchtold, A., & Rossier, J. (2019). Illustrating instrumental variable regressions using the career adaptability – job satisfaction relationship. *Frontiers in Psychology*, *10*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01481>
- Bozionelos, N., Kostopoulos, K., Van der Heijden, B., Rousseau, D. M., Bozionelos, G., Hoyland, T., Miao, R., Marzec, I., Jędrzejowicz, P., Epitropaki, O., Mikkelsen, A., Scholarios, D., & Van der Heijde, C. (2016). Employability and job performance as links in the relationship between mentoring receipt and career success: a study in SMEs. *Group & Organization Management*, *41*(2), 135-171. <https://doi.org/10.1177/1059601115617086>

- Büyükçolpan, H., & Ozdemir, N. K. (2022). The influences on happiness and life satisfaction of young people during COVID-19 pandemic: Evidence for positive youth development. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03548-3>
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (20. Baskı.). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2020). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (29. baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Byrne, B.M. (2016). *Structural Equation Modeling With AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*, Third Edition (3rd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315757421>
- Chae, H., & Park, J. (2020). Interactive effects of employee and coworker general self-efficacy on job performance and knowledge sharing. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 48(7). <https://doi.org/10.2224/sbp.9527>
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a New General Self-Efficacy Scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83. <https://doi.org/10.1177/109442810141004>
- Choi, B. Y., Park, H., Yang, E., Lee, S. K., Lee, Y., & Lee, S. M. (2012). Understanding career decision self-efficacy: A meta-analytic approach. *Journal of Career Development*, 39(5), 443-460. <https://doi.org/10.1177/0894845311398042>
- Clark, A. E., & Lepinteur, A. (2019). The causes and consequences of early-adult unemployment: Evidence from cohort data. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 166, 107-124. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2019.08.020>
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Consiglio, C., Menatta, P., Borgogni, L., Alessandri, G., Valente, L., & Caprara, G. V. (2021). How youth may find jobs: The role of positivity, perceived employability,

and support from employment agencies. *Sustainability*, 13(16), 9468.

<https://doi.org/10.3390/su13169468>

Creed, P. A., & Hughes, T. (2013). Career development strategies as moderators between career compromise and career outcomes in emerging adults. *Journal of Career Development*, 40(2), 146-163. <https://doi.org/10.1177/0894845312437207>

Çohadar, E. (2023). *LGBT+ bireylerin kariyer uyumuna yönelik nitel bir inceleme*. [Yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2021). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (6. baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Self-determination theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (pp. 416–436). Sage Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446249215.n21>

De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 438-447. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.010>

Demir, E. & Parlak, B. (2012). Türkiye’de eğitim araştırmalarında kayıp veri sorunu. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 3(1), 230-241
Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/epod/issue/5803/77224>

Diemer, M. A., & Blustein, D. L. (2006). Critical consciousness and career development among urban youth. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 220-232. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.001>

Diemer, M. A., Rapa, L. J., Voight, A. M., & McWhirter, E. H. (2016). critical consciousness: A developmental approach to addressing marginalization and oppression. *Child Development Perspectives*, 10(4), 216-221. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/cdep.12193>

- Dietrich, J., Parker, P., & Salmela-Aro, K. (2012). Phase-adequate engagement at the post-school transition. *Developmental Psychology*, 48(6), 1575-1593. <https://doi.org/10.1037/a0030188>
- Dong, B., Zheng, B., & Wang, Z. (2020). Career adaptability and turnover intention: A dual-mediation model. *The Career Development Quarterly*, 68(2), 145–157. <https://doi.org/10.1002/cdq.12219>
- Douglass, R. P., Autin, K. L., Buyukgoze-Kavas, A., & Gensmer, N. P. (2020). Proactive personality and decent work among racially and ethnically diverse working adults. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 512-528. <https://doi.org/10.1177/1069072719894571>
- Douglass, R. P., Velez, B. L., Conlin, S. E., Duffy, R. D., & England, J. W. (2017). Examining the psychology of working theory: Decent work among sexual minorities. *Journal of Counseling Psychology*, 64, 550-559. <https://doi.org/10.1037/cou0000212>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206–221. <https://doi.org/10.1037/cou0000191>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., Perry, J. C., Laurenzi, C., & Torrey, C. L. (2012). The construction and initial validation of the Work Volition Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 400-411. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.002>
- Duffy, R. D., Gensmer, N., Allan, B. A., Kim, H. J., Douglass, R. P., England, J. W., Autin, K. L., & Blustein, D. L. (2019). Developing, validating, and testing improved measures within the Psychology of Working Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 199-215. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.012>

- Duffy, R. D., Kim, H. J., Allan, B. A., & Prieto, C. G. (2020). Predictors of decent work across time: Testing propositions from Psychology of Working Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 123, 103507. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103507>
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Allan, B. A., Prieto, C. G., & Perez, G. (2022). structural predictors of underemployment during COVID-19 pandemic: A psychology of working perspective. *Counseling Psychologist*, 50(4), 477-505. <https://doi.org/10.1177/00110000221078819>
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Gensmer, N. P., Raque-Bogdan, T. L., Douglass, R. P., England, J. W., & Buyukgoze-Kavas, A. (2019). Linking decent work with physical and mental health: A psychology of working perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 384-395. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.002>
- Duffy, R. D., Velez, B. L., England, J. W., Autin, K. L., Douglass, R. P., Allan, B. A., & Blustein, D. L. (2018). An examination of the psychology of working theory with racially and ethnically diverse employed adults. *Journal of Counseling Psychology*, 65, 280–293.
- England, J. W., Duffy, R. D., Gensmer, N. P., Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A., & Larson-Konar, D. M. (2020). Women attaining decent work: The important role of workplace climate in psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 67, 251-264. <https://doi.org/10.1037/cou0000411>
- Eryılmaz, A. & Kara, A. (2020). Kariyer uyumluluğu psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeylerine etkisinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(4), 733-745. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hunefd/issue/57647/818871>
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22(3), 385-407. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(96\)90030-6](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(96)90030-6)

