



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı

MESLEKİ VE TEKNİK LİSE ÖĞRENCİLERİNİN İNSANA YAKIŞIR İŞ ALGILARININ YORDAYICI VE SONUÇ DEĞİŞKENLERİ

Hakan BÜYÜKÇOLPAN

Doktora 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

MESLEKİ VE TEKNİK LİSE ÖĞRENCİLERİNİN İNSANA YAKIŞIR İŞ ALGILARININ
YORDAYICI VE SONUÇ DEĞİŞKENLERİ

PREDICTOR AND OUTCOME VARIABLES OF DECENT WORK PERCEPTIONS OF
VOCATIONAL AND TECHNICAL HIGH SCHOOL STUDENTS

Hakan BÜYÜKÇOLPAN

Doktora Tezi

Ankara, 2023

Kabul ve Onay

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼đ¼ne,

Hakan B¼Y¼KÇOLPAN'nın hazırladığı “Mesleki ve Teknik Lise ¼đrencilerinin İnsana Yakışır İş Algılarının Yordayıcı ve Sonuç Değişkenleri” başlıklı bu çalışma j¼rimiz tarafından **Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalında Doktora Tezi** olarak kabul edilmiştir.

J¼ri Başkanı Prof. Dr. İlhan YALÇIN

J¼ri Üyesi (Danışman) Doç. Dr. Nurten KARACAN ¼ZDEMİR

J¼ri Üyesi Prof. Dr. T¼rkan DOĞAN

J¼ri Üyesi Doç. Dr. Nil¼fer KOÇT¼RK

J¼ri Üyesi Dr. ¼đr. Üyesi Fatma Zehra ¼NL¼ KAYNAKÇI

Bu tez Hacettepe ¼niversitesi Lisans¼st¼ Eğitim, ¼đretim ve Sınav Y¼netmeliđi'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki j¼ri ¼yeleri tarafından 22/06/2023 tarihinde uygun g¼r¼lm¼ř ve Enstit¼ Y¼netim Kurulunca / / tarihi itibarıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. İsmail Hakkı MİRİCİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼r¼

Öz

Bu çalışmanın temel amacı Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde eğitimlerine devam eden öğrencilerin Çalışma Psikolojisi Kuramı temelinde gelecekteki insana yakışır iş algılarına yönelik bir model test etmektedir. Çalışma toplam 1102 katılımcıyla yürütülmüştür. Bu amaç doğrultusunda öncelikle Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algılarını ve çalışma iradelerini ölçmeyi amaçlayan Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği ve Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formunun psikometrik özellikleri öğrenciler üzerinde incelenmiştir. Psikometrik özelliklerin belirlenmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi, ölçüt bağıntılı geçerlik ve iç tutarlılık anlamında güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeklerin ölçüt bağıntılı geçerlikleri için Genel Öz-Yeterlik Ölçeği ve Çok Boyutlu Öğrenci Yaşam Doyumu Ölçeği-Kısa Formu kullanılmıştır. İlgili ölçeklerin mesleki ve teknik lise öğrencileri üzerinde geçerli ve güvenilir olduğu görülmüştür. Ardından bağımsız değişkenlerin çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu, aracı değişkenin gelecekteki insana yakışır iş algısı ve bağımlı değişkenlerin iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri ve yaşam doyumu olduğu bir model test edilmiştir. Model testi amacıyla Kişisel Bilgi Formu, Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formu, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu, Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği, Ergen Gelecek Beklentileri Ölçeği ve Çok Boyutlu Öğrenci Yaşam Doyumu Ölçeği-Kısa Formu kullanılmıştır. Sözü edilen modelin sınanması için yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Model testi sonucunda çalışma iradesi ile yaşam doyumu arasındaki doğrudan ilişki dışında bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenler, aracı değişken ile bağımlı değişkenler ve bağımsız değişkenler ile aracı değişken arasındaki ilişkilerin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular ışığında sonuçlar tartışılmış ve araştırmacılara, okul psikolojik danışmanlarına, politika yapıcılara çeşitli öneriler verilmiştir.

Anahtar sözcükler: insana yakışır iş, çalışma iradesi, kariyer uyum yeteneği, yaşam doyumu, iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri, mesleki ve teknik lise öğrencileri

Abstract

The main purpose of this study is to test a model for the future decent work perceptions of vocational and technical high school students based on the Psychology of Working Theory. The study was conducted with a total of 1102 participants. For this purpose, the psychometric properties of the Future Decent Work Scale and Work Volition Scale-Student Form were examined on the students. To determine the psychometric properties of the scales, reliability coefficients in terms of confirmatory factor analysis, criterion-related validity and internal consistency were calculated. General Self-Efficacy Scale and Multidimensional Student Life Satisfaction Scale-Short Form were used for criterion-related validity of the scales. The scales whose psychometric properties were tested were found to be valid and reliable on vocational and technical high school students. After that, a model was tested in which the independent variables are the work volition and career adaptability, the mediator variable is future decent work perceptions, and the dependent variables are future expectations of work and education and life satisfaction. Personal Information Form, Work Volition Scale-Student Form, Career Adaptability Scale-Short Form, Future Decent Work Scale, Adolescent Future Expectations Scale and Multidimensional Student Life Satisfaction Scale-Short Form were used for model testing. As a result of the model test, it was concluded that apart from the direct relationship between work volition and life satisfaction, the relationships between independent variables and dependent variables, mediator variable and dependent variables, and independent variables and mediator variable were statistically significant. The results were discussed, and various suggestions were given.

Keywords: future decent work perceptions, work volition, career adaptability, life satisfaction, future expectations about work and education, vocational and technical high school students

Teşekkür

Doktora sürecim boyunca her daim yanımda olan ve beni doktora hazırlayan, desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen, bilgi ve deneyimlerini her daim benimle paylaşan ve bana yeni kapılar açan, iyi bir bilim insanı olma konusunda bana her zaman örnek olan, birlikte çalışmaktan ve kendisinin ilk doktora öğrencisi olmaktan mutluluk ve gurur duyduğum tez danışmanım Doç. Dr. Nurten KARACAN ÖZDEMİR'e çok teşekkür ederim. Tezimi her zaman titizlikle incelediği ve verdiği yapıcı dönütlerle daha iyi hale getirdiği için kendisine sonsuz teşekkürler.

Tez İzleme Komitesinde ve savunma sınavında yer alan, tezimi daha iyi hale getirmek ve geliştirmek amacıyla her daim yapıcı geribildirimler veren ve beni destekleyen, sadece tez sürecinde değil Hacettepe Üniversitesi'ne geldiğim ilk günden bu yana her daim yanımda olan, samimiyeti ve içtenliğini her zaman hissettiren değerli hocam Prof. Dr. Türkan DOĞAN'a çok teşekkür ederim. Lisans yıllarımdan beri Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık alanında örnek aldığım hocalarımdan olan, Tez İzleme Komitesinde ve savunma sınavında yer alan, bana her zaman destek olan ve yol gösteren değerli hocam Prof. Dr. İlhan YALÇIN'a bana ve tezime kattıkları için sonsuz teşekkürler.

Tez savunma sınavında jüri üyesi olarak yer alan, yapıcı geribildirimlerle tezimi daha iyi hale getiren, tanıştığımız günden bu yana desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, içtenliğine ve samimiyetine her daim inandığım değerli hocam Doç. Dr. Nilüfer KOÇTÜRK'e çok teşekkür ederim. Dr. Öğr. Üyesi Fatma Zehra ÜNLÜ KAYNAKÇI'ya samimiyeti, yapıcı geribildirimleri, bana ve tezime kattıkları için teşekkürler.

Hacettepe Üniversitesine geldiğim ilk günden itibaren beni sevgiyle karşılayan, öğrencisi olmaktan gurur ve mutluluk duyduğum, beni Hacettepe Üniversitesine ait hissettiren, akademik ve insani duruşu sayesinde kendisinden çok şey öğrendiğim, her daim destekleyen ve yeni kapılar açan, benim için bir hocadan çok daha ötesi olan değerli hocam Prof. Dr. Tuncay ERGENE'ye sonsuz teşekkürler. Hacettepe Üniversitesi Rehberlik ve

Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalının tüm üyelerine lisansüstü eğitim hayatım ve çalışma sürem boyunca yaptıkları katkılar için teşekkür ederim.

Tüm lisansüstü eğitim sürecim boyunca her daim yanımda olan, eğitim sürecini beraber geçirdiğimiz dönem arkadaşım, tez sürecim boyunca desteklerini esirgemeyen, çalışma arkadaşlığından öte bir dostluk kurduğumuz, her zaman güvendiğim ve birlikte çalışmış olmaktan mutluluk duyduğum değerli dostum Arş. Gör. Tolga ZENCİR'e çok teşekkür ederim. Hacettepe Üniversitesine geldiğim ilk günden bu yana kendisiyle karşılaşmış olmaktan mutluluk duyduğum, her daim desteğini hissettiğim, akademik anlamda her tecrübesini aktaran, dertlerimi dinleyen ve hep yanımda olan, çalışma arkadaşlığının ötesinde çok derin ve samimi bir arkadaşlık kurduğumuz değerli arkadaşım Arş. Gör. Öznur BAYAR'a sonsuz teşekkürler. Doktora sürecim boyunca birlikte ders almaktan mutluluk duyduğum, desteklerini esirgemeyen ve yüzümü hep güldüren değerli arkadaşım Arş. Gör. Eyüp Sabır ERBİÇER'e çok teşekkür ederim.

Lise yıllarımdan bu yana dostluğumuzun sürdüğü, bana karşı her zaman içten ve samimi olan, hayatımda varlığından mutluluk duyduğum, tüm lisansüstü eğitimim boyunca hiçbir zaman desteğini esirgemeyen, en güvendiğim insanlardan olan değerli dostum Öğr. Gör. Berkan DEMİR'e sonsuz teşekkürler.

Son olarak; beni büyüten ve bugünlere getiren, koşulsuz şartsız destek olan, bugünlere gelmemi sağlayan, sevgi ve ilgisini asla esirgemeyen, üzerimde büyük emekleri olan ve bir parçası olmaktan mutluluk ve gurur duyduğum ailemin üyeleri olan değerli annem Şennur BÜYÜKÇOLPAN'a, değerli kardeşim Duygu BÜYÜKÇOLPAN GÜNEY'e ve artık aramızda olmasa da varlığını ve desteğini her daim hissettiren değerli babam Metin BÜYÜKÇOLPAN'a sonsuz teşekkürler.

İçindekiler

Kabul ve Onay.....	ii
Öz.....	iii
Abstract.....	iv
Teşekkür.....	v
Tablolar Dizini.....	x
Şekiller Dizini.....	xi
Simgeler ve Kısaltmalar Dizini.....	xii
Bölüm 1 Giriş.....	1
Problem Durumu.....	1
Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	11
Araştırma Problemi.....	16
Sayıtlılar.....	18
Sınırlılıklar.....	18
Tanımlar.....	18
Bölüm 2 Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar.....	20
Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim.....	20
Çalışma Psikolojisi Kuramı.....	24
Çalışma İradesi.....	29
Kariyer Uyum Yeteneği.....	30
Yaşam Doyumu.....	31
Gelecek Beklentileri.....	34
İlgili Araştırmalar.....	37
Bölüm 3 Yöntem.....	45
Araştırmanın Türü.....	45
Araştırmanın Çalışma Grubu.....	46
Veri Toplama Süreci.....	54

Veri Toplama Araçları	54
Verilerin Analizi	65
Bölüm 4 Bulgular, Yorumlar ve Tartışma.....	73
Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeğinin Yapı Geçerliğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	73
Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeğinin Ölçüt Bağıntılı Geçerliğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	75
Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeğinin Güvenirliğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	76
Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formunun Yapı Geçerliğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	78
Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formunun Ölçüt Bağıntılı Geçerliğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	80
Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formunun Güvenirliğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	81
Ölçüm Modelinin Test Edilmesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	81
Yapısal Modelin Test Edilmesi Amacıyla Yapılan Aracılık Analizine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	84
Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeğinin Geçerliği ve Güvenirliğine İlişkin Tartışma	92
Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formunun Geçerliği ve Güvenirliğine İlişkin Tartışma.....	96
Model Testine İlişkin Tartışma	98
Bölüm 5 Sonuç ve Öneriler.....	112
Sonuçlar.....	112
Öneriler	115
Kaynaklar	120
EK-A: Veli Onam Formu.....	xii
EK-B: Katılım Kabul Formu	xiii

EK-C: Demografik Bilgi Formu	xiv
EK-Ç: Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği Örnek Maddeler	xv
EK-D: Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formu Örnek Maddeler	xvi
EK-E: Çok Boyutlu Öğrenci Yaşam Doyumu Ölçeği-Kısa Formu Örnek Maddeler	xvii
EK-F: Genel Öz Yeterlik Ölçeği Örnek Maddeler	xviii
EK-G: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu Örnek Maddeler	xix
EK-Ğ: Ergen Gelecek Beklentileri Ölçeği – İş ve Eğitim Alt Boyutu Örnek Maddeler	xx
EK-H: Valilik Araştırma İzni Formu	xxi
EK-I: Araştırma Etik Komisyon Onay Formu	xxii
EK-İ: Etik Beyanı	xxiii
EK-J: Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu	xxiv
EK-K: Dissertation Originality Report	xxv
EK-L: Yayımlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı	xxvi

Tablolar Dizini

Tablo 1 Çalışma Grubu-1'de yer alan öğrencilerin demografik bilgileri.....	48
Tablo 2 Çalışma Grubu-1'de yer alan öğrencilerin alanlara göre dağılımı	49
Tablo 3 Çalışma Grubu-2'de yer alan öğrencilerin demografik bilgileri.....	51
Tablo 4 Çalışma Grubu-2'de yer alan öğrencilerin alanlara göre dağılımı	52
Tablo 5 Ölçeğe İlişkin Uyum İyiliği Ölçütleri ve KUYÖ-KF'nin Uyum İyiliği Değerleri	57
Tablo 6 Ölçeğe İlişkin Uyum İyiliği Ölçütleri ve EGBÖ-İş ve Eğitim Alt Boyutu Uyum İyiliği Değerleri.....	60
Tablo 7 Ölçeğe İlişkin Uyum İyiliği Ölçütleri ve ÇBÖYDÖ-KF'nin Uyum İyiliği Değerleri.....	63
Tablo 8 Ölçeklere Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	68
Tablo 9 Değişkenler Arasındaki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi Sonucu.....	71
Tablo 10 Değişkenlere İlişkin Ortalama (\bar{X}) ve Standart Sapma (SS) Değerleri ..	72
Tablo 11 Ölçeğe İlişkin Uyum Değerleri Ölçütleri ve GİYİÖ'nün Uyum İyiliği Değerleri.....	73
Tablo 12 GİYİÖ ve alt boyutları ile ÇBÖYDÖ-KF arasındaki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı	76
Tablo 13 GİYİÖ ve alt boyutlarına ilişkin İç tutarlılık Güvenirlik katsayıları	77
Tablo 14 Ölçeğe İlişkin Uyum Değerleri Ölçütleri ve ÇİÖ-ÖF'nin Uyum İyiliği Değerleri.....	78
Tablo 15 ÇİÖ-ÖF ve alt boyutları ile GÖYÖ arasındaki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayıları	80
Tablo 16 ÇİÖ-ÖF ve alt boyutlarına ilişkin İç tutarlılık Güvenirlik Katsayıları	81
Tablo 17 Ölçüm Modelinin Uyum İyiliği Değerleri	83
Tablo 18 Bağımsız Değişkenleri Aracı ve Bağımlı Değişkenler, Aracı Değişkenin Bağımlı Değişkenler Üzerindeki Doğrudan Etkilerine İlişkin Değerler	86
Tablo 19 Bağımsız Değişkenler ile Bağımlı Değişkenler Arasındaki İlişkide Aracı Değişkenin Rolüne İlişkin Değerler.....	89
Tablo 20 Aracı Değişken ve Bağımlı Değişkenlere İlişkin Açıklanan Varyans (R^2) Değerleri.....	91

Şekiller Dizini

Şekil 1 Kuramsal Model	27
Şekil 2 Çalışmada Test Edilen Model	46
Şekil 3 KUYÖ-KF DFA Modeli	58
Şekil 4 EGBÖ-İş ve Eğitim Alt Boyutu DFA Modeli	61
Şekil 5 ÇBÖYDÖ-KF DFA Modeli	64
Şekil 6 EGBO İş ve Eğitim Alt Boyutu için standardize edilmiş tahmin edilen regresyon değerlerinin dağılım grafikleri	69
Şekil 7 EGBO İş ve Eğitim Alt Boyutu için standardize edilmiş regresyon artıklarının Normal P-P Grafiği	69
Şekil 8 ÇBÖYDÖ-KF için standardize edilmiş tahmin edilen regresyon değerlerinin dağılım grafikleri	70
Şekil 9 ÇBÖYDÖ-KF için standardize edilmiş regresyon artıklarının Normal P-P Grafiği	70
Şekil 10 GİYİÖ'nün DFA Modeli	74
Şekil 11 ÇİÖ-ÖF'nin DFA Modeli	79
Şekil 12 Ölçüm Modeline İlişkin DFA Sonuçları	82
Şekil 13 Aracılık Analizi sonucundaki standartlaştırılmış yük değerleri	85

Simgeler ve Kısaltmalar Dizini

APA: Amerikan Psikoloji Derneği

ILO: Uluslararası alışma Örgütü

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

MTAL: Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi

MTE: Mesleki ve Teknik Eğitim

OECD: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı

PDR: Psikolojik Danışma ve Rehberlik

SED: Sosyoekonomik Düzey

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

UNESCO: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu

Bölüm 1

Giriş

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı ve önemi, araştırmanın problemi ve bu problemlerin alt problemleri, sayıltıları, sınırlılıkları ve tanımlar ile ilgili başlıklar yer almaktadır.

Problem Durumu

Meslek, iş ve çalışma kavramları insan hayatında uzun yıllardır varlığını koruyan ve sürdüren kavramlardır. Bireyler yaşamlarının uzun bir döneminde temelde geçimlerini sağlamakla birlikte pek çok farklı amaçla çalışmak durumundadır. Kuzgun (2019) meslek kavramını, "Bir kimsenin hayatını kazanmak için yaptığı, diğer insanlara yararlı bir hizmet ya da ürün sağlamaya yönelik olan, kuralları toplumca belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan bilgilere dayalı etkinlikler bütünü" olarak tanımlamıştır. Bu tanımdan hareketle, bireylerin kariyer gelişimleri sürecindeki meslek tercihlerinde psikolojik (yetenek, zekâ, ilgi, kişilik özellikleri, mesleki değerler), sosyolojik (aile, sosyo-ekonomik sınıf), cinsiyet, politik ve ekonomik (Pişkin, 2013) gibi pek çok faktörün etkisi bulunmaktadır.

Bireyler bir meslek alanında edindiği bilgi ve beceriyi bir işe girerek göstermektedir. İş kavramı, bireylerin mesleki bilgi ve becerilerini uygulamaya koymasıyla ilgili bir kavramdır (Yeşilyaprak, 2013). Bu noktada, Super'in (1990) kariyer gelişimini yaşam boyu devam eden bir süreç olarak vurguladığı üzere, bireyler yaşamları boyunca iş/meslek değişikliği yapsalar bile mesleğin icrasına bağlı olarak iş ve çalışma kavramları bireylerin yaşamlarının büyük bir bölümünde yer almaktadır. Bireyin mesleki bilgi ve beceriyi edinerek iş arama, bulma ve işe girme çabaları kariyer gelişimi sürecinde tamamlaması gereken gelişim görevlerindedir (Yeşilyaprak, 2013). Ancak bireyin bulunduğu iş kadar o işin niteliği de önemlidir. Çünkü alan yazında iş ve çalışma yaşamının bireyin ruh sağlığıyla yakından ilişkili olduğu belirtilmektedir. Örneğin, Swanson (2012) yaptığı derlemede çalışmanın psikolojik sağlık ve iyi oluşu (yaşam kalitesi ve doyumunu) desteklediğini ilişkin sonuçlar ortaya

koymuştur. Blustein (2006) birçok işin, insanlarda psikolojik ve fiziksel olarak sıkıntı veren deneyimlere neden olduğunu, çeşitli sosyal baskı ve ötekileştirme biçimlerine maruz kalma, can sıkıntısı, bitkinlik ve diğer fiziksel ve ruhsal sıkıntı kaynaklarına neden olabildiğini belirtmiştir. Ayrıca toplumsal ve küresel büyümenin bir şekilde bireylerin psikolojik iyi oluşuna katkıda bulunacak düzgün ve sürdürülebilir işlere sahip olmalarına bağlı olduğuna işaret edilmiştir (Blustein ve diğerleri, 2017).

Çalışma ve işin bireylerin iyi oluşları üzerindeki bu etkilerine rağmen yukarıda bahsedilenlerle birlikte, son yıllarda küresel işgücünde sosyal ve ekonomik eşitsizlik, istikrarsızlık ve güvencesizlik seviyeleri artış göstermektedir (Benach ve diğerleri, 2016; Uluslararası Çalışma Örgütü [ILO], 2017). Bağlamsal faktörlerden etkilenen orta sınıf insanların küreselleşme, işsizlik, istihdamdaki azalma, güvencesiz çalışma ve hızlı teknolojik gelişmelerle değişen işgücü piyasasıyla birlikte hayatlarının giderek daha fazla kısıtlandığı belirtilmektedir (Blustein, 2013; Brynjolfsson & McAfee, 2014; Van Horn, 2014). Dünya genelinde nüfusun artması, makineleşmeyle birlikte insan gücüne olan ihtiyacın azalması, artan nüfusa rağmen istihdam oranlarında azalma vs. gibi faktörler insanların iş piyasasındaki hareket alanlarını kısıtlamakta ve iş veya meslek değişikliği yapma konusunda olumsuzluklara neden olabilmektedir (Avis, 2020). Bu durum işverenler açısından çalışanların haklarını koruma ve güçlendirme noktasında daha isteksiz davranmalarına neden olabilmektedir. Tüm bu kaygılardan hareketle Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO, 1999), insana yakışır iş anlamına gelen “decent work” kavramını tanımlamıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü’ne göre (ILO, 1999, s. 3) insana yakışır işin temel amacı, kadın ve erkeklerin özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onuruna uygun koşullarda insana yakışır ve üretken işler elde etme fırsatlarını teşvik etmektir. İnsana yakışır işe yönelik kavramsallaştırmalar, büyük ölçüde işsizlik ve kırılğan istihdam gibi küresel işgücü piyasasına odaklanan büyük ölçekteki bakış açılarına dayanmaktadır (Blustein ve diğerleri, 2016; Burchell ve diğerleri, 2014; ILO, 2017). Ancak insana yakışır işin bu tanımları, çoğu zaman insanların iş yaşamlarını deneyimleme veya anlamlandırma biçimlerini

yansıtmamaktadır (Sehnbruch ve diğeri, 2015; Standing, 2008). Bu kavram, çalışmanın sosyal kavramsallaştırmalarından işçi hak ve çıkarlarını göz ardı edebilecek piyasa odaklı tanımlara geçerek bu misyondan saptığı için eleştirilmiştir (Blustein ve diğeri, 2016; Burchell ve diğeri, 2014). Tüm bu kaygı ve eleştiriler doğrultusunda, Blustein'in (2006; 2013) insana yakışır işi psikolojik, ekonomik ve bağlamsal faktörler arasındaki ilişkilerin sonucu olarak değerlendiren Çalışma Psikolojisi Çerçevesine (Psychology of Working Framework) dayalı olarak Duffy vd. (Psychology of Working Theory, 2016) Çalışma Psikolojisi Kuramını geliştirmiştir. Bu araştırmanın da temelini oluşturan bu kurama ilgili alan yazın bölümünde detaylı olarak değinilmiştir.

Türkiye'de iş ve işsizlikle ilgili duruma bakıldığında, işsizlikle ilgili yeni yayımlanan rapora göre (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2023) Türkiye'de işsizliğin %10'un üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD, 2022) yayımladığı raporda Türkiye'de çalışma kalitesine yönelik kaygıları vurgulamıştır. Ayrıca Türkiye'de işgücünün sorunları arasında iş güvencesizliğinin yüksek olması, sınırlı iş sağlığı ve güvenliği, sosyal korumanın yetersiz olmasıyla beraber büyük kayıt dışı istihdam ve sınırlı işgücü piyasası gibi faktörler yer almaktadır (Işık ve diğeri, 2019). Tüm bunlar, Türkiye'nin içinde bulunduğu konumu gereği yaşadığı bölgesel ve küresel sorunlarla (örn. sığınmacılar, COVID-19 pandemisi, ekonomik sorunlar vs.) birlikte düşünüldüğünde sorunların etkilerini daha da derinleştirmektedir. Bu nedenle, Türkiye'de iş ve çalışmayla ilgili deneyimlerin insan hayatında psikolojik, ekonomik ve bağlamsal sonuçlarının değerlendirilmesi gereklilik haline gelmiştir.

Yukarıda sözü edilen gereklilik doğrultusunda Türkiye'de çalışan gençlerin iş ve çalışmayla ilgili beklenti ve deneyimleri arasındaki uyuma düzeyinin merak konusu olduğu söylenebilir. Konuyla ilgili yapılan bir araştırmada (İstanbul, 2020) gençlerin düzenli çalışma saatleri, düzenli maaşı ve tatil hakkı olan bir iş istedikleri ancak işe girdiklerinde düzensiz çalışma saatleri, ücretlerde düşüklük ve geçim sıkıntısı, yöneticilerle olumsuz ilişkiler ve tatil hakkının kullanılmaması gibi çeşitli sorunlarla karşılaştıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Bununla birlikte gençlerle ilgili yapılan bir diğer saha araştırmasında (Habitat, 2020) gençlerin iş bulmalarının önündeki engeller arasında ücret düşüklüğü, çalışma koşullarının zorluğu ve gerekli becerilere sahip olmadıkları düşüncelerinin yer aldığı vurgulanmıştır. Araştırmalar doğrultusunda gençlerin iş ve çalışmayla ilgili beklentileri arasında uygun ücret ve çalışma koşullarıyla birlikte gerekli bilgi ve beceriye sahip olmaları gösterilebilir. Bu noktada, iş yaşamındaki yetişkinler kadar gelecek işgücünü oluşturacak gençler için de insana yakışır iş ihtiyacına yönelik beklentilerin ön plana çıktığı söylenebilir.

Gelecekteki işgücünü oluşturacak gençler düşünüldüğünde Mesleki ve Teknik Eğitim (MTE) öğrencilerinin bu grup içerisinde yer aldığı söylenebilir. MTE'nin amaçlarından biri, bireylere belli bir iş alanında gerekli bilgi ve beceriyi kazandırarak onları iş dünyasına kazandırmaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2018). Öğrenciler seçtikleri alana ilişkin örgün veya yaygın MTE olarak tercihlerine bağlı olarak yükseköğretime devam etmekte veya istihdama katılmaktadır. Sarkees-Wircenski vd. (1995) MTE'nin temel amaçlarından birinin nitelikli ara eleman ihtiyacını karşılamak olduğunu belirtmiştir. MTE, gençleri işe hazırlamada, yetişkinlerin becerilerini geliştirmede ve ekonominin işgücü piyasası ihtiyaçlarına cevap vermede önemli bir rol oynamaktadır (Gelişli ve diğerleri, 2016). MTE kurumlarına devam eden öğrenciler, eğitim hayatları boyunca edindikleri bilgi ve becerileri okul ve sanayi iş birlikleri sayesinde kurumlarda yaptıkları staj aracılığıyla gösterebilmektedir. Bu sebeple MTE öğrencilerinin ilk iş deneyimleri çalışma geçmişleri olmasa bile yaptıkları staj aracılığıyla oluşabilmektedir.

Duffy vd. (2016), çalışma hayatında yer alan veya çalışma hayatında yer almak isteyen tüm bireylerin Çalışma Psikolojisi Kuramı çerçevesinde insana yakışır iş deneyimlerinin incelenmesinin gerekliliğine vurgu yapmıştır. Bu noktada, MTE öğrencilerinin yukarıda belirtildiği üzere son sınıfta yaptıkları staj aracılığıyla çalışma hayatıyla ilgili çeşitli deneyimlerinin oluştuğu söylenebilir. Ayrıca öğrencilerin uygulama dersleri ve stajlar aracılığıyla deneyimledikleri çalışma hayatı, gelecekteki çalışma hayatı ve insana yakışır işe yönelik deneyim ve beklentileri üzerinde etkili olabilir. Lent vd. (2011)

gelecekteki insana yakışır işe yönelik beklentilerin başarı sonuçlarıyla ilişkisinin önemine vurgu yapmıştır. Yani bireyin gelecekteki insana yakışır işe yönelik beklentileri başarılarını da etkileyebilmektedir. Tüm bu sebepler doğrultusunda, MTE öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır işe yönelik algılarının incelenmesi bir gereklilik olarak görülmüştür.

Duffy vd. (2016) Çalışma Psikolojisi Kuramının odak noktalarından birinin dezavantajlı gruplar (örn. sosyoekonomik düzey olarak düşük kesim, azınlık gruplar, işçi sınıfı, engelli bireyler, sığınmacılar, kadınlar vs.) olduğunu vurgulamıştır. Kurama göre mevcut kariyer gelişim kuramları, bireylerin kariyer gelişimi ve çalışmanın psikolojik temelli faktörlerini incelerken sosyal sermayeye yeterince erişimi olmayan dezavantajlı grupların iş temelli deneyimlerini yeterince açıklamamaktadır (Duffy ve diğerleri, 2016). Bu noktada, yukarıda vurgulandığı üzere gençlerin iş ve çalışmayla ilgili yaşadıkları düşük ücret, düzensiz çalışma saatleri, geçim sıkıntısı, tatil hakkının kullanılamaması (İstanbul, 2020), çalışma koşullarının zorluğu ve gerekli becerilere sahip olmama düşüncesi (Habitat, 2020) gibi pek çok sorun bulunmaktadır. Buna ek olarak, mesleki ve teknik liselerde öğrenim gören öğrenciler için ayrıca maddi yetersizlikler, öğrenci sayısının fazla olması (Günbayı & Tokel, 2014), güvensizlik, yetersizlik algısı ve ilgisizlik (Ergün, 2018), mezunların iş bulma olanaklarının düşük olması (Çelebi & Deliktaş, 2017), sosyokültürel yapıyla ilgili problemler (Ayaz & Karacan-Özdemir, 2021), bu okullara yönelik olumsuz algılar (İsmail & Abiddin, 2014; Kennedy ve diğerleri, 2017; Lamb, 2011) ve son olarak bu okulların sosyoekonomik açıdan dezavantajlı öğrencilerin (Oketch, 2007) ve topluma zarar verme potansiyeli olan öğrencilerin gittiği okullar olarak görülmesi (Buhelezi, 2018) gibi pek çok sorun bulunmaktadır. Tüm bunlardan hareketle, Duffy vd.'nin (2016) Çalışma Psikolojisi Kuramına dayanarak sosyoekonomik olarak dezavantajlı bölgelerde yer alan mesleki ve teknik liselere devam eden öğrenciler dezavantajlı bir grup olarak değerlendirilebilir. Özellikle, bu çalışmanın hedef kitlesi de olan, sosyoekonomik düzey olarak düşük bölgelerdeki liselerde eğitimine devam eden öğrenciler tüm bu sorunları daha derin bir şekilde yaşayabilmektedir.

Gençlerin yaşadığı ve yukarıda sıralanan pek çok sorunun yanına 2019 yılında başlayan COVID-19 pandemisi eklenmiştir. COVID-19 pandemisi dünya çapında eğitim, sağlık, iş ve sosyal hayat gibi pek çok alanda olumsuz etkilerini göstermiştir. Bu dönemle ilgili özellikle gençleri kapsayan araştırmalara bakıldığında gençlerin yetişkinlere göre daha çok stres (McGinty ve diğerleri, 2020; Pierce ve diğerleri, 2020) ve kaygı (ILO, 2020) yaşadıkları raporlanmıştır. Bunun yanında pandemi sürecinde gençlerin depresif belirtilerinde artış ve iyi oluş düzeylerinde ise azalma olduğu vurgulanmıştır (Evans ve diğerleri, 2021). Pandemi nedeniyle gençler uzaktan eğitime geçişle birlikte çevrimiçi derslere katılma, staj olanaklarının kısıtlanması ve iş kaybı gibi kariyer gelişimlerini etkileyen yeni durumlarla baş etmek zorunda kalmıştır (ILO, 2020). Ayrıca ILO (2021a) tarafından yayımlanan raporda bu süreçte gençlerin nitelikli eğitime erişmelerinin ve insana yakışır koşullara sahip bir iş bulma imkanlarının zorlaştığı ve bu nedenle genç işsizliği sorununun daha da derinleştiği belirtilmektedir. Gençlerin yaşadığı sorunların yanında COVID-19 pandemisinin eklenmesi ve beraberinde pek çok sorun getirmesi halihazırda yaşadıkları sorunları daha da derinleştirdiği söylenebilir.

Duffy vd. (2016), Çalışma Psikolojisi Kuramında bireyin çalıştığı işi aracılığıyla üç temel psikolojik ihtiyacını (hayatta kalma, sosyal katkı ve öz-belirleme ihtiyaçları) karşılama düzeyinin çalışmaktan duyacağı memnuniyet düzeyini etkileyeceğini varsaymaktadır. Yani bireyin çalıştığı işinin sağladığı şartlar aracılığıyla temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılama durumu onun çalışmaktan duyduğu memnuniyet düzeyini etkilemektedir. Kuram kapsamında insana yakışır iş kavramı temelinde yapılan araştırmalar daha çok çalışan yetişkin bireylerin iş temelli deneyimlerine odaklanmaktadır. Bu nedenle, kuram çerçevesinde staj veya çalışma deneyimi aracılığıyla bir süreliğine çalışma hayatı içinde yer almış veya eğitim hayatı sonrasında çalışma hayatında yer alacak olan bireylerle yapılmış olan çalışma sayısı sınırlıdır. Ancak alan yazında bireyin içinde bulunduğu bağlamın ve yaşam koşullarının gelecek yönelimini etkileyebileceği belirtilmektedir (Azaiza & Ben-Ari, 1997; Seginer & Schlesinger, 1998). Yani birey, içinde bulunduğu bağlam ve yaşam

koşullarına göre geleceğine ilişkin bir değerlendirme yapabilmekte ve buna göre gelecek beklentilerini şekillendirebilmektedir.

Gelecek beklentileri, kişinin gelecekteki bir yaşam seyrinin veya bazı belirli olayların gelecekte gerçekleşeceğine inanması anlamına gelmektedir (Seginer & Schlesinger, 1998, s. 52). Buna ek olarak ergen gelecek beklentileri, ergenlerin aile, sağlık, kariyer ve eğitim gibi belirli alanlarda gelecek beklentileriyle ilgili yönelimleridir (McWhirter & McWhirter, 2008). MTE öğrencilerinin ergen grubu olduğu düşünüldüğünde ergenlerin gelecek beklentisiyle ilgili yapılan çalışmalara göre Cunnien vd. (2009) ergenlerin çalışma deneyimlerinin öz-yetkinlik inançları üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu, Olaz (2003) ise bireyin öz-yetkinlik inançlarının gelecek beklentileriyle ilişkili olduğunu belirtmiştir. Bunun yanında ergenlerin yaşadıkları çevrenin özellikleri ve sosyoekonomik düzey (Lamm ve diğerleri, 1976; McCabe & Barnett, 2000; Spisma ve diğerleri, 2012), yoksulluk (Nurmi, 1991; Voydanoff & Donnaly, 1990), sosyal destek kaynakları (Dubow ve diğerleri, 2001; Kerpelman ve diğerleri, 2008; Nurmi, 1991), komşular (Stoddard & Pierce, 2015), kendilerine yönelik beklentiler ve sosyal normlar (Beal & Crockett, 2010) gibi pek çok faktörün gelecek beklentileri üzerinde etkisi olduğu vurgulanmaktadır. Araştırmalardan hareketle, ergenlerin gelecek beklentileri üzerinde psikolojik, bağlamsal ve ekonomik olmak üzere pek çok faktörün etkisi olduğu söylenebilir.

Ergenlerin gelecek beklentilerini etkileyen faktörlerin yanında onların gelecek beklentilerinin etkilediği faktörlerle ilgili araştırmalar yapılmıştır. Örneğin, öğrencilerin gelecekle ilgili iyimserliklerinin ve planlamalarının başarı düzeyleriyle ilişkili olduğu belirtilmiştir (Arbona, 2000; McWhirter & McWhirter, 2008). Catalano vd. (2004) tarafından yapılan başka bir çalışmada gelecekle ilgili olumlu inançların uzun vadeli amaç belirleme ve işle ilgili olumlu inançlarla yakından ilişkili olduğuna vurgulanmıştır. Ek olarak, ergenlerin eğitim beklentileri eğitimle ilgili başarıları (Messersmith & Schulenberg, 2008; Ou & Reynolds, 2008) ve mesleki beklentileri ise mesleki başarıları üzerinde anlamlı rol oynamaktadır (Armstrong & Crombie, 2000; Gottfredson, 1981). Tüm bu araştırmalardan

hareketle, ergenlerin gelecekleriyle ilgili olumlu beklentilere sahip olmaları özellikle sosyoekonomik düzey, aile, arkadaş, yaşanan çevrenin sunduğu kaynaklar, sosyal normlar, çalışma deneyimleri ve kendilerine yönelik beklentiler gibi pek çok dışsal faktörden etkilendiği ve sahip oldukları gelecek beklentilerinin gelecek başarıları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu nedenle, ergen gelecek beklentileri bu çalışmanın bağımlı değişkeni olarak ele alınmıştır.

Kuramda (Duffy ve diğerleri, 2016) vurgulanan bir diğer nokta ise bireyin çalıştığı işi aracılığıyla üç temel psikolojik ihtiyacını (hayatta kalma ihtiyaçları, sosyal katkı ve öz belirleme) karşılama düzeyinin iyi oluş düzeyini etkileyeceği varsayımdır. Yani bireyin çalıştığı işinin sağladığı şartlar aracılığıyla temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılayabilme durumu onun iyi oluş düzeyini etkilemektedir. Kuram çerçevesinde konuyla ilgili yapılan araştırmaya göre düşük ücretli çalışanlarda insana yakışır iş ile psikolojik sağlık arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiş ve üç psikolojik ihtiyacın da bu ilişkiye anlamlı olarak aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır (Duffy ve diğerleri, 2019). Amerikan Psikoloji Derneği (APA, 2020) tarafından 3500 çalışan yetişkinle yapılan araştırmada iş yükünün fazla olması ve iş güvencesinin eksik olması gibi faktörler nedeniyle katılımcıların %78'inin düzenli olarak stres yaşadıkları ve %20'sinin psikolojik sağlıklarının bir önceki yıla göre daha kötü olduğunu belirtilmiştir. Bununla beraber, bireyin iyi oluş düzeyi kapsamında öznel iyi oluşunu ele alan çalışmalar bulunmaktadır. Conigliaro (2021) işin bireyin hayatında önemli bir deneyim olduğunu ve öznel iyi oluşla sıkı bir şekilde bağlantılı olduğuna dikkat çekmiştir. Ek olarak, işinde mutlu olan bireylerin yaşamlarında da mutlu olduklarını ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır (Duffy, Allan ve diğerleri, 2013; Judge & Watabane, 1993). Konuyla ilgili yapılan uluslararası araştırmalar, yoksulluk seviyesi en yüksek olan ülkelerin aynı zamanda iyi oluş seviyelerinin de en düşük ülkeler olduğunu göstermektedir (Diener ve diğerleri, 2015; Marks ve diğerleri, 2006). Kuram çerçevesinde iyi oluşu dahil eden çalışmalar iyi oluşu daha çok yaşam doyumu boyutuyla ele almaktadır (örn. Büyükgoze-Kavas, 2015; Duffy, Bott ve diğerleri, 2013; Kozan ve diğerleri, 2019; Masdonati ve diğerleri,

2019; Vignoli ve diğeri, 2020). Bu nedenle bu çalışmada da insana yakışır işin iyi oluşa yönelik sonuç değişkeni olarak yaşam doyumu ele alınmıştır. Türkiye’de yapılan çalışmalara bakıldığında; kariyer uyumluluğu ve insana yakışır iş değişkeniyle yaşam doyumu arasında (Kozan ve diğeri, 2019), kariyer uyumluluğu ve çalışma iradesiyle yaşam doyumu arasında (Buyukgoze-Kavas ve diğeri, 2015) anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Tüm bu çalışmalardan hareketle, bu çalışmanın bir diğeri bağımlı değişkeni olarak yaşam doyumu ele alınmıştır.

Çalışma Psikolojisi Kuramı çerçevesinde insana yakışır işin ergenlerin çalışma ve iş yaşamına yönelik beklentileri ile yaşam doyumlarını yordama beklentisine ek olarak, insana yakışır işi de yordayacağı öngörülen bazı psikolojik yapılara işaret edilmektedir. Bunlardan ilki olan çalışma iradesi kuramda yer alan psikolojik yapılardan biri olarak değerlendirilmektedir (Duffy ve diğeri, 2016). Bu yapı, bireyin mesleki seçim aşamasında karşılaştığı kısıtlılıklara rağmen tercih yapabilmek için algıladığı kapasitesidir (Duffy, Diemer, Perry ve diğeri, 2012). Yani çalışma iradesi yüksek olan bireylerin yaşadığı kısıtlılıklara rağmen tercih yapabilme kapasitelerinin yüksek olacağı söylenebilir. Konuyla ilgili yapılan araştırmalar çalışma iradesinin algılanan kariyer engelleri (Duffy, Diemer & Jadidian, 2012), yetkinlik inançları (Atabey, 2020; Cunnien ve diğeri, 2009; Michael, 2019; Olaz, 2003) ve yaşam doyumuyla (Allan ve diğeri, 2023; Buyukgoze-Kavas ve diğeri, 2015, Duffy, Bott, Torrey ve diğeri, 2013; Kozan ve diğeri, 2019; Masdonati ve diğeri, 2019; Van Nguyen ve diğeri, 2021; Vignoli ve diğeri 2020) arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanında, Duffy vd. (2016) bağlamsal anlamda daha fazla kısıtlılık yaşayanların çalışma iradelerinin olumsuz etkilenebileceğini ve dolayısıyla insana yakışır iş bulma olasılıklarının azalacağından bahsetmektedir. Sonuç olarak, araştırmalardan hareketle ve MTE öğrencilerinin yaşadıkları kısıtlılıklar göz önünde bulundurulduğunda öğrencilerin kısıtlılıklara rağmen algıladıkları mesleki tercih yapabilme kapasitelerinin gelecekteki insana yakışır iş algıları, iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri

ve yaşam doyumu düzeyleri üzerinde etkili olabileceğini düşünülmüştür. Bu sebeple araştırmanın bağımsız değişkenlerinden biri olarak çalışma iradesi ele alınmıştır.

Kuram çerçevesinde insana yakışır işi yordaması beklenen bir diğer psikolojik faktör kariyer uyumluluğudur. Kariyer uyumluluğu psikolo-sosyal bir yapı olarak değerlendirilmektedir (Savickas, 2002). Bu yapı bireyin mesleki gelişim görevleri ve okul yaşamından iş hayatına geçiş süreçlerinde karşılaşılabileceği olası zorluklar ve engellere karşı başa çıkabilme becerilerini içermektedir (Savickas, 2013). Kariyer uyumluluğu dört adet yapıdan oluşmaktadır: ilgi (gelecekle ilgili olma, geleceğe yönelme), kontrol (kariyer kararları üzerinde kontrol duygusuna sahip olma ve kararlılıkla ilgili becerilere sahip olma), merak (kendini tanıma ve kariyer alternatiflerini keşfetme) ve güven (kariyer kariyer engelleri ile başa çıkabilmeye yönelik özyeterlilik becerileri) (Porfeli & Savickas, 2012). Kariyer uyumluluğunun bireyin şimdiki ve gelecekteki kariyer yaşamına ilişkin tutumlarını olumlu etkileyebileceği belirtilmektedir (Duffy ve diğerleri, 2016). Konuyla ilgili ergenlerle yapılan boylamsal bir araştırma (Negru-Subtirica & Pop, 2016) ergenlerin kariyer uyumluluğu düzeylerinin arttıkça geleceğe uyum sağlama düzeylerinin ve gelecekteki mesleki yaşamlarına yönelik iyimserliklerinin arttığını ortaya koymuştur. Diğer araştırmalarda ise kariyer uyumluluğunun geleceğe yönelik umut ve iyimserlik (Santilli ve diğerleri, 2016), gelecekte olumlu beklentiler (Öncel, 2014; Wilkins ve diğerleri, 2014; Zacher, 2014) ile arasında olumlu ve anlamlı ilişkilerin olduğu belirtilmektedir. Bunun yanında Hirschi (2009) kariyer uyumluluğunun gençleri önemli kariyer kararları vermeleri için geleceğe hazırlamada, gerçekçi ve uyumlu kariyer hedefleri belirlemelerinde ve yaşam doyumlarını arttırmada önemli bir faktör olduğunu vurgulamaktadır. Konuyla ilgili yapılan diğer araştırmalar (Akkermans ve diğerleri, 2018; Ginevra ve diğerleri, 2018; Hirschi, 2009; Santilli ve diğerleri, 2017; Santilli ve diğerleri, 2020; Zeng ve diğerleri, 2022) ergenlerin kariyer uyumluluğu düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki olumlu ve anlamlı ilişkileri tespit etmiştir. Alan yazından özetle, ergenlerin kariyer uyumluluğu arttıkça geleceğe yönelik olumlu algı ve inançlar geliştirme eğilimleri ve yaşam doyumları düzeyleri artış

göstermektedir. Ayrıca Çalışma Psikolojisi Kuramında (Duffy ve diğerleri, 2016) bireyin kariyer gelişimi sırasında karşılaştığı sorunlarla baş etme düzeyinin yüksek olmasının (kariyer uyumluluğunun yüksek olması) insana yakışır şartlarda bir iş bulma ve bu şartları koruma eğilimini artırdığını belirtilmektedir. Bu sebeple kariyer uyumluluğu bu çalışmanın bir diğer bağımsız değişkeni olarak ele alınmıştır.

İlgili alan yazından hareketle, MTE öğrencilerinin deneyimledikleri kısıtlılıklara rağmen algıladıkları mesleki tercih yapabilme kapasitelerinin (çalışma iradesi) ve mesleki gelişim görevlerini yerine getirmede sahip oldukları başa çıkma becerilerinin (kariyer uyumluluğu) gelecekteki insana yakışır işe yönelik algılarını etkileyebileceği düşünülmektedir. Ayrıca öğrencilerin gelecekteki insana yakışır işe yönelik algılarının temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik inançlarından hareketle iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri ve yaşam doyumu düzeyleri üzerinde etkili olabileceği öngörülmektedir. Son olarak, öğrencilerin çalışma iradesi düzeyleri ve kariyer uyumlulukları ile iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri ve yaşam doyumları arasında anlamlı ilişkiler olabileceği düşünülmektedir. Sonuç olarak bu çalışmada, Duffy vd.'nin (2016) Çalışma Psikolojisi Kuramına dayalı olarak sosyoekonomik düzey olarak düşük bölgelerdeki mesleki ve teknik liselere devam eden öğrenciler dezavantajlı bir grup olarak değerlendirilmiş ve bu öğrenciler üzerinde insan yakışır işin yordayıcı ve sonuç değişkenlerine yönelik bir model test edilmiştir. Modelin yordayıcı değişkenleri çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu, aracı değişkeni gelecekteki insana yakışır iş algısı ve sonuç değişkenleri iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri ve yaşam doyumudur.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Türkiye’de genç işsizliğiyle ilgili yayımlanan rapora göre (TÜİK, 2023) Türkiye’de 15-24 yaş arası genç işsizliğinin %19.1 olduğu tespit edilmiştir. Mesleki ve teknik lise mezunlarının işsizlik oranı %11.3 ve istihdam oranı %59.5 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2023). Sonuçlara bakıldığında MTE’den mezun olup iş hayatına atılanların istihdam

oranlarının %50'nin üzerinden olduğu gör÷lmektedir. Bunun yanında MEB (2020) tarafından yapılan araştırmada MTE mezunlarının yaklaşık %18'inin geçmişte çalıştığı ve yine yaklaşık %18'inin halen çalışmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan hareketle, MTE mezunlarının b÷y÷k bir kısmının eğitim hayatlarından sonra iş g÷c÷ piyasası içinde yer aldığı s÷ylenebilir. Bu noktada MTE, ğrencilerin iş d÷nyasındaki becerilerini geliştirmeye y÷nelik eğitim fırsatları sağlayarak sosyoekonomik açıdan dezavantajlı b÷lgelerde bulunan bireylerin istihdam edilmesine yardımcı olabilir (Gautam ve diğerleri, 2018; Vandekinderen ve diğerleri, 2018). Ayrıca MTE, ğrencilerin akademik ve mesleki becerilerini geliştirmekle birlikte istihdam olasılığını artırarak dezavantajlı b÷lgelerde yoksulluğu azaltma potansiyeline sahiptir (Alcock, 1997).

Mesleki ve teknik liseye devam eden öğrenciler yukarıda belirtildiği üzere seçtikleri alana uygun bir iş yerinde staj yapmaktadır (MEB, 2018). Bu kurumlarda eğitim g÷ren öğrenciler yaptıkları staj aracılığıyla iş yaşamını tecr÷be etmekte ve bu sayede iş yaşamına dair tutumları şekillenebilmektedir. Bu noktada öğrencilerin staj s÷resince çalışma koşulları aracılığıyla insana yakışır iş kavramına y÷nelik ilk algılarının olduğu s÷ylenebilir. Duffy vd. (2016) alışma Psikolojisi Kuramıyla ilgili; finansal ve sosyal sermayeye erişim d÷zeyleri ne olursa olsun, çalışan ve çalışmak isteyen herkesin çalışma hayatını anlamak için uygun bir araç olarak değerlendirilebileceğini ve ILO (1999) tarafından kavramsallaştırılan insana yakışır işle (decent work) ilgili psikolojik temelli araştırmaların yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanında T÷rkiye'de yapılan araştırmaların kuramla ilgili çalışan sınıfa (B÷y÷kg÷ze-Kavas & Autin, 2019; olakoğlu & Toygar, 2021; Işık ve diğerleri, 2019; Kozan ve diğerleri, 2019) ve üniversite ğrencilerine (Keser & B÷y÷kg÷ze-Kavas, 2021) odaklandığı gör÷lmüş, literatürde MTE alan öğrencilerle ilgili yapılan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca Duffy vd. (2016) alışma Psikolojisi Kuramının, insanların çalışma hayatlarını geliştirirken bağlamalarını ve içsel psikolojik kaynaklarını nasıl kullandıklarına dair zg÷n bir resim yakalamaya çalıştığını ve kuramın farklı k÷lt÷rel bağlamalarda (dezavantajlı gruplar gibi) nasıl işlediğinin test edilmesinin gerekliliğini vurgulamıştır. MTE alan

öğrencilerin yaşadıkları ve yukarıda sıralanan sorunlar göz önünde bulundurulduğunda sosyoekonomik açıdan dezavantajlı bölgelerdeki okullarda eğitimlerine devam eden öğrencilerin Duffy vd. (2016) tarafından vurgulanan dezavantajlı gruplar arasında yer alabilecekleri görülmektedir.

On birinci Kalkınma Planında vasıflı insan gücü ihtiyacını karşılamak amacıyla MTE'nin bu ihtiyacı karşılamasına yönelik güçlendirilmesinin, toplumdaki olumsuz algısının değiştirilmesinin, ücretlerde düzenleme yapılarak öğrencilerin istihdamına öncelik verilmesinin ve işgücü piyasasına girme ve kalmada dezavantajlı grupların yaşadıkları sorunlara çözümler geliştirmenin önemine vurgu yapılmıştır (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019). Bu doğrultuda MEB (2018), MTE'nin ulusal ve uluslararası meslekî yeterliğe, meslek ahlâkına ve meslekî değerlere sahip, yenilikçi, girişimci, üretken, ekonomiye değer katan ehil iş gücü yetiştirmeyi amaçladığını belirtmiştir. On birinci Kalkınma Planı ve MEB'in amaçları doğrultusunda, Türkiye'de MTE'nin öneminin artan bir şekilde devam ettiği söylenebilir. Çalışma Psikolojisi Kuramı, bağlamsal kısıtlamaları daha fazla olan bireylerin sınırlı kaynaklara, düşük düzeyde çalışma iradesine ve insana yakışır işe kısıtlı erişime sahip olma olasılıklarının daha yüksek olabileceğini önermektedir. Benzer şekilde, Işık vd. (2019) daha büyük ekonomik zorluklara ve ötekileştirilme deneyimlerine sahip insanların irade hissetme, uyum sağlama olasılıkları daha düşük ve bunun sonucu olarak da insana yakışır iş bulma olasılıklarının daha düşük olabileceğini vurgulamışlardır. Buna ek olarak, Duffy vd. (2016) kariyer uyum yeteneği daha yüksek olan bireylerin insana yakışır işe girme olasılıklarının daha yüksek olabileceğini vurgulamıştır. Bu noktada, MTE öğrencilerinin mezun olduktan sonra doğrudan istihdamına öncelik verilmesi ve bu alanın güçlendirilmesinin planlanması nedeniyle (MEB, 2018; Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019) öğrencilerin eğitim süreleri boyunca insana yakışır işe erişmeye yönelik algılarının incelenmesi MTE sisteminin iyileştirilmesi ve güçlendirilmesine yönelik katkılar sağlayabilecektir.

Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR), bireyi merkeze alan bir yaklaşımla bireyin iyi oluşunu desteklemeyi amaçlamaktadır (Corey, 2012). Çalışma Psikolojisi Kuramı, bireyin iyi oluşunu desteklemede insana yakışır işe sahip olmasının önemine vurgu yapmaktadır (Duffy ve diğerleri, 2016). Bunun yanında, çalışma kavramının ruh sağlığının önemli bir unsuru olduğu vurgulanmaktadır (Blustein, 2013). Bu bağlamda, bu araştırmanın odağı olan MTE öğrencilerinin insana yakışır işe yönelik algılarının incelenmesi aracılığıyla psikolojik danışmanlar, uygulamalarında insana yakışır iş ilkelerini göz önünde bulundurarak MTE öğrencilerinin değerleriyle uyumlu kariyerleri sürdürmelerine, iyi oluşlarını koruma ve geliştirmelerine ve yaşam doyumlarına katkıda bulunmalarına yardımcı olabilecektir. Ayrıca, insana yakışır iş kavramının bileşenlerinin (ILO, 2021b) okul psikolojik danışmanlığında öğrencilerin akademik, sosyal duygusal ve kariyer alanlarında gelişimlerini desteklemeye yönelik benimsenen bütüncül yaklaşımla (MEB, 2020a) uyumlu olduğu söylenebilir. Okul psikolojik danışmanları tarafından öğrencilerin akademik başarılarının yanı sıra kariyer gelişimlerinin de dikkate alınmasının önemi vurgulanmaktadır (MEB, 2020a). Psikolojik danışmanlar, bu çalışmanın bulguları tarafından ortaya konulabilecek olan MTE öğrencilerinin insana yakışır işe yönelik algılarının yordayıcıları ve sonuçlarını dikkate alarak öğrencilerin insana yakışır işe erişimlerine, dolayısıyla da kariyer gelişimlerine ve iyi oluşlarına katkıda bulunacak faktörleri uygulamalarına entegre edebilirler. Bu noktada, kuram tarafından da önerildiği üzere insana yakışır işe erişimi destekleyebilecek psikososyal faktörleri (çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu gibi) güçlendirici çalışmalar gerçekleştirebilirler.

Okul psikolojik danışmanlarının, okulda öğrencilere karşı etik açıdan bireysel farklılıklara saygı, eşitlikçi, öğrencilerin iyi oluşlarını desteklemek ve onların çıkarlarını en uygun şekilde savunmak gibi çeşitli sorumluluklara sahip olduğu belirtilmektedir (Türk Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Derneği, 2021). İnsana yakışır iş ilkelerine detaylı bakıldığında işyerinde eşitlik, saygı ve insan onurunu ele aldığı için (ILO, 1999) PDR'nin etik ilkeleriyle uyumlu olduğu söylenebilir. İnsana yakışır iş, eşitlik ve sosyal adalet ilkeleriyle

yakından bağlantılı olarak adil muamele, eşit fırsatlar ve kapsayıcı çalışma ortamlarını içermektedir (Blustein, 2013; ILO, 1999). Bu kavramı sosyoekonomik açıdan dezavantajlı bölgelerde bulunan okullarda eğitimlerine devam eden MTE öğrencilerinin bakış açılarından incelemek psikolojik danışmanların sistemsel engelleri (örn. Ayaz & Karacan-Özdemir, 2021; Günbayı & Tokel, 2014) ele almasına, kariyer fırsatlarına eşit erişimi savunmasına ve öğrencilerin staj aracılığıyla iş dünyasını tanımalarına olanak sağlayabilecektir. MTE yöneticiler, okul psikolojik danışmanları, öğretmenler, ebeveynler, işverenler ve sanayi kuruluşları olmak üzere çeşitli paydaşlarla iş birliğini içermektedir. İnsana yakışır iş kavramını MTE'ye dahil etmek, okul psikolojik danışmanlığı açısından öğrencilere adil muameleye, güvenli çalışma koşullarına, öğrencilerin kariyer hedefleriyle uyumlu beceri gelişimine öncelik veren ve iş temelli öğrenmeleri içeren staj fırsatlarını kapsayan okul-sanayi iş birliği yapılmasına olanak sağlayabilecektir.

Kariyer psikolojik danışmanlığı, işgücü piyasası dinamikleri ve eğilimleri hakkında derin bir anlayış gerektirmektedir (Savickas, 2015). İnsana yakışır işin; iş güvenliği, adil ücret ve güvenli çalışma koşulları gibi çeşitli faktörleri kapsayan yapısının (Duffy ve diğerleri, 2016) işgücü piyasasının önemli bir yönü olduğu söylenebilir. Kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik çalışmaların okullarda okul psikolojik danışmanları tarafından yürütüldüğü düşünüldüğünde, okul psikolojik danışmanları bunları göz önünde bulundurarak öğrencilerin değişen ve gelişen iş dünyasında kendilerine uygun ve insana yakışır iş koşullarına sahip olanakları keşfetmelerine destek olabilecektir. Ek olarak, alan yazında insana yakışır işin yüksek düzeyde iş doyumunu ilişkili olduğu belirtilmektedir (Işık ve diğerleri, 2019; Kozan ve diğerleri, 2019). Okul psikolojik danışmanları MTE'de insana yakışır çalışma ilkelerini teşvik ederek öğrencilerin kariyer tercihlerinde iş doyumunu, iş-yaşam dengesi ve yaşam doyumunu dikkate almanın önemini anlamalarına destek olabilecektir. Ayrıca özellikle Dördüncü Endüstri Devrimiyle (Schwab, 2017) beraber iş dünyası değişmeye ve gelişmeye devam ederken, MTE öğrencilerini geleceğin işgücüne hazırlamanın önemli bir konuma geldiği söylenebilir. İnsana yakışır iş ilkelerini kariyer

psikolojik danışmanlığına entegre etmek, öğrencilerin işin değişen doğasını anlamalarına ve bilinçli kariyer seçimleri yapmalarına olanak sağlayabilecektir. Kariyer psikolojik danışmanları, öğrencilerin insana yakışır işe öncelik veren kariyerleri sürdürmeleri için bilgi ve beceriler edinmelerine destek olarak, gelecekte sürdürülebilir ve tatmin edici bir iş gücünün oluşturulmasına katkıda bulunabilir.

Tüm bunlardan hareketle, bu araştırmada MTE öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algılarıyla ilişkili yordayıcı ve sonuç değişkenlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bunun için öncelikle, bu çalışmada gelecekteki insana yakışır iş algısı ve çalışma iradesini ölçmeyi amaçlayan iki ölçeğin Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencileri üzerinde psikometrik özellikleri test edilmiştir. Ardından, öğrencilerin gelecekteki insana yakışır işe yönelik algılarının yordayıcı ve sonuç değişkenlerini belirlemek amacıyla Çalışma Psikolojisi Kuramına dayalı bir model sınanmıştır. Bu model kapsamında, çalışma iradesi ve kariyer uyum yetenekleri insana yakışır işin yordayıcıları olarak ele alınmış olup bu değişkenler arasındaki doğrudan ilişkiler incelenmiştir. Ayrıca, gelecekteki insana yakışır işin sonuç değişkenleri olarak MTE alan lise öğrencilerinin iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri ve yaşam doyumu düzeyleri incelenmiştir. Test edilen model bir bütün olarak ele alındığında, MTE alan lise öğrencilerinin çalışma iradesi ve kariyer uyum yetenekleri ile iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri ve yaşam doyumları arasındaki ilişkide gelecekteki insana yakışır iş algısının aracı rolü incelenmiştir.

Araştırma Problemi

Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algıları ile çalışma iradesi düzeyleri, kariyer uyum yetenekleri, iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiler nasıldır?

Alt Problemler

1. Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencileri üzerinde psikometrik özellikleri sınanan Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı mıdır?
2. Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencileri üzerinde psikometrik özellikleri sınanan Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formu geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı mıdır?
3. Çalışma iradesi ve kariyer uyum yeteneği ile iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri arasındaki ilişki istatistiksel açıdan anlamlı mıdır?
4. Çalışma iradesi ve kariyer uyum yeteneği ile yaşam doyumu değişkenleri arasındaki ilişki istatistiksel açıdan anlamlı mıdır?
5. Gelecekteki insana yakışır iş algısı ile iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri arasındaki ilişki istatistiksel açıdan anlamlı mıdır?
6. Gelecekteki insana yakışır iş algısı ile yaşam doyumu arasındaki ilişki istatistiksel açıdan anlamlı mıdır?
7. Çalışma iradesi ve kariyer uyum yeteneği değişkenleri ile gelecekteki insana yakışır iş algısı değişkeni arasındaki ilişki istatistiksel açıdan anlamlı mıdır?
8. Gelecekteki insana yakışır iş algısı, çalışma iradesi ile iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri değişkenleri arasındaki ilişkiye istatistiksel açıdan anlamlı olarak aracılık etmekte midir?
9. Gelecekteki insana yakışır iş algısı, çalışma iradesi ile yaşam doyumu değişkenleri arasındaki ilişkiye istatistiksel açıdan anlamlı olarak aracılık etmekte midir?

10. Gelecekteki insana yakışır iş algısı, kariyer uyum yetenekleri ile iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri değişkenleri arasındaki ilişkiye istatistiksel açıdan anlamlı olarak aracılık etmekte midir?

11. Gelecekteki insana yakışır iş algısı, kariyer uyum yetenekleri ile yaşam doyumu değişkenleri arasındaki ilişkiye istatistiksel açıdan anlamlı olarak aracılık etmekte midir?

Sayıtlılar

Ölçme araçlarının uygulandığı sırada sınıfta bulunan katılımcıların birbirlerinin yanıtlarını etkilemediği varsayılmıştır.

Katılımcıların kendilerine uygulanan ölçme araçlarını içtenlikle ve kendilerini doğru yansıtabilecek yanıt verdiği varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Bu çalışmanın sonuçları, kullanılacak ölçme araçlarının ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

Bu araştırmada ele alınan bireysel ve çevresel değişkenler, Kişisel Bilgi Formunda sunulan anket sorularıyla sınırlıdır.

Tanımlar

İnsana Yakışır İş

İnsana yakışır iş kavramı psikolojik açıdan, bireylerin çalışma hayatlarında ILO (2021b) tarafından ana hatlarıyla belirtilen kriterleri ne derece iyi karşıladığına dair deneyimleridir (Blustein ve diğerleri, 2016; Duffy ve diğerleri, 2016).

Gelecekteki İnsana Yakışır İş

Bireylerin gelecekteki insana yakışır şartlarda işe erişimlerine yönelik algılarıdır (Kim ve diğerleri, 2019).

Çalışma İradesi

Kişinin engellere rağmen mesleki tercihler yapmaya yönelik algıladığı kapasitesidir (Duffy, Diemer, Perry ve diğerleri, 2012).

Kariyer Uyum Yeteneği

Kişinin mesleki gelişim görevleri, kariyer geçiş süreçleri ve iş kaybı gibi travmaları başarıyla yönetmesini sağlayan başa çıkma stratejileridir (Savickas, 1997).

Yaşam Doyumu

Kişinin kendi seçtiği kriterlere göre yaşam kalitesinin genel bir değerlendirmesidir (Diener ve diğerleri, 1985).

Ergen Gelecek Beklentileri

Ergenlerin aile, sağlık, kariyer ve eğitim gibi belirli alanlarda gelecek beklentileriyle ilgili yönelimleridir (McWhirter & McWhirter, 2008).

Bölüm 2

Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar

Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim

Mesleki ve teknik eğitim (MTE), bireylere belirli iş alanlarında gerekli bilgi ve beceriyi kazandırarak ekonominin hedefleri ve iş dünyasının talepleri doğrultusunda meslekleri için gerekli beceri, yetenek ve yetkinlikleri kazandırmayı amaçlamaktadır (MEB, 2018). Bu doğrultuda, MTE kurumları, belirli bir işle ilgili pratik bilgi ve becerilere sahip (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu [UNESCO], 2012) nitelikli ara eleman ihtiyacını karşılamak (Sarkees-Wircenski ve diğerleri, 1995) amacıyla kurulmuştur. Bu kapsamda nitelikli personel yetiştirmek için okullar ve sanayi arasındaki iş birliklerinin geliştirilmesi gerekli hale gelmiştir (Rojewski, 2002). MTE, gençlerin gelecekteki iş yaşamlarıyla ilgili onları işe hazırlamada, becerilerini geliştirmede ve işgücü piyasası ihtiyaçlarına cevap vermede önemli bir yere sahiptir (Gelişli ve diğerleri, 2016). Bu sebeple MTE'nin nitelikli ara eleman yetiştirme amacıyla potansiyel çalışan sınıfını içinde barındırdığı için öğrencilerin okul hayatından iş gücü piyasasına katılması ve uyum sağlaması (school to work transition) açısından eğitim ile iş gücü piyasası arasında bir köprü görevine sahiptir.

Türkiye’de MTE örgün eğitim yoluyla Mesleki Eğitim Merkezlerinde, Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde ve Özel Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde; yaygın eğitim yoluyla ise Mesleki Açık Öğretim Liselerinde verilmektedir (MEB, 2018). Günümüzde MTE veren 4500’den fazla kurum, bu kurumlarda eğitimlerine devam eden 1 milyon 800 binden fazla öğrenci bulunmaktadır (MEB, 2023). Mesleki Eğitim Merkezlerine en az ortaokul veya imam hatip ortaokulu mezunu olan herkes 47 farklı alanda istediğine başvurabilmektedir (MEB, 2023). Bu merkezlerde mesleki eğitimlerine devam eden öğrenciler haftada bir gün okulda teorik eğitim almakta, dört gün ise çalıştıkları işletmelerde pratik eğitim almaktadır. Mesleki Eğitim Merkezleri bünyesindeki öğrencilere üç yıl çıraklık eğitimi verilir ve üç yılın sonunda kalfalık sınavına girip başarılı olan öğrencilere kalfalık belgesi verilmektedir.

Öğrenciler bir yıl süren kalfalık eğitiminin ardından ustalık sınavına girerek başarılı oldukları takdirde ustalık belgesi alırlar. Ustalık belgesinin yanında lise diploması almak isteyen öğrenciler MEB tarafından belirlenen fark derslerini tamamlamakla yükümlüdür (MEB, 2022). Ülkemizde Mesleki Eğitim Merkezlerinde öğrenimine devam eden yaklaşık 250 bin öğrenci bulunmaktadır (MEB, 2023). MTE veren bir başka kurum olan Mesleki Açık Öğretim Lisesi en az ilkokulda düzeyinde mezun olan bireylere ve örgün öğretim süreci içerisindeyken süreç dışına çıkan bireylere mesleki eğitim vermeyi amaçlamaktadır (MEB, 2013; MEB, 2020b). Bu kurumda öğrenim gören öğrenciler mesleki eğitimle ilgili uzaktan ve yüz yüze dersler alarak gerekli kredi sayısını tamamlamak durumundadır. Kredilerini tamamlayan öğrencilerin ilgili sınavlardan başarılı oldukları takdirde mezun olmaktadır (MEB, 2013). Ülkemizde bu kurumda öğrenimine devam eden yaklaşık 72 bin öğrenci bulunmaktadır (MEB, 2023).

Ülkemizde MTE veren en yaygın kurumlar ise Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleridir. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerine yaklaşık olarak 1 milyon 400 bin öğrenci devam etmektedir (MEB, 2023). Ortaokul kademesini tamamlayan öğrenciler eğitim bölgesi ve sınavsız mahalli yerleştirme sistemine göre ikamet ettikleri bölgelerdeki Anadolu meslek programı veya Mesleki eğitim merkezi programını tercih edebilirler (MEB, 2020b). Anadolu teknik programını tercih etmek isteyen öğrenciler merkezi sınavla Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerine yerleşmektedir. Bir Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde aynı anda Anadolu meslek, Anadolu teknik programları ve Ustalık programı açılabilir (MEB, 2020b). Anadolu meslek programı bir mesleğe yönelik bilgi ve becerilerin yanında genel bilgi derslerini içermekte; Anadolu teknik programında bir mesleğe yönelik genel bilgi ve becerilerin yanında 4 yıl boyunca ağırlıklı matematik, fizik, kimya ve biyoloji derslerini yer almaktadır (MEB, 2018). Bu liselerde 9. sınıf öğrencilerine ustalık programı hariç genel ortaöğretim ortak programı uygulanmaktadır.

Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerine devam eden öğrenciler 9. sınıfın başında 47 farklı alandan birini tercih etmek durumundadır (MEB, 2023). Öğrencilerin alan seçtikten

sonra 9. sınıfın sonunda veya 10. sınıfın başında bu alanı değiştirme hakları bulunmaktadır (MEB, 2018). Alan seğen öğrenciler 9. sınıfta ortak programla ilgili eğitim aldıktan sonra 10. sınıftan itibaren mezun olana kadar seçtikleri alana yönelik eğitimlerine devam etmektedir. Öğrenciler 9, 10 ve 11. sınıflarda genel program ve seçtikleri alana ilişkin okulda teorik ve uygulamalı eğitimler görmektedir. Bunun ardından 12. sınıfta ise haftada 1 veya 2 gün okulda teorik eğitim almakta; 3 veya 4 gün ise iş başında beceri eğitimi görmekte ve staj yapmaktadır (MEB, 2018). MTE'nin ardından öğrenciler mezun olup tercihlerine göre istihdama katılmakta veya yükseköğretim kurumlarında öğrenimlerine devam etmektedir.