- Ferraz, R. A., Maydeu-Olivares, A., & Shi, D. (2022). Asymptotic is better than bollen-stine bootstrapping to assess model fit: the effect of model size on the chi-square statistic. *Structural Equation Modeling*, 29(5), 731–743. <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2053128>
- Fiori, F., Rinesi, F., Spizzichino, D., & Di Giorgio, G. (2016). Employment insecurity and mental health during the economic recession: An analysis of the young adult labour force in Italy. *Social Science & Medicine*, 153, 90-98. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.02.010>
- Fouad, N.A., & Kantamneni, N. (2013). The role of race and ethnicity in career choice, development, and adjustment. S. D. Brown ve R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* içinde (2. Basım, ss. 215-244). John Wiley & Sons.
- Ganson, K. T., Tsai, A. C., Weiser, S. D., Benabou, S. E., & Nagata, J. M. (2021). Job insecurity and symptoms of anxiety and depression among U.S. young adults during COVID-19. *Journal of Adolescent Health*, 68(1), 53-56. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2020.10.008>
- Göregenli, M. (1997). Individualist-collectivist tendencies in a Turkish Sample. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 28(6), 787–794. <https://doi.org/10.1177/0022022197286009>
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., Fu, R., Wang, Y., Zhang, S., & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561-570. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.003>
- Guan, Y., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z., Zhou, X., Xu, J., Zhu, F., Wang, Z., Fu, R., Liu, S., Wang, Y., Hu, T., & Ye, L. (2014). New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: Examining mediating and moderating models. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 136-145. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.003>

- Gunawan, W., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2018). development and initial validation of a perceived future employability scale for young adults. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 610-627. <https://doi.org/10.1177/1069072718788645>
- Gunawan, W., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2021). Young adults' perceived future employability: Antecedents and consequences. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21(1), 101-122. <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09430-7>
- Gupta, A., Chong, S., & Leong, F. T. L. (2014). Development and validation of the vocational identity measure. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 79-90. <https://doi.org/10.1177/1069072714523088>
- Güleç-Keskin, S. , Orak, O. S. , Gülırmak, K. , Tunç, E. , Gümüő, K. , Emirza, E. & Cengizhan, Y. T. (2022). LGBT people's experiences of stigmatization: A phenomenologic study. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 22 (1), 311-325 . <https://doi.org/10.11616/asbi.1026044>
- Greer, T. W., & Kirk, A. F. (2022). Overcoming barriers to women's career transitions: A systematic review of social support types and providers. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.777110>
- Haase, C. M., Heckhausen, J., & Köller, O. (2008). Goal engagement during the school–work transition: Beneficial for all, particularly for girls. *Journal of Research on Adolescence*, 18(4), 671-698. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1532-7795.2008.00576.x>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage.
- Harari, M. B., McCombs, K. M., & Thams, Y. (2022). Perceived employability and employee strain: A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 00, 1-10. <https://doi.org/10.1111/joop.12412>

- Heppner, M. J. (2013). Women, men, and work: the long road to gender equity. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 187-214). John Wiley.
- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 192-204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51(4), 397-406. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.51.4.397>
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hu, S., Hood, M., Creed, P. A., & Shen, X. (2022). The relationship between family socioeconomic status and career outcomes: A life history perspective. *Journal of Career Development*, 49(3), 600-615. <https://doi.org/10.1177/0894845320958076>
- Huang, W., Shen, J., Yuan, C., & Li, M. (2021). Roles of gender and basic need satisfaction in decent work perception and voice behavior. *Employee Relations: The International Journal*, 43(1), 263-278. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2020-0107>
- İslamoğlu, E. & Alp, E. (2019). Türkiye’de okuldan işe geçiş: TÜİK’in gençlerin işgücü piyasasına geçişi araştırma sonuçları üzerine bir değerlendirme. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(1), 103-121. <https://doi.org/10.32331/sgd.582512>
- Ilieva-Trichkova, P., & Boyadjieva, P. (2018). Educational systems matter: differences across European countries in how young people with secondary education experience job insecurity. *Journal of Education and Work*, 31(7-8), 595-610. <https://doi.org/10.1080/13639080.2018.1559281>
- International Labor Organization. (1999). “Report of the director-general: decent work,” in *Proceedings of the International Labour Conference, 87 Session* (Geneva: International Labor Organization).

- <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> adresinden erişildi.
- International Labor Organization. (2008). *ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_099766.pdf adresinden erişildi.
- International Labor Organization. (2020). *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of job*. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737648/lang--en/index.htm adresinden erişildi.
- International Labor Organization. (2021). *Youth and COVID-19: Access to Decent Jobs Amid the Pandemic*. https://www.ilo.org/ankara/publications/research-papers/WCMS_771428/lang--en/index.htm adresinden erişildi.
- International Labor Organization. (2022). *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_834081/lang--en/index.htm adresinden erişildi.
- Işık, E., Yeğin, F., Koyuncu, S., Eser, A., Çömlekciler, F., & Yıldırım, K. (2018). Validation of the career adapt-abilities scale–short form across different age groups in the Turkish context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(3), 297–314. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9362-9>
- Jamshidian, M., & Jalal, S. (2010). Tests of homoscedasticity, normality, and missing completely at random for incomplete multivariate data. *Psychometrika*, 75(4), 649–674. <https://doi.org/10.1007/s11336-010-9175-3>
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>

- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology, 86*(5), 837–855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837>
- Karacan-Ozdemir, N., & Büyükçolpan, H. (İncelemede). Testing social cognitive model of career self-management with Turkish undergraduate students.
- Karacan-Özdemir, N., Güneri, O. (2017). The factors contribute to career adaptability of high-school students. *Eurasian Journal of Educational Research, 16*(67), 183-198. <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2017.67.11>
- Karaçam, A., Pular, A. (2017). Examining the relationship between referee self-efficacy and general self-efficacy levels of football, basketball and handball referees. *Universal Journal of Educational Research, 5*(9), 1571-1579. <https://doi.org/10.13189/ujer.2017.050914>
- Kaur, H., & Kaur, R. (2020). The relationship between career adaptability and job outcomes via fit perceptions: A three-wave longitudinal study. *Australian Journal of Career Development, 29*(3), 196-204. <https://doi.org/10.1177/1038416220935677>
- Keith, T. Z. (2019). *Multiple regression and beyond: An introduction to multiple regression and structural equation modeling*. (3rd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315162348>
- Keklik, İ. (2010). Psikolojik danışma alanının hak savunuculuğu bağlamında birey ötesi sorumlulukları. *Turkish Psychological Counseling & Guidance Journal, 4*(33), 89-99.
- Keller, B. K., & Whiston, S. C. (2008). The role of parental influences on young adolescents' career development. *Journal of Career Assessment, 16*(2), 198-217. <https://doi.org/10.1177/1069072707313206>
- Kenny, M. E., & Medvide, M. B. (2013). Relational influences on career development. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 329-356). John Wiley.

- Kepir-Savoly, D. D. K., & Dost, M. T. (2020). Effectiveness of a school-to-work transition skills program in a collectivist culture. *Australian Journal of Career Development*, 29(2), 127–136. <https://doi.org/10.1177/1038416220919882>
- Keser, A. (2022). *Üniversite öğrencilerinde algılanan gelecekteki insana yakışır iş: Çalışma psikolojisi kuramının sınanması*. [Yüksek lisans tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Keser, A. & Büyükgöze-kavas, A. (2022). Gelecekteki insana yakışır iş ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması . *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(1), 19-33 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kpdd/issue/70793/1126483>
- Kim, T., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2023). An examination of psychology of working theory with immigrant workers in the united states. *Journal of Career Assessment*, 31(1), 190–206. <https://doi.org/10.1177/10690727221105023>
- Kim H. J., Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D. & Perez, G. (İncelemede). A cross-cultural validation of Psychology of Working Theory with Turkish working adults.
- Kim, H. J., Duffy, R. D., Lee, S., Lee, J., & Lee, K.-H. (2019). Application of the psychology of working theory with Korean emerging adults. *Journal of Counseling Psychology*, 66(6), 701-713. <https://doi.org/10.1037/cou0000368>
- Kim, H. J., Kim, S. Y., Duffy, R. D., Nguyen, N. P., & Wang, D. N. (2020). A cross-cultural comparison of psychology of working theory among US and Korean college students. *Journal of Counseling Psychology*, 67(5), 568-579. <https://doi.org/10.1037/cou0000408>
- Kim, H. J., McNeil-Young, V. A., Wang, D., Duffy, R. D., & Underill, B. D. (2022). Women of color and decent work: An examination of psychology of working theory. *The Career Development Quarterly*, 70(2), 125-137. <https://doi.org/10.1002/cdq.12291>
- Kim, M., & Kim, J. (2022). Examining predictors and outcomes of decent work among korean workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 20, Article 1100. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031100>

- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling (4th ed.)*. New York: Guilford Press.
- Kozan, S., Işık, E., & Blustein, D. L. (2019). Decent work and well-being among low-income Turkish employees: Testing the psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology, 66*(3), 317-327. <https://doi.org/10.1037/cou0000342>
- Krahn, H. J., Howard, A. L., & Galambos, N. L. (2015). Exploring or floundering? The meaning of employment and educational fluctuations in emerging adulthood. *Youth & Society, 47*(2), 245-266. <https://doi.org/10.1177/0044118x12459061>
- Kumar, S., & Arulmani, G. (2014). Understanding the labor market: Implications for career counseling. In G. Arulmani, A. J. Bakshi, F. T.L. Leong, & A. G. Watts (Eds.), *Handbook of career development. International and cultural psychology* (pp. 225-239). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-9460-7_12
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology, 60*(4), 557–568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Lent, R.W., Hackett, G. and Brown, S.D. (1999), A social cognitive view of school-to-work transition. *The Career Development Quarterly, 47*. 297-311. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00739.x>
- Lipshits-Braziler, Y., Braunstein-Bercovitz, H., & Kapach-Royf, N. (2018). Strategies for coping with career indecision during the college-to-work transition: Concurrent and predictive validity. *Journal of Career Assessment, 27*(3), 440-456. <https://doi.org/10.1177/1069072718759983>
- Litalien, D., Lüdtke, O., Parker, P., & Trautwein, U. (2013). Different pathways, same effects: Autonomous goal regulation is associated with subjective well-being during the post-school transition. *Motivation and Emotion, 37*(3), 444-456. <https://doi.org/10.1007/s11031-012-9328-z>

- Little, R. J. A. (1988). A test of missing completely at random for multivariate data with missing values. *Journal of the American Statistical Association*, 83(404), 1198–1202. <https://doi.org/10.1080/01621459.1988.10478722>
- Little, T. D., Rhemtulla, M., Gibson, K., & Schoemann, A. M. (2013). Why the items versus parcels controversy needn't be one. *Psychological Methods*, 18(3), 285-300. <https://doi.org/10.1037/a0033266>
- Luszczynska, A., Gutiérrez-Doña, B., & Schwarzer, R. (2005). General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. *International Journal of Psychology*, 40(2), 80–89. <https://doi.org/10.1080/00207590444000041>
- Luszczynska, A., Scholz, U., & Schwarzer, R. (2005). The general self-efficacy scale: Multicultural validation studies. *The Journal of Psychology*, 139(5), 439-457. <https://doi.org/10.3200/JRLP.139.5.439-457>
- Ma, Y., Huang, G., & Autin, K. L. (2021). Linking decent work with academic engagement and satisfaction among first-generation college students: A psychology of working perspective. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 148-163. <https://doi.org/10.1177/1069072720943153>
- Ma, Y., Yue, Y., & Hou, L. Q. (2021). The impact of proactive personality and clinical learning environment on nursing college students' perceived employability. *Nurse Education in Practice*, 56, Article 103213. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103213>
- Ma, Y., You, J., & Tang, Y. (2020). Examining predictors and outcomes of decent work perception with chinese nursing college students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph17010254>
- Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career adapt-abilities scale–short form (CAAS-SF): Construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312-325. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>