Öğrenciler tarafından tercih edilen alanlar detaylı incelendiğinde özellikle birkaç alanın yoğun olarak tercih edilmesi nedeniyle bu alanların öğrenci sayısı açısından ön plana çıktığı görülmektedir. MEB (2023) verilerine göre öğrenciler tarafından en çok tercih edilen ilk üç alan Elektrik-Elektronik Teknolojisi (yaklaşık 170 bin öğrenci), Bilişim Teknolojileri (yaklaşık 160 bin öğrenci) ve Sağlık Hizmetleridir (yaklaşık 140 bin öğrenci). En az tercih edilen son üç alan ise Kimya Teknolojisi (yaklaşık 20 bin öğrenci), İnşaat Teknolojisi (yaklaşık 19 bin öğrenci) ve Pazarlama ve Perakendedir (yaklaşık 17 bin öğrenci). Bu verilere çalışmanın yapıldığı il olan Ankara özelinde bakıldığında ise yaklaşık 100 bin öğrencinin MTE'ye devam ettiği görülmektedir (MEB, 2023). Ankara'da öğrenciler tarafından en çok tercih edilen ilk üç alan değişmemekte ancak son üç alan Moda Tasarım Teknolojileri, Biyomedikal Cihaz Teknolojileri ve Pazarlama ve Perakende olarak sıralanmaktadır. Özet olarak, Türkiye'de yaklaşık 2 milyona yakın MTE öğrencisi bulunmaktadır. Bu öğrencilerin en çok tercih ettikleri alan olarak Elektrik-Elektronik Teknolojisi ön plana çıkmakta, en az tercih edilen alan olarak ise Pazarlama ve Perakende olarak görünmektedir.

Türkiye'de yaklaşık 2 milyona yakın MTE öğrencisi bulunmakla birlikte araştırmalar MTE öğrencilerinin yaşadığı pek çok sorunu ortaya koymaktadır. Örneğin, Günbayı ve Tokel (2014) yaptıkları araştırmada bu liselerde yaşanan sorunları materyal eksikliği, atölye yetersizliği, teori ve uygulama arasındaki uyumsuzluk, uygulamada öğrenci sayısının

fazlalığı, maddi yetersizlikler vb. şeklinde sıralamışlardır. Bir diğer araştırmada Ergün (2018) mesleki ve teknik liselerde işlevsellik (örn, mezun öğrencilerin işlerini yapmak istememeleri), güvensizlik (örn, staj için kuruma gelen öğrenciye güvenilmemesi nedeniyle iş yaptırılmaması), yetersizlik (örn, yetişmiş eleman yetersizliği, öğrenci bulunamaması) ve ilgisizlik (örn, öğrencilerin yetişmesinde ilgili kişilerin yeterli hassasiyeti göstermemesi) gibi alanlarda sorunlar olduğunu belirtmiştir. Çelebi ve Deliktaş (2017) ise benzer şekilde öğrencilerin ekonomik olanaklarının düşüklüğü, sanayi-okul iş birliğinin az olması, mezun öğrencilerin iş bulma olanaklarının düşük olması vs. gibi pek çok sorun alanı olduğunu vurgulamıştır. Ayaz ve Karacan-Özdemir (2021) yaptıkları çalışmada öğrenciyle ilgili sorunlar arasında ilgi ve motivasyon kaybı, öz yetkinlik inancının düşük olması, düşük akademik başarı ve sosyokültürel yapıyla (örn, öğrencilerin yaşadıkları bölgenin dezavantajlı koşulları içermesi, çevrelerinden öğrencilerin geleceğine yönelik beklentilerin düşük olması) ilgili problemleri göstermişlerdir.

Yukarıda sıralanan sorunların yanında, toplum tarafından mesleki ve teknik liselere sorunlu öğrencilerin gittiği, bu liselerde akademik başarının önemsiz olduğu ve mezun olmanın kolay olduğu şeklinde algılanabildiğine yönelik çalışmalar bulunmaktadır (örn. Kennedy ve diğerleri, 2017; Lamb, 2011). Ek olarak, ailelerin meslek liselerinin çocuklarına bir gelecek sağlamadığını düşündükleri (İsmail & Abiddin, 2014), toplumun bu okulları sosyoekonomik açıdan dezavantajlı öğrencilerin (Oketch, 2007) veya topluma zarar verme potansiyeli olan öğrencilerin gittiği okullar olarak gördüğü ifade edilmiştir (Buthelezi, 2018). Tüm bunlarından hareketle, Türkiye’de MTE alan öğrencilerin eğitim, öğretim, iş ve çalışmayla ilgili pek çok sorun yaşadığı görülmektedir. Gelecekte işgücünü oluşturacak gençler arasında yer alan MTE alan lise öğrencilerinin yaşadıkları sorunlar düşünüldüğünde gelecekteki insana yakışır iş açısından algılarının incelenmesinin özel bir öneme sahip olduğu söylenebilir. Bu nedenle, sosyoekonomik açıdan dezavantajlı bölgelerde eğitimlerine devam eden MTE öğrencileri Çalışma Psikolojisi Kuramı açısından dezavantajlı

bir grup olarak değerlendirilmiş olup sonraki kısımda kurama ilişkin detaylı bilgilere yer verilmiştir.

Çalışma Psikolojisi Kuramı

Çalışma Psikolojisi Kuramı temellerini Çalışma Psikolojisi Çerçevesinin (Blustein, 2001; 2006; 2008; 2013) sosyal sınıf, ayrıcalık ve seçim özgürlüğünün kariyer seçiminde ve yerine getirilmesinde oynadığı rolü daha doğrudan vurgulayarak mevcut mesleki teorilerini tamamlamak için geliştirilmiştir. Bu çerçevenin altında yatan temel tez, diğer kariyer gelişim kuramlarının kariyer gelişimi ve çalışmanın psikolojik temelli faktörlerini incelerken sosyoekonomik düzey olarak düşük, finansal ve sosyal sermayeye yeterince erişimi olmayan ötekileştirilmiş insanların (örneğin, ırk, etnik kimlik, sosyal sınıf, cinsiyet gibi faktörler) ve gönülsüz olarak iş temelli geçişler yapmak zorunda bırakılan insanların (iş deneyimini yönlendirmede bağlamsal faktörlerinde genellikle birincil öge olduğu kişiler) iş temelli deneyimlerini yeterince açıklamaması olarak ifade edilmiştir (Duffy ve diğerleri, 2016). Bu çerçeve, sosyokültürel faktörlerin geçmişe bakılmaksızın tüm insanlarda, özellikle yoksul ve işçi sınıfı geçmişlerinden, haklarından mahrum edilmiş ve ötekileştirilmiş nüfuslardan gelenlerin kariyer kararlarını ve iş deneyimlerini anlamada birincil olarak ele alınması gerektiğini önermektedir (Blustein, 2006).

Blustein (2013, s. 7-8) Çalışma Psikolojisi Çerçevesinin temel varsayımlarını aşağıdaki şekilde özetlemiştir:

- İş, yaşamın merkezinde yer alan bir kavramdır.
- Çalışmak, ruh sağlığının önemli bir bileşenidir.
- Çalışmanın psikolojik incelemesi kapsayıcı olmalı, çalışan ve dünya çapında çalışmak isteyen herkesi kapsamalıdır.
- Birçok olay ve durumla, iş ve iş dışı deneyimler yakından iç içedir.

- Çalışmanın insanların yaşamlarındaki rolünün, deneyimlerine yakın bir şekilde anlaşılması çalışmanın psikolojik keşfinin ayrılmaz bir parçasıdır.
- Çalışmanın psikolojik doğasının açıklanmasında hiçbir kuram değerine göre ayrıcalıklı olmamalıdır.
- Çalışmanın psikolojik doğasını tam olarak anlamak için, çağdaş çalışmanın birçok yönünü şekillendiren, kısıtlayan ve kolaylaştıran ilgili sosyal, ekonomik, politik ve tarihsel güçlerin dikkatli bir şekilde ele alınması gerekir.
- Çalışma psikolojisi perspektifi, kültürel ve ilişkisel bağlamlarda çalışmanın kavramsallaştırılmasını içerir.
- Çalışmak üç temel insan ihtiyacını karşılama potansiyeline sahiptir: hayatta kalma ve güç; sosyal katkı ve öz-belirlenim ihtiyacı.

Çalışma Psikolojisi Çerçevesinin önerdiği model kapsamında yapılan araştırmalara göre sosyal sınıfın özellikle yoksul ve işçi sınıfı insanların iş deneyimlerinde oynadığı kritik rolü ortaya koymuştur (Ali, 2013; Blustein ve diğerleri, 2002; Noonan ve diğerleri, 2007). Ayrıca araştırmalar ayrımcılık ve ötekileştirilme deneyimlerinin kariyer gelişim sürecini olumsuz etkilediği (Flores ve diğerleri, 2011; Eggerth ve diğerleri, 2012), yüksek engellerin ve düşük çalışma iradesinin kariyer kararı verme sürecinde ve gerekliliklerini yerine getirmede olumsuz etkilerinin olduğunu (Blustein, 2008; Duffy, Diemer & Jadidian, 2012; Duffy, Autin ve diğerleri, 2015) tespit etmiştir.

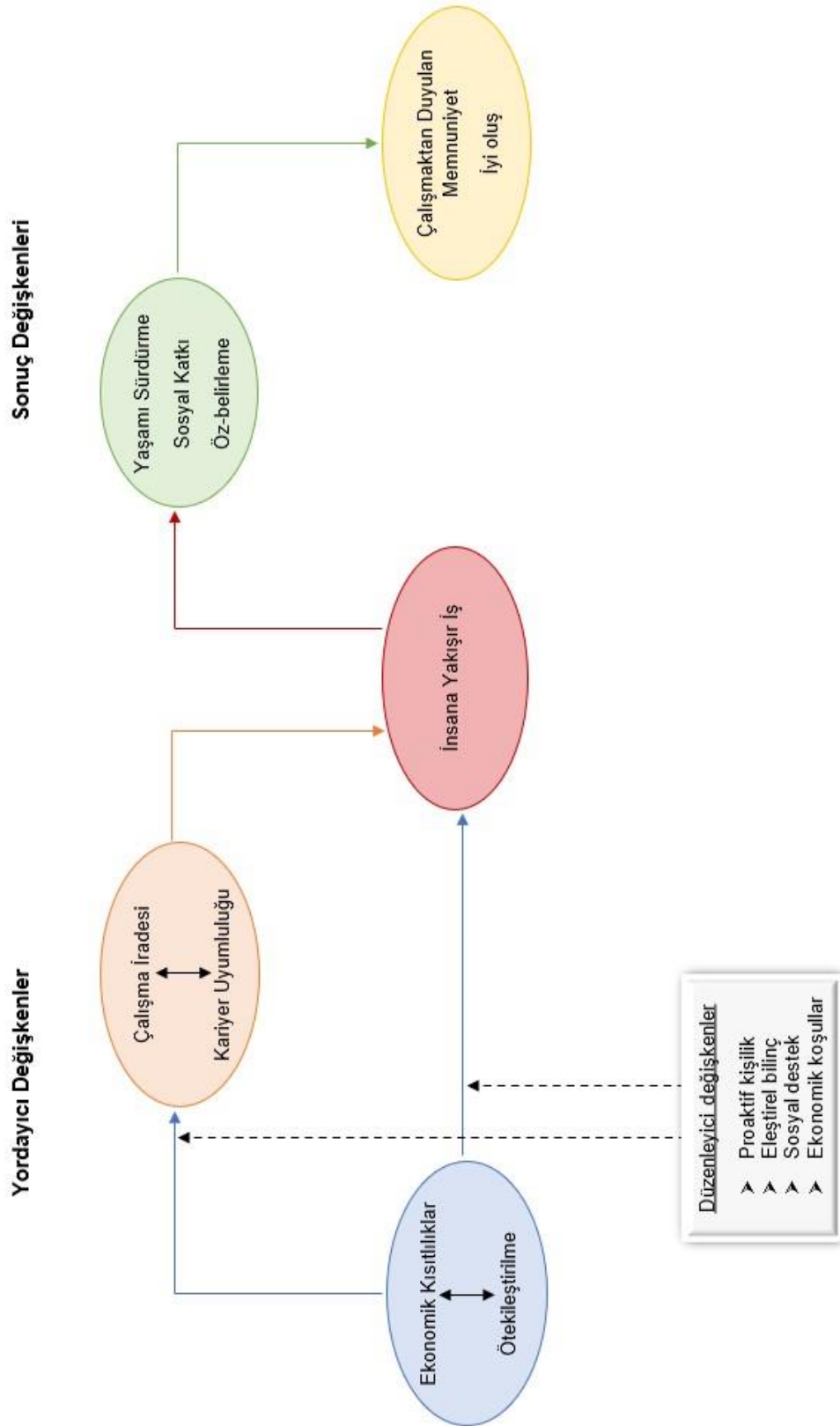
Tüm bunlardan hareketle, Duffy vd. (2016) bu çerçevede Çalışma Psikolojisi Kuramını oluşturmuştur. Çalışma Psikolojisi Kuramına göre iş ve çalışmanın temel bir işlevi bulunmaktadır. Bu temel işlev; bireylerin fizyolojik ve psikolojik sağlıklarını koruma, ihtiyaçlarını karşılama ve yaşamlarından doyum sağlamalarına yaptığı katkıdır (Duffy ve diğerleri, 2016). Kişinin çalıştığı iş, temel olarak yaşamını sürdürme (survival needs), sosyal katkı (social contribution) ve öz-belirlenim (self-determination) ihtiyaçlarını karşılama şartlarını içermelidir (Blustein, 2008). Bu noktada kuram, bireylerin iş temelli deneyimlerine

odaklanmaktadır (Duffy ve diğeri, 2016). Kuramın temelini oluşturan Çalışma Psikolojisi Çerçevesine göre iş yaşamın merkezinde yer alan bir kavramdır ve çalışma, ruh sağlığıyla doğrudan ilişkilidir (Blustein, 2013). Bireyin çalıştığı iş aracılığıyla sözü edilen üç temel ihtiyacını karşılayabilme durumu çalışmaktan duyulan memnuniyetini (work fulfillment) ve iyi oluşunu (well-being) etkileyecektir (Duffy ve diğeri, 2016). Bu nedenlerden dolayı, kuramın temel kavramlarından biri olan insana yakışır iş kavramı ele alınmaktadır. Kurama göre birey yukarıda sözü edilen üç temel psikolojik ihtiyacını insana yakışır iş aracılığıyla karşılayacak ve böylelikle iş bütünlüğüne ve genel iyi oluş haline erişecektir (Duffy ve diğeri, 2016).

Duffy vd. (2016) kuramın mesleki psikoloji, azınlık gruplar, iş sosyolojisi ve Çalışma Psikolojisi Çerçevesinin temel yapılarını kullanarak bilimsel açıdan sınanabilir bir yapı olduğunu belirtmişlerdir. Kuramın geliştiricileri, çeşitli gruplara, özellikle de geleneksel mesleki araştırmalarda temsil edilmeyenlere uyarlanabilmesi amacıyla teorik bir model oluşturmuştur (Buyukgoze-Kavas & Autin, 2019). Çalışma Psikolojisi Kuramının önerdiği modele Şekil 1'de yer verilmiştir:

Şekil 1

Kuramsal Model



Not. Duffy vd. (2016) tarafından oluşturulmuş kuramsal model doğrultusunda uyarlanmıştır.

Modele göre insana yakışır iş kavramı, insanların insana yakışır şartlarda bir işe girdiklerinde, üç temel psikolojik ihtiyacının karşılanması aracılığıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet ve iyi oluşu artırabilmesi nedeniyle bağlamsal faktörler, psikososyal faktörler ile sonuç değişkenleri arasındaki ilişkilere aracılık etmektedir (Işık ve diğerleri, 2019). Bu noktada, kuramında temelinde insana yakışır iş kavramının yer aldığı söylenebilir. Sonraki kısımda insana yakışır işle ilgili gerekli kuramsal bilgilere yer verilmiştir.

İnsana yakışır iş

Çalışma Psikolojisi Kuramı, insana yakışır işi psikolojik, bağlamsal ve ekonomik faktörler arasındaki ilişkilerin ana sonucu olarak ele almakta ve ekonomik kısıtlamaların ve ötekileştirilme deneyimlerinin insana yakışır işin elde edilmesini nasıl şekillendirdiğini incelemektedir (Blustein, 2006; 2013). Kuramın merkezinde yer alan insana yakışır iş kavramı ILO'nun (2008; 2012) aynı kavrama ilişkin standartları çerçevesinde ele alınmıştır (Buyukgoze-Kavas & Autin, 2019). Buna göre insana yakışır işin bileşenleri aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (Duffy ve diğerleri, 2016):

- a. Fiziksel ve kişiler arası güvenli çalışma koşulları (örneğin, fiziksel, zihinsel veya duygusal istismarın olmaması),
- b. Serbest zaman ve yeterli dinlenmeye izin veren saatler,
- c. Aile ve sosyal değerleri tamamlayan örgütsel değerler,
- d. Yeterli tazminat,
- e. Yeterli sağlık hizmetine erişim.

Bu model, kişinin içinde bulunduğu bağlamsal faktörler (ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme) ve psikolojik yapıların (çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu) insana yakışır iş arasındaki ilişkiyi kısmen açıkladığını öne sürmektedir (Duffy ve diğerleri, 2016; Işık ve diğerleri, 2019). Bu anlamda, daha büyük ekonomik zorluklara ve ötekileştirilme deneyimlerine sahip insanların irade hissetme ve uyum sağlama olasılıkları daha düşük ve karşılığında insana yakışır iş bulma olasılıkları daha düşüktür (Işık ve diğerleri, 2019). Bununla birlikte,

modelde kişinin insana yakışır iş temelli deneyimleri aracılığıyla temel psikolojik ihtiyaçlarını (yaşamı sürdürme, sosyal katkı ve öz belirleme) karşılama düzeyinin çalışmaktan duyduğu memnuniyeti ve iyi oluş düzeyini açıkladığı vurgulanmaktadır (Duffy ve diğerleri, 2016). Bu kapsamda modelin yordayıcı değişkenleri bağlamsal faktörler olan ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimleri, psikolojik yapılar olan çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğudur. Modelin aracı değişkeni insana yakışır iş, sonuç değişkenleri ise psikolojik ihtiyaçlar, çalışmaktan duyulan memnuniyet ve iyi oluşur.

Çalışma İradesi

Bireyler yaşamlarının pek çok alanında (örneğin, kişisel, sosyal, mesleki vs.) seçimler yapmak zorundadır. Kişinin bir alanda yaptığı seçim bazen tüm yaşam alanlarını etkileyebilmektedir. Çalışma iradesi Duffy, Diemer, Perry vd. (2012) tarafından Çalışma Psikolojisi Çerçevesine (Blustein, 2006) dayalı olarak geliştirilmiş, bireyin özellikle kariyerinde yaşadığı seçim süreçleriyle ilgili bir kavramdır. Çalışma iradesi, kişinin kısıtlılıklara rağmen mesleki seçimler yapmak için algıladığı kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Duffy, Diemer, Perry ve diğerleri, 2012). Çalışma iradesi ve insana yakışır iş kavramlarıyla ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında çalışma iradesinin insana yakışır işi anlamlı olarak yordadığı görülmektedir (Douglass ve diğerleri, 2017; Kozan ve diğerleri, 2019; Wang ve diğerleri, 2019). Bu noktada alan yazında Çalışma Psikolojisi Kuramının önerdiği üzere bağlamsal kısıtlamaları daha fazla olan bireylerin sınırlı kaynaklara, düşük düzeyde çalışma iradesine ve insana yakışır işe kısıtlı erişime sahip olma olasılıklarının daha yüksek olduğu sonucunun araştırmalarla desteklendiği söylenebilir.

Çalışmalara ek olarak Duffy vd.'nin (2016) oluşturdukları Çalışma Psikolojisi Kuramında çalışma iradesinin insana yakışır iş kavramının önemli bir yordayıcısı olduğu vurgulanmaktadır. Bu çalışma kapsamında sosyoekonomik açıdan dezavantajlı bölgelerdeki okullarda eğitimlerine devam eden MTE öğrencileri kuramın vurguladığı şekilde dezavantajlı grupta yer alan öğrenciler olarak değerlendirilebilir. Öğrencilerinin bağlamsal dezavantajları

mesleki anlamda kısıtlılıkları da beraberinde getirecek ve dolayısıyla çalışma iradeleri etkilenebilecektir. Bu nedenlerden dolayı çalışma iradesi bağımsız değişken olarak bu çalışmaya dahil edilmiştir.

Kariyer Uyum Yeteneği

Kariyer uyum yeteneği kavramı Savickas'ın (2005; 2013) Kariyer Yapılandırma Kuramına dayanmaktadır. Savickas (2007), günümüzün değişen koşulları ve artan iş geçişleri karşısında kişinin kendini merkezde tutmayı başarabilmesi için kişisel yaşamı ile kariyerini uyumlaştırmasının zorunluluğunu vurgulamıştır. Bu kuram psikolojik, çevresel ve gelişimsel kariyer teorilerini de içeren bir meta-teori olarak görülmektedir. Kariyer Yapılama Kuramı, kişisel faktörleri, kişinin yaşamındaki anlam ve amaç arayışı gibi psikodinamik öğeleri, çevresel koşulları ve gelişimsel özellikleri de dikkate almaktadır (Maree, 2014). Bu yaklaşımda vurgulanan önemli noktalardan biri; kişilere sadece bir kariyer yolu seçmeleri değil, kendilerini tanımaları, çevreyle olan etkileşimleri ve öğrenmeleri aracılığıyla yaşamlarındaki anlam ve amacı nasıl oluşturduklarının farkına varmaları ve aslında kariyerlerini yapılandırma aracılığıyla yaşamlarını biçimlendirmelerine (Savickas, 2005; Savickas ve diğerleri 2009) yardımcı olmak amaçlanmaktadır. Bu açıdan, Kariyer Yapılandırma Kuramı yaşam boyu süren, bütüncül ve önleyici bir anlayışı benimsemektedir (Maree, 2014).

Savickas (2002, s. 156) kariyer uyum yeteneğini "bireyin mesleki gelişimin mevcut ve beklenen görevleriyle başa çıkmak için hazır olma durumunu ve kaynaklarını gösteren psikolojik yapı" olarak tanımlamıştır. Kariyer uyum yeteneği, meslek/iş seçimi gibi mesleki gelişim görevleri, iş hayatına geçiş, iş değiştirme gibi geçiş süreçleri ve iş kaybı durumunda kişinin karşılaşılabileceği zorluklara hazır olması ve bunlarla başa çıkabilme becerilerine sahip olması anlamına gelmektedir (Savickas, 2013). Kariyer uyum yeteneği, hiyerarşik olarak sıralanmış dört boyuttan oluşmaktadır. Bunlar: "kariyer ilgisi", "kariyer kontrolü", "kariyer merakı" ve "kariyer güveni"dir (Porfeli & Savickas, 2012).

Kariyer ilgisi, kişinin mesleki geleceğine yönelik bir plan yapması gerektiğinin farkındalığını içerir (Porfeli & Savickas, 2012). Kariyer kontrolü kişinin kariyeri ile ilgili konularda karar verebilme yeterliliğine ve kararlılığına sahip olması ile ilişkilidir (Koen ve diğerleri, 2012). Kariyer merakı, kişinin iş ve meslek dünyasının gereklilikleri ile kendi özellikleri hakkında araştırma yapması ile ilgilidir (Savickas & Porfeli, 2012). Son olarak kariyer güveni, kendine güven, öz-yeterlilik hissine ve problem çözme becerilerine sahip olmasını içermektedir (Savickas & Porfeli, 2012).

Savickas (2002) sürekli gelişen ve değişen iş dünyasında uyum yeteneğinin giderek daha değerli hale gelen bir nitelik olduğunu vurgulamıştır. Konuyla ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında yüksek kariyer uyumu seviyelerinin daha yerleşik bir mesleki kimliğe sahip olma ve bireylerin kariyer kararları verirken kendilerini daha güvende hissetme ile ilişkilendirildiği bulunmuştur (Douglass & Duffy, 2015; Duffy, Douglass ve diğerleri, 2015; Porfeli & Savickas, 2012). Bunun yanında kariyer uyumu, istihdam edilenler için artan iş doyumu (Chan & Mai, 2015; Coetzee & Stoltz, 2015; Zacher, 2014) ve iş arayanlar için artan öz-yeterlilik ile bağlantılı olduğu (Guan ve diğerleri, 2013) tespit edilmiştir. Bu araştırmalarla beraber Duffy vd. (2016) ilgi, kontrol, merak ve güvenin kişinin şimdiki ve gelecekteki kariyerine ilişkin olumlu tutumlarını destekleyebileceğini belirtmiş ve kariyer uyum yeteneği daha yüksek olan bireylerin insana yakışır işe girme olasılıklarının daha yüksek olacağını önermişlerdir. Bu temeller çerçevesinde, kariyer uyum yetenekleri MTE alan öğrencilerin bağlamsal koşulları doğrultusunda insana yakışır işe girme ve bunu sürdürebilmede etkili olabilecek bir değişken olduğu değerlendirilmiş ve bu nedenle çalışmaya bağımsız değişken olarak dahil edilmiştir.

Yaşam Doyumu

Pozitif psikolojiyle ilgili yapılan araştırmalar bireyin iyi oluşuyla ilgili çeşitli kavramların (örneğin, öznel iyi oluş, psikolojik iyi oluş, mutluluk vs.) gündeme gelmesine ve detaylı olarak incelenmesine neden olmuştur. İyi oluş kavramı psikolojik işlevsellik ve yaşantılar açısından bireyin en ideal seviyede olması anlamına gelmektedir (Ryan & Deci, 2001). Hedonik

yaklaşımına göre iyi oluş bireyin olumlu duyguları sık, olumsuz duyguları daha az yaşaması ve yaşamdan yüksek doyum alması olarak tanımlanmaktadır (Diener, 1984). Yani bu yaklaşımda pozitif duygulanım, negatif duygulanım ve yaşam doyumunu olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır (Andrews & Withey, 1976). Olumlu ve olumsuz duygular bileşenleri yapının duygusal boyutuyla ilişkiliyken yaşam doyumunu boyutu yapının bilişsel-yargılayıcı yönünü vurgulamakta ve yaşama dair bilişsel değerlendirmeleri kapsamaktadır. (Diener ve diğerleri, 1985; Myers & Diener, 1995; Yetim, 2001). Bu bağlamda bireyin iyi oluşuyla ilgili duygusal yön ve bilişsel yön olmak üzere iki farklı yön bulunduğu görülmektedir.

Yaşam doyumunu iyi oluşun bilişsel yönü olarak değerlendirilmektedir ve bireyin genel iyi oluşu ve yaşamdaki mutluluğuna ilişkin öznel değerlendirmelerini ifade etmektedir (Diener ve diğerleri, 1985). Shin ve Johnson (1978) yaşam doyumunu “bireyin seçtiği kriterlere göre yaşam kalitesini değerlendirdiği evrensel bir değerlendirme süreci” olarak tanımlamışlardır. Diener vd. (1985) kişinin yaşam doyumuyla ilgili yargılarının içinde bulunduğu koşullarla kendisi için uygun bir standart olduğunu düşündüğü durumun karşılaştırılmasına bağlı olduğunu belirtmişlerdir. Bireyin kişisel başarıları, ilişkileri, sağlığı, mali durumu ve genel yaşam koşulları gibi çeşitli yönleri dikkate alarak kendisinin yaşamına ilişkin algısını ve yargısını bir bütün olarak temsil etmektedir (Diener ve diğerleri, 1985; Myers & Diener, 1995). Yaşam doyumunu, anlık mutluluk veya duygu durumunun ötesine geçen çok yönlü bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Diener ve diğerleri, 1985). Kişinin olumlu ve olumsuz deneyimleri dahil olmak üzere yaşamının uzun vadeli bir değerlendirmesini içermektedir. Nesnel ölçütler veya dış standartlar yerine bireyin kişisel algısına ve kendi yaşamı hakkındaki değerlendirmesine dayandığı için öznel bir kavramdır (Myers & Diener, 1995; Shin ve Johnson, 1978). Buradan hareketle, bireyin mevcut durumunu sağlıklı ve yapıcı bir şekilde değerlendirmesine bağlı olarak bireyin yaşama ilişkin doyumunun artacağı veya azalacağı söylenebilir.

Çalışma Psikolojisi Kuramında (Duffy ve diğerleri, 2016) sonuç değişkeni olarak ele alınan iyi oluş değişkeni araştırmalarda genellikle yaşam doyumunu açısından

değerlendirilmektedir. Özellikle Diener vd. (2002) tarafından bu değişkene yönelik kişinin kendi hayatıyla ilgili bilişsel ve duygusal değerlendirmeleri olduğuyla ilgili tanımına kuramda da yer verilmektedir. Çünkü bireyin iyi oluşuyla ilgili kendi değerlendirmelerinin önemli olduğu söylenebilir. Birey çalıştığı işinin sağladığı şartlar dolayısıyla sahip olduğu değerlendirme ve çevresindekilerle karşılaştırma eğiliminde olacaktır. Bu noktada özellikle birey değerlendirme ve karşılaştırma yaparken sahip olduğu imkanların mevcut işindeki psikolojik ihtiyaçları karşılama durumunun önemli olduğu söylenebilir. Günümüz dünyasında bireyler kendisinin ve varsa yakınlarının ihtiyaçlarını çalışarak karşılamak durumundadır. Duffy vd. (2016) bireyin mevcut işteki psikolojik ihtiyaçları karşılama durumunun (ihtiyaç doyumu) iyi oluş düzeyini etkileyebileceğini vurgulamıştır. Ek olarak, ILO'ya (1999) göre çalışma kavramı insanların iyi oluşlarında merkezi bir rol oynamaktadır. Bunun yanında Blustein (2006) insanların çalışma şartları dolayısıyla ihtiyaçlarını karşılayamamasının sağlıkları ve iyi oluşları için olumsuz olabileceğine vurgu yapmıştır. Özet olarak, kurama göre birey işi ve sahip olduğu çalışma şartları dolayısıyla ihtiyaçlarını yeterli düzeyde karşılayamadığı zaman iyi oluş düzeyinde azalma olabileceği belirtilmektedir. Kuramsal modeli test etmek amacıyla iyi oluşu dahil eden çalışmalara bakıldığında, bireyin iş temelli deneyimleri aracılığıyla psikolojik ihtiyaçlarını karşılama durumunun yaşam doyumunu etkileyeceği varsayımıyla araştırmaların iyi oluşu yaşam doyumunu boyutuyla ele aldığı görülmektedir (örn., Büyükgoze-Kavas ve diğerleri, 2015; Duffy, Bott, Torrey ve diğerleri, 2013; Kozan ve diğerleri, 2019 Masdonati ve diğerleri, 2019; Vignoli ve diğerleri, 2020). Benzer şekilde, bu çalışmada da mesleki ve teknik lise öğrencilerinin iyi oluş düzeyleri yaşam doyumunu boyutuyla değerlendirilmiştir.

İyi oluşla ilgili literatürde yer alan çalışmalara bakıldığında, finansal kaynaklar ile iyi oluş arasındaki ilişkiyi ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır (Diener, 2000; Kahneman & Deaton, 2010). Daha fazla para insanı mutlu etmede etkili bir rol oynamasa da ekonomik yetersizlik kişinin iyi oluşunu ciddi bir şekilde olumsuz etkilemektedir (Duffy ve diğerleri, 2016). Buna destek olacak şekilde, uluslararası düzeyde yapılan araştırmalar yoksulluk seviyesi yüksek olan ülkelerin aynı zamanda iyi oluş seviyelerinin de en düşük ülkeler olduğunu

göstermiştir (Diener ve diğerleri, 2015; Marks ve diğerleri, 2006). Konuyla ilgili sosyal katkı ihtiyaçlarına bakıldığında, işteki yalnızlık seviyesinin düşük yaşam doyumuyla ilişkili olduğunu (Wright ve diğerleri, 2006) ve iş arkadaşının varlığının iş kaygısının azalttığını (Lindorff, 2001) ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır. Son olarak, işyerinde öz-belirleme ihtiyaçlarının yerine getirilmesinin, bir dizi iyi oluş değişkenini (mutluluk, yaşam doyumunu, yaşam kalitesi) olumlu yönde yordadığını göstermiştir (Deci & Ryan, 2008; Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000). Tüm bu çalışmalardan hareketle, Duffy vd. (2016), hayatta kalma, sosyal katkı ve öz-belirleme ihtiyaçlarının işyerinde karşılanmasının iyi oluş düzeyinde, aynı zamanda bunu değerlendirmede temel alınan yaşam doyumunda artışa neden olabileceğini belirtmişlerdir. Kişinin mevcut işyerinde çalışma koşulları, insana yakışır işin koşullarına ne kadar yakınsa iyi oluş ve yaşam doyumunu düzeyinde artış meydana geleceği öngörülmektedir.

Sonuç olarak, bireyin mevcut işindeki ihtiyaçlarını karşılayabilme düzeyinin veya gelecekteki işinde ihtiyaçlarını karşılayabilmesine yönelik algısının yaşam doyumunu düzeyini etkileyebileceği değerlendirilmiştir. Bu çalışmada, Çalışma Psikolojisi Kuramı temel alınarak MTE öğrencilerinin çalışma iradesi, kariyer uyum yetenekleri ve gelecekteki insana yakışır işlerine yönelik algılarının yaşam doyumunu düzeyleri üzerindeki rollerini incelenmesi amaçlanmıştır. Bu nedenle, ilgili kuram çerçevesinde yaşam doyumunu bağımlı değişken olarak bu çalışmaya dahil edilmiştir.

Gelecek Beklentileri

Geleceğe yönelik beklentiler, kişinin ileriye dönük bir yaşam seyrinin veya bazı belirli olayların gelecekte gerçekleşeceğine inanması anlamına gelmekte ve bu olayların gerçekleşmesine yönelik umutlar ve korkular olarak ifade edilmektedir (Seginer & Schlesinger, 1998, s. 52). Bireyin gelecekte beklenen beklentileri motivasyonu, keşfetmeyi, planlamayı ve amaçlara bağlılığı etkilemektedir (King & Gaerlan, 2014). Catalano vd. (2004) geleceğe yönelik olumlu beklentilerin uzun vadeli hedeflerle, yüksek öğretimin değeri hakkında olumlu inançlarla, iş hakkındaki olumlu inançlarla, okulda daha iyi sosyal ve duygusal uyum ve kendi kendine

yeterlik ile ilişkili olduğunu belirtmiştir. Bu noktada, bireyin geleceğe yönelik olumlu veya olumsuz beklentilerinin onun yaşam alanlarını etkilediği söylenebilir.

Türkiye’de yürütülen Ergen Profili Araştırmasında (2010; 2013) ergenlerin gelecekteki iş ve eğitim beklentilerinin, insana yakışır bir işe sahip olma (%27.2), mutlu ve huzurlu yaşam ve yüksek gelir içeren yaşam tarzı (%17.5) ve nitelikli bir eğitim (%17.1) gibi konulara yöneldiğini göstermiştir. Bunun yanında Şen (2011) Türkiye’deki ergenlerin algıladıkları en belirgin zorluğun işsizlik olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Şimşek (2012) Türkiye’deki ergenlerin en çok gelecekteki işe yönelik beklentilerine dikkat çektiklerini belirtmiştir. Tüm bu araştırmalardan hareketle, Türkiye’de yaşayan ergenlerin gelecekte beklenen beklentilerinin daha çok iş ve eğitim odaklı olduğu görülebilir.

MEB (2018), MTE’nin hedeflerinden birinin ekonomiye değer katan ehil iş gücü bireyler yetiştirmek olduğunu belirtmiştir. Bu noktada, MEB’in (2018) amaçlarından birinin MTE öğrencilerini iş yaşamına hazırlamak olduğu söylenebilir. MTE öğrencileri alan seçimi yaparak seçtikleri alanda gerekli teorik ve uygulama eğitimini aldıktan sonra staj imkanı bulmaktadır. Öğrencilerin eğitim hayatları boyunca işe yönelik eğitim almaları ve staj yapmaları gelecekteki iş ve eğitim hayatlarına yönelik beklentilerini etkileyebilir. Aynı zamanda MTE kurumlarında yaşanan ve yukarıda sıralanan tüm sorunlara ek olarak, staj kurumlarında öğrenciye güvenilmemesi ve mezun öğrencilerin işlerini yapmak istememeleri (Ergün, 2018), mezunların iş bulma olanaklarının düşük olması (Çelebi & Deliktaş, 2017) bu öğrencilerin insana onuruna yakışır işe yönelik algılarını ve gelecekteki iş ve eğitim yaşamlarına ilişkin beklentilerini olumsuz olarak etki edebilir. Bunun yanında, bu okullara yönelik olumsuz algılar (İsmail & Abiddin, 2014; Kennedy ve diğerleri, 2017; Lamb, 2011) ailelerin meslek liselerinin çocuklarına bir gelecek sağlamadığını düşünmeleri (İsmail & Abiddin 2014) ve çevrelerinden öğrencilerin gelecekteki beklentilerin düşük olması (Ayaz & Karacan-Özdemir, 2021) gibi sorunlar öğrencilerin gelecekle ilgili beklentilerini olumsuz yönde etkileyebilir.

Duffy vd. (2016) Çalışma Psikolojisi Kuramında hayatta kalma, sosyal katkı ve öz-belirlenim ihtiyaçlarının mevcut işte karşılanma düzeyinin iş bütünlüğüyle ilişkili olduğunu

belirtmiştir. Örneğin, Clark vd. (1996) düşük ücretle çalışan bireylerin iş doyumlarının çok düşük seviyede olduğunu belirtmişlerdir. Diğer yandan Ducharme ve Martin (2000) iş yerinde olumlu ve destekleyici çalışma arkadaşlarına sahip olmanın iş yeri doyumunun önemli bir koşulu olduğunu vurgulamışlardır. Son olarak, insanların işlerini ne kadar çok içselleştirir ve kendilerini motive eden olarak bir unsur algılayorsa, o işte anlamlılık deneyimleme olasılıklarının o kadar yüksek olduğunu öne sürülmektedir (Duffy ve diğerleri, 2016; Rosso ve diğerleri, 2000). Tüm bu araştırmalarla beraber, Türkiye’de ergenlerin gelecekte beklenenlerin yoğunlukla insana yakışır bir işe sahip olma ve yüksek ücretle (Ergen Profili Araştırması, 2010; 2013) ilgili olduğu belirtilmektedir. MTE öğrencileri özelinde, öğrencilerin eğitim hayatları boyunca işe yönelik eğitimleri ve staj deneyimleri gelecekteki insana yakışır işe yönelik algılarını şekillendirebilir. Öğrencilerin kurumlardaki eğitim ve gelecekteki insana yakışır işe yönelik deneyimleri iş ve eğitim ile ilgili geleceğe yönelik beklentilerini etkileyebilir. Bu nedenlerden dolayı, MTE öğrencilerinin iş ve eğitim ile ilgili geleceğe yönelik beklentileri çalışmaya bağımlı değişken olarak dahil edilmiştir.

Özet olarak, dezavantajlı bölgelerde bulunan okullarda eğitimlerine devam eden mesleki ve teknik lise öğrencileri mesleki imkanlar ve yaşam koşulları olarak dezavantajlı bir grup olarak değerlendirildiğinde kariyer gelişimleri sürecinde çeşitli sınırlılıklarla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu noktada, sahip oldukları çalışma iradesi düzeyleri gelecekteki insana yakışır işlerine yönelik algılarını ve dolayısıyla yaşam doyumu düzeylerini ve iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentilerini etkileyebileceği yorumu yapılabilir. Bunun yanında, öğrencilerin yüksek kariyer uyumlulukları mevcut ve beklenen kariyer gelişim görevlerini yerine getirmede önemli bir etken olarak değerlendirilebilir ve dolayısıyla kısıtlılıklara rağmen gelişim görevlerini yerine getirebilen bireylerin gelecekteki insana yakışır iş algılarının yüksek olabileceği söylenebilir. Bu durum, dolaylı olarak öğrencilerin yaşam doyumlarını ve iş ve eğitimle ilgili olumlu gelecek beklentilerini artırabilir. Bu sebeple alan yazın çerçevesinde, çalışmaya bağımsız değişkenler olarak çalışma iradesi ve kariyer uyum yetenekleri, aracı değişken olarak gelecekteki insana

yakışır iş algısı ve bağımlı değişkenler olarak iş ve eğitimle ilgili ergen gelecek beklentileri ve yaşam doyumu değişkenleri dahil edilmiştir.

İlgili Araştırmalar

Bu bölümde kuramsal temel çerçevesinde yapılan ilgili araştırmalara yer verilmiştir. Alan yazında MTE öğrencileriyle Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy ve diğerleri, 2016) temelinde yapılmış araştırmaya rastlanmadığı için öncelikle kuram çerçevesinde üniversite öğrencileriyle ardından çalışanlarla yapılan araştırmalara yer verilmiştir. Ardından MTE sisteminde yaşanan sorunlar ve ayrıca MTE öğrencilerinin yaşadığı sorunlara ilişkin yapılan araştırmalardan bahsedilmiştir. Başlıklar altındaki tüm araştırmalar kronolojik sıralamaya göre verilmiştir.

Kurama Dayalı Olarak Üniversite Öğrencileriyle Yapılmış Araştırmalar

Kim vd. (2019) kuram çerçevesinde üniversite öğrencileriyle araştırma yürütmüşlerdir. Araştırmanın katılımcılarını çeşitli ekonomik geçmişe sahip 407 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Çalışmanın bağımsız değişkenleri bağlamsal olarak ekonomik kaynaklar, psikolojik yapılar olarak çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu, aracı değişkeni gelecekteki insana yakışır iş algısı ve bağımlı değişkeni mesleki bağlılıktır. Araştırma sonucunda çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğunun gelecekteki insana yakışır iş algısı üzerinde olumlu ve anlamlı rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kim vd. (2020) kuramla ilgili Amerika ve Kore kültürünü karşılaştırmak amacıyla araştırma yürütmüşlerdir. Araştırmanın katılımcılarını Amerika'dan 346 ve Kore'den 319 üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Araştırmanın bağımsız değişkenleri ekonomik kaynaklar, çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu, aracı değişkeni gelecekteki insana yakışır iş algısı ve bağımlı değişkeni mesleki bağlılıktır. Çalışma sonucunda çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğunun gelecekteki insana yakışır iş algısı üzerinde olumlu ve anlamlı rollerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında kültürel farklılık olarak ekonomik kaynaklar yalnızca Amerika'daki üniversite öğrencileri üzerinde çalışma iradesi, mesleki bağlılık ve gelecekteki

insana yakışır iş algısını anlamlı olarak yordamıştır. Mesleki bağlılıkla gelecekteki insana yakışır iş algısındaki arasındaki ilişki yalnızca Kore'deki üniversite öğrencileri üzerinde olumsuz bulgulanmıştır.

Ma vd. (2020) insana yakışır iş modelini üniversite öğrencileri üzerinde test etmek amacıyla çalışma yapmışlardır. Çalışmanın katılımcılarını hemşirelik bölümünde öğrenimlerine devam eden 854 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında ekonomik kısıtlılıklar bağımsız değişken; çalışma iradesi, kariyer uyumluluğu ve gelecekteki insana yakışır iş algısı aracı değişken ve kariyer keşfi bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Çalışma sonucunda çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğunun gelecekteki insana yakışır iş algısı üzerinde olumlu ve anlamlı rollerinin olduğu sonucunda ulaşılmıştır.

Ma vd. (2021) gelecekteki insana yakışır iş algısıyla akademik değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla çalışma yürütmüşlerdir. Araştırmanın katılımcılarını çeşitli bölümlerde öğrenimlerine devam eden 864 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Çalışmada bağımsız değişkenler ekonomik kısıtlılıklar, çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu, aracı değişken gelecekteki insana yakışır iş algısı, bağımlı değişkenler ise akademik doyum ve akademik bağlılık olarak ele alınmıştır. Çalışma sonucunda çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğunun gelecekteki insana yakışır iş algısı üzerinde olumlu ve anlamlı rollerinin olduğu görülmüştür. Bunun yanında, çalışma iradesi, kariyer uyumluluğu ve gelecekteki insana yakışır iş algısının akademik bağlılık üzerinde olumlu ve anlamlı rollerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Keser (2022) yaptığı çalışmada kurama dayalı bir modeli üniversite öğrencileri üzerinde test etmiştir. Araştırmanın katılımcılarını Türkiye'de bulunan farklı bölümlerde öğrenimlerine devam eden 382 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri bağlamsal faktörler olan ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme, psikolojik yapılar olan çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu, bağımlı değişkeni ise gelecekteki insana yakışır iş algısıdır. Bunun yanında çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu aracı değişkenler olarak ele alınmıştır. Çalışma sonucunda çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğundan gelecekteki insana yakışır iş

algısına giden doğrudan yolların olumlu ve anlamlı olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışma iradesinin aracı olduğu ekonomik kısıtlılıklardan gelecekteki insana yakışır iş algısına giden dolaylı yol haricinde tüm dolaylı yollar anlamlı olarak bulunmuştur.

Zammiti vd. (2023) gelecekteki insana yakışır iş algısının üniversite öğrencileri üzerinde test etmek amacıyla araştırma yapmışlardır. Araştırmanın katılımcılarını 517 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Bağımsız değişkenler algılanan iş istikrarsızlığı, öz yeterlik, aracı değişken insana yakışır işe erişim ve bağımlı değişken yaşam doyumudur. Çalışma sonucunda algılanan iş istikrarsızlığının insana yakışır işe erişim üzerinde olumsuz ve anlamlı rollerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmaya göre öz yeterlikle insana yakışır işe erişim arasındaki ilişki anlamsızdır. Son olarak, öz yeterliğin ve yaşam doyumunu ile insana yakışır işe erişimin ve yaşam doyumunu üzerinde olumlu ve anlamlı rollerinin olduğu görülmüştür.

Yukarıda sıralanan araştırmalarda görüldüğü üzere, kuramsal çerçevede üniversite öğrencileriyle yapılan model testlerinde gelecekteki insana yakışır iş algısının yordayıcılarından bağlamsal ve psikolojik faktörlere (Kim ve diğerleri, 2019; Kim ve diğerleri, 2020; Ma ve diğerleri, 2020; Ma ve diğerleri, 2021; Keser, 2022; Zammiti ve diğerleri, 2023) odaklanmaktadır. Bunun yanında araştırmaların gelecekteki insana yakışır iş algısının sonuç değişkenlerinden çalışmaktan duyulan memnuniyet faktörünü (Kim ve diğerleri, 2019; Kim ve diğerleri, 2020; Ma ve diğerleri, 2020; Ma ve diğerleri, 2021) ve iyi oluş faktörünü (Zammiti ve diğerleri, 2023) modele dahil etme konusunda birbirinden farklılaştığı görülmektedir. Alan yazında yer alan üniversite öğrencileri üzerinde gelecekteki insana yakışır iş algısının sonuç değişkenlerinden (çalışmaktan duyulan memnuniyet ve iyi oluş) birine odaklanmaktadır. Bu çalışmada ise modelde yer alan sonuç değişkenlerinin her ikisine de MTE öğrencileri üzerinde odaklanılmıştır.

Kurama Dayalı Olarak Çalışan Yetişkinlerle Yapılmış Araştırmalar

Tokar ve Kaut (2018) kronik sağlık koşullarına sahip işçiler üzerinde kuramın uygulanabilirliğini test etmek amacıyla araştırma yürütmüşleridir. Araştırmanın çalışma

grubunu 320 işçi oluşturmaktadır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme, aracı değişkenleri çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu ve bağımlı değişkeni insana yakışır iş algısıdır. Çalışma sonucunda ekonomik kısıtlılıkların çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu üzerinde olumsuz ve anlamlı rollerinin olduğu görülmüştür. Bunun yanında ötekileştirilmenin çalışma iradesi ile ilişkisinin olumsuz ve anlamlı olduğu, kariyer uyumluluğu ile ilişkisinin ise anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak, çalışma iradesinin insana yakışır iş üzerinde anlamlı rolünün olmadığı, kariyer uyumluluğunun ise insana yakışır iş üzerinde olumlu ve anlamlı rolünün olduğu görülmüştür.

Büyükgöze-Kavas ve Autin (2019) kuram çerçevesinde çalışanlarla araştırma yürütmüşlerdir. Araştırmanın çalışma grubunu Türkiye’de çalışmakta olan 453 işçi oluşturmaktadır. Çalışmada bağımsız değişkenler insana yakışır işin alt boyutları olan güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme ve tamamlayıcı değerler, bağımlı değişkenleri ise iş doyumu, iş anlamı ve işi bırakma girişimidir. Sonuç olarak, insana yakışır işin tüm alt boyutlarının iş doyumu ile arasında anlamlı ve olumlu, işten ayrılma eğilimi ile arasında anlamlı ve olumsuz olarak ilişkiler olduğu görülmüştür. İş anlamının ise yalnızca yeterli ücret alt boyutu ile arasındaki ilişkiler anlamlı ve olumlu düzeydedir.

Duffy vd. (2020) yaptıkları çalışmada insana yakışır işe yönelik bir model test etmişlerdir. Çalışmanın katılımcılarını Amerika’da çalışan 1540 yetişkin oluşturmaktadır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme, aracı değişkenleri çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu ve bağımlı değişkeni ise insana yakışır iştir. Çalışma sonucunda ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilmenin çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu üzerindeki doğrudan rollerinin anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında, çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğunun insana yakışır iş üzerindeki rolleri anlamlı ve olumludur.

Işık vd. (2019) insana yakışır işe ilişkin bileşenleri test etmek amacıyla işçi sınıfıyla araştırma yapmışlardır. Araştırmanın katılımcılarını 326 işçi oluşturmaktadır. Çalışmada insan yakışır iş bağımsız değişken, iş doyumu, yaşam doyumu ve iş anlamı bağımlı değişken olarak

alınmıştır. Araştırma sonucunda insana yakışır iş bileşenlerinin iş doyumunu, yaşam doyumunu ve iş anlamını anlamlı ve olumlu olarak yordadığı görülmüştür.

Kozan vd. (2019) insana yakışır iş modelini işçi sınıfı üzerinde test etmek amacıyla araştırma yürütmüşlerdir. Araştırma Türkiye'de bulunan 18-59 yaş arasında ve eğitim seviyesi düşük olan az gelirli 398 işçiyle yürütülmüştür. Çalışma kapsamında test edilen modelde sosyal sınıf, çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu bağımsız değişken, insana yakışır iş aracı değişken, iş doyum ve yaşam doyum aracı değişkenlerdir. Model sonucunda insana yakışır işin çalışma iradesi ve iş doyum arasında, çalışma iradesi ve yaşam doyum arasında, kariyer uyumluluğu ve iş doyum arasında, kariyer uyumluluğu ve yaşam doyum arasında anlamlı aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Masdonati vd. (2019) çalışan sınıfıyla kuram çerçevesinde araştırma yürütmüşlerdir. Araştırmanın çalışma grubunu 604 işçi oluşturmaktadır. Çalışmanın bağımsız değişkenleri niteliksel iş güvencesizliği, niceliksel iş güvencesizliği ve çalışma iradesi (yokluğu), aracı değişkeni insana yakışır iş ve bağımlı değişkenleri iş doyumyla yaşam doyumudur. Çalışma sonucunda çalışma iradesi yokluğunun insana yakışır iş üzerinde olumsuz ve anlamlı, insana yakışır işin iş doyum ve yaşam doyum üzerinde olumlu ve anlamlı rollerinin olduğu sonucunda ulaşılmıştır. Ayrıca çalışma iradesi yokluğunun iş doyum ve yaşam doyum üzerindeki doğrudan rolleri olumsuz ve anlamlıdır.

Wang vd. (2019) insana yakışır iş modelini test etmek amacıyla çalışan sınıfıyla araştırma yürütmüşlerdir. Araştırmanın katılımcılarına 377 işçi oluşturmaktadır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri çalışma iradesi ve algılanan sosyal durum, aracı değişkeni insana yakışır iş ve bağımlı değişkenleri iş doyumyla işten ayrılma eğilimidir. Çalışma sonucunda çalışma iradesi ve algılanan sosyal durumun insana yakışır iş üzerinde olumlu ve anlamlı rollerinin olduğu, bunun yanında insana yakışır işin iş doyum üzerinde olumlu ve anlamlı, işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz ve anlamlı rollerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Vignoli vd. (2020) kuramsal modeli test etmek amacıyla Fransa'da araştırma yürütmüşleridir. Araştırmanın katılımcılarını 272 işçi oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında

insana yakışır işle yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Sonuç olarak, insana yakışır işle yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkiler işçiler üzerinde olumlu ve anlamlı olarak bulunmuştur.

Kim ve Kim (2022) kuram çerçevesinde model test etmek amacıyla çalışan sınıfı üzerinde araştırma yürütmüşlerdir. Araştırmanın katılımcılarını Kore'de çalışan 420 işçi oluşturmaktadır. Araştırmanın psikolojik yapıya ilişkin bağımsız değişkenler çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu, aracı değişkeni insana yakışır iş ve bağımsız değişkenleri iş doyumu ve yaşam doyumudur. Çalışma sonucunda çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğunun insana yakışır iş üzerinde olumlu ve anlamlı, insana yakışır işin iş doyumu ve yaşam doyumu üzerinde olumlu ve anlamlı rollerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanlarla yapılan araştırmalar detaylı olarak incelendiğinde araştırmaların tümünün özellikle farklı koşullara sahip işçilerle yapıldığı görülmektedir. Bu noktada araştırmalar kuramda belirtildiği üzere işçilerin dezavantajlılık yönünden farklı noktalarına (örn. eğitim seviyesinin düşük olması, gelir seviyesinin düşük olması, çalışma ortamlarının sağlık açısından riskli kronik koşulları içermesi vs.) odaklandığı söylenebilir. Bununla birlikte yapılan model testlerinin (Işık ve diğerleri, 2019; Kim & Kim, 2022; Kozan ve diğerleri, 2019; Masdonati ve diğerler, 2019; Vignoli ve diğerleri, 2020) birçoğunda, bu çalışmayla benzer şekilde, insana yakışır işin sonuç çıktıları olan çalışmaktan duyulan memnuniyet ve iyi oluş olmak üzere her iki boyutuna da odaklandığı görülmektedir.

MTE Öğrencilerinin Yaşadığı Sorunlara Yönelik Yapılmış Araştırmalar

Günbayı ve Tokel (2014) MTE'de yaşanan sorunlara yönelik nitel bir araştırma yürütmüşlerdir. Araştırmanın katılımcılarını bir müdür, bir müdür yardımcısı, beş bölüm şefi, beş teknik öğretmen ve 10 öğrenci oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında katılımcılarla bireysel olarak yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiş ve doküman analizi yapılmıştır. Çalışma sonucunda MTE'de yaşanan sorunlar olarak materyal eksikliği, atölye yetersizliği, teori ve uygulama arasındaki uyumsuzluk, uygulamada öğrenci sayısının fazlalığı, maddi yetersizlikler gibi temalar ön plana çıkmıştır.

Çelebi ve Deliktaş (2017) MTE'deki sorunlara yönelik öğretmenlerle bir araştırma yürütmüşlerdir. Çalışmanın katılımcılarını Kayseri ilinde bulunan 173 öğretmen oluşturmaktadır. Bu araştırmanın sonucunda öğrencilerin ekonomik olanaklarının düşük olması, okul-sanayi iş birliğinin yeterli seviyede olmaması ve mezun öğrencilerin iş bulma olanaklarının az olması gibi pek çok sorun alanı olduğunu ortaya çıkmıştır.

Ergün (2018) okul yöneticilerinin gözünden MTE'nin sorunlarını irdelemeye yönelik bir çalışma yapmıştır. Araştırma kapsamında dört okul yöneticisinin görüşlerine başvurulmuş ve ulusal basında yer alan sorunlar analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda işlevsellik (örn. mezun öğrencilerin işlerini yapmak istememeleri), güvensizlik (örn. staj için kuruma gelen öğrenciye güvenilmemesi ve bu nedenle iş yaptırılmaması), yetersizlik (örn. yetişmiş eleman yetersizliği, öğrenci bulunamaması) ve ilgisizlik (örn. öğrencilerin yetişmesinde ilgili kişilerin yeterli hassasiyeti göstermemesi) gibi alanlarda çeşitli sorunlar olduğu belirlenmiştir.

Ayaz ve Karacan-Özdemir (2021) yöneticiler, öğretmenler ve okul psikolojik danışmanlarıyla nitel bir araştırma yürütmüşlerdir. Araştırmanın çalışma grubunu dokuz öğretmen, dört okul yöneticisi ve bir okul psikolojik danışmanı oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında katılımcılarla bireysel görüşmeler ve odak grup görüşmeleri yapılmıştır. Çalışma sonucunda öğrenciyle ilişkili problemler temasında ilgi ve motivasyon eksikliği, öz-yeterlilik inançlarının düşük olması ve akademik gelişimin düşük olması gibi sorunlar ortaya çıkmıştır. Sosyokültürel yapıyla ilişkili sorunlar temasında öğrencilerin yaşadıkları bölgenin dezavantajlı koşulları içermesi ve çevrelerinden öğrencilerin geleceğine yönelik beklentilerin düşük olması gibi problemler ön plandadır. Sistemle ilişkili problemler temasında ise MTE'lerde uygulanan eğitim programı (örn. ders saatinin çok fazla olması nedeniyle öğrencilerin yorulması ve sıkılması), idari süreçlerle ilişkili sorunlar (örn. başka tür okullarda başarısız olan öğrencilerin MTE liselerine yönlendirilmesi) ve altyapıyla ilgili sorunlar (örn. okullarda internet bağlantısının olmaması veya sık sık kopması, akıllı tahtaların işlevsel olarak çalışmaması) ön plana çıkmıştır.

Sonuç olarak, araştırmalar incelendiğinde MTE sistemindeki sorunların çok farklı kaynaklardan beslendiği görölmektedir. MTE’de sistemsel (örn. Ayaz & Karacan-Özdemir, 2021; Günbayı & Tokel, 2014), öğrenci (örn. Ayaz & Karacan-Özdemir, 2021), istihdam (örn. Çelebi & Deliktaş 2017; Ergün, 2018), altyapı (örn. Günbayı & Tokel, 2014), sanayi iş birliğinin eksikliği (örn. Ergün, 2018) ve toplumsal (örn. Ayaz & Karacan-Özdemir, 2021) kaynaklı pek çok sorun bulunmaktadır. Bunun yanında alan yazında, toplumda MTE’ye giden öğrencilere yönelik sorunlu, başarısız ve topluma zarar verme potansiyeli olan öğrencilerin gittiğine dair bakış açısının bulunduğu belirtilmektedir (Buthelezi, 2018; Oketch, 2017). Çalışmalardan hareketle, MTE sistemindeki öğrencilerin sistem, altyapı, eğitim programı, istihdam, sosyoekonomik bağlam ve toplumsal kaynaklı yaşadığı sorunlar nedeniyle sosyoekonomik açıdan dezavantajlı bölgelerde bulunan okullarda eğitimlerine devam eden MTE öğrencileri Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy vd., 2016) açısından dezavantajlı bir grup olarak değerlendirilmiştir. Bu nedenle çalışma sosyoekonomik açıdan dezavantajlı bölgelerde bulunan okullarda eğitimlerine MTE öğrencilerle yürütölmüştür.

Buraya kadar, araştırmanın problem durumuna, amaç ve önemine, problemi ve alt problemlerine, sayıltılarına, sınırlılıklarına, tanımlarına, kuramsal temeline ve ilgili araştırmalarına yer verilmiştir. Sonraki kısımda bulunan yöntem bölümünde araştırmanın türüne, katılımcılarına, veri toplama sürecine, veri toplama araçlarına ve verilerin analizine ilişkin detaylı bilgiler yer almaktadır.

Bölüm 3

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın türüne, çalışma grubuna, veri toplama araçlarına, veri toplama sürecine ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

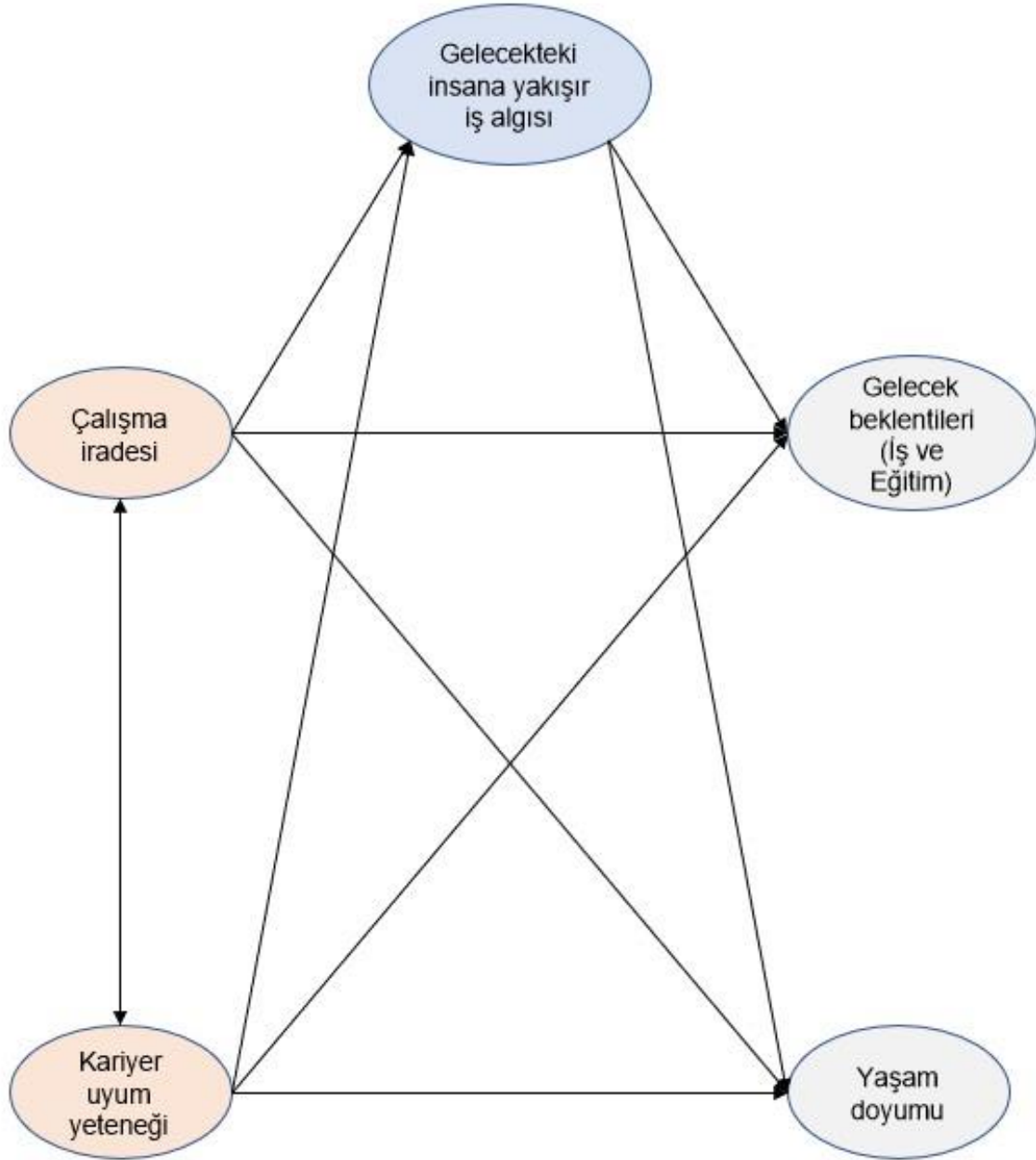
Araştırmanın Türü

Çalışmanın amacı, Türkiye’de Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerine devam eden öğrencilerin gelecekteki insana yakışır iş algılarınının yordayıcı ve sonuç değişkenlerinin incelenmesine yönelik Çalışma Psikolojisi Kuramına dayalı bir modelin sınanmasıdır. Model testi amacıyla öncelikle Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği ve Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formunun psikometrik özellikleri MTAL öğrencileri üzerinde incelenmiştir. Ölçeklerin psikometrik özelliklerinin incelenmesinin ardından kurama dayalı bir model test edilmiştir. Model çerçevesinde çalışmanın bağımsız değişkenleri çalışma iradesi ve kariyer uyum yeteneği, aracı değişkeni gelecekteki insana yakışır iş algısı, bağımlı değişkenleri ise iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri ve yaşam doyumdur. Araştırma ilişkisel desende tasarlanmıştır. İlişkisel bir desen, herhangi bir manipülasyon yapmadan çeşitli değişkenler arasındaki ilişkilerin doğasını ve büyüklüğünü keşfetmeyi amaçlamaktadır (Fitzgerald ve diğerleri, 2004).

Modelde yer alan çalışma iradesi, kariyer uyum yeteneği, gelecekteki insana yakışır iş algısı, iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri ve yaşam doyumu değişkenleri arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modellemesi (YEM-Structural Equation Modeling) yoluyla incelenmiştir. YEM, davranışsal ve sosyal bilimlerde gizil yapılar arasındaki nedensel ilişkileri araştırmak için kullanılan bir yöntemi ifade etmektedir (McDonald & Ho, 2002). Çalışmada YEM aracılığıyla test edilen modele Şekil-2’de yer verilmiştir.

Şekil 2

Çalışmada Test Edilen Model



Araştırmanın Çalışma Grubu

Çalışmanın evrenini Ankara'daki MTAL'lerde öğrenimlerine devam eden öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu ise Ankara'da sosyoekonomik düzey (SED) olarak dezavantajlı bölgelerde bulunan MTAL'lerde öğrenimlerine devam eden öğrencilerdir. Çalışma kapsamında model testi amacıyla veriler Çalışma Psikoloji Kuramının (Duffy ve

diğerleri, 2016) önerisine göre Ankara'da bulunan SED olarak dezavantajlı bölgelerdeki MTAL'lerden toplanmıştır. Bu bölgeler Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğü (2022) tarafından hazırlanan İlçelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırmasında (SEGE-2022) Ankara'da yer alan merkez ilçeler arasında gelişmişlik sıralamasına göre sonlarda yer alması nedeniyle Mamak ve Keçiören ilçeleridir. Çalışmada katılımcılara uygun örnekleme yöntemiyle ulaşılmıştır. Uygun örnekleme yöntemi, araştırmaya katılmaya uygun olan gönüllü katılımcıların araştırmaya dahil edildikleri örnekleme türüdür (Fraenkel ve diğerleri, 2006). Araştırmada iki farklı çalışma grubuna ulaşılmış, toplamda ise 1500 öğrenciden veri toplanmıştır.

Çalışma Grubu-1

Araştırmanın temel çalışma grubu Ankara'nın SED açısından dezavantajlı bölgelerinde öğrenimine devam eden MTAL öğrencileridir. Ancak psikometrik özellikleri test edilen Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği ve Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formunun gelecek araştırmalarda diğer bölgelerde yer alan öğrenciler üzerinde de uygulanabilirliğinin sağlanması amacıyla dezavantajlı olmayan bölgelerdeki öğrencilerden de veri toplanmıştır. Bu amaçla araştırmanın ilk çalışma grubunu Çankaya, Keçiören ve Mamak ilçelerindeki MTAL'lerde öğrenimlerine devam eden 9, 10, 11 ve 12. sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Bu gruptan toplanan verilerle Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği ve Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formunun MTAL öğrencileri üzerindeki psikometrik özellikleri test edilmiştir.

Alan yazında bir ölçeğin psikometrik özelliklerini test etmek için ulaşılmaması gereken örneklem sayısı ile ilgili farklı görüşler bulunmaktadır (Boateng ve diğerleri, 2018). Nunnally (1978), bir ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları için temel kural olarak her bir ölçek maddesi için en az 10 katılımcının olması yani ölçeği yanıtlayanlarının oranının maddelere ideal oranının 10:1 olduğunu belirtmiştir. Bunun yanında ölçeğin faktör analizi çalışmalarını yürütmek için 300 civarı katılımcı sayısının yeterli olacağını vurgulayan araştırmacılar bulunmaktadır (bkz. Guadagnoli & Velicer, 1988; Nunnally, 1978). Son olarak Comrey ve Lee (1992) 500 ile 1000 arasındaki katılımcı sayısını geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları için çok iyi

olarak değerlendirmiştir. Tüm bu görüşlerden hareketle, bu çalışmada ilgili ölçeklerin psikometrik özelliklerinin test edilmesi amacıyla MTAL'lerde eğitimine devam eden 700 lise öğrencisine ulaşılmıştır. Eksik ve hatalı veriler çıkarılıp varsayım kontrolleri yapıldıktan sonra birinci çalışma grubunda toplam 545 öğrenci yer almıştır. Çalışma grubuna ilişkin cinsiyet, yaş, sınıf, anne-baba eğitim düzeyi ve SED gibi demografik bilgilere Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1

Çalışma Grubu-1'de yer alan öğrencilerin demografik bilgileri

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	276	50.6
	Erkek	269	49.4
Yaş	14	103	18.9
	15	142	26.1
	16	136	25
	17	139	25.5
	18	26	4.6
Sınıf	9	151	27.7
	10	155	28.4
	11	114	20.9
	12	125	22.9
Anne Eğitim Durumu	İlkokul ve Altı	183	33.6
	Ortaokul-Lise	310	56.9
	Önlisans ve Üstü	52	9.6
Baba Eğitim Durumu	İlkokul ve Altı	124	22.8
	Ortaokul-Lise	358	65.7
	Önlisans ve Üstü	63	11.5
Sosyoekonomik Düzey	Düşük	50	9.2
	Orta	443	81.3
	Yüksek	52	9.5
	Toplam	545	100

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmada yer alan öğrencilerin %50.6’sı kadın (n=276) ve %49.4’ü erkektir (n= 269). Yaş dağılımına bakıldığında öğrencilerin %18.9’u 14 yaşında (n=142), %26.1’i 15 yaşında (n=142), %25’i 16 yaşında (n=136), %25.5’i 17 yaşında (n=139) ve %4.6’sı 18 yaşında (n=25) olduğunu belirtmişlerdir. Sınıf dağılımlarına göre öğrencilerin %27.7’si 9. sınıf (n=151), %28.4’ü 10. sınıf (n=155), %20.9’u 11. sınıf (n=114) ve %22.9’u 12. sınıf (n=125) düzeyindedir.