- Magnano, P., Lodi, E., Zammiti, A., & Patrizi, P. (2021). Courage, career adaptability, and readiness as resources to improve well-being during the university-to-work transition in Italy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph18062919>
- Marcionetti, J., & Rossier, J. (2021). A longitudinal study of relations among adolescents' self-esteem, general self-efficacy, career adaptability, and life satisfaction. *Journal of Career Development*, 48(4), 475-490, Article 0894845319861691. <https://doi.org/10.1177/0894845319861691>
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>
- Masdonati, J., Massoudi, K., Blustein, D. L., & Duffy, R. D. (2022). Moving toward decent work: Application of the psychology of working theory to the school-to-work transition. *Journal of Career Development*, 49(1), 41-59. <https://doi.org/10.1177/0894845321991681>
- Matsunaga, M. (2008). Item parceling in structural equation modeling: A primer. *Communication Methods and Measures*, 2(4), 260-293. <https://doi.org/10.1080/19312450802458935>
- McCafferty, H. (2022). An unjust balance: a systematic review of the employability perceptions of UK undergraduates from disadvantaged socio-economic backgrounds. *Research in Post-compulsory Education*, 27(4), 570-593. <https://doi.org/10.1080/13596748.2022.2110774>
- McWhirter, E. H., & McWhirter, B. T. (2015). Critical consciousness and vocational development among latina/o high school youth: Initial development and testing of a measure. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 543-558. <https://doi.org/10.1177/1069072715599535>

- Morrow, S. L., Gore, P. A., & Campbell, B. M. (1996). The application of a sociocognitive framework to the career development of lesbian women and gay men. *Journal of Vocational Behavior*, 48(2), 136–148. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0014>
- Mutlu, T. & Korkut-Owen, F. (2017). Sosyal bilişsel kariyer kuramı açısından bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarındaki kadınlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(60), 87-103 . <https://doi.org/10.17755/esosder.289653>
- Negru-Subtirica, O., Pop, E. I., & Crocetti, E. (2015). Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three-wave longitudinal study with adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 131-142. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.004>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2007). The school-to-work transition: A role identity perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 71(1), 114-134. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.04.004>
- Ng, S. I., Lim, Q. H., Cheah, J.-H., Ho, J. A., & Tee, K. K. (2022). A moderated-mediation model of career adaptability and life satisfaction among working adults in Malaysia. *Current Psychology*, 41(5), 3078-3092. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00837-7>
- Ngo, H. Y., Liu, H. M., & Cheung, F. (2017). Perceived employability of Hong Kong employees: Its antecedents, moderator and outcomes. *Personnel Review*, 46(1), 17-35. <https://doi.org/10.1108/pr-01-2015-0015>
- Nimmi, P. M., Kuriakose, V., Donald, W. E., & Nowfal, S. M. (2021). HERO elements of psychological capital: Fostering career sustainability via resource caravans. *Australian Journal of Career Development*, 30(3), 199-210. <https://doi.org/10.1177/10384162211066378>
- Okay-Somerville, B., Allison, I., Luchinskaya, D., & Scholarios, D. (2022). Disentangling the impact of social disadvantage on ‘becoming employable’: Evidence from STEM

student university-to-work transitions. *Studies in Higher Education*, 47(3), 545-559.

<https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1767052>

Oishi, S., Diener, E., & Lucas, R. E. (2021). Subjective well-being: the science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder, S. J. Lopez, L.M. Edwards & S. C. Marques (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Psychology* (3rd ed., pp. 255-264). Oxford University Press.

Organization for Economic Co-operation and Development. (2010). *Off to a good start? Jobs for youth*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264096127-en>

Organization for Economic Co-operation and Development. (2016). *Education at a glance 2016 OECD indicators*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/eag-2016-en>

Organization for Economic Co-operation and Development. (2021). *OECD Employment Outlook 2021*. <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/5a700c4b-en> adresinden erişilmiştir

Organization for Economic Co-operation and Development. (2022a), *Unemployment rate (indicator)*. <https://doi.org/10.1787/52570002-en>

Organization for Economic Co-operation and Development. (2022b), *Youth not in employment, education or training (NEET) (indicator)*. <https://doi.org/10.1787/72d1033a-en>

Organization for Economic Co-operation and Development. (2022c), *Education at a Glance 2022*. <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/> adresinden erişilmiştir

Organization for Economic Co-operation and Development. (2023a), *Average usual weekly hours worked on the main job*. <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=ANHRS> adresinden erişilmiştir

Organization for Economic Co-operation and Development. (2023b), *Average wages (indicator)*. <https://doi.org/10.1787/cc3e1387-en>