Öğrencilerin annelerinin eğitim durumlarına bakıldığında %33.6’sı ilkökul ve altı (n=183), %56.9’u ortaokul-lise (n=310) ve %9.6’sı önlisans ve üstü (n=52) düzeydedir. Baba eğitim durumuna göre ise %22.8’i ilkökul ve altı (n=124), %65.7’si ortaokul-lise (n=358) ve %11.5’i önlisans ve üstü (n=63) düzeydedir. Son olarak, öğrencilerin algılanan sosyoekonomik düzeylerine bakıldığında %9.2’si düşük (n=50), %81.3’ü orta (n=443) ve %9.5’i yüksek (n=52) olduğu görülmektedir. Tablo 2’de öğrencilerin alanlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 2

Çalışma Grubu-1’de yer alan öğrencilerin alanlara göre dağılımı

Alan	Kadın	Erkek	Toplam	%
Bilişim Teknolojileri	40	57	97	17.8
Biyomedikal	7	26	33	6.1
Büro Yönetimi	34	3	37	6.8
Çocuk Gelişimi	79	-	79	14.5
Elektrik-Elektronik	1	26	27	5
Grafik Tasarımı	46	2	48	8.8
Güzellik Uzmanlığı	12	1	13	2.4
Makine Tasarım Tek.	6	97	103	18.9
Yiyecek-İçecek Hiz.	47	41	88	16.1
Konaklama ve Seyahat Hiz.	4	16	20	3.7
Toplam	276	269	545	100

Alanlara göre dağılıma bakıldığında öğrencilerin %17.8'i Bilişim Teknolojilerinde (n=97), %6.1'i Biyomedikalde (n=33), %6.8'i Büro Yönetiminde (n=37), %13.5'i Çocuk Gelişiminde (n=79), %5'i Elektrik-Elektronikte (n=27), %8.8'i Grafik Tasarımında (n=48), 2.4'ü Güzellik Uzmanlığı (n=13), %18.9'u Makine Tasarım Teknolojilerinde (n=103), %16.1'i Yiyecek-İçecek Hizmetlerinde (n=88) ve %3.7'si Konaklama ve Seyahat Hizmetleri (n=20) alanlarında eğitimlerine devam etmektedir. Aşağıda model testi amacıyla veri toplanan ikinci çalışma grubuna ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Çalışma Grubu-2

Araştırma kapsamında ikinci çalışma grubunu Duffy vd.'nin (2016) önerdiği model doğrultusunda Mamak ve Keçiören bölgelerinde yer alan MTAL'lerde öğrenimlerine devam eden 9, 10, 11 ve 12. sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. İkinci çalışma grubundan yukarıda sözü edilen model test edilmesi amacıyla veri toplanmıştır. Alan yazında YEM için belirlenecek örneklem sayısının en az 200 olması gerektiği belirtilmektedir (Garver & Mentzer, 1999). Bunun yanında örneklem büyüklüğünün çalışmada incelenecek olan değişken sayısının en az 10 katı olmasını gerektiğini vurgulayan araştırmacılar bulunmaktadır (Schreiber ve diğerleri, 2006; Hair ve diğerleri, 2011; Kline, 2011). Alan yazında önerilen örneklem sayısı doğrultusunda bu çalışmada sözü edilen modeli test etmek MTAL'lerde eğitime devam eden 800 lise öğrencisine ulaşılmıştır. Eksik ve hatalı veriler çıkarılıp varsayımlar kontroller yapıldıktan sonra ikinci çalışma grubunda toplam 557 öğrenci yer almıştır. Çalışma grubuna ilişkin cinsiyet, yaş, sınıf, anne-baba eğitim düzeyi ve SED gibi demografik bilgilere bulunan Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3*Çalışma Grubu-2'de yer alan öğrencilerin demografik bilgileri*

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	334	%59.96
	Erkek	223	%40.04
Yaş	14	48	8.6
	15	149	26.8
	16	174	31.2
	17	133	23.9
	18	53	9.5
Sınıf	9	131	23.5
	10	188	33.75
	11	138	24.8
	12	100	17.95
Anne Eğitim Durumu	İlkokul ve Altı	216	38.8
	Ortaokul-Lise	313	56.2
	Önlisans ve Üstü	28	5
Baba Eğitim Durumu	İlkokul ve Altı	142	25.5
	Ortaokul-Lise	363	65.1
	Önlisans ve Üstü	52	9.5
Sosyoekonomik Düzey	Düşük	40	7.2
	Orta	468	84
	Yüksek	49	8.8
	Toplam	557	100

Tablo 3'te görüldüğü üzere araştırmada yer alan öğrencilerin %59.96'sı kadın (n=334) ve %40.04'ü erkektir (n= 223). Yaş dağılımına bakıldığında öğrencilerin %8.6'sı 14 yaşında (n=48), %26.8'i 15 yaşında (n=149), %31.2'si 16 yaşında (n=174), %23.9'u 17 yaşında (n=133) ve %9.5'i 18 yaşında (n=53) olduğunu belirtmişlerdir. Sınıf dağılımlarına göre öğrencilerin

%23.5'i 9. sınıf (n=131), %33.75'i 10. sınıf (n=188), %24.8'i 11. sınıf (n=138) ve %17.95'i 12. sınıf (n=100) düzeyindedir.

Öğrencilerin annelerinin eğitim durumlarına bakıldığında %38.8'i ilkokul ve altı (n=216), %56.2'si ortaokul-lise (n=313) ve %5'i önlisans ve üstü (n=28) düzeydedir. Baba eğitim durumuna göre ise %25.5'i ilkokul ve altı (n=142), %65.1'i ortaokul-lise (n=363) ve %9.5'i önlisans ve üstü (n=52) düzeydedir. Son olarak, öğrencilerin algılanan sosyoekonomik düzeylerine bakıldığında %7.2'si düşük (n=40), %84'ü orta (n=468) ve %8.8'i yüksek (n=59) olduğu görülmektedir. Aşağıda yer alan Tablo 4'te öğrencilerin alanlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 4

Çalışma Grubu-2'de yer alan öğrencilerin alanlara göre dağılımı

Alan	Kadın	Erkek	Toplam	%
Aile ve Tüketici Hiz.	8	1	9	1.6
Bilişim Teknolojileri	25	86	111	19.9
Büro Yönetimi	24	23	47	8.4
Çocuk Gelişimi	132	-	132	23.7
Güzellik Uzmanlığı	2	0	2	0.4
Grafik Tasarımı	50	19	69	12.4
Hasta ve Yaşlı Hiz.	27	12	39	7
Moda Tasarım Tek.	7	0	7	1.3
Muhasebe ve Finansman	12	35	47	8.4
Pazarlama ve Perakende	15	11	16	2.9
Radyo-Televizyon	17	28	45	8.1
Yiyecek-İçecek Hiz.	22	11	33	5.9
Toplam	334	223	557	100

Alanlara göre dağılıma bakıldığında öğrencilerin %1.6'sı Aile ve Tüketici Hizmetleri (n=9), %19.9'u Bilişim Teknolojileri (n=111), %8.4'ü Büro Yönetimi (n=47), %23.7'si Çocuk Gelişimi (n=132), %0.4'ü Güzellik Hizmetleri (n=2), %12.4'ü Grafik Tasarımı (n=69), %7'si Hasta ve Yaşlı Hizmetleri (n=39), %1.3'ü Moda Tasarım Teknolojilerinde (n=7), %8.4'ü Muhasebe ve Finansman (n=47), %2.9'u Pazarlama ve Perakende (n=16), %8.1'i Radyo Televizyon (n=45) ve %5.9'u Yiyecek-İçecek Hizmetleri (n=33) alanlarında eğitimlerine devam etmektedir.

Çalışma kapsamında ilk çalışma grubu için toplam 700, ikinci çalışma grubu için toplam 800 öğrenciden veri toplanmıştır. Her ne kadar 1500 öğrenciden veri toplansa da ilk çalışma grubu için 155, ikinci çalışma grubu için 243 toplam 398 öğrencinin verisi veri temizliğinin yapılması ve varsayım kontrollerinin sağlanması amacıyla analiz dışı bırakılmıştır. Uygulamalar esnasında veri toplama araçlarının birini veya hepsini boş bırakan (toplam 128 öğrenci), bir veri toplama aracında birden fazla maddeyi boş bırakan (toplam 50 öğrenci), maddeler üzerinde rastgele işaretleme yapan (örneği ölçeklerdeki maddelere sırayla 1-7 işaretlemek gibi) (toplam 61 öğrenci), ölçek takımındaki bir ölçeği doldurmayı unutan veya gözden kaçıran (toplam 49 öğrenci) gibi nedenlerden dolayı toplam 288 öğrenci verisi çıkarılmıştır. Ayrıca ölçeklerin psikometrik özelliklerinin incelenmesinin ve model testi yapılmasının öncesinde varsayım kontrollerinin (tek yönlü ve çok yönlü uç değerler, normallik, doğrusallık, çoklu bağlantı) sağlanması amacıyla toplam 110 öğrencinin verisi analiz dışı bırakılmıştır. 1500 öğrenciden veri toplanmasına karşın 398 öğrencinin verisinin analiz dışı bırakılmasının olası nedenleri arasında, dezavantajlı bölgelerde bulunan MTAL'lardan veri toplanması ve veri toplama sürecinin araştırmacının bizzat kendisi tarafından yürütülmesine rağmen öğrencilerin okullardaki genel motivasyon düzeyinde gözlemlenen düşüklükler, ayrıca model testi için verilerin Kahramanmaraş merkezli deprem felaketinden yaklaşık bir ay sonrasında toplanabilmesi gibi sebepler gösterilebilir.

Veri Toplama Süreci

Çalışma kapsamında ilk olarak, katılımcılarının haklarının korunmasını sağlamak için Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonundan çalışmayı yapmak amacıyla onay alınmıştır. Etik Komisyon Onayı ekler bölümünde Ek-I'da yer almaktadır. Etik komisyon onayının ardından konumuna göre verilerin toplanacağı okullar belirlenmiştir. Daha sonra ölçeklerin okullarda uygulanması için Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) Eğitim Araştırma ve Geliştirme Daire Başkanlığı'ndan (EARGED) resmi izin alınmıştır. Resmi Valilik Onayı ekler bölümünde Ek-H'de bulunmaktadır. Gerekli izinler alındıktan sonra araştırmacı okul yöneticileri ve okul rehberlik servisleri ile iletişime geçmiştir. Tüm ölçekler, dersin öğretmeninden izin alınarak sınıf ortamında set olarak uygulanmıştır. Uygulamalara ilişkin Veli Onam Formu ve Katılım Kabul Formu ekler bölümünde Ek-A ve Ek-B'de yer almaktadır. Öğrenci kimliğine ilişkin ad, soyad ve öğrenci kimlik numarası gibi bilgiler istenmemiştir. Tüm ölçeklerin tamamlanmasının yaklaşık 30 dakika sürmüştür.

Çalışma kapsamında veriler iki aşamada toplanmıştır. İlk aşamada veriler yukarıda sözü edilen ölçeklerin psikometrik özelliklerini test etmek amacıyla 2022-2023 güz döneminde MTAL'lerde öğrenimine devam eden öğrencilerden toplanmıştır. İkinci aşamada ise veriler yukarıda sözü edilen modelin test edilmesi amacıyla 2022-2023 bahar döneminde toplanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Çalışma kapsamında kullanılan veri toplama araçları alt başlıklar halinde bu bölümde açıklanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından oluşturulan ve katılımcılara cinsiyet, yaş, sınıf, alan, anne-baba eğitim düzeyi ve SED değişkenlerine ilişkin bilgilerin sorulduğu formdur. Bu form ekler bölümünde Ek-C'de yer almaktadır.

Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği

Ölçek, Duffy vd. (2017) tarafından geliştirilen İnsana Yakışır İş Ölçeği üzerinde Kim vd. (2019) tarafından üniversite öğrencilerinde kullanılmak üzere ölçek maddelerinin zamanı ile ilgili düzenlemeler yapılarak oluşturulmuştur. Ölçek 7'li Likert tipinde (1- Kesinlikle katılmıyorum, 7- Kesinlikle katılıyorum) puanlanmakta, toplamda 15 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Her alt boyutta 3'er madde bulunmaktadır. Ölçekte yer alan alt boyutlar sırasıyla "Güvenli çalışma koşulları", "Sağlık hizmetlerine erişim", "Yeterli ücret", "Boş zaman ve dinlenme" ve "Tamamlayıcı değerler" şeklindedir (Kim ve diğerleri, 2019). Ölçeğin yapı geçerliliği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçlarında TLI .96, CFI .97, SRMR .04 ve RMSEA .05 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .91 olarak rapor edilmiştir (Kim ve diğerleri, 2019). Bu sonuçlara göre ölçek üniversite öğrencilere üzerinde geçerli ve güvenilir bir ölçektir.

Ölçek Türkçe'ye Keser ve Büyükgöze Kavas (2021) tarafında üniversite örneklemini üzerinde uyarlanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği için DFA yapılmıştır. DFA sonuçlarına göre TLI .94, CFI .95, SRMR .05 ve RMSEA .06 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısını .86 olarak hesaplamışlardır. Alt boyutlara bakıldığında Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları alt boyutu için .82, sağlık hizmetlerine erişim alt boyutu için .86, yeterli ücret alt boyutu için .87, boş zaman ve dinlenme alt boyutu için .84 ve kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumu alt boyutu için .85 olarak raporlanmıştır. Bu sonuçlar ölçeğin Türkiye'deki üniversite öğrencileri üzerinde geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada ölçeğin MTAL'lere devam eden öğrenciler üzerinde geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin geçerlilik çalışmalarında yapı geçerliliği için DFA yapılmış ve ölçüt bağıntılı geçerliği test edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach Alpha ve McDonald's Omega iç tutarlılık değerleri hesaplanmıştır. Bu analizler sonucunda ölçeğe ilişkin ulaşılan değerlere bulgular bölümünde detaylı olarak yer verilmiştir. Ölçeğe ilişkin örnek maddelere ekler bölümünde Ek-Ç'de yer verilmiştir.

Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formu

Ölçeğin orijinali Duffy, Diemer ve Jadidian (2012) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde geliştirilmiştir. Ölçek 7'li Likert tipinde (1- Kesinlikle katılmıyorum, 7-Kesinlikle katılıyorum) puanlamakta, toplamda 16 madde ve 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin "İrade" alt boyutunda 9 madde, "Kısıtlamalar" alt boyutunda 7 madde bulunmaktadır. Ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .91, irade alt boyutuna ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .70 ve kısıtlamalar alt boyutuna ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .87 olarak hesaplanmıştır (Duffy, Diemer & Jadidian, 2012). Büyükgöze-Kavas vd. (2015) ölçeği Türkçeye uyarlayarak üniversite öğrencileri üzerinden geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını yapmıştır. Ölçeğin Türkçe formunda tamamına ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .89, irade alt boyutuna ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .78 ve kısıtlamalar alt boyutuna ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .93 olarak hesaplanmıştır (Büyükgöze-Kavas ve diğerleri, 2015).

Bu çalışmada ölçeğin MTAL'lere devam eden öğrenciler üzerinde geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin geçerlilik çalışmalarında yapı geçerliliği için DFA yapılmış ve ölçüt bağıntılı geçerliği test edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach Alpha ve McDonald's Omega iç tutarlılık değerleri hesaplanmıştır. Bu analizler sonucunda ölçeğe ilişkin ulaşılan değerlere bulgular bölümünde detaylı olarak yer verilmiştir. Ölçeğe ilişkin örnek maddelere ekler bölümünde Ek-D'de yer verilmiştir.

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Uluslararası Formu (CAAS) Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilmiş, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Belçika, Brezilya, Çin, Fransa, İzlanda, İtalya, Kore, Hollanda, Portekiz, Güney Afrika, İsviçre, Tayvan ve ABD gibi pek çok ülkede yapılmıştır. Ölçek 5'li Likert tipinde (1-Güçlü değil, 5-Çok güçlü) puanlanmakta ve İlgi, Kontrol, Merak ve Güven olmak üzere her birinde 6 madde bulunan dört alt boyuttan oluşan 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin her bir alt ölçekteki en yüksek faktör yükü dikkate alınarak seçilen, her birinde üçer madde bulunan dört alt ölçeğin yer aldığı 12 maddelik kısa

formu geliştirilmiştir (Maggiori ve diğerleri, 2017). Ölçeğe ilişkin örnek maddelere ekler bölümünde Ek-G'de yer verilmiştir.

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu (KUYÖ-KF), Işık vd. (2018) tarafından lise öğrencileri, lisans öğrencileri ve çalışan yetişkinler ile Türkçe'ye çevrilmiştir. Ölçeğin dört faktörlü yapısını doğrulanmış ve lise örnekleminde Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .70 ile .85 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ölçeğin lise örnekleminde güvenilirliğini hesaplamak amacıyla 4 hafta arayla test tekrar test yöntemi uygulanmıştır. Pearson katsayı değerleri ilgi için .66, kontrol için .62, merak için .68, güven için .64 ve toplam ölçek için .82 olarak analiz edilmiş ve ölçeğin test tekrar test güvenilirliğinin yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Işık ve diğerleri, 2018).

Bu çalışmada KUYÖ-KF'nin psikometrik özellikleri incelenmiştir. Bu amaçla ölçeğin yapı geçerliliğinin sınanması amacıyla maksimum olabilirlik yöntemiyle DFA uygulanmış, güvenilirliğinin sınanması amacıyla Cronbach Alfa ve McDonald's Omega iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. KUYÖ-KF'ye uygulanan DFA sonucu erişilen uyum iyiliği indekslerine Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5

Ölçeğe İlişkin Uyum İyiliği Ölçütleri ve KUYÖ-KF'nin Uyum İyiliği Değerleri

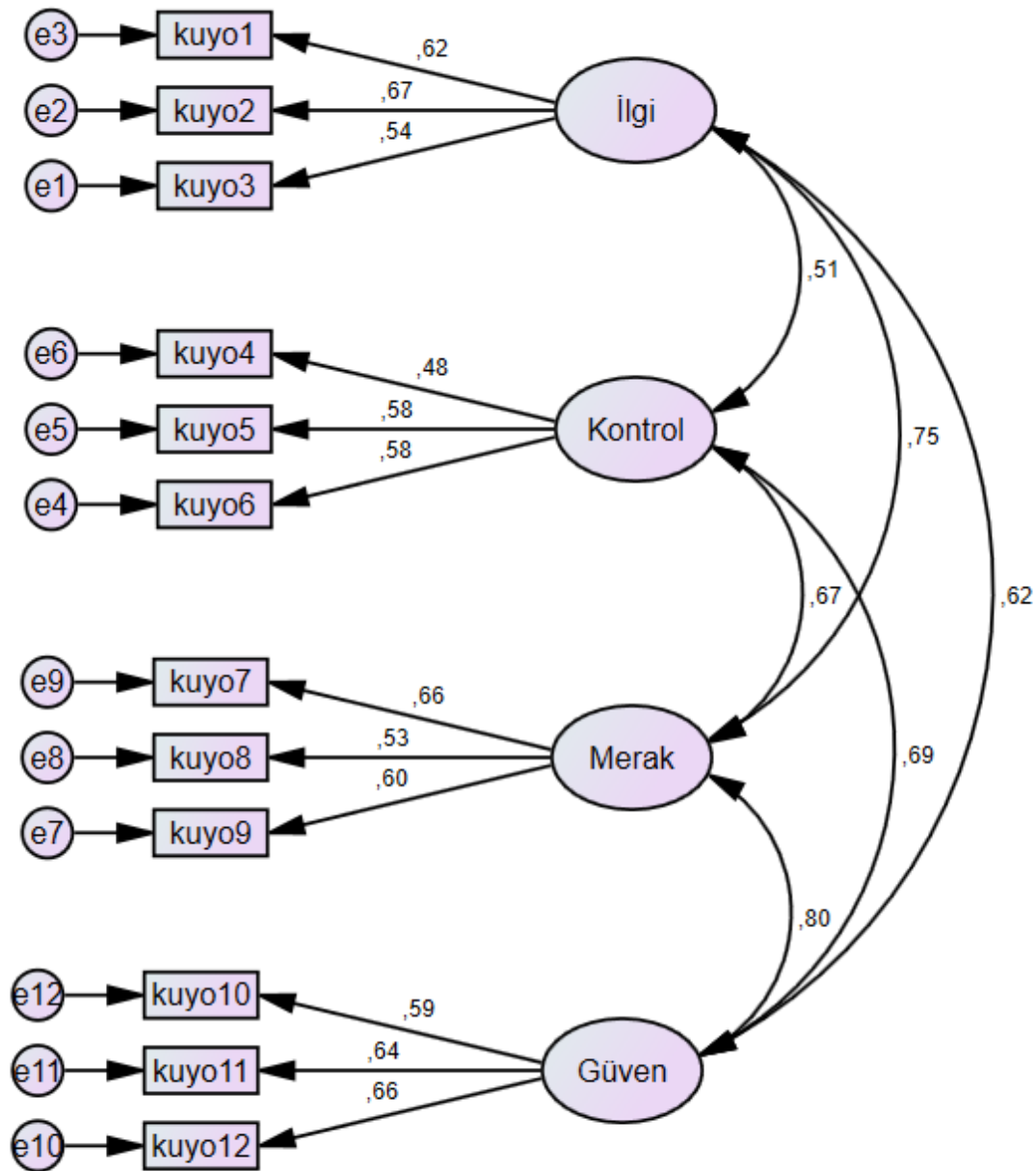
Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Tahmin edilen model
χ^2/df	$\leq 3^a$	2-5 ^b	2.598
RMSEA	$\leq .06^c$	$\leq .08^d$.054
SRMR	$\leq .05^e$	$\leq .08^c$.041
GFI	$\geq .90^f$	$\geq .85^f$.96
AGFI	$\geq .90^f$	$\geq .85^f$.94
CFI	$\geq .90^b$	$\geq .85^g$.94

Kaynak: a. Kline, 1998; b. Schumacker & Lomax, 2004; c. Hu & Bentler, 1999; d. Browne & Cudeck, 1993; e. Byrne, 1998; f. Schreiber ve diğerleri, 2006; g. Marsh ve diğerleri, 1988

Tablo 5'te görüldüğü üzere KUYÖ-KF'nin uyum iyiliği indeksi değerleri sırasıyla χ^2/df ($\chi^2=124.709$, $df=48$, $p=.00$)= 2.598, RMSEA=.054, SRMR=.041, GFI=.96, AGFI=.94 ve CFI=.94, şeklinde bulunmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde χ^2/df , RMSEA, SRMR, AGFI, GFI ve CFI değerlerinin iyim uyum gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan hareketle KUYÖ-KF'nin yapı geçerliliğinin sağlanmıştır. 3'te ölçeğe uygulanan DFA sonucu ulaşılan modele yer verilmiştir.

Şekil 3

KUYÖ-KF DFA Modeli



Şekil 3'te görüldüğü üzere DFA sonucu ulaşılan standartlaştırılmış madde faktör yüklerinin .48 ile .67 aralığında olduğu görülmektedir. Bu sonuç ölçeğin dört boyutlu yapısını bu çalışma için kanıtlamaktadır.

Ölçeğin güvenilirliğini incelemek amacıyla Cronbach Alpha ve McDonald's Omega iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .81 ve McDonald's Omega katsayısı .81 olarak bulunmuştur. Bu sonuç KUYÖ-KF'nin toplam puan anlamında bu çalışma için iç tutarlılık anlamında güvenilirliğinin sağlandığını göstermektedir.

Ergen Gelecek Beklentileri Ölçeği

Ergen Gelecek Beklentileri Ölçeği (EGBÖ), McWhirter ve McWhirter (2008) tarafından geliştirilmiş toplamda 25 madde ve 5 alt boyuttan oluşan bir ölçektir. Ölçekte alt boyutlar iş ve eğitim (10 madde), aile ve evlilik (4 madde), din ve toplum (3 madde), sağlık (4 madde) ve çocukların geleceği (3 madde) şeklindedir. Ölçek 7'li Likert tipinde puanlanmakta (1-Kesinlikle inanmıyorum, 7-Kesinlikle inanıyorum) ve ölçekten alınacak puanlar 25 ile 175 aralığında değişmektedir. Tüm maddeler "Yetişkin olduğumda" şeklinde başlamaktadır. Ölçeğin geçerlilik çalışmalarında umut ve gelecekte kendine bağlılıkla ilişkilerine bakılmış alt boyutlar ve ölçeğin tamamına ilişki beş faktörlü yapı sağlanmıştır. Ölçeğin alt boyutlara ilişkin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla .88, .77, .78, .71 ve .85 olarak hesaplanmış, ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .88 olarak tespit edilmiştir.

Ölçek Türkçe'ye Tuncer (2011) tarafından uyarlanmış ve yapılan uyarlama çalışmasında ölçeğin dört faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Bu alt boyutlar sırasıyla iş ve eğitim (11 madde), evlilik ve aile (7 madde), din ve toplum (3 madde), sağlık ve yaşam (4 madde) şeklinde oluşmuş ve çocukların geleceği alt boyutu faktör yapısında yer almamıştır. Tuncer (2011) ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısını raporlamış ve bu değeri .93 olarak bulmuştur.

Bu çalışmada EGBÖ'nün "İş ve Eğitim" alt boyutuna ilişkin psikometrik özellikler incelenmiştir. Bu amaçla alt boyutun yapı geçerliliğinin sınanması amacıyla maksimum olabilirlik yöntemiyle DFA uygulanmış, güvenilirliğinin sınanması amacıyla Cronbach Alfa ve

McDonald's Omega iç tutarlılık katsayıları hesaplamıştır. İş ve Eğitim alt boyutuna uygulanan DFA sonucu erişilen uyum iyiliği indekslerine Tablo 6'da yer verilmiştir. Ölçeğe ilişkin örnek maddelere ekler bölümünde Ek-Ğ'de yer verilmiştir.

Tablo 6

Ölçeğe İlişkin Uyum İyiliği Ölçütleri ve EGBÖ-İş ve Eğitim Alt Boyutu Uyum İyiliği Değerleri

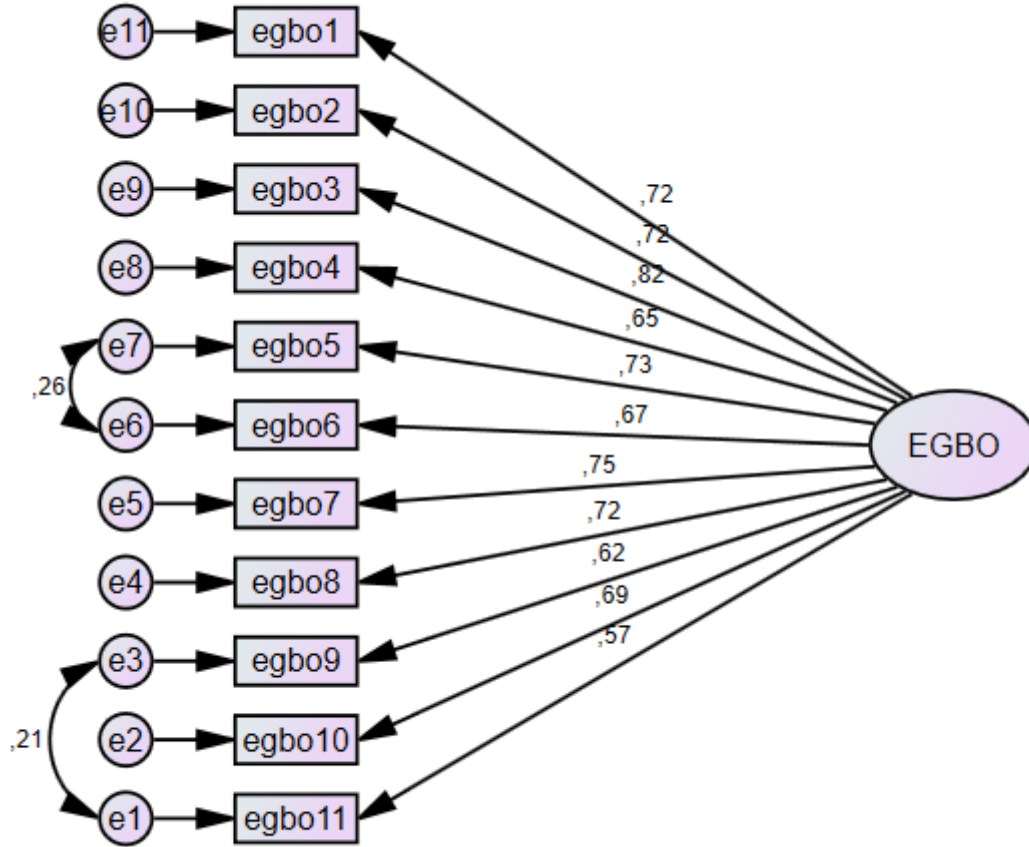
Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Tahmin edilen model
χ^2/df	$\leq 3^a$	2-5 ^b	3.252
RMSEA	$\leq .06^c$	$\leq .08^d$.064
SRMR	$\leq .05^e$	$\leq .08^c$.0312
GFI	$\geq .90^f$	$\geq .85^f$.95
AGFI	$\geq .90^f$	$\geq .85^f$.93
CFI	$\geq .90^b$	$\geq .85^g$.97

Kaynak: a. Kline, 1998; b. Schumacker & Lomax, 2004; c. Hu & Bentler, 1999; d. Browne & Cudeck, 1993; e. Byrne, 1998; f. Schreiber ve diğerleri, 2006; g. Marsh ve diğerleri, 1988

Tablo 6'da görüldüğü üzere EGBÖ'nün uyum iyiliği indeksi değerleri sırasıyla χ^2/df ($\chi^2=136.582$, $df=42$, $p=.00$)=3.252, RMSEA=.064, SRMR=.0312, GFI=.95, AGFI=.93 ve CFI=.97 şeklinde bulunmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde χ^2/df , RMSEA, SRMR, AGFI, GFI ve CFI değerlerinin iyim uyum gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan hareketle EGBÖ'nün İş ve Eğitim alt boyutu için yapı geçerliliği sağlanmıştır. Şekil 4'te ölçeğe uygulanan DFA sonucu ulaşılan modele yer verilmiştir.

Şekil 4

EGBÖ-İş ve Eğitim Alt Boyutu DFA Modeli



Şekil 4'te görüldüğü üzere DFA sonucu ulaşılan standartlaştırılmış madde faktör yüklerinin .57 ile .82 aralığında olduğu görülmektedir. Bununla beraber uyum iyiliği değerlerinin iyileştirilebilmesi adına yüksek hata katsayısına sahip olan e1 ile e3 ve e6 ile e7 arasında modifikasyon işlemi uygulanmıştır (Tabachnick & Fidell, 2014, s. 776). Bu sonuçlar ölçeğin İş ve Eğitim alt boyutunun yapısını bu çalışma için kanıtlamaktadır.

Ölçeğin güvenilirliğini incelemek amacıyla Cronbach Alpha ve McDonald's Omega iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .91 ve McDonald's Omega katsayısı .91 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar EGBÖ'nün İş ve Eğitim alt boyutunun bu çalışma için iç tutarlılık anlamında güvenilirliğinin sağlandığını göstermektedir.

Çok Boyutlu Öğrenci Yaşam Doyumu Ölçeği-Kısa Formu

Çok Boyutlu Öğrenci Yaşam Doyumu Ölçeği-Kısa Formu (ÇBÖYDÖ-KF), Seligson vd. (2003) tarafından Çok Boyutlu Öğrenci Yaşam Doyumu Ölçeğinin (Huebner, 1994) kısa formu olarak oluşturulmuştur. Ölçek çocuk ve ergenlerin aile, arkadaşlar, okul, kendisi ve yaşam çevresiyle ilgili algıladıkları yaşam doyumu düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek 7'li Likert tipinde (1-Berbat, 7-Harika) toplam 5 maddeden oluşmakta ve toplam puan vermektedir. Ölçeğin yapı geçerliliği için açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapılmış ve tek faktörden oluşan yapı ortaya çıkmıştır. Bunun yanında ölçüt bağıntılı geçerlik için yapılan çalışmada pozitif duygulanımla olumlu ve anlamlı, negatif duygulanımla olumsuz ve anlamlı ilişkiler olduğu belirtilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .75 olarak hesaplanmıştır (Seligson ve diğerleri, 2003).

ÇBÖYDÖ-KF Türkçeye Siyez ve Kaya (2008) tarafından uyarlanmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları 9-16 yaş aralığındaki öğrencilerle yürütülmüştür. Ölçeğin geçerlik çalışmaları için açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapılmış ve AFA sonucunda ölçeğin orijinal formuyla benzer bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliği depresyonla olumsuz, benlikle olumlu yönde ilişkilerle desteklenmiştir (Siyez & Kaya, 2008). Ölçeğin Türkçe formunun Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .89, test-tekrar-test güvenilirlik katsayısı .82 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışma kapsamında ölçek Gelecekteki İnsana Yakınsır İş Ölçeğinin geçerlilik çalışmasında ölçüt bağıntılı geçerliğinin test edilmesinde ve model testi kapsamında iyi oluş değişkenini ölçmek amacıyla kullanılmıştır.

Bu çalışmada ÇBÖYDÖ-KF'nin psikometrik özellikleri incelenmiştir. Bu amaçla ölçeğin yapı geçerliliğinin sınanması amacıyla maksimum olabilirlik yöntemiyle DFA uygulanmış, güvenilirliğinin sınanması amacıyla Cronbach Alfa ve McDonald's Omega iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. ÇBÖYDÖ-KF'ye uygulanan DFA sonucu erişilen uyum iyiliği indekslerine Tablo 7'de yer verilmiştir. Ölçeğe ilişkin örnek maddelere ekler bölümünde Ek-E'de yer verilmiştir.

Tablo 7*Ölçeğe İlişkin Uyum İyiliği Ölçütleri ve ÇBÖYDÖ-KF'nin Uyum İyiliği Değerleri*

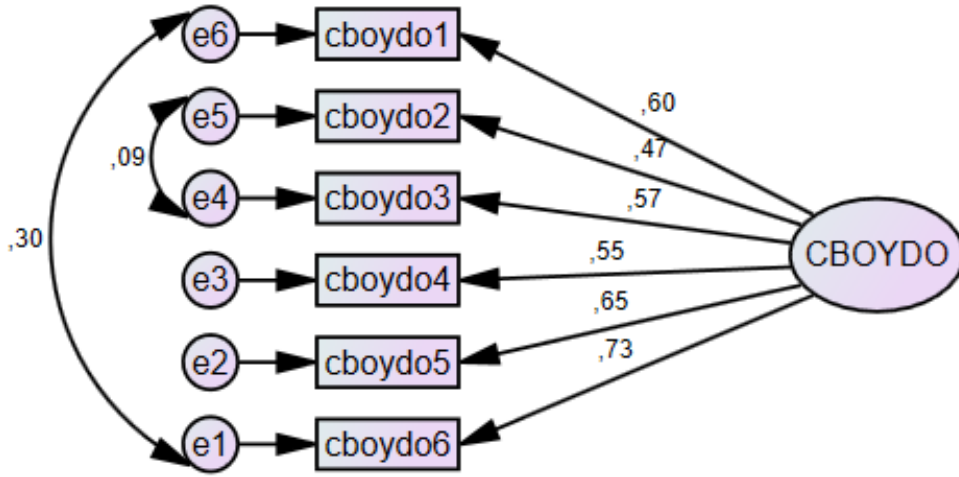
Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Tahmin edilen model
χ^2/df	$\leq 3^a$	2-5 ^b	2.332
RMSEA	$\leq .06^c$	$\leq .08^d$.049
SRMR	$\leq .05^e$	$\leq .08^c$.0254
GFI	$\geq .90^f$	$\geq .85^f$.99
AGFI	$\geq .90^f$	$\geq .85^f$.97
CFI	$\geq .90^b$	$\geq .85^g$.99

Kaynak: a. Kline, 1998; b. Schumacker & Lomax, 2004; c. Hu & Bentler, 1999; d. Browne & Cudeck, 1993; e. Byrne, 1998; f. Schreiber ve diğerleri, 2006; g. Marsh ve diğerleri, 1988

Tablo 7'de görüldüğü üzere ÇBÖYDÖ-KF'nin uyum iyiliği indeksi değerleri sırasıyla χ^2/df ($\chi^2=16.327$, $df=7$, $p=.00$)=2.332, RMSEA=.049, SRMR=.0254, GFI=.99, AGFI=.97 ve CFI=.99 şeklinde bulunmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde χ^2/df , RMSEA, SRMR, AGFI, GFI ve CFI değerlerinin iyim uyum gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan hareketle ÇBÖYDÖ-KF'nin bu çalışma için için yapı geçerliliği sağlanmıştır. Şekil 5'te ölçeğe uygulanan DFA sonucu ulaşılan modele yer verilmiştir.

Şekil 5

ÇBÖYDÖ-KF DFA Modeli



Şekil 5'te görüldüğü üzere DFA sonucu ulaşılan standartlaştırılmış madde faktör yüklerinin .47 ile .73 aralığında olduğu görülmektedir. Bununla beraber uyum iyiliği değerlerinin iyileştirilebilmesi adına yüksek hata katsayısına sahip olan e1 ile e6 ve e4 ile e5 arasında modifikasyon işlemi uygulanmıştır (Tabachnick & Fidell, 2014, s. 776). Bu sonuçlar ölçeğin yapısını bu çalışma için kanıtlamaktadır.

Ölçeğin güvenilirliğini incelemek amacıyla Cronbach Alpha ve McDonald's Omega iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .77 ve McDonald's Omega katsayısı .77 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar ÇBÖYDÖ-KF'nin bu çalışma için iç tutarlılık anlamında güvenilirliğini sağlandığını göstermektedir.

Genel Öz-Yeterlik Ölçeği

Genel Öz-Yeterlik Ölçeği, Schwarzer ve Jarusalem (1995) tarafından geliştirilmiş 10 madde ve tek faktörlük bir ölçektir. Ölçek 4'lü Likert tipinde puanlanmakta (1-Tamamen yanlış, 4-Tamamen doğru) ve ölçekten en düşük 10 en yüksek 40 puan alınabilmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar genel öz-yeterliğin yüksek olduğuna işaret etmektedir (Scholz ve diğerleri, 2002). Ayrıca ölçek 12 yaş ve üzeri tüm bireylere uygulanabilmektedir. Ölçek 23 dile

uyarlanmış ve Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının .76 ile .90 arasında değiştiği rapor edilmiştir (Schwarzer & Born, 1997). Ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliğinde dışadönüklükle .49, nevrozizmle -.42, başarı için umut ile .46 ve başarısızlık korkusuyla -.45 değerinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Ölçek Türkçe'ye Aypay (2007) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde uyarlanmıştır. Ölçek, temel bileşenlere göre iki faktör vermiş olsa da Varimax döndürme ile yapılan analizde araştırmacı, tek boyutlu toplam ölçeğin kullanıldığını kanıtlamıştır. Ölçeğin geçerliliği Stresle Başa Çıkma Ölçeği ve Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği ile ölçüt geçerliği sırasıyla .40 ve .38 değerleriyle kontrol edilerek sağlanmıştır. Ölçeği Cronbach alfa iç tutarlılığı .83 olarak analiz edilmiş, test-tekrar test güvenilirliği .80 olarak raporlanmıştır.

Karacan-Özdemir (2016) ölçeğin psikometrik özelliklerini lise öğrencileri üzerinde test etmiştir. Lise öğrencileri örnekleminde uygulanan DFA ölçeğin tek faktörlü yapısını doğrulamıştır [$\chi^2(31) = 81.136$, $\chi^2/df = 2.61$, CFI = .99, SRMR = .02, RMSEA = .03] (Karacan-Özdemir & Yerin Güneri, 2017). Ayrıca ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .86 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar ölçeğin lise öğrencileri örnekleminde kullanılabilir olduğunu göstermektedir. Ölçek, ilk aşamada Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formunun geçerlilik çalışmasında ölçüt bağıntılı geçerliğinin test edilmesi amacıyla kullanılmıştır. Bu çalışmada ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .85 ve McDonald's Omega katsayısı .86 olarak bulunmuştur. Ölçeğe ilişkin örnek maddelere ekler bölümünde Ek-F'de yer verilmiştir.

Verilerin Analizi

Bu çalışmanın temel amacı, Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy ve diğerleri, 2016) temelinde geliştirilen insan onuruna yakışır iş kavramına dayalı modeli MTE'ye devam eden lise öğrencileri üzerinde sınamaktır. Bu amaçla öncelikle öğrencilerin çalışma iradelerini ve gelecekteki insana yakışır iş algılarını ölçmek amacıyla yukarıda bahsedilen ölçeklerin psikometrik özellikleri sınanmıştır. Ölçeklerin geçerlilik çalışmaları kapsamında yapı geçerliği için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve ölçüt bağıntılı geçerlikleri incelenmiş, güvenilirlik

çalışmaları için Cronbach Alfa ve McDonald's Omega iç tutarlılık anlamında güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır.

Ölçeklerin psikometrik özellikleri incelendikten sonra model testi amacıyla birincil analiz olarak maksimum olabilirlik (maximum likelihood) yöntemi kullanılarak yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanılmıştır. YEM, doğrulayıcı faktör analizi, çoklu regresyon ve yol analizi gibi çoklu yöntemleri içeren bir modeldir (Kline, 2011). Bu nedenle, araştırma değişkenleri arasındaki karşılıklı ilişkiler keşfedilebildiğinden, YEM içindeki regresyon prosedürleri, standart çoklu regresyonlardan daha doğru sonuçlar verir (Crowley & Fan, 1997).

YEM üzerinden veri analizi süreci, ölçüm modelinin doğrulanması ve yapısal modelin test edilmesi olmak üzere iki adımdan oluşmaktadır (Kline, 2011; Schumacker & Lomax, 2010). Bu nedenle, ölçüm modeli, gözlemlenen gösterge değişkenler (çalışma iradesi, kariyer uyum yetenekleri ve gelecekteki insana yakışır iş algısı) ile gizil yapılar (iyi oluş ve ergen gelecek beklentileri) arasındaki ilişkiyi doğrulamak için ilk olarak doğrulayıcı faktör analizi (Ullman, 1996) kullanılarak test edilmiştir. Ardından yapısal modelde, çalışma iradesi ile iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri, çalışma iradesi ile yaşam doyumu, kariyer uyum yetenekleri ile iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri ve kariyer uyum yetenekleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişkilerde gelecekteki insana yakışır iş algısının aracılık etkisi test edilmiştir. Çalışma kapsamında aracılık rolünün anlamlılığı ise bootstrap tekniği ile analiz edilmiştir (Hayes, 2009).

YEM'de aracılık ilişkilerinin kurulabilmesi için Baron ve Kenny'nin (1986) belirttiği koşullara aşağıda yer verilmiştir. Çalışmada yer alan model bu koşullara göre analiz edilmiştir.

1. Bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında anlamlı ilişki olmalıdır.
2. Bağımsız değişkenler ile aracı değişken arasında anlamlı ilişki olmalıdır.
3. Aracı değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı ilişki olmalıdır.
4. Aracı değişken analize katıldığında bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin düzeyinde bir azalma olmalı ya da ilişki düzeyi sıfır olmalıdır.

İlişkinin sıfır olması tam aracılık rolü, düşüş göstermesi ise kısmi aracılık rolüne işaret etmektedir.

Verilerin analizinde öncelikle SPSS 25.0 (IBM Corp, 2017) programı kullanılmıştır. Veriler üzerinde eksik veri taraması, tek değişkenli ve çok değişkenlik normallik, doğrusallık ve homojenlik gibi varsayım kontrolleri SPSS 25.0 (IBM Corp, 2017) kullanılarak yapılmış ve ayrıca betimsel istatistikler de aynı program ile analiz edilmiştir. Ölçeklerin DFA'sında ise AMOS 22 (Arbuckle, 2013) programı kullanılmıştır. Ayrıca, yukarıda özetlenen çalışmanın ölçüm modelini test etmek için aynı programından yararlanılmıştır. Yapısal modeli test etmek amacıyla yapılan Aracılık Analizi için R (R Core Team, 2021) tabanlı programlar olan JASP (JASP Team, 2023) ve Jamovi (The jamovi project, 2022) programları kullanılmıştır.

Veriler analiz edilmeden önce kayıp değerler, tek yönlü ve çok yönlü uç değerler, normallik, doğrusallık, örneklem büyüklüğünün uygunluğu ve çoklu bağlantı kontrolleri yapılmıştır. Öncelikle göz kontrolü ile veri setinde kayıp değerlerin olup olmadığı kontrol edilmiştir. Ardından kayıp değer olup olmadığı SPSS 25.0 (IBM Corp, 2017) paket programı aracılığıyla kontrol edilmiş, herhangi bir kayıp değere rastlanmamıştır. Tek yönlü uç değerler tespiti için standartlaştırılmış Z puanları hesaplanarak incelenmiştir. Bu amaçla Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından önerilen Z puanları için kritik değer olan -3.29 ve +3.29 aralığında olmayan potansiyel uç değerler kontrol edilmiştir. Z puanı kontrolleri sonucunda kritik değer dışında kalan herhangi bir veri görülmemiştir. Çok yönlü uç değerlerin tespiti amacıyla Mahalanobis uzaklık değerleri hesaplanmıştır (Tabachnick & Fidell, 2013). Veriler incelendiğinde Mahalanobis değeri kritik ki-kare değeri olan 11.35'ten ($\alpha=.01$ ve $sd=3$) büyük olan 5 veri analiz dışı bırakılmıştır.

Verilerin normalliği çarpıklık-basıklık katsayıları, histogram ve Q-Q plot grafikleri aracılığıyla kontrol edilmiştir. Dağılımın normalliği varsayımının karşılanması için ölçeklere ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayılarının +3 ile -3 aralığında olması gerektiği belirtilmektedir (Field, 2009). Ölçeklere ilişkin hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayılarının bu aralıkta olduğu görülmüştür. Bu katsayılar aşağıda yer alan Tablo 8'de yer verilmiştir. Bunun yanında

verilerin histogramları ve Q-Q Plot grafiklerinde normale yakın dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuçlar verilerin normallikten aşırı sapmadığını, normal dağılım varsayımının sağlandığını göstermektedir.

Tablo 8

Ölçeklere İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçek	Çarpıklık	Basıklık
KUYÖ-KF	-0.314	-0.238
ÇİÖ-ÖF	0.054	-0.421
GİYİÖ	0.165	-0.404
EGBÖ	-0.507	-0.464
ÇBÖYDÖ-KF	0.055	-0.373

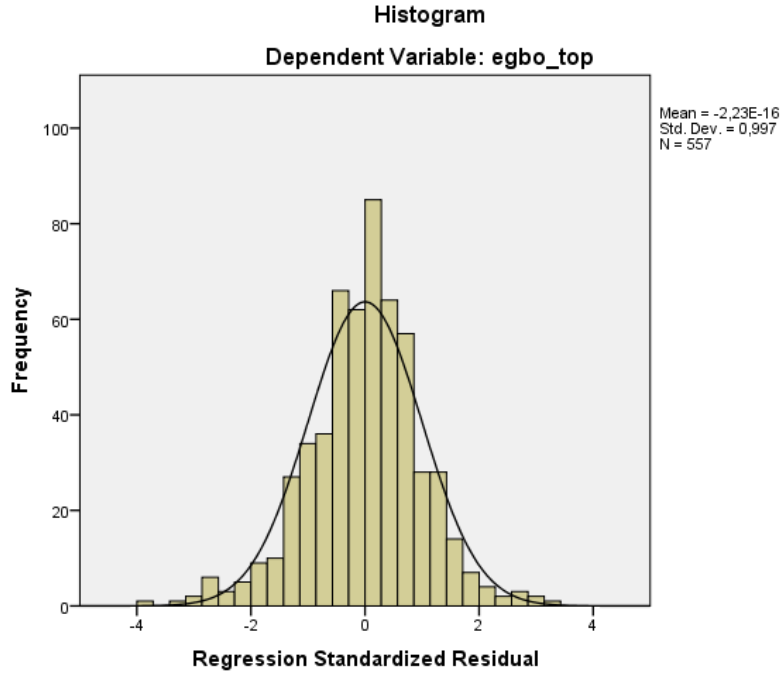
Not. KUYÖ-KF: Kariyer Uyum Yetenekler Ölçeği, ÇİÖ-ÖF: Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formu, GİYİÖ: Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği, EGBÖ: Ergen Gelecek Beklentileri Ölçeği-İş ve Eğitim alt boyutu, ÇBÖYDÖ-KF: Çokboyutlu Öğrenci Yaşam Doyumu Ölçeği-Kısa Formu

Alan yazında veri seti üzerinde Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) yeterli örneklem büyüklüğü ile ilgili çeşitli görüşler bulunmaktadır. Kline (1998) YEM yapabilmek için örneklem büyüklüğünün en az 200 olması gerektiğini önermektedir. Tabachnick ve Fidell (2013) m'nin çalışmada yer alan bağımsız değişken sayısını temsil ettiği "N>50+8m" formülünün uygulanması gerektiğini belirtmiştir. Wolf vd. (2013) aracılık analizinin incelendiği modellerde örneklem sayısının en az 450 olması gerektiğini vurgulamıştır. Tüm bu kriterlere bakıldığında, bu çalışma için yeterli örneklem büyüklüğünün sağlandığı görülmektedir.

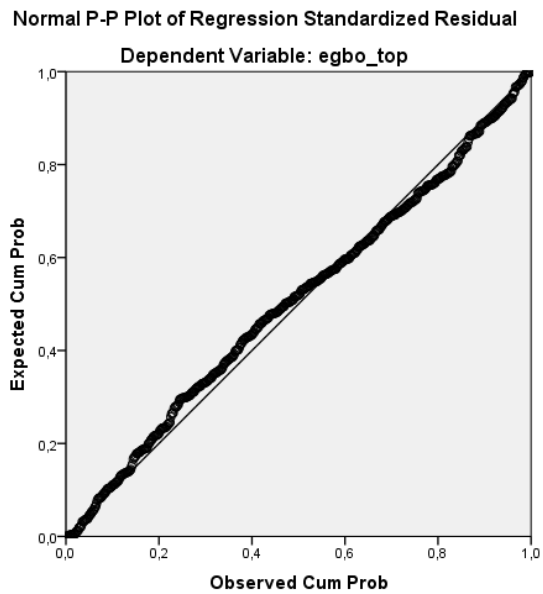
Doğrusallık, değişken çiftleri arasındaki ilişkilerin doğrusal olduğunu ifade etmektedir (Hair ve diğerleri, 2013). Doğrusallık varsayımı için standardize edilmiş tahmin edilen regresyon değerlerinin dağılım grafikleri ve standardize edilmiş regresyon artıklarının Normal P-P grafiği incelenmiştir. Bu grafiklerin sonucunda, çalışmanın bağımsız değişkenleri ile bağımlı değişkenleri arasında doğrusal bir ilişki olduğunu gösteren doğrusallık varsayımı karşılanmıştır. Grafiklere aşağıda yer alan Şekil 6, Şekil 7, Şekil 8 ve Şekil 9'da yer verilmiştir.

Şekil 6

EGBO İş ve Eğitim Alt Boyutu için standardize edilmiş tahmin edilen regresyon değerlerinin dağılım grafikleri

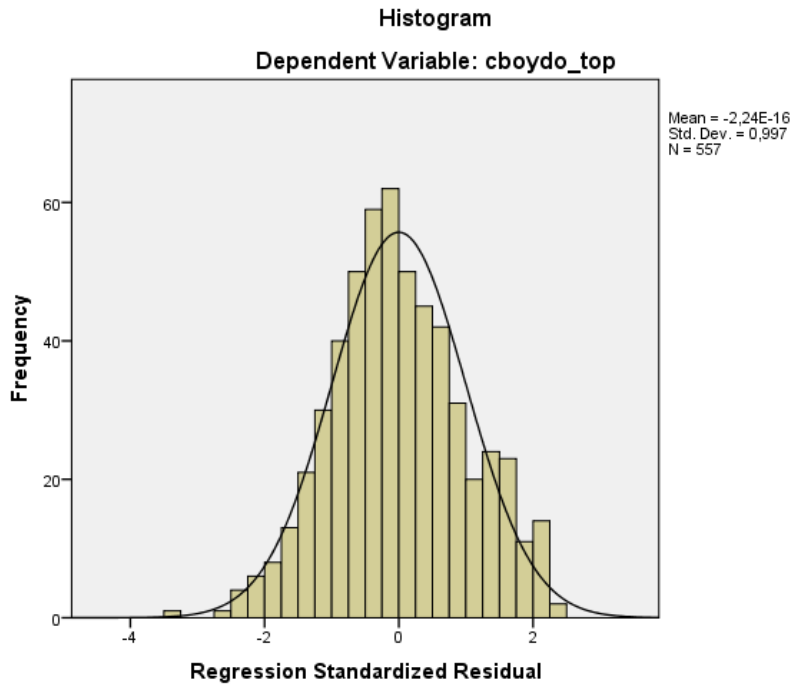
**Şekil 7**

EGBO İş ve Eğitim Alt Boyutu için standardize edilmiş regresyon artıklarının Normal P-P Grafiği



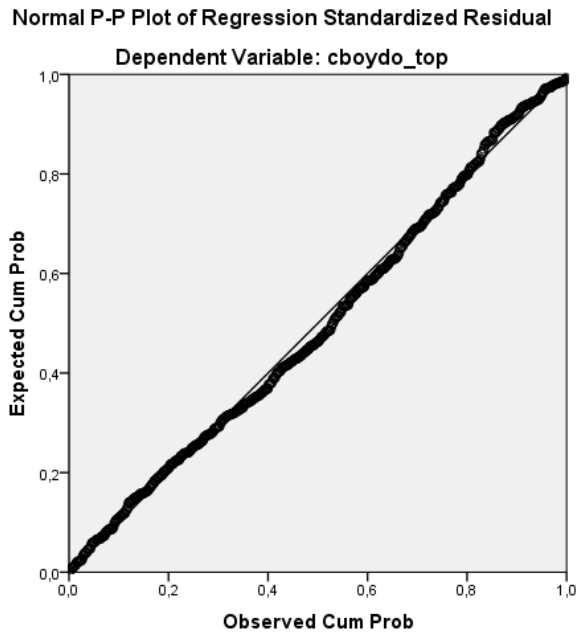
Şekil 8

ÇBÖYDÖ-KF için standardize edilmiş tahmin edilen regresyon değerlerinin dağılım grafikleri



Şekil 9

ÇBÖYDÖ-KF için standardize edilmiş regresyon artıklarının Normal P-P Grafiği



Çoklu bağlantı üç veya daha fazla bağımsız değişken arasındaki korelasyonu ifade etmektedir (Hair ve diğerleri, 2013). Çoklu bağlantı sorunu oluşması durumunda iki veya daha

fazla değişken arasındaki korelasyon yüksek olmakta ve bu durum değişkenlerin temelde aynı yapıyı temsil ettikleri anlamına gelmektedir (Byrne, 2010). Bu varsayımı karşılamak amacıyla değişkenler arasındaki ikili korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Bu katsayılara Tablo 9'da yer verilmiştir. Ayrıca bağımsız değişkenlerin varyans artış faktörünün (VIF)<10, koşul indeksinin (CI)<30 ve tolerans değerinin (TV)>.10 olması değişkenler arasında çoklu bağlantı sorununun olmadığını göstermektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Veri setine ilişkin bu değerler incelendiğinde VIF değerlerinin 1.205 ile 1.272 aralığında, CI değerlerinin 15.739 ile 19.791 aralığında ve TV değerlerinin .786 ile .83 aralığında olduğu görülmüştür. Değişkenler arasındaki ikili korelasyonlar, VIF, CI ve TV değerlerine göre veri setinde çoklu bağlantı sorunu olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 9

Değişkenler Arasındaki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi Sonucu

Ölçekler ve Alt Boyutlar	1	2	3	4	5
1. KUYÖ	1				
2. ÇİÖ-ÖF	.336**	1			
3. GİYİÖ	.353**	.40**	1		
4. EGBÖ	.43**	.391**	.553**	1	
5. ÇBÖYDÖ-KF	.358*	.226**	.31**	.362**	1

Not-1. *p<.05, **p<.01

Not-2. KUYÖ-KF: Kariyer Uyum Yetenekler Ölçeği, ÇİÖ-ÖF: Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formu, GİYİÖ: Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği, EGBÖ: Ergen Gelecek Beklentileri Ölçeği-İş ve Eğitim alt boyutu, ÇBÖYDÖ-KF: Çokboyutlu Öğrenci Yaşam Doyumu Ölçeği-Kısa Formu

Tablo 9'a bakıldığında kariyer uyum yeteneği ile çalışma iradesi arasında olumlu ve anlamlı ($r=.336$, $p<.01$), kariyer uyum yeteneği ile gelecekteki insana yakışır iş ile olumlu ve anlamlı ($r=.353$, $p<.01$), kariyer uyum yeteneği ile ergen gelecek beklentileri arasında olumlu ve anlamlı ($r=.43$, $p<.01$), kariyer uyum yeteneği ile yaşam doyumu arasında olumlu ve anlamlı ($r=.358$, $p<.01$) ilişkiler olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışma iradesi ile gelecekteki insana yakışır iş arasında olumlu ve anlamlı ($r=.40$ $p<.01$), çalışma iradesi ile ergen gelecek

beklentileri arasında olumlu ve anlamlı ($r=.391, p<.01$) ve çalışma iradesi ile yaşam doyumu arasında olumlu ve anlamlı ($r=.226, p<.01$) ilişkiler tespit edilmiştir. Bunun yanında gelecekteki insana yakışır iş ile ergen gelecek beklentileri arasında olumlu ve anlamlı ($r=.553, p<.01$) ve gelecekteki insana yakışır iş ile yaşam doyumu arasında olumlu ve anlamlı ($r=.31, p<.01$) ilişkiler olduğu görülmüştür. Ergen gelecek beklentileri ile yaşam doyumu arasında olumlu ve anlamlı ($r=.362, p<.01$) ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak, ölçeklere ilişkin ortalama (\bar{X}) ve standart sapma (SS) değerleri incelenmiştir. Bu değerlere Tablo 10'da yer verilmiştir.

Tablo 10

Değişkenlere İlişkin Ortalama (\bar{X}) ve Standart Sapma (SS) Değerleri

Ölçekler	\bar{X}	SS
1. KUYÖ	45.99	7.12
2. ÇİÖ-ÖF	77.84	12.32
3. GİYİÖ	71.50	10.78
4. EGBÖ	60.96	11.41
5. ÇBÖYDÖ-KF	28.29	6.66

Not. KUYÖ-KF: Kariyer Uyum Yetenekler Ölçeği, ÇİÖ-ÖF: Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formu, GİYİÖ: Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği, EGBÖ: Ergen Gelecek Beklentileri Ölçeği-İş ve Eğitim alt boyutu, ÇBÖYDÖ-KF: Çokboyutlu Öğrenci Yaşam Doyumu Ölçeği-Kısa Formu

Tablo 10'da görüldüğü üzere KUYÖ-KF'nün ortalaması 45.99 ve standart sapması 7.12, ÇİÖ-ÖF'nin ortalaması 77.84 ve standart sapması 12.32, GİYİÖ'nün ortalaması 71.50 ve standart sapması 10.78, EGBÖ'nün ortalaması 60.96 ve standart sapması 11.41, ÇBÖYDÖ-KF'nin ortalaması 28.29 ve standart sapması 6.66 olarak hesaplanmıştır.

Bu bölümde çalışma grubuna, veri toplama araçlarına, veri toplama sürecine ve verilerine analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Bölüm 4'te çalışmanın bulguları, yorumları ve tartışmasıyla devam edilecektir.

Bölüm 4

Bulgular, Yorumlar ve Tartışma

Bu bölümde öncelikle Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği ve Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formunun psikometrik özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Ardında yukarıda sözü edilen model testi kapsamında modele ilişkin bulgular ve yorumlar bulunmaktadır. Bulgular ve yorumların ardında yine aynı sırayla tartışmalara yer verilmiştir.

Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeğinin Yapı Geçerliliğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Çalışma kapsamında GİYİÖ'nün MTAL öğrencileri üzerinde yapı geçerliliğini sınamak amacıyla DFA uygulanmıştır. Aşağıda yer alan Tablo 11'de DFA sırasında ölçüt alınan değerlere (Browne & Cudeck, 1993; Byrne, 1998; Hu & Bentler, 1999; Jöreskog & Sörbom, 1993; Kline, 1998; Marsh ve diğerleri, 1988; Schumacker & Lomax, 2004; Schreiber ve diğerleri, 2006) ve analiz sonucunda ulaşılan ölçeğe ilişkin uyum iyiliği değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 11

Ölçeğe İlişkin Uyum Değerleri Ölçütleri ve GİYİÖ'nün Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Tahmin edilen model
χ^2/df	$\leq 3^a$	2-5 ^b	3.943
RMSEA	$\leq .06^c$	$\leq .08^d$.074
SRMR	$\leq .05^e$	$\leq .08^c$.069
GFI	$\geq .90^f$	$\geq .85^f$.93
AGFI	$\geq .90^f$	$\geq .85^f$.90
CFI	$\geq .90^b$	$\geq .85^g$.85

Kaynak: a. Kline, 1998; b. Schumacker & Lomax, 2004; c. Hu & Bentler, 1999; d. Browne & Cudeck, 1993; e. Byrne, 1998; f. Schreiber ve diğerleri, 2006; g. Marsh ve diğerleri, 1988

Şekil-10'da görüldüğü üzere DFA sonucunda ulaşılan madde faktör yüklerinin bir madde (üçüncü faktör altında yer alan 12. Madde) hariç tümünün .40'ın üzerinde olduğu görülmektedir (Hu & Bentler, 1999; Jöreskog & Sörbom, 1993; Schreiber ve diğerleri, 2006). Bu madde "Niteliklerime ve deneyimime göre yeterli ücret aldığımı düşünmeyeceğim." maddesidir ve ters (reverse) bir maddedir. Bu ifade, öğrencilerin gelecekteki insana yakışır işe erişme konusunda algıları değerlendirirken, gelecekte nitelikleri ve deneyimleri yüksek olsa da yeterli bir ücret alacağına dair inancının olmamasına işaret etmektedir. Bu maddenin MTAL öğrencilerinden elde edilen verilerde düşük yük almasının olası nedenleri olarak maddenin ters madde olması nedeniyle öğrencilerin anlamamış olabileceği, henüz eğitim sürecinde oldukları için 12. sınıflar haricinde diğer sınıf düzeyindeki öğrencilerin iş temelli deneyimlerinin az olması veya hiç olmaması ve gelecekteki işlerinden ücret beklentilerine dair algılarının tam olarak oluşmamış olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Bu maddenin düşük yük almasının olası nedenlerine detaylı olarak tartışma bölümünde yer verilmiştir. Maddenin kritik değer olan .40'ın altında yük alan 12. madde ölçeğin orijinal yapısının bozulmaması ve bir faktörde en az üç madde yer alması nedeniyle ölçekten çıkarılmamıştır (Büyüköztürk, 2013; Harrington, 2009). Bununla beraber uyum iyiliği değerlerinin iyileştirilebilmesi adına yüksek hata katsayısına sahip olan e8 ve e9 arasında modifikasyon işlemi uygulanmıştır (Tabachnick & Fidell, 2014, s. 776).

Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeğinin Ölçüt Bağıntılı Geçerliğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeğinin ölçüt bağıntılı geçerliği Çalışma Psikolojisi Kuramına (Duffy ve diğerleri, 2016) göre ilişkili kavramlardan biri olan yaşam doyumu değişkeniyle test edilmiştir. Ölçüt bağıntılı geçerliğe ilişkin sonuçlara Tablo 12'de yer verilmiştir.

Tablo 12

GİYİÖ ve alt boyutları ile ÇBÖYDÖ-KF arasındaki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı

GİYİÖ	ÇBÖYDÖ-KF
Toplam ölçek puanı	.347**
Fiziksel ve İlişkisel Güvenli Çalışma Koşulları	.252**
Yeterli Sağlık Hizmetlerine Erişim	.222**
Yeterli Ücret	.281**
Boş zaman ve Dinlenme	.22**
Kurumsal Değerlerle Ailevi ve Sosyal Değerlerin Uyumu	.165**

*Not-1. *p<.05, **p<.01*

Not-2. GİYİÖ: Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği, ÇBÖYDÖ-KF: Çok Boyutlu Öğrenci Yaşam Doyumu Ölçeği-Kısa Formu

Tablo 12’de görüldüğü üzere Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği ile Yaşam Doyumu arasında .347 ($p<.01$), Fiziksel ve İlişkisel Çalışma Koşulları ile Yaşam Doyumu arasında .252 ($p<.01$), Yeterli Sağlık Hizmetlerine Erişim ile Yaşam Doyum arasında .222 ($p<.01$), Yeterli Ücret ile Yaşam Doyumu arasında .281 ($p<.01$), Boş Zaman ve Dinlenme ile Yaşam Doyumu arasında .22 ($p<.01$) ve Kurumsal Değerlerle Ailevi ve Sosyal Değerlerin Uyumu ile Yaşam Doyumu arasında .165 ($p<.01$) düzeyinde düşük ve orta düzeyde anlamlı ve olumlu ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Nunnally & Berstein, 1994).

Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeğinin Güvenirliğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde GİYİÖ’nün güvenirliğine ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilmiştir. Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeğinin güvenirliğini hesaplamak amacıyla Cronbach Alfa ve McDonald’s Omega katsayıları kullanılmıştır. Ölçeğe ve alt boyutlarına ilişkin güvenirlilik katsayılarına Tablo 13’te yer verilmiştir.

Tablo 13*GİYİÖ ve alt boyutlarına ilişkin İç tutarlılık Güvenirlik katsayıları*

Ölçek ve alt boyutları	Cronbach Alfa (α) katsayıları	McDonald's Omega (ω) katsayısı
GİYİÖ	.77**	.78
Fiziksel ve İlişkisel Güvenli Çalışma Koşulları	.52**	.54
Yeterli Sağlık Hizmetlerine Erişim	.70**	.71
Yeterli Ücret	.50**	.51
Boş Zaman ve Dinlenme	.55**	.61
Kurumsal Değerlerle Ailevi ve Sosyal Değerlerin Uyumu	.54**	.55

Not: **p<.01

Tablo 13'te görüldüğü üzere ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach Alfa katsayısı .77 ve McDonald's Omega katsayısı .78, Fiziksel ve İlişkisel Güvenli Çalışma Koşulları alt boyutuna ilişkin Cronbach Alfa katsayısı .52 ve McDonald's Omega katsayısı .54, Yeterli Sağlık Hizmetlerine Erişim alt boyutu için Cronbach Alfa katsayısı .70 ve McDonald's Omega katsayısı .71, Yeterli Ücret alt boyutu için Cronbach Alfa katsayısı .50 ve McDonald's Omega katsayısı .51, Boş Zaman ve Dinlenme alt boyutu için Cronbach Alfa katsayısı .55 ve McDonald's Omega katsayısı .61 ve Kurumsal Değerlerle Ailevi ve Sosyal Değerlerin Uyumu alt boyutu için Cronbach Alfa katsayısı .54 ve McDonald's Omega katsayısı .55 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tamamına ve "Yeterli Sağlık Hizmetlerine Erişim" alt boyutuna ilişkin Cronbach Alfa katsayısı kritik değer olan .70'in üzerinde olduğu, diğer alt boyutların güvenirlilik katsayılarının ise kritik değerinin altında olduğu görülmüştür (Nunnally & Berstein, 1994). Bu çalışmada ölçek toplam puan olarak kullanılmış olup boyutlara ilişkin iç tutarlılık anlamında güvenirlilik değerlerinin kritik değerinin altında çıkmasının olası nedenlerine tartışma bölümünde detaylı olarak yer verilmiştir.

Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formunun Yapı Geçerliliğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde ÇİÖ-ÖF'nin geçerliliğine ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilmiştir. Çalışma kapsamında ÇİÖ-ÖF'nin MTAL öğrencileri üzerinde yapı geçerliliğini sınamak amacıyla DFA uygulanmıştır. Aşağıda yer alan Tablo 4'te DFA sırasında ölçüt alınan değerlere (Browne & Cudeck, 1993; Byrne, 1998; Hu & Bentler, 1999; Jöreskog & Sörbom, 1993; Kline, 1998; Marsh ve diğerleri, 1988; Schumacker & Lomax, 2004; Schreiber ve diğerleri, 2006) ve analiz sonucunda ölçeğe ilişkin ulaşılan uyum iyiliği indekslerine yer verilmiştir.