- Öztemel, K. (2020). Dördüncü sanayi devriminde çalışmanın anlamı ve kariyer psikolojik danışmanlığı. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 3(2), 1-24.
- Park, C. J., & Rottinghaus, P. J. (2022). Academic satisfaction of women students of color in science, technology, engineering, and mathematics: Roles of discrimination, proactive personality, and critical consciousness. *Journal of Career Assessment*, 31(2), 298–320. <https://doi.org/10.1177/10690727221116872>
- Peeters, E., Nelissen, J., De Cuyper, N., Forrier, A., Verbruggen, M., & De Witte, H. (2019). Employability capital: A conceptual framework tested through expert analysis. *Journal of Career Development*, 46(2), 79–93. <https://doi.org/10.1177/0894845317731865>
- Peng, Y., & Mao, C. (2015). The impact of person–job fit on job satisfaction: The mediator role of self efficacy. *Social Indicators Research*, 121(3), 805-813. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0659-x>
- Petruzzello, G., Mariani, M., Chiesa, R., & Guglielmi, D. (2020). Self-efficacy and job search success for new graduates. *Personnel Review*, 50, 225-243. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0009>
- Pinquart, M., Juang, L. P., & Silbereisen, R. K. (2003). Self-efficacy and successful school-to-work transition: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 329-346. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00031-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00031-3)
- Pool, L. D., & Qualter, P. (2013). Emotional self-efficacy, graduate employability, and career satisfaction: Testing the associations. *Australian Journal of Psychology*, 65(4), 214-223. <https://doi.org/10.1111/ajpy.12023>
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career adapt-abilities scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748-753. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.009>
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). Self-Regulatory processes mediating between career calling and perceived employability and life satisfaction in emerging

adults. *Journal of Career Development*, 42(2), 86-101.
<https://doi.org/10.1177/0894845314541517>

Rhemtulla, M. (2016). Population performance of SEM parceling strategies under measurement and structural model misspecification. *Psychological Methods*, 21(3), 348–368. <https://doi.org/10.1037/met0000072>

Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. M. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>

Royston, J. P. (1982). An extension of Shapiro and Wilk's W test for normality to large samples. *Applied Statistics*, 31(2), 115. <https://doi.org/10.2307/2347973>

Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. In R. M. Ryan & E. L. Deci (Eds.), *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: University of Rochester Press.

Saks, A. M. (2014). Job search and the school-to-work transition. In *Oxford University Press eBooks*. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199764921.013.008>

Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of Vocational behavior. In B. Duane (Ed.), *Career choice and development* (4 ed., pp. 149-205). CA: Jossey-Bass.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. (pp. 42-70). John Wiley & Sons, Inc.

- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. S. D. Brown ve R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* içinde (2. Basım, ss. 147-183). John Wiley & Sons.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Schoon, I. (2007). Adaptations to changing times: Agency in context. *International Journal of Psychology*, 42(2), 94-101. <https://doi.org/10.1080/00207590600991252>
- Schoon, I., & Heckhausen, J. (2019). Conceptualizing individual agency in the transition from school to work: a social-ecological developmental perspective. *Adolescent Research Review*, 4(2), 135–148. <https://doi.org/10.1007/s40894-019-00111-3>
- Schoon, I., & Silbereisen, R. K. (2009). Conceptualising school-to-work transitions in context. In *Transitions from school to work: Globalization, individualization, and patterns of diversity*. (pp. 3-29). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511605369.001>
- Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor, UK: NFER-Nelson.
- Seçer, İ. (2015). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Siyez, D.M. & Yusupu, R. (2015). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenine göre incelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 1(17), 78-88. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/isguc/issue/25444/268477>
- Song, Z., & Chon, K. (2012). General self-efficacy's effect on career choice goals via vocational interests and person–job fit: A mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 798-808. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.09.016>

- Skorikov, V. B., & Vondracek, F. W. (2011). Occupational identity. In J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of identity theory and research* (pp. 693-714). Springer.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Stremersch, J., Van Hove, G., & van Hooft, E. (2021). How to successfully manage the school-to-work transition: Integrating job search quality in the social cognitive model of career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 103643. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103643>
- Şen, E. (2017). Algılanan ayrımcılık ve sosyal kimlik ilişkisi: Türk ve Kürt etnik grupları üzerine bir çalışma. *Nesne Psikoloji Dergisi*, 11(5), 449-468. <https://doi.org/10.7816/nesne-05-11-06>
- Tabachnick, B.G., Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th Ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.002>
- Triandis, H. C. (2001). Individualism-collectivism and personality. *Journal of Personality*, 69(6), 907-924. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.696169>
- Turan, M. E. (2017). *Kariyer uyumluluğu geliştirme psiko-eğitim programının kariyer kararsızlığı ile başa çıkma üzerindeki etkisi*. [Doktora tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2022a). *İşgücü istatistikleri, I. Çeyrek: Ocak - Mart, 2022*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-I.-Ceyrek:-Ocak---Mart,-2022-45648> adresinden erişilmiştir
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2022b). *Gelir ve yaşam koşulları araştırması, 2021*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gelir-ve-Yasam-Kosullari-Arastirmasi-2021-45581> adresinden erişilmiştir

- Türkiye İstatistik Kurumu. (2022c). *Tüketici fiyat endeksi, Aralık 2022*.
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Tuketici-Fiyat-Endeksi-Aralik-2022-49651>
 adresinden erişilmiştir
- Udayar, S., Fiori, M., Thalmayer, A. G., & Rossier, J. (2018). Investigating the link between trait emotional intelligence, career indecision, and self-perceived employability: The role of career adaptability. *Personality and Individual Differences*, 135, 7-12.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.06.046>
- Ullman, J. B. (2001). Structural equation modeling. In B. G. Tabachnick, & L. S. Fidell (Eds.), *Using multivariate statistics* (4th ed., pp. 653–771). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon
- Uysal, İ. (2013). Akademisyenlerin genel öz-yeterlik inançları: AİBÜ Eğitim Fakültesi örneği. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3 (2), 144-151.
- van der Horst, A. C., Klehe, U.-C., Brenninkmeijer, V., & Coolen, A. C. M. (2021). Facilitating a successful school-to-work transition: Comparing compact career-adaptation interventions. *Journal of Vocational Behavior*, 128.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103581>
- Vancea, M., & Utzet, M. (2017). How unemployment and precarious employment affect the health of young people: A scoping study on social determinants. *Scandinavian Journal of Public Health*, 45(1), 73-84. <https://doi.org/10.1177/1403494816679555>
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & Witte, H. D. (2014). Defining perceived employability: A psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592-605.
<https://doi.org/10.1108/PR-07-2012-0110>
- Verbruggen, M., van Emmerik, H., Van Gils, A., Meng, C., & de Grip, A. (2015). Does early-career underemployment impact future career success? A path dependency perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 101–110.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.002>
- Vuori, J., Toppinen-Tanner, S., & Mutanen, P. (2012). Effects of resource-building group intervention on career management and mental health in work organizations:

- Randomized controlled field trial. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 273-286.
<https://doi.org/10.1037/a0025584>
- Yap, B. W., & Sim, C. H. (2011). Comparisons of various types of normality tests. *Journal of Statistical Computation and Simulation*, 81(12), 2141–2155.
<https://doi.org/10.1080/00949655.2010.520163>
- Yeşilyaprak, B. (2011). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş. In B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki Rehberlik Ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya* (12 ed.). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Wan, W., & Cao, T. (2022). Linking decent work and well-being among chinese millennial employees: A psychology of working perspective. *Frontiers in Psychology*, 13.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.909423>
- Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 369-396. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100500>
- Wang, D., Guo, D., Song, C., Hao, L., & Qiao, Z. (2022). General self-efficacy and employability among financially underprivileged chinese college students: The mediating role of achievement motivation and career aspirations. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719771>
- 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>
- Widaman, K. F. (2006). Missing data: What to do with or without them. In K. McCartney, M. R. Burchinal & K. L. Bub (Eds.), *Best practices in quantitative methods for developmentalists* (pp. 42–64).
- World Economic Forum. (2021). *Global Gender Gap Report 2021*. World Economic Forum. Washington DC.

Xu, H. (2020). Incremental validity of the career adapt-abilities scale total score over general self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 119, Article 103425.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103425>

EK-A: Görsel Kullanım İzni

Dear Ahmet Ayvaz,
Thank you for your message. You have my permission to use the figure, provided, of course, that you cite the original paper.
Good luck with your thesis,
Jonas Masdonati

Prof. Jonas Masdonati
University of Lausanne | Institute of psychology
Research center in vocational psychology and career counselling (CePCO)
Géopolis 4239 | CH-1015 Lausanne, Switzerland |

Le 10 janv. 2023 à 14:56, Ahmet Ayvaz < > a écrit :

Dear Dr. Masdonati,
I hope this email finds you well and healthy. My name is Ahmet Ayvaz and I am conducting my master studies on Guidance and Psychological Counseling at Hacettepe University, Turkey. I am also a research assistant in Psychological Counselling Department of Aksaray University. My master thesis is based on PWT and your model of STWT. I am testing a model that includes economic constraints, marginalization, general self-efficacy, career adaptability, perceived future employability, and future decent work perceptions.
I am writing to ask for your permission to use your model figure to introduce STWT model in the literature review section of my thesis. If you give me permission in this regard, I will use the model figure by translating model variables into Turkish. In translation process, I will get help from an English language expert and a field expert with advanced level of English.
I would be most grateful if you give me permission to use your figure.
Sincerely yours,
Ahmet AYVAZ

Your related paper (p. 44, Figure 1):
Masdonati, J., Massoudi, K., Blustein, D. L., & Duffy, R. D. (2021). Moving Toward Decent Work: Application of the Psychology of Working Theory to the School-to-Work Transition. *Journal of Career Development, 49*(1), 41-59. <https://doi.org/10.1177/0894845321991681>

EK-B: Kişisel Bilgi Formu**KİŞİSEL BİLGİ FORMU****1. Yaşınız:**

2. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek () Belirtmek İstemiyorum

3. Yaşamınızın Çoğunu Geçirdiğiniz Yer:

() İl () İlçe () Kırsal-Köy () Diğer [Belirtiniz:_____]

4. Üniversitenizin Türü: () Devlet () Vakıf

5. Fakülteniz:**6. Sınıf Düzeyiniz:**

() Hazırlık () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6

() Diğer [Belirtiniz:_____]

7. Annenizin Eğitim Düzeyi:

() Okuryazar değil () İlkokul () Ortaokul () Lise () Üniversite () Lisansüstü

8. Babanızın Eğitim Düzeyi:

() Okuryazar değil () İlkokul () Ortaokul () Lise () Üniversite () Lisansüstü

9. Algıladığınız Sosyoekonomik Düzeyiniz:

() Düşük () Orta () Yüksek

10. Tam zamanlı bir işte çalışıyor musunuz?

() Evet () Hayır

EK-C: Örnek Ölçek Maddeleri

EK-C1. Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği Örnek Maddeleri

EKONOMİK KISITLILIKLAR ÖLÇEĞİ

1 Kesinlikle Katılmıyorum 2 3 4 5 6 7 Kesinlikle Katılıyorum

4. Hayatımın büyük bir kısmında, kendimi fakir ya da neredeyse fakir biri olarak gördüm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
5. Hayatımın çoğunda kendimi maddi olarak iyi durumda hissetmedim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)

EK-C2. Yaşam Boyu Ötekileştirilme Deneyimleri Ölçeği Örnek Maddesi

YAŞAM BOYU ÖTEKİLEŞTİRİLME DEYİMLERİ ÖLÇEĞİ

Bu araştırma kapsamında ötekileştirilmek kelimesi ile kastedilen toplumda daha az güçlü bir konumda olmak, sosyal olarak dışlanmış olmak veya belirli bir grubun/ kimliğin üyesi olmaktan dolayı kaynaklara daha az erişmektir. Bu genellikle insanların cinsiyeti, etnik kökeni, engellilik durumu, cinsel yönelimi, dini inancı, fiziksel görünümü veya diğer azınlık grupların /kimliklerin bir parçası olmasından kaynaklanır.