Tablo 14

Ölçeğe İlişkin Uyum Değerleri Ölçütleri ve ÇİÖ-ÖF'nin Uyum İyiliği Değerleri

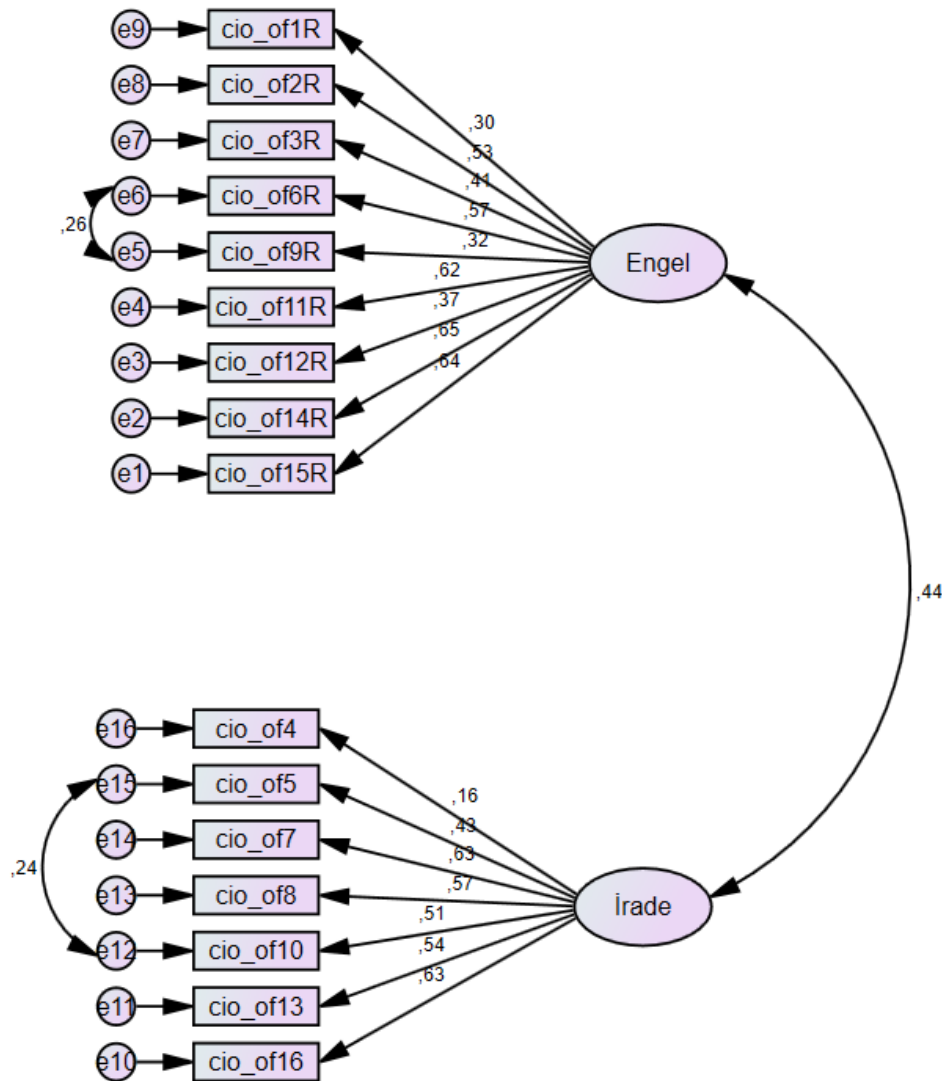
Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Tahmin edilen model
χ^2/df	$\leq 3^a$	2-5 ^b	2.236
RMSEA	$\leq .06^c$	$\leq .08^d$.049
SRMR	$\leq .05^e$	$\leq .08^e$.05
GFI	$\geq .90^f$	$\geq .85^f$.95
AGFI	$\geq .90^f$	$\geq .85^f$.93
CFI	$\geq .90^b$	$\geq .85^g$.91

Kaynak: a. Kline, 1998; b. Schumacker & Lomax, 2004; c. Hu & Bentler, 1999; d. Browne & Cudeck, 1993; e. Byrne, 1998; f. Schreiber ve diğerleri, 2006; g. Marsh ve diğerleri, 1988

Tablo 14'te görüldüğü üzere ÇİÖ-ÖF'nin uyum iyiliği indeksi değerleri sırasıyla χ^2/df ($\chi^2=225.839$, $df=101$, $p=.00$)=2.236, RMSEA=.049, SRMR=.05, GFI=.95, AGFI=.93, CFI=.91, TLI=.90 ve IFI=.91 şeklinde bulunmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde χ^2/df , RMSEA, SRMR, AGFI, GFI ve CFI değerlerinin iyim uyum gösterdiği görülmüştür (Hu & Bentler, 1999; Jöreskog & Sörbom, 1993; Marsh ve diğerleri, 1988; Schreiber ve diğerleri, 2006). Aşağıda yer alan Şekil 11'de DFA analizi sonucunda ulaşılan modele yer verilmiştir.

Şekil 11

ÇİÖ-ÖF'nin DFA Modeli



Şekil 11'de görüldüğü üzere DFA sonucunda ulaşılan madde faktör yüklerinin bir madde (İrade faktörü altında yer alan 4. Madde) hariç tümünün .30'un üzerinde olduğu görülmektedir (Hu & Bentler, 1999; Jöreskog & Sörbom, 1993; Schreiber ve diğerleri, 2006). Bu madde "Ayrımcılık (cinsiyet, ırk, din, vb.) benim iş seçimimi etkilemeyecektir." maddesidir. Bu ifade, öğrencilerin iş seçim süreçlerinde değerlendirme yaparken olası bir ayrımcılığın seçimini etkileyip etkilemeyeceğine yönelik inançlarına işaret etmektedir. Bu maddenin MTAL öğrencilerinden elde edilen verilerde düşük yük almasının olası nedenleri olarak henüz eğitim

sürecinde oldukları için 12. sınıflar haricinde diğer sınıf düzeyindeki öğrencilerin iş temelli deneyimlerinin az olması veya hiç olmaması ve dolayısıyla çalışma iradelerinin tam olarak oluşmamış olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Bu maddenin düşük yük almasının olası nedenlerine detaylı olarak tartışma bölümünde yer verilmiştir. Kritik değer olan .30'un altında yer alan 4. madde ölçeğin orijinal yapısının bozulmaması ölçekten çıkarılmamıştır (Büyüköztürk, 2013; Harrington, 2009). Bununla beraber uyum iyiliği değerlerinin iyileştirilebilmesi adına yüksek hata katsayısına sahip olan e5 ile e6 ve e12 ile e15 arasında modifikasyon işlemi uygulanmıştır (Tabachnick & Fidell, 2014, s. 776).

Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formunun Ölçüt Bağıntılı Geçerliliğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde ÇİÖ-ÖF'nin güvenilirliğine ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilmiştir. ÇİÖ-ÖF'nin ölçüt bağıntılı geçerliği Çalışma Psikolojisi Kuramına (Duffy ve diğerleri, 2016) göre ilişkili kavramlardan biri olan genel öz yeterlik değişkeniyle test edilmiştir. Ölçüt bağıntılı geçerliğe ilişkin sonuçlara Tablo 15'te yer verilmiştir.

Tablo 15

ÇİÖ-ÖF ve alt boyutları ile GÖYÖ arasındaki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayıları

ÇİÖ	GÖYÖ
Toplam ölçek puanı	.40**
Engeller	.23**
İrade	.40**

*Not-1. *p<.05, **p<.01*

Not-2. ÇİÖ-ÖF: Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formu, GÖYÖ: Genel Öz yeterlik Ölçeği

Tablo 15'te görüldüğü üzere ÇİÖ-ÖF ile GÖYÖ arasında .40 ($p<.01$), Engeller alt boyutu ile GÖYÖ arasında .23 ($p<.01$) ve İrade alt boyutu ile GÖYÖ arasında .40 ($p<.01$)

düzeyinde düşük ve orta düzeyde anlamlı ve olumlu ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Nunnally & Berstein, 1994).

Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formunun Güvenirliğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeğinin güvenilirliğini hesaplamak amacıyla Cronbach Alfa ve McDonald's Omega katsayıları kullanılmıştır. Ölçeğe ve alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayılarına aşağıda yer alan Tablo 16'da yer verilmiştir.

Tablo 16

ÇİÖ-ÖF ve alt boyutlarına ilişkin İç tutarlılık Güvenirlik Katsayıları

Ölçek ve alt boyutları	Cronbach Alfa (α) katsayıları	McDonald's Omega (ω) katsayısı
ÇİÖ	.75**	.76
1. Engeller	.75**	.76
2. İrade	.70**	.71

*Not-1. *p<.05, **p<.01*

Tabloda görüldüğü üzere ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach Alfa katsayısı .75 ve McDonald's Omega katsayısı .76, Engeller alt boyutuna ilişkin Cronbach Alfa katsayısı .75 ve McDonald's Omega katsayısı .76, İrade alt boyutuna ilişkin Cronbach Alfa katsayısı .70 ve McDonald's Omega katsayısı .71 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin tamamına ve alt boyutlara ilişkin Cronbach Alfa iç tutarlılık anlamında güvenilirlik katsayılarının kritik değer olan .70'in üzerinde olduğu görülmüştür (Nunnally & Berstein, 1994).

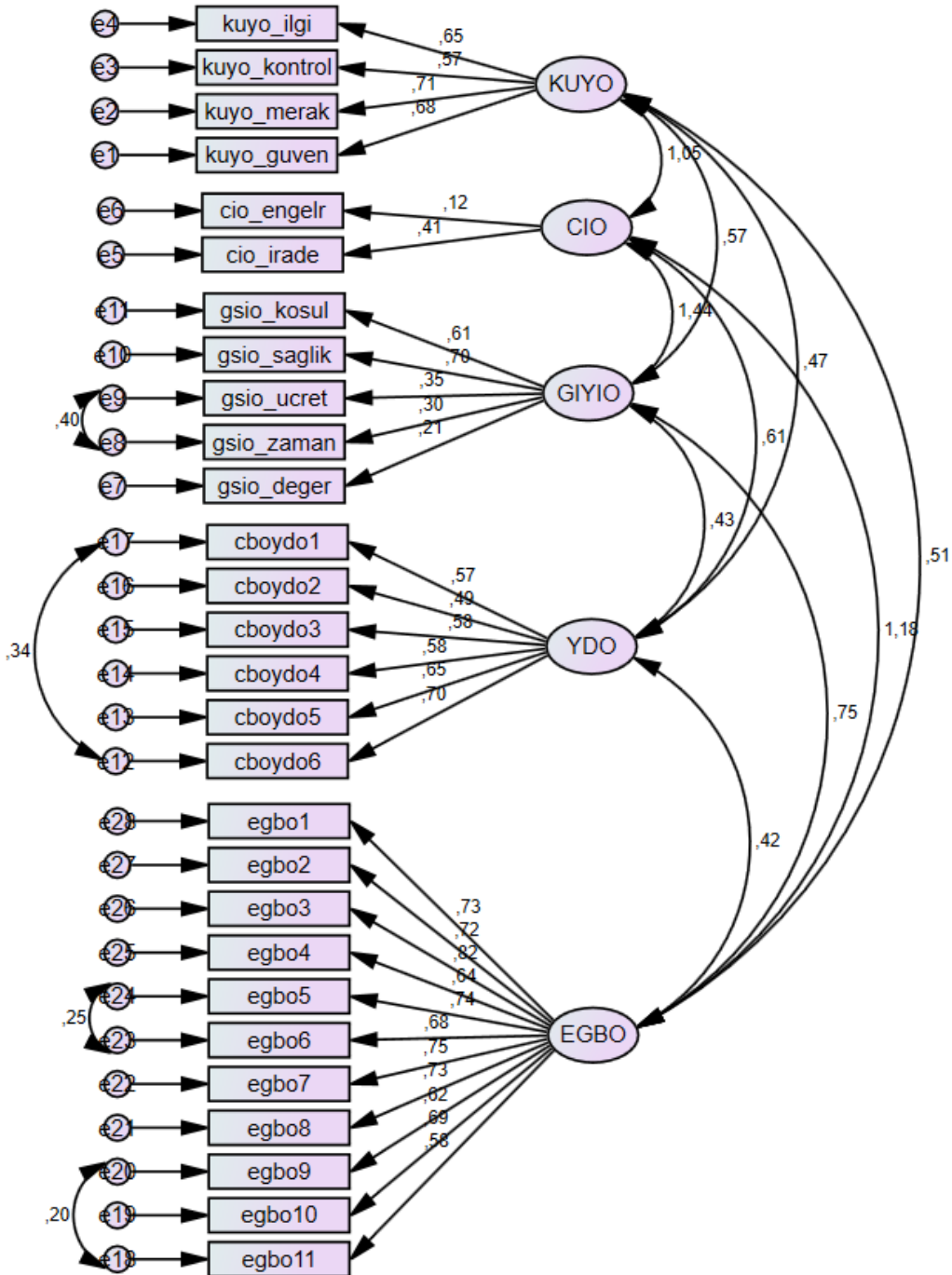
Ölçüm Modelinin Test Edilmesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Ölçüm modeli, gözlenen değişkenlerin gizil değişkenleri ne derece iyi ölçtüğünü test etmek amacıyla kullanılmaktadır (Özer, 2014). Bu çalışmada kuramsal model test edilmeden önce ölçme araçlarının uygunluğunun incelenmesi model testi uygulanmıştır. Ölçüm modeli modelde yer alan beş gizil değişken olan kariyer uyum yeteneğinin dört alt boyutu, çalışma iradesinin iki alt boyutu, gelecekteki insana yakışır işin beş alt boyutu, çok boyutlu öğrenci

yaşam doyumunun altı maddesi ve ergen gelecek beklentilerinin iş ve eğitim boyutunun 11 maddesi dahil edilerek oluşturulmuştur. Bu model sonucu oluşan yapıya aşağıda yer alan Şekil 12'de yer verilmiştir.

Şekil 12

Ölçüm Modeline İlişkin DFA Sonuçları



Ölçüm modeline uygulanan DFA sonucunda modele ilişkin uyum iyiliği değerleri test edilmiştir. Uyum iyiliği değerlerinin iyileştirilebilmesi adına yüksek hata katsayısına sahip olan e8 ile e9, e12 ile e17, e18 ile e20 ve e23 ile e24 arasında modifikasyon işlemi uygulanmıştır (Tabachnick & Fidell, 2014, s. 776). Model sonucunda ulaşılan uyum iyiliği değerleri aşağıda bulunan Tablo 17’de yer almaktadır.

Tablo 17

Ölçüm Modelinin Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Tahmin edilen model
χ^2/df	$\leq 3^a$	2-5 ^b	2.743
RMSEA	$\leq .06^c$	$\leq .08^d$.056
SRMR	$\leq .05^e$	$\leq .08^c$.0567
GFI	$\geq .90^f$	$\geq .85^f$.90
AGFI	$\geq .90^f$	$\geq .85^f$.87
CFI	$\geq .90^b$	$\geq .85^g$.90

Kaynak: a. Kline, 1998; b. Schumacker & Lomax, 2004; c. Hu & Bentler, 1999; d. Browne & Cudeck, 1993; e. Byrne, 1998; f. Schreiber ve diğerleri, 2006; g. Marsh ve diğerleri, 1988

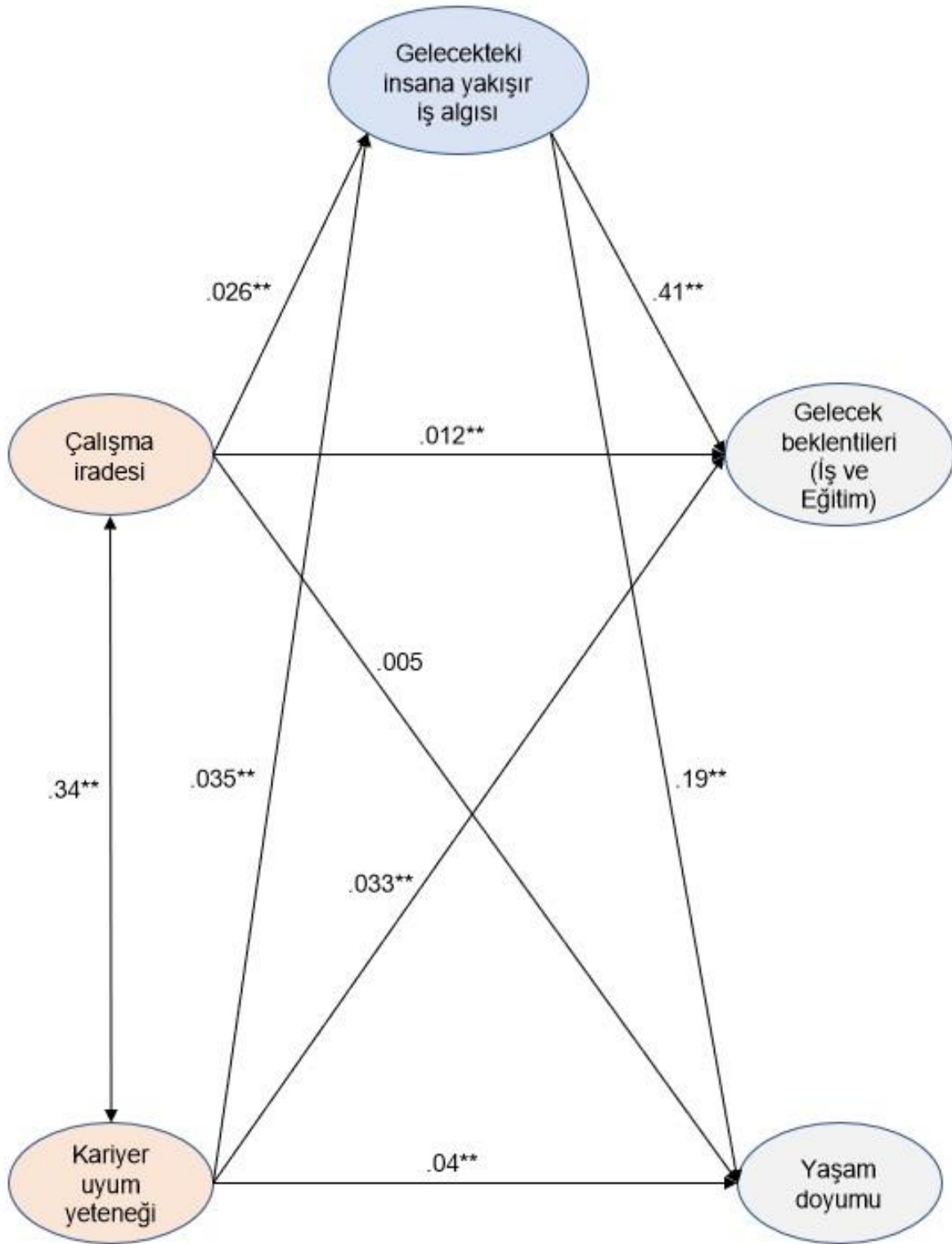
Tablo 17’de görüldüğü üzere ölçüm modeline ilişkin uyum iyiliği değerleri değerleri sırasıyla χ^2/df ($\chi^2=921.485$, $df=338$, $p=.00$)=2.743, RMSEA=.056, SRMR=.0567, GFI=.90, AGFI=.87 ve CFI=.90 şeklinde bulunmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde χ^2/df , RMSEA, SRMR, GFI ve CFI değerlerinin iyim uyum ve AGFI değerinin kabul edilebilir uyum gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre ölçüm modelinin yapısal modeli test etmek amacıyla yeterli ve iyi uyum gösterdiği görülmüştür.

Yapısal Modelin Test Edilmesi Amacıyla Yapılan Aracılık Analizine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Aracılık Analizi uygulamadan önce aracılık ilişkisi kurabilmek için Baron ve Kenny (1986) tarafından belirtilen üç koşul olan (1) bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişki anlamlı olmalı, (2) bağımsız değişkenlerle aracı değişken arasında ilişki anlamlı olmalı ve (3) aracı değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişki anlamlı olmalı koşulları sağlanmıştır. Ardından kuramsal olarak oluşturulan yapısal modelin test edilmesi amacıyla Aracılık Analizi uygulanmıştır. Şekil 13'te analiz sonucunda oluşturulan standartlaştırılmış yük değerlerine yer verilmiştir.

Şekil 13

Aracılık Analizi sonucundaki standartlaştırılmış yük değerleri



Not. **p<.01, Kariyer uyum yeteneği ile Çalışma iradesi arasındaki ok iki değişken arasındaki ilişkiyi göstermektedir.

Şekil 13'te görüldüğü üzere modelde yer alan bir yol dışında (çalışma iradesinden yaşam doyumuna giden yol) tüm yollar istatistiksel açıdan anlamlı olarak bulunmuştur. Bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler ve istatistiksel açıdan anlamlılıkları 1000'e ayarlanmış yeniden örnekleme yöntemi (bootstrapping, BC) ve %95 güven aralığı (CI) ile test edilmiştir. Yeniden örnekleme (bootstrap), standart hataları tahmin etmek ve güven aralıklarını oluşturmak için orijinalden yeniden örnekleme yönelik istatistiksel bir yöntemdir (Nevitt & Hancock, 2001). Aracılık analizi sonucunda değişkenler arasındaki ilişkide ortaya çıkan standartlaştırılmış yük değerlerinin (β) büyüklükleri Cohen (1988) tarafından önerilen kritik değerlere göre değerlendirilmiştir ($\beta \leq .29$ ise düşük etki, $.30 \leq \beta \leq .49$ orta etki, $\beta \geq .50$ ise büyük etki). Aracılık analizi sonucunda bağımsız değişkenlerin aracı ve bağımlı değişkenler üzerinden doğrudan ilişkilerine ve aracı değişkenin bağımlı değişkenler üzerindeki doğrudan ilişki değerlerine Tablo 18'de yer verilmiştir.

Tablo 18

Bağımsız Değişkenlerin Bağımlı ve Aracı Değişkenler, Aracı Değişkenin Bağımlı Değişkenler Üzerindeki Doğrudan İlişki Değerleri

Yollar	Standartlaştırılmış Yük Değerleri (β)	t değerleri	p	%95 Güven Aralığı Değerleri (CI)	
				Düşük	Yüksek
ÇİÖ-ÖF → EGBÖ					
Doğrudan etki	.012	3.984	<.01	.006	.019
KUYÖ-KF → EGBÖ					
Doğrudan etki	.033	6.472	<.01	.021	.019
ÇİÖ-ÖF → ÇBÖYDÖ-KF					
Doğrudan etki	.005	1.371	.17	-.003	.013
KUYÖ-KF → ÇBÖYDÖ-KF					
Doğrudan etki	.038	6.391	<.01	.027	.051

Yollar	Standartlaştırılmış Yük Değerleri (β)	t değerleri	p	%95 Güven Aralığı Değerleri (CI)	
ÇİÖ-ÖF → GİYİÖ					
Doğrudan etki	.026	7.945	<.01	.019	.032
KUYÖ-KF → GİYİÖ					
Doğrudan etki	.035	6.175	<.01	.024	.045
GİYİÖ → EGBÖ					
Doğrudan etki	.41	10.96	<.01	.33	.489
GİYİÖ → ÇBÖYDÖ-KF					
Doğrudan etki	.19	4.368	<.01	.101	.293

Not. KUYÖ-KF: Kariyer Uyum Yetenekler Ölçeği, ÇİÖ-ÖF: Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formu, GİYİÖ: Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği, EGBÖ: Ergen Gelecek Beklentileri Ölçeği-İş ve Eğitim alt boyutu, ÇBÖYDÖ-KF: Çokboyutlu Öğrenci Yaşam Doyumu Ölçeği-Kısa Formu

Tablo 18'de görüldüğü üzere çalışma iradesinden iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentilerine giden yol (ÇİÖ-ÖF→EGBÖ) istatistiksel açıdan anlamlıdır ($\beta=.012$, $p<.01$). Etki düzeyi düşük olmasına rağmen, çalışma iradesi yüksek olan MTAL öğrencilerinin iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentilerinin de olumlu olma eğiliminde olduğu yorumu yapılabilir. Kariyer uyum yeteneğinden bağımlı değişken olan iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentilerine giden yol (KUYÖ-KF→EGBÖ) istatistiksel açıdan anlamlıdır ($\beta=.033$, $p<.01$). Buna göre kariyer uyum yeteneği yüksek olan MTAL öğrencilerinin iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentilerinin de olumlu olma eğilimi gösterdiği söylenebilir. Ancak bu ilişki düşük düzeydedir.

Çalışma iradesinden yaşam doyumuna giden yol (ÇİÖ-ÖF→ÇBÖYDÖ-KF) istatistiksel açıdan anlamlı değildir ($\beta=.005$, $p=.17$). Bu sonuca göre MTAL öğrencilerinin çalışma iradesi seviyelerinin yaşam doyumları üzerinde doğrudan bir rolünün olmadığı yorumu yapılabilir. Kariyer uyum yeteneğinden ise yaşam doyumuna giden yol (KUYÖ-KF→ÇBÖYDÖ-KF)

istatistiksel açıdan anlamlıdır ($\beta=.038, p<.01$). Kariyer uyum yeteneği yüksek olan öğrencilerin yaşam doyumlarının da yüksek olma eğiliminde olduğu söylenebilir. Etki düzeyi ise düşüktür.

Çalışma iradesinden gelecekteki insana yakışır iş algısına giden yol (ÇİÖ→GİYİÖ) istatistiksel açıdan anlamlıdır ($\beta=.026, p<.01$). Etki düzeyi düşük olsa da çalışma iradesi yüksek olan MTAL öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algılarının olumlu yönde eğilim gösterdiği anlaşılabilir. Kariyer uyum yeteneğinden gelecekteki insana yakışır iş algısına giden yol ise (KUYÖ-KF→GİYİÖ) istatistiksel açıdan anlamlıdır ($\beta=.035, p<.01$). Bu sonuca göre kariyer uyum yeteneği yüksek olan MTAL öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algılarının da olumlu olma eğiliminde olduğu söylenebilir. Ancak bu etkinin düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

Gelecekteki insana yakışır iş algısından bağımlı değişken olan iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentilerine giden yol (GİYİÖ→EGBÖ) istatistiksel açıdan anlamlıdır ($\beta=.41, p<.01$). Buradan hareketle, gelecekteki insana yakışır iş algıları olumlu olan MTAL öğrencilerinin iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentilerinin de olumlu olma eğilimi gösterdiği söylenebilir. Bu etki orta düzeydedir. Son olarak, gelecekteki insana yakışır iş algısından bir diğer bağımlı değişken olan yaşam doyumuna giden yol (GİYİÖ→ÇBÖYDÖ-KF) istatistiksel açıdan anlamlıdır ($\beta=.19, p<.01$). Bu sonuca göre, gelecekteki insana yakışır iş algıları olumlu olan MTAL öğrencilerinin yaşam doyumları da olumlu olma eğilimi göstereceği şeklinde yorum yapılabilir. Doğrudan etki ise düşük düzeydedir.

Bu sonuçlara göre, çalışma iradesinden iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentilerine giden yol ve kariyer uyum yeteneğinden iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentilerine giden doğrudan yolun istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışma iradesinden yaşam doyumuna giden doğrudan yolun istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı, kariyer uyum yeteneğinden yaşam doyumuna giden doğrudan yolun ise istatistiksel açıdan anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında, çalışma iradesinden gelecekteki insana yakışır iş algısına ve kariyer uyum yeteneğinden gelecekteki insana yakışır iş algısına giden doğrudan yollar istatistiksel açıdan anlamlıdır. Son olarak, gelecekteki insana yakışır iş algısından iş ve

eğitimle ilgili gelecek beklentileri ve yaşam doyumuna giden doğrudan yolların istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görüşmüştür. Bu yollarda yer alan regresyon katsayılarının .012 ile .41 aralığında yani düşük ile orta etki büyüklüğü aralığında değiştiği görülmektedir. Ek olarak, çalışma iradesi ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişki istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitifdir ($r=.34, p<.01$). Tablo 19'da Aracılık analizi sonucunda ulaşılan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerinde doğrudan, dolaylı ve toplam ilişki değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 19

Bağımsız Değişkenler ile Bağımlı Değişkenler Arasındaki İlişkide Aracı Değişkenin Rolüne İlişkin Değerler

Yollar	Standartlaştırılmış			%95 Güven	
	ş Yük Değerleri (β)	t değerleri	p	Aralığı Değerleri (C)	
ÇİÖ-ÖF → GİYİÖ → EGBÖ				Düşük	Yüksek
Toplam etki	.023	7.159	<.01	.035	.059
Doğrudan etki	.012	3.984	<.01	.006	.019
Dolaylı etki	.011	6.432	<.01	.008	.014
KUYÖ-KF → GİYİÖ → EGBÖ					
Toplam etki	.047	8.668	<.01	.035	.059
Doğrudan etki	.033	6.472	<.01	.021	.019
Dolaylı etki	.014	5.38	<.01	.01	.02
ÇİÖ-ÖF → GİYİÖ → ÇBÖYDÖ-KF					
Toplam etki	.01	2.869	<.01	.003	.017
Doğrudan etki	.005	1.371	.17	-.003	.013
Dolaylı etki	.005	3.827	<.01	.003	.008
KUYÖ-KF → GİYİÖ → ÇBÖYDÖ-KF					
Toplam etki	.045	7.619	<.01	.033	.057
Doğrudan etki	.038	6.391	<.01	.027	.051
Dolaylı etki	.007	3.566	<.01	.003	.011

Not. KUYÖ-KF: Kariyer Uyum Yetenekler Ölçeği, ÇİÖ-ÖF: Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formu, GİYİÖ: Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği, EGBÖ: Ergen Gelecek Beklentileri Ölçeği-İş ve Eğitim alt boyutu, ÇBÖYDÖ-KF: Çokboyutlu Öğrenci Yaşam Doyumu Ölçeği-Kısa Formu

Modele aracı değişken dahil edildiğinde dolaylı etkilere bakıldığında oluşan tüm yollar istatistiksel açıdan anlamlıdır. Detaylı olarak bakıldığında, gelecekteki insana yakışır iş algısının çalışma iradesi ile iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri arasındaki ilişkide aracı rolü istatistiksel açıdan anlamlıdır ($\beta=.011$, $p<.01$). Çalışma iradesi yüksek olan MTAL öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algıları olumlu yönde eğilim göstereceği ve dolayısıyla iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentilerinin de olumlu yönde olacağı söylenebilir. Gelecekteki insana yakışır iş algısının kariyer uyum yeteneği ile iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri arasındaki ilişkide aracı rolü istatistiksel açıdan anlamlıdır ($\beta=.014$, $p<.01$). Kariyer uyum yeteneği yüksek olan MTAL öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algıları da olumlu yönde eğilim gösterecek ve dolayısıyla iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri de olumlu yönde olacaktır.

Çalışma iradesi ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide gelecekteki insana yakışır iş algısının aracı rolü istatistiksel açıdan anlamlıdır ($\beta=.005$, $p<.01$). Çalışma iradesi yüksek olan MTAL öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algıları olumlu yönde eğilim gösterecek ve dolayısıyla yaşam doyumları da yüksek olma eğiliminde olacaktır. Ancak etki katsayısına bakıldığında bu etkinin çok düşük düzeyde kalacağı söylenebilir. Kariyer uyum yeteneği ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide gelecekteki insana yakışır iş algısının aracı rolü istatistiksel açıdan anlamlıdır ($\beta=.007$, $p<.01$). Kariyer uyum yeteneği yüksek olan MTAL öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algıları olumlu yönde eğilim göstereceği ve bundan hareketle yaşam doyumları da yüksek olma eğiliminde olacağı söylenebilir.

Çalışmada yapılan aracılık analizi sonuçlarına göre özetle, MTAL öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algıları çalışma iradeleri ve iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri arasında anlamlı olarak aracılık etmektedir. Gelecekteki insana yakışır iş algısı öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ve iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri arasındaki aracılığı istatistiksel açıdan anlamlıdır. Öğrencilerin gelecekteki insana yakışır iş algıları çalışma iradesi düzeyleri ile yaşam doyumları arasında ve kariyer uyum yeteneği düzeyleri ile yaşam doyumları arasında arasında anlamlı olarak aracılık etmektedir. Bu sonuçlara dair olası nedenlere detaylı olarak tartışma bölümünde yer verilmiştir.

İş ve eğitimle ilgili gelecek beklentilerini ve yaşam doyumunu yordayan değişkenler olan gelecekteki insana yakışır iş algısı, çalışma iradesi, kariyer uyum yeteneği ve gelecekteki insana yakışır iş algısını yordayan değişkenler olan çalışma iradesi ve kariyer uyum yeteneği tarafından açıklanan varyans miktarlarını belirlemek için çoklu kareli korelasyonlar incelenmiştir. Bu analize dair bulgular Tablo 20’de sunulmuştur.

Tablo 20

Aracı Değişken ve Bağımlı Değişkenlere İlişkin Açıklanan Varyans (R^2) Değerleri

	GİYİÖ	EGBÖ	ÇBÖYDÖ-KF
Açıklanan toplam varyans değerleri (R^2)	.21	.39	.17

Not. GİYİÖ: Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği, EGBÖ: Ergen Gelecek Beklentileri Ölçeği-İş ve Eğitim alt boyutu, ÇBÖYDÖ-KF: Çokboyutlu Öğrenci Yaşam Doyumu Ölçeği-Kısa Formu

Özetle, çalışma iradesi ve kariyer uyum yeteneği gelecekteki insana yakışır iş algısındaki varyansın %21’ini; çalışma iradesi, kariyer uyum yeteneği ve gelecekteki insana yakışır iş algısı iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentilerindeki varyansın %39’unu ve yaşam doyumundaki varyansın %17’ini açıklamaktadır. Buraya kadar çalışmanın bulgularına ve bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir. Sonraki kısımda bulgulara ilişkin tartışma bölümü bulunmaktadır.

Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeğinin Geçerliliği ve Güvenirliğine İlişkin Tartışma

Bu bölümde Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeğinin sırasıyla yapı geçerliliği, ölçüt bağıntılı geçerliliği ve güvenirliğine ilişkin bulgular tartışılmıştır.

Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeğinin Geçerliliğine İlişkin Tartışma

Duffy vd. (2017) Çalışma Psikoloji Kuramına (Duffy ve diğerleri, 2016) göre insana yakışır iş kavramını ölçmek amacıyla İnsana Yakışır İş Ölçeğini geliştirmiştir. Bu ölçeğin ardından Kim vd. (2019) üniversite öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır işlerle ilgili algılarını ölçmek amacıyla İnsana Yakışır İş Ölçeğini (Duffy ve diğerleri, 2017) Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği olarak uyarlamışlardır. Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği (Kim ve diğerleri, 2019) Türkiye örneğinde üniversite öğrencilerine Keser ve Büyükgöze-Kavas (2022) tarafından uyarlanmıştır. Çalışma Psikolojisi Kuramında (Duffy ve diğerleri, 2016) çalışma hayatında yer alan ve yer alacak olan bireylerin iş temelli deneyimlerinin incelenmesi gerektiğine vurgu yapılmaktadır. Mesleki ve teknik lise öğrencilerinin belli bir iş alanındaki bilgi ve becerileri kazanmaya yönelik (MEB, 2018) alan seçtikleri ve eğitim aldıkları düşünüldüğünde bu öğrencilerin mezun olduktan sonra iş ve çalışma hayatının potansiyel adayları oldukları söylenebilir. Bu noktada ilgili alan yazında mesleki ve teknik lise öğrencilerinin Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy ve diğerleri, 2016) temelinde iş temelli deneyimlerini ve gelecekteki insana yakışır iş algılarını ölçmeye yönelik bir ölçme aracı bulunmamaktadır. Bu doğrultuda bu çalışmada üniversite öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algılarını ölçmek amacıyla Türkiye örneğine uyarlanan Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeğinin (Kim ve diğerleri 2019; Keser & Büyükgöze-Kavas, 2022) mesleki ve teknik lise öğrencilerinde geçerlilik ve güvenirliliği sınanmıştır.