3. Kendimi bildim bileli birçok topluluğun içinde kendimi ötekileştirilmiş hissettim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

EK-C3. Genel Öz Yeterlik Ölçeği Örnek Maddeleri

GENEL ÖZ YETERLİK ÖLÇEĞİ

Bu ölçek, bireylerin stresli yaşantılarla başa çıkabilme ve bunlara uyum sağlayabilme becerilerine yönelik algılarını belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Aşağıda bazı düşünceleri içeren ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere katılma derecenizi "Tamamen yanlış", "Biraz doğru", "Orta düzeyde doğru", "Tamamen doğru" seçeneklerinden size en uygun olanı işaretleyerek göstermeniz beklenmektedir. Lütfen her bir ifadeye belirtilen düşüncenin size ne kadar uyduğunu düşününüz. Her bir ifadeye katılma derecenizi kendinize en uygun gelen seçeneğin altındaki kutucuğu işaretleyerek gösteriniz. Lütfen hiçbir maddeyi yanıtsız bırakmayınız. Değerli katkılarınız için teşekkür ederim.

	Tamamen Yanlış	Biraz Doğru	Orta Düzeyde Doğru	Tamamen Doğru
7. Baş etme gücüme güvendiğim için zorluklarla karşılaştığımda soğukkanlılığımı koruyabilirim.				
8. Bir sorunla karşılaştığımda, genellikle birkaç çözüm yolu bulabilirim.				
9. Başım dertte olduğunda, genellikle bir çözüm düşünebilirim.				

EK-C4. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu Örnek Maddeleri

KARİYER UYUM YETENEKLERİ ÖLÇEĞİ-KISA FORMU

İnsanlar kariyerlerini şekillendirirken güçlü oldukları farklı yanlarını kullanırlar. Hiç kimse her konuda iyi olamaz. Her birimizin diğerlerinden daha iyi/güçlü olduğu bazı yanları vardır. Sizden istenen her bir ifadeyi dikkatlice okuyarak, bu konularda kendinizi ne düzeyde güçlü/iyi hissettiğinizi 1'den 5'e kadar olan seçeneklerden işaretlemenizdir.

1	2	3	4	5
Güçlü				Çok
Değil				Güçlü

1. Geleceğimin nasıl olacağı hakkında düşünme	1	2	3	4	5
4. Kendi kendime karar verme	1	2	3	4	5
7. Bir birey olarak gelişimim için fırsatlar arama	1	2	3	4	5
10. İşleri iyi yapmaya özen gösterme	1	2	3	4	5

EK-C5. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği Örnek Maddeleri

ALGILANAN GELECEKTEKİ İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK ÖLÇEĞİ

Genç yetişkinlerin üniversite sonrası ile ilgili pek çok hedefi ve beklentisi olabilir. Bu konu ile ilgili herkesin birtakım düşünceleri vardır. Sizden istenen her ifadeyi dikkatlice okuyarak kendinizi değerlendirmenizdir. Sorular "Kesinlikle Katılmıyorum (1)" ve "Kesinlikle Katılıyorum (6)" şeklinde altı derecelidir. Lütfen kendinize en yakın hissettiğiniz dereceyi işaretleyiniz. Her bir soru için tek dereceyi işaretleyiniz ve boş madde bırakmayınız.	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kısmen Katılmıyorum	(4) Kısmen Katılıyorum	(5) Katılıyorum	(6) Kesinlikle Katılıyorum
1. İşimde başarılı olmak için kurduğum ilişkilerden yararlanabileceğim.						
5. Çalışmalarımın edindiğim bilgileri kullanarak amacıma uygun iş tecrübesine sahip olacağım.						
9. Tecrübelerim, başa çıkma gücümün olduğunu ve kolayca pes etmediğimi gösterecek.						
13. Gelecekteki işverenlerimin işe alımlarda, diğer üniversitelerden ziyade benim üniversitemin mezunlarını tercih edeceklerinin avantajına sahip olacağım.						
17. Benim için mevcut olan çeşitli iş fırsatlarına hâkim olacağım.						
21. İstedğim işi elde etmek için gereken bilgileri kazanacağım.						

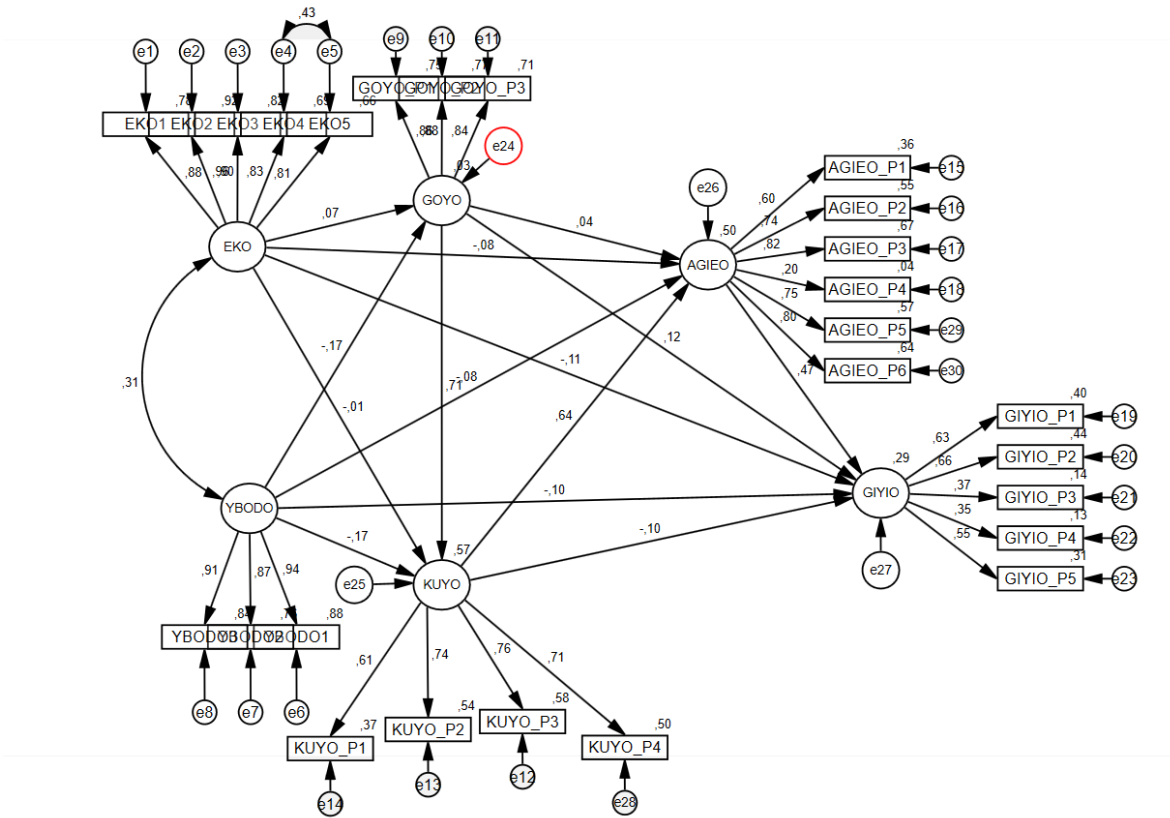
EK-C6. Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği Örnek Maddeleri

GELECEKTEKİ SAYGIN İŞ ÖLÇEĞİ (GELECEKTEKİ İNSANA YAKIŞIR İŞ ÖLÇEĞİ)

Lütfen gelecekte sahip olacağınız iş hakkında düşünmek için birkaç dakikanızı ayırıp aşağıdaki soruları yanıtlayınız.

	1	2	3	4	5	6	7
	Kesinlikle Katılmıyorum			Kesinlikle Katılıyorum			
1. Gelecekteki işyerimde, insanlarla olan etkileşimimde kendimi duygusal olarak güvende hissedeceğim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
4. Gelecekteki işim sayesinde sağlık hizmetlerinden faydalanacağım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
7. Yaptığım işin karşılığında hakettiğim ücreti almayacağım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
10. İş dışındaki etkinlikler için yeterince zamanım olmayacaktır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
13. Gelecekte çalışacağım kurumun değerleri ile ailevi değerlerim birbiriyle örtüşecektir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)

EK-Ç: Yapısal Model Program Çıktısı Görsel



EK-D: Araştırma Etik Komisyonu Onay Bildirimi

T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük

Tarih: 05/10/2022
Sayı: E-35853172-399-00002430997



00002430997

Sayı : E-35853172-399-00002430997
Konu : Ahmet AYAZ Hk. (Etik Komisyon İzni)

5.10.2022

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 15.09.2022 tarihli ve E-51944218-399-00002393764 sayılı yazınız.

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışma yüksek lisans programı öğrencisi **Ahmet AYVAZ**'ın **Doç. Dr. Nurten KARACAN ÖZDEMİR** sorumluluğunda yürüttüğü "**Bağlamsal Yordayıcıların Başarılı Okuldan İşe Geçiş Üzerindeki Rolü: Bir Model Testi**" başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun 27 Eylül 2022 tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Vural GÖKMEN
Rektör Yardımcısı

EK-E: Etik Beyanı

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- * tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- * görsel, işitsel ve yazılı bütün bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- * başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- * atıfta bulunduğum eserlerin bütününe kaynak olarak gösterdiğimi,
- * kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- * bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.

...../...../.....

(İmza)

Ahmet AYVAZ

EK-F: Yüksek Lisans Tez Çalışması Orijinallik Raporu

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Başkanlığına,

...../...../.....

Tez Başlığı : Bağlamsal ve Psikososyal Yordayıcıların Başarılı Okuldan İşe Geçiş Üzerindeki Rolü

Yukarıda başlığı verilen tez çalışmamın tamamı (kapak sayfası, özetler, ana bölümler, kaynakça) aşağıdaki filtreler kullanılarak **Turnitin** adlı intihal programı aracılığı ile kontrol edilmiştir. Kontrol sonucunda aşağıdaki veriler elde edilmiştir:

Rapor Tarihi	Sayfa Sayısı	Karakter Sayısı	Savunma Tarihi	Benzerlik Oranı	Gönderim Numarası
19/06 /2023	161	257,228	29/05 /2023	%7	2118998763

Uygulanan filtreler:

- Kaynaklar hariç
- Alıntılar dâhil
- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarını inceledim ve çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan eder, gereğini saygılarımla arz ederim.

Ad Soyadı: Ahmet AYVAZ

Öğrenci No.: N20130116

Ana Bilim Dalı: Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

İmza

Programı: Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

Statüsü: Y.Lisans Doktora Bütünleşik Dr.

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

Doç. Dr. Nurten KARACAN ÖZDEMİR

EK-G: Thesis/Dissertation Originality Report

HACETTEPE UNIVERSITY
Graduate School of Educational Sciences
To The Department of Educational Sciences

...../...../.....

Thesis Title: The Role of Contextual and Psychosocial Predictors on Successful School-to-Work Transition

The whole thesis that includes the *title page, introduction, main chapters, conclusions and bibliography section* is checked by using **Turnitin** plagiarism detection software take into the consideration requested filtering options. According to the originality report obtained data are as below.

Time Submitted	Page Count	Character Count	Date of Thesis Defense	Similarity Index	Submission ID
19/06 /2023	161	257,228	29/05 /2023	%7	2118998763

Filtering options applied:

1. Bibliography excluded
2. Quotes included
3. Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Educational Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

Name Lastname: Ahmet AYVAZ

Student No.: N20130116

Department: To The Department of Educational Sciences

Program: Psychological Counseling and Guidance

Status: Masters Ph.D. Integrated Ph.D.

Signature

ADVISOR APPROVAL

APPROVED
Assoc. Prof. Dr. Nurten KARACAN OZDEMIR

EK-Ğ: Yayınlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan "**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**" kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü/Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihinden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü/Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihinden itibaren ... ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

..... / /

(imza)

Ahmet AYVAZ

"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezimin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6.2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internette paylaşılması durumunda 3 şahıslara veya kurumlara haksız kazanç; imkânı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanın önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezimin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir*. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir

*Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