Çalışma kapsamında ulaşılan örneklem grubundaki cinsiyet, yaş, sınıf, alan, okulun yer aldığı ilçe gibi değişkenler dikkate alındığında ölçeğin MTE öğrencilerinde kullanılabilmesi amacıyla oldukça heterojen bir gruba ulaşıldığı söylenebilir. Kavramsal olarak var olan bir yapıyı doğrulamak için yapılan DFA sonucu elde edilen bulgular (McArdle, 1996) MTE

öğrencileri üzerinde kabul edilebilir uyum indeksleri (χ^2/df , RMSEA, SRMR, GFI, AGFI, CFI) göstermiştir (Hu & Bentler, 1999; Jöreskog & Sörbom, 1999; Marsh ve diğerleri, 1988; Schreiber ve diğerleri, 2006). Ölçeğin yapı geçerliliğini sınaama amacıyla uygulanan DFA sonucunda alt boyutlarından oluşan “Fiziksel ve İlişkisel Güvenli Çalışma Koşulları”, “Yeterli Sağlık Hizmetlerine Erişim”, “Yeterli Ücret”, “Boş Zaman ve Dinlenme” ve “Tamamlayıcı Değerler” beş faktörlü yapının MTE öğrencileri için doğrulandığı söylenebilir. Bununla beraber “Yeterli Ücret” boyutunda yer alan bir maddenin .30’un altında yük alması (Büyüköztürk, 2013; Harrington, 2009) maddenin bu çalışmada yer alan örneklem grubunda çalışmadığını göstermektedir. Bu madde “Niteliklerime ve deneyimime göre yeterli ücret aldığımı düşünmeyeceğim.” maddesidir ve ters (reverse) bir madde olarak oluşturulmuştur. Bu ifadenin, öğrencilerin gelecekteki insana yakışır işe erişme konusunda algılarını değerlendirirken, gelecekte nitelik ve deneyimi yüksek olsa da bu nitelik ve deneyimleriyle orantılı olarak yeterli bir ücret alacağına dair inancının olmamasına işaret etmektedir. Bu maddenin MTE öğrencilerinden elde edilen verilerde düşük yük almasının olası nedenleri olarak maddenin ters madde olması nedeniyle öğrencilerin anlamamış olabileceği, öğrencilerin henüz eğitim sürecinde oldukları için 12. sınıflar haricinde diğer sınıf düzeyindeki öğrencilerin iş temelli deneyimlerinin az olması veya hiç olmaması ve gelecekteki işlerinden ücret beklentilerine dair algılarının tam olarak oluşmamış olabileceği şeklinde sıralanabilir. Bir diğer neden ise öğrencilerin ergenlik döneminde olması ve ergenlik dönemindeki bireylerin benlik ve kimlik gelişimleri devam ettiğinden geleceğe ilişkin duygu ve düşüncelerinin düzensiz olarak değişmesi gösterilebilir (Santrock, 2013; Steinberg, 2007). Öte yandan, bu maddenin Türkçe çevirisindeki anlaşılabilirliğin zor olduğu söylenebilir. Bu ifade katılımcı tarafından “Niteliklerime ve deneyimime göre yeterli ücret almadığımı düşüneneğim.” şeklinde değerlendirilebilir ve gelecek araştırmalarda bu madde tekrar gözden geçirilebilir. Ancak daha önce de belirtildiği gibi orijinal ölçekte ölçülmek istenen yapının bozulmaması ve bir faktörde yer alması gereken madde sayısının en az üç olması (Büyüköztürk, 2013) nedeniyle ilgili madde ölçekten çıkarılmamıştır.

Ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliği Çalışma Psikolojisi Kuramında (Duffy ve diğerleri, 2016) insana yakışır işle yakından ilişkili olduğu belirtilen ve araştırma bulgularının da bu ilişkiyi ortaya koyduğu (Büyükgöze-Kavas & Autin, 2019; Işık ve diğerleri, 2019; Kozan ve diğerleri, 2019) yaşam doyumu değişkeniyle test edilmiştir. Bu çalışma sonucunda da yaşam doyumu değişkeniyle ölçeğin tamamı ve alt boyutları arasında anlamlı ve olumlu yönde ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, Çalışma Psikolojisi Kuramında (Duffy ve diğerleri, 2016) belirtilen insana yakışır iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi doğrulamaktadır. Ayrıca kuramla ilgili yapılan geçmiş araştırmalar (Büyükgöze-Kavas & Autin, 2019; Işık ve diğerleri, 2019; Kozan ve diğerleri, 2019) yine insana yakışır işle yaşam doyumu arasındaki anlamlı ilişkiyi desteklemektedir. Kuram ve araştırma bulgularından hareketle, bu çalışmada ölçüt bağıntılı geçerlilik sonuçlarının hem araştırmalar tarafından desteklendiği hem de geçmiş araştırmaların sonuçlarıyla benzer sonuçlar ortaya koyduğu görülmektedir. Bu sonuç ölçeğin mesleki ve teknik lise öğrencilerinde ölçüt bağıntılı geçerliğinin sağlandığını göstermektedir. Ayrıca bu araştırmanın Türkiye’de Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy ve diğerleri, 2016) bağlamında mesleki ve teknik lise öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algılarıyla yaşam doyumları arasındaki ilişkileri inceleyen ilk bulgu niteliğine sahip olması alan yazına katkı olarak gösterilebilir.

Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeğinin Güvenirliğine İlişkin Tartışma

Ölçeğin güvenirligi Cronbach Alfa iç tutarlılık anlamında güvenilirlik katsayısıyla test edilmiştir. Ölçeğin tamamına ilişkin güvenilirlik katsayısının kabul edilebilir değer .70’in üzerinde olduğu görülmüştür (Nunnally & Berstein, 1994). Bu noktada ölçeğin tamamına ilişkin iç tutarlılık değerine göre bu ölçme aracının MTE öğrencileri için güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir. Öte yandan, ölçekte yer alan alt boyutların güvenilirlik katsayılarına bakıldığında “Sağlık Hizmetlerine Erişim” alt boyutunun kabul edilebilir değerde olduğu görülmüştür. Diğer alt boyutlar olan “Fiziksel ve İlişkisel Çalışma Koşulları”, “Yeterli Ücret”, “Boş Zaman ve Dinlenme” ve “Kurumsal Değerlerle Ailevi ve Sosyal Değerlerin Uyumunu” alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayılarının .70’in altında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tavakol & Dennick (2011)

Cronbach alfa deęerinin dūřuk çıkmasının nedenlerinden biri olarak alt boyutlarda yer alan madde sayısının az olmasını gōstermiřlerdir. Őlekte yer alan her alt boyutta 3'er madde bulunmaktadır (Kim ve dięerleri, 2019). Bu noktada, alt boyutlarda yer alan madde sayısının az olması (Tavakol & Dennick, 2011) gūvenirlik katsayılarının kritik deęerin altında çıkmasının nedenlerinden biri olarak gōsterilebilir. Bunun yanında Őđrencilerin geliřim dūzeyleri gōz Őnūnde bulundurulduęunda Őlekte ters (reverse) maddelerin bulunması Őđrencilerin yanıtlarını ve dolayısıyla Őleęin gūvenirlięini etkilemiř olabilir. Bir dięer neden ise çalıřma grubunun ergenler olması nedeniyle ergenlerin geliřimsel Őzellikleri olabilir. Ergenlik dōneminde bireylerin benlik ve kimlik geliřimleri devam etmekte olduęu dūřūnūldūęunden geleceęe iliřkin duygu ve dūřūnceleri dūzensiz olarak deęiřebilir (Santrock, 2013; Steinberg, 2007). Ayrıca MTE Őđrencilerinin yařadıęı problemler arasında ilgi ve motivasyon eksiklięi ve dūřuk akademik bařarı (Ayaz & Karacan-Őzdemir, 2021) gōsterilmektedir. Bu problemler Őđrenciler Őlekleri yanıtlarken ilgi ve motivasyon kaybı nedeniyle maddelere geliřigūzel yanıtlar verme (bir maddeye en yūksək derecede yanıt verirken dięerine en dūřuk derecede yanıt vermek ve bunu Őleklerin tamamı için tekrarlamak), okuduęunu anlamadan yanıt verme ve çabuk bitirmek için hızlıca yanıtlar verme gibi olasılıkları dūřūndūrebilir. Bu durumların ise gūvenirlik Őzerinde olumsuz etkilerinin olduęundan sōz edilebilir.

İnsana yakışır iřle ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında alışma Psikolojisi Kuramı (Duffy ve diğerleri, 2016) bağlamında bireylerin insana yakışır iřle ilgili algılarını Őlmede Őleęi toplam puan olarak kullandıkları ve sonuçları toplam puan Őzerinden değerlendirdikleri gōrūlmektedir (bkz. Buyukgoze-Kavas & Autin, 2019; Duffy ve diğerleri, 2020; Işık ve diğerleri, 2019; Kim ve diğerleri, 2022; Kozan ve diğerleri, 2019; Wan & Duffy, 2022). Araştırmalardan hareketle, bu çalışmada MTE Őđrencileri için Őleęin toplam puana ilişkin gūvenirlik değerlerinin kabul edilebilir seviyenin Őzerinde olması Őleęin MTE Őđrencilerinin gelecekteki insana yakışır iř algılarını Őlmede gūvenilir bir Őlek olduğunu gōstermektedir ($\alpha=.77$). Dięer yandan Őlek ve alt boyutlarına ilişkin gūvenirlięi test etmek amacıyla McDonald's Omega katsayısı hesaplanmıştır (Hayes & Coutts, 2020). Bir Őleęin gūvenilir bir Őlek olarak kabul edilebilir olması için omega kritik değerinin minimum .50 olduğu belirtilmektedir (Reise ve

diğerleri, 2013). Bu noktada ölçeğe ve alt boyutlara ilişkin Omega katsayılarına bakıldığında ölçeğin ve alt boyutların kabul edilebilir değerde olduğu görülmektedir ($\omega=.78$). Sonuç olarak, ölçeğin psikometrik özelliklerinin test edilmesi amacıyla uygulanan DFA, ölçüt bağıntılı geçerlik, Cronbach alfa ve McDonald's Omega katsayıları ölçeğin mesleki ve teknik lise öğrencileri üzerinde geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formunun Geçerliliği ve Güvenirliğine İlişkin Tartışma

Bu bölümde Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formunun sırasıyla yapı geçerliliği, ölçüt bağıntılı geçerliliği ve güvenirliğine ilişkin bulgular tartışılmıştır.

Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formunun Ölçeğinin Geçerliliğine İlişkin Tartışma

Çalışma Psikolojisi Kuramında (Duffy ve diğerleri, 2016) insana yakışır işin önemli yordayıcı değişkenlerinden biri olarak çalışma iradesi gösterilmektedir. Duffy, Diemer ve Jadidian (2012) üniversite öğrencilerinin çalışma iradesi düzeylerini ölçmek amacıyla Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formunu geliştirmiştir. Ölçek Türkçeye Büyükgöze-Kavas vd. (2015) tarafından yine üniversite öğrencileri üzerinde uyarlanmıştır. MTE öğrencilerinin işe yönelik eğitim almaları, alanlarıyla ilgili staj yapmaları (MEB, 2018) ve mezun olduktan sonra çalışma yaşamının potansiyel adayları oldukları düşünüldüğünde öğrencilerin çalışma iradesi seviyelerini ölçmenin önemli olduğundan söz edilebilir. Bununla birlikte Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy ve diğerleri, 2016) temelinde MTE öğrencilerinin çalışma iradesi düzeylerini ölçmeye amaçlayan herhangi bir ölçme aracına rastlanmamıştır. Bu amaçla çalışmada Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formunun (Duffy, Diemer & Jadidian, 2012; Büyükgöze-Kavas ve diğerleri, 2016) MTE öğrencileri üzerinde geçerliliği ve güvenirliği test edilmiştir.

Ölçeğin geçerliliğini ve güvenirliğini test etmek amacıyla ulaşılan örneklem grubundaki cinsiyet, yaş, sınıf, alan, okulun yer aldığı ilçe gibi değişkenler dikkate alındığında ölçeğin MTE öğrencilerinde kullanılabilmesi amacıyla oldukça heterojen bir gruba ulaşılmıştır. Kavramsal olarak var olan bir yapıyı doğrulamak için yapılan DFA sonucu elde edilen bulgular (McArdle, 1996) MTE öğrencileri üzerinde iyi ve kabul edilebilir uyum indeksleri (χ^2/df , RMSEA, SRMR,

GFI, AGFI, CFI) göstermiştir (Hu & Bentler, 1999; Jörekog & Sörbom, 1999; Marsh ve diğerleri, 1988; Schreiber ve diğerleri, 2006). Ölçeğin yapı geçerliliğini sınama amacıyla uygulanan DFA sonucunda “Engeller” ve “İrade” alt boyutlarından iki faktörlü yapının MTE öğrencileri için doğrulandığı söylenebilir. Bununla beraber “İrade” boyutunda yer alan bir maddenin .30’un altında yük alması (Büyüköztürk, 2013; Harrington, 2009) maddenin bu çalışmada yer alan örneklem grubunda çalışmadığını göstermektedir. Bu madde “Ayrımcılık (cinsiyet, ırk, din, vb.) benim iş seçimimi etkilemeyecektir.” maddesidir. Bu ifade, öğrencilerin iş seçim süreçlerinde değerlendirme yaparken olası bir ayrımcılığın seçimini etkileyip etkilemeyeceğine yönelik algılarına işaret etmektedir. Bu maddenin MTAL öğrencilerinden elde edilen verilerde düşük yük almasının olası nedenleri olarak henüz eğitim sürecinde oldukları için 12. sınıflar haricinde diğer sınıf düzeyindeki öğrencilerin iş temelli deneyimlerinin az olması veya hiç olmaması ve dolayısıyla çalışma iradelerinin tam olarak oluşmamış olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca öğrencilerin ergenlik döneminde olması ve ergenlik dönemindeki bireylerin benlik ve kimlik gelişimleri devam ettiğinden geleceğe ilişkin duygu ve düşüncelerinin düzensiz olarak değişmesi gösterilebilir (Santrock, 2013; Steinberg, 2007). Ek olarak, öğrencilerin ayrımcılığa ilişkin düşünceleri gelişim seviyelerine göz önünde bulundurulduğunda tam olarak yerleşmemiş olabilir veya öğrencilerin bir kısmı ayrımcılığı çok az deneyimlemiş veya hiç deneyimlememiş olabilir. Bu madde kritik değer olan .30’un altında değer olsa da ölçeğin orijinal yapısının bozulmaması amacıyla ölçekten çıkarılmamıştır (Büyüköztürk, 2013; Harrington, 2009).

Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formunun ölçüt bağıntılı geçerliği alan yazında çalışma iradesiyle yakından ilişkili olduğu araştırma bulgularıyla ortaya konan (Duffy, Bott, Allan ve diğerleri, 2013; Duffy ve diğerleri, 2014; Duffy, Douglass ve diğerleri, 2015; Jadidan & Duffy, 2012) öz yetkinlik değişkeniyle test edilmiştir. Alan yazında yer alan araştırmalara benzer şekilde bu çalışmada da çalışma iradesi ve alt boyutlarıyla öz yetkinlik değişkeni arasında anlamlı ve olumlu yönde ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu alan yazında yer alan çalışma bulgularını desteklemekte (Duffy, Bott, Allan ve diğerleri, 2013; Duffy ve diğerleri, 2014; Duffy, Douglass ve diğerleri, 2015; Jadidan & Duffy, 2012) ve aynı zamanda bu çalışma bulguları

tarafından desteklenmektedir. Sonuç olarak, bu çalışmada incelenen ölçeğin MTE öğrencileri üzerinde ölçüt bağıntılı geçerliğinin sağlandığı görülmektedir. Ek olarak, bu çalışma Türkiye’de MTE öğrencilerinin çalışma iradesi düzeyleriyle öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen ilk bulgu niteliğine sahip olması nedeniyle alan yazına bir katkı olarak gösterilebilir.

Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formunun Ölçeğinin Güvenirliğine İlişkin Tartışma

Ölçeğin güvenilirlik değerleri Cronbach Alfa iç tutarlılık anlamında güvenilirlik katsayısıyla incelenmiştir. Çalışma sonucunda ölçeğin tamamına ve her iki alt boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayılarının (toplam puan $\alpha=.75$, engeller $\alpha=.75$, irade $\alpha=.70$) kabul edilebilir değer olan .70’in üzerinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Nunnally & Berstein, 1994). Bu sonuca göre ölçeğin tamamına ve alt boyutlarına ilişkin iç tutarlılık değerleri bu ölçme aracının MTE öğrencileri için güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir. Ek olarak, ölçeğin iç tutarlılık anlamında güvenilirliğini incelemek amacıyla McDonald’s Omega katsayıları test edilmiştir (Hayes & Coutts, 2020). Ölçeğin tamamına ve her iki alt boyutuna ilişkin McDonald’s Omega katsayılarına göre de MTE öğrencileri üzerinde güvenirlüğünün sağlandığı görülmüştür (toplam puan $\omega=.76$, engeller $\omega=.76$, irade $\omega=.71$).

Model Testine İlişkin Tartışma

Bu çalışmada Çalışma Psikolojisi Kuramına (Duffy ve diğerleri, 2016) dayalı olarak Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algılarına yönelik bir model testi gerçekleştirilmiştir. Çalışmada test edilen model Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy ve diğerleri, 2016) çerçevesinde MTE öğrencileriyle yapılan ilk çalışma olma özelliğine sahiptir. Araştırma bulguları yapısal modelin geçerliğini desteklemiş ve test edilen modelde biri hariç (çalışma iradesi ile yaşam doyumu arasındaki ilişki) diğer tüm ilişkilerin anlamlı olduğu görülmüştür.

Çalışma kapsamında test edilen modeli oluşturulan yollara detaylı olarak bakıldığında, çalışma iradesinden iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentilerine ve gelecekteki insana yakışır iş algısına giden doğrudan yollar anlamlı, yaşam doyumuna giden doğrudan yol ise anlamlı

değildir. Kariyer uyumluluğundan iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentilerine, yaşam doyumuna ve gelecekteki insana yakışır iş algısına giden yollar anlamlıdır. Gelecekteki insana yakışır iş algısından iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentilerine ve yaşam doyumuna giden doğrudan yollar anlamlıdır. Modelde yer alan dolaylı yollara bakıldığında, çalışma iradesi kuramın temel kavramlarından olan gelecekteki insana yakışır iş algısı aracılığıyla iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentilerini ve yaşam doyumunu anlamlı olarak yordamıştır. Kariyer uyumluluğu gelecekteki insana yakışır iş algısı aracılığıyla iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentilerini ve yaşam doyumunu anlamlı olarak yordamıştır. Buradan hareketle, modelin merkezinde yer alan değişken olan gelecekteki insana yakışır iş algısının modelde test edilen aracılık ilişkisinin tüm değişkenler arasında anlamlı olduğu söylenebilir.

Bu çalışmanın, Çalışma Psikolojisine Kuramına (Duffy ve diğerleri, 2016) dayalı olarak MTE öğrencileriyle yürütülen ilk çalışma olması nedeniyle çalışma sonuçlarının alan yazınla karşılaştırılması amacıyla farklı yaş gruplarıyla yürütülen araştırma sonuçları değerlendirilmiştir. Buna göre üniversite öğrencileriyle yürütülen araştırmalar (Keser, 2022; Kim ve diğerleri, 2019; Kim ve diğerleri, 2020; Ma ve diğerleri, 2020; Ma ve diğerleri, 2021) modelin psikolojik faktörleri olan çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğuyla gelecekteki insana yakışır iş arasındaki ilişkiler açısından bu çalışmayla benzer sonuçlar göstermektedir. Ek olarak, araştırmanın sonuçları çalışan sınıfıyla yürütülen araştırma sonuçlarıyla karşılaştırıldığında (Büyükgöze-Kavas & Autin, 2019; Işık ve diğerleri, 2019; Kozan ve diğerleri, 2019; Masdonati ve diğerleri, 2019; Vignoli ve diğerleri, 2020) psikolojik faktörler olan çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu ile insana yakışır iş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiler açısından benzer yapıda sonuçlar ortaya koymuştur. Buradan hareketle, bu çalışmanın alan yazında bulunan ve farklı yaş gruplarıyla yapılmış olan diğer araştırma sonuçlarıyla benzer sonuçlar gösterdiğini söylenebilir. Buradan sonraki kısımda çalışma sonucunda elde edilen ilişkilere yönelik detaylı tartışmalara yer verilmiştir. Tartışmalara öncelikle bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenler, bağımsız değişkenlerle aracı değişken, aracı değişkenle

bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiler ve en son aracılık ilişkilerine yönelik tartışmalar olacak şekilde yer verilmiştir.

Gelecekteki İnsana Yakışır İş Algısının Çalışma İradesi ve İş ve Eğitimle İlgili Gelecek Beklentileri Arasındaki İlişkide Aracılık Rolüne Yönelik Tartışma

Araştırma sonuçları detaylı incelendiğinde MTE öğrencilerinde çalışma iradesinden iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentilerine giden doğrudan yol anlamlıdır. Buna göre, öğrencilerin çalışma iradesi düzeyleri olumlu yönde arttıkça iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri de olumlu yönde artış göstermektedir. Öğrencilerin çalışma yaşamında karşılaşılabilecekleri engellere ve güçlüklerle karşı yetkinlik inançlarının gelişip mesleki karar verme kapasiteleri arttıkça yetişkin olduklarındaki beklentileriyle uyumlu iş ve eğitim hayatına sahip olacaklarına dair inançlarının arttığı söylenebilir. İlgili alan yazında MTE öğrencileri üzerinde bu ilişkiyi doğrudan araştıran bir çalışmaya rastlanmasa da ergenlerin yetkinlik inançlarıyla gelecek beklentileri arasındaki olumlu ilişkileri ortaya koyan araştırmaların (Atabey, 2020; Cunnien ve diğerleri, 2009; Michael, 2019; Olaz, 2003) olması bu çalışma sonuçlarını destekler niteliktedir. Öğrencilerin zorluklara karşı mücadele etmeye yönelik inançlarının gelişmesi onların iş ve eğitimle gelecek yaşamlarına ilişkin inançlarını da olumlu yönde etkilemektedir.

Bir diğer sonuçta çalışma iradesinden gelecekteki insana yakışır iş algısına giden yolun anlamlı olduğu görülmüştür. İlgili alan yazında üniversite öğrencileriyle yapılmış araştırmalar (Keser, 2022; Kim ve diğerleri, 2019; Kim ve diğerleri, 2020; Ma ve diğerleri, 2020; Ma ve diğerleri, 2021) bu çalışmayla benzer sonuçlar göstermektedir. Bu sonuca göre, MTE öğrencilerinin çalışma iradesi düzeyleri arttıkça gelecekteki insana yakışıra işe erişime yönelik algılarının olumlu yönde artma eğilimi gösterdiği söylenebilir. Duffy, Diemer, Perry vd. (2012) çalışma iradesinin özellikle sosyoekonomik olarak dezavantajlı bölgelerde yer alan bireylerin yaşadığı engel ve kısıtlılıklardan etkilenebildiğini belirtmektedir. Bu noktada, çalışma grubunun özellikleri düşünüldüğünde araştırmalar mesleki eğitime devam eden öğrencilerin yaşadığı pek çok engel ve kısıtlılığı ortaya koymaktadır (bkz. Ayaz & Karacan-Özdemir, 2021; Buthelezi, 2018; Çelebi & Deliktaş, 2017; Ergün, 2018; Günbayı & Tokel, 2014; İsmail & Abiddin, 2014;

Kennedy ve diğ erleri, 2017; Lamb, 2011; Oketch, 2007). Öğrencilerin yaşadığı bu kısıtlılık ve engellere rağmen mesleki seçim yapma konusunda algıladıkları kapasitelerinin gelişmesi onların gelecekte insana yakışır şartlarda bir iş bulma ve bu şartları korumaya yönelik algıları üzerinde olumlu yönde rol oynayabilir.

MTE öğrencileri üzerinde gelecekteki insana yakışır iş algısından iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentilerine giden yolun anlamlı ve olumlu olduğu görülmüştür. Bu noktada, özellikle Duffy vd. (2016) tarafından vurgulanan bireyin mevcut işiyle ilgili psikolojik ihtiyaçlarının doyum seviyesinden söz edilebilir. Alan yazından bireyin psikolojik ihtiyaçlarının doyum seviyesinin iyimserlikle (Desrumaux ve diğ erleri, 2015; Ionescu & Iacob, 2019) ilişkili olduğunu belirten araştırmalar bulunmaktadır. Buradan hareketle, MTE öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algılarının arttıkça ihtiyaç doyumlarına yönelik inançlarının artacağı söylenebilir. Bununla birlikte, gelecekteki iş ve eğitim yaşamlarına ilişkin inançlarının olumlu yönde etkileneceğ inden söz edilebilir.

Bu modelde elde edilen bir diğ er bulguda, gelecekteki insana yakışır iş algısının çalışma iradesi ve iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri arasında anlamlı aracılık ettiğ i görülmüştür. Alan yazında bu ilişkiyi inceleyen araştırmaya rastlanmasa da ergenlerin yetkinlik inançlarıyla gelecek beklentileri arasındaki olumlu ilişkileri (Atabey, 2020; Cunnien ve diğ erleri, 2009; Michael, 2019; Olaz, 2003) ve çalışma iradesiyle gelecekteki insana yakışır iş algısı arasındaki olumlu ilişkileri (Keser, 2022; Kim ve diğ erleri, 2019; Kim ve diğ erleri, 2020; Ma ve diğ erleri, 2020; Ma ve diğ erleri, 2021) ortaya koyan araştırmaların varlığ ının bu bulguyu desteklediğ i söylenebilir. Sonuca göre, çalışma iradesinin MTE öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş e erişime yönelik algıları ve iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentilerine yönelik inançları üzerinde olumlu rolünün olduğu görülebilir. Bu ilişkilerden hareketle, sosyoekonomik açıdan dezavantajlı bölgelerdeki okullarda bulunan MTE öğrencilerinin mesleki karar vermeye yönelik kapasitelerinin gelişmesi onların gelecekteki insana yakışır iş e erişime yönelik algıları üzerinde olumlu bir rol oynayabilir. Dolayısıyla öğrencilerin gelecekteki yaşamlarında psikolojik ihtiyaçlarına karşılamaya yönelik inançları olumlu yönde artabilir ve dolayısıyla yetişkin

olduklarındaki beklentileriyle uyumlu iş ve eğitim hayatına sahip olabacaklarına dair inançları da olumlu yönde gelişebilir.

Gelecekteki İnsana Yakıyır İş Algısının Çalışma İradesi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Aracılık Etkisine Rolüne Tartışma

Çalışmanın diğçer sonucuna bakıldığında, MTE öğrencilerinde çalışma iradesinden yaşam doyumuna giden doğrudan yolun anlamlı olmadığı görölmüştür. Bu sonuca göre, araştırmada yer alan çalışma grubunda öğrencilerin çalışma iradesi düzeylerinin yaşam doyumları üzerinde doğrudan rolünün anlamlı olmadığı söylenebilir. İlgili alan yazın incelendiğinde bu iki değişken arasındaki ilişkiyi üniversite öğrencileri (Allan ve diğçerleri, 2023; Büyükgoze-Kavas ve diğçerleri, 2015) ve yetişkinler (Duffy, Bott, Allan ve diğçerleri, 2013; Kozan ve diğçerleri, 2019; Van Nguyen ve diğçerleri, 2021; Vignoli ve diğçerleri 2020) üzerinde inceleyen araştırmalar çalışma iradesi ile yaşam doyumunu arasındaki doğrudan ilişkiyi anlamlı olarak bulmuştur. Bu çalışma, konuyla ilgili alan yazından yer alan araştırmaların tersine bir sonucu işaret etmektedir. Bunun nedenlerinden biri olarak öğrencilerin içinde buldukları gelişim dönemi gösterilebilir. MTE öğrencileri gelişimsel olarak ergenlik döneminde bulunmaktadır ve öğrenciler bu dönemde pek çok gelişimsel kriz yaşayabilmektedir (Santrock, 2013; Steinberg, 2007). Erikson'a göre bireyler bu dönemde kimlik kazanmaya karşı rol karmaşası yaşama dönemindedir (Erikson, 1968). Öğrenciler bu dönemde kimlik arayışına girmekte ve "Ben kimim?" sorusuna yanıt arayarak kimlik edinme dönemindedir (Burger, 2006, ss. 167). Aynı zamanda bu dönemde ergenlerin kendi bedenlerinde hızlı değişiklikler yaşanmakta ve ergenler bu değişikliklere uyum sağlamaya çalışmaktadır. Dolayısıyla öğrencilerin yaşadıkları gelişimsel kriz nedeniyle yaşam doyumlarını etkileyen daha öncelikli değişkenler olabilir. Çünkü ergenler bu dönemde bir yandan kimlik edinme ve rol karmaşası yaşarken diğçer yandan, ilgi, yetenek ve değerlerini keşfetme, gelecek yaşamıyla ilgili kararlarını vermeye başlama, kişisel ve mesleki planlar yapma, aileden bağımsızlık kazanma, arkadaşlık ilişkilerini geliştirme ve yeni arkadaşlar edinme ve toplumsal değerlere uyum sağlama vs. gibi aşılması gereken pek çok krizin içinde bulunmaktadır (Burger, 2006; Erikson, 1968).

Ergenlik dönemindeki öğrencilerin yaşam doyumlarıyla ilgili yapılmış çalışmalara bakıldığında ebeveyn katılımı, olumlu ebeveyn-çocuk ilişkileri ve ebeveyn sosyal desteğinin (Ash & Huebner, 2001; Demo & Acock, 1996; Dew & Huebner, 1994; Flouri & Buchanan, 2002; Gilman & Huebner, 2006; Leung & Zhang, 2000; Suldo & Huebner, 2004; Suldo & Huebner, 2006) öğrencilerin yaşam doyumu düzeylerini önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Diğer çalışmalar öğrencilerin öğretmenlerinden algıladıkları sosyal desteğin yüksek olmasının yaşam doyumu düzeyleriyle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Natvig ve diğerleri, 2003; Suldo & Huebner, 2006). Ayrıca okul ikliminin (Suldo ve diğerleri, 2006) ve okul bağlılığının (Oberle ve diğerleri, 2011) öğrencilerin yaşam doyumuyla ilişkili olabilecek bir faktör olduğunu belirtilmiştir. Araştırmalardan görüleceği üzere, ergenlik döneminde bulunan öğrencilerin yaşam doyumlarını etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır.

Ayrıca çalışmaya katılan öğrencilerin buldukları sosyokültürel ve sosyoekonomik koşullar göz önünde bulundurulduğunda yaşam doyumlarını etkileyen farklı değişkenlerin olabileceği düşünülmektedir. Örneğin, sosyal kültürel bağlamda öğrencilerin komşuluk ilişkileri ve komşularından algıladıkları sosyal desteğin (Oberle ve diğerleri, 2011) ve akran ilişkilerinin (Casas ve diğerleri, 2012; Oberle ve diğerleri, 2011) öğrencilerin yaşam doyumuyla ilişkili olduğunu ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır. Bunun yanında öğrencilerin annelerinin eğitim düzeyiyle akademik başarıları ve yaşam doyumları arasında ilişki olduğu belirtilmektedir (Crede ve diğerleri, 2015). Bu çalışmalardan hareketle, öğrencilerin okulları ve yaşadıkları çevrenin bulunduğu sosyokültürel ve sosyoekonomik bağlamlar yaşam doyumları üzerinde anlamlı bir rol oynamış olabilir. Görüldüğü üzere, öğrencilerin bu dönemde yaşam doyumlarını etkileyebilecek pek çok değişken bulunmaktadır. Bu nedenle öğrencilerin içinde buldukları gelişimsel dönem, okullarının ve yaşadıkları çevrenin bulunduğu sosyokültürel ve sosyoekonomik bağlamlar nedeniyle oluşan diğer faktörler çalışma iradesiyle yaşam doyumu arasındaki ilişkinin anlamsız çıkmasına neden olmuş olabilir. Son olarak, tüm dünyada yaşanan COVID-19 pandemisi nedeniyle gençlerin eğitim, sağlık, iş ve sosyal yaşamları olumsuz etkilenmiş ve iyi oluş düzeylerinde azalma (Evans ve diğerleri, 2021) meydana

gelmiştir. Ayrıca 6 Şubat 2023 tarihinde Türkiye’de 11 ilde deprem felaketi meydana gelmiş ve bu felaketten ülkedeki tüm insanlar etkilenmiştir. Araştırmanın model testi amacıyla toplanan verileri deprem felaketinden sonra toplanmıştır. Bu nedenle pandemi ve deprem felaketi öğrencilerin yaşam doyumları üzerinde öncelikli birer faktör haline gelmiş olabilir.

Çalışma Psikolojisi Kuramında (Duffy ve diğerler, 2016) bireylerin psikolojik kaynakları arttıkça insana yakışır işe ulaşma ve bu işi korumaya yönelik becerisinin arttığı vurgulanmaktadır. Çalışma iradesin psikolojik bir kaynak ve sosyoekonomik olarak dezavantajlı bölgelerde yer alan insanların deneyimlediği engeller ve kısıtlamalardan geliştiği varsayılan bir algıdır (Duffy, Diemer, Perry ve diğerleri, 2012). MTE öğrencilerinin karşılaştıkları maddi yetersizlikler (Günbayı & Tokel, 2014), güvensizlik, yetersizlik ve ilgisizlik (Ergün, 2018), mezunların iş bulma olanaklarının düşük olması (Çelebi ve Deliktaş, 2017), sosyokültürel yapıyla ilgili problemler (Ayaz ve Karacan-Özdemir, 2021) gibi pek çok engele rağmen mesleki karar vermeye ilişkin seçim algıları yüksek olduğunda gelecekteki insana yakışır işe yönelik olumlu algılar geliştirme eğiliminde oldukları söylenebilir. Bunun yanında, çalışma sonucunda öğrencilerin gelecekteki insana yakışır iş algılarının yaşam doyumları üzerinde anlamlı rolünün olduğu görülmüştür. İlgili alan yazın incelendiğinde çalışma sonucunun kuram çerçevesinde üniversite öğrencileriyle (Zammitti ve diğerleri, 2023) ve çalışan sınıfıyla (Duffy ve diğerleri, 2019; Ilies ve diğerleri, 2017; Kozan ve diğerleri, 2019; Masdonati ve diğerleri, 2019; Vignoli ve diğerleri, 2020) yapılan araştırmalarla benzer sonuç göstermiştir.

Kurama göre (Duffy ve diğerleri, 2016) bireyler sahip oldukları insana yakışır şartlarda iş aracılığıyla ihtiyaç doyumlarını (yaşamı sürdürme, sosyal katkı ve öz-belirleme) sağlamakta ve dolayısıyla çalışma yaşamlarından duydukları memnuniyetleri ve iyi oluş düzeyleri artmaktadır. Bu durum alan yazından yer alan araştırmalarla da (Deci & Ryan, 2008; Diener ve diğerleri, 2015; Gagné & Deci, 2005; Marks ve diğerleri, 2006; Ryan & Deci, 2000; Wright ve diğerleri, 2006) ortaya konmuştur. Yani bireyin çalışmaktan duyduğu memnuniyeti ve iyi oluşu ihtiyaçlarının karşılanma düzeyinden etkilenmektedir. Dolayısıyla öğrencilerin

gelecekteki insana yakışır işe yönelik olumlu algıları arttıkça ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik inançları artabilir ve dolayısıyla yaşam doyumları artış gösterebilir.

Araştırmanın bir diğer bulgusunda ise MTE öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algılarının çalışma iradeleri ve yaşam doyumları arasında anlamlı aracılık ettiği bulunmuştur. Konuyla ilgili alan yazın incelendiğinde çalışma iradesiyle gelecekteki insana yakışır iş algısı arasında olumlu ilişkileri ortaya koyan araştırmaların (Kozan ve diğerleri, 2019; Ma ve diğerleri, 2020; Ma ve diğerleri, 2021; Wang ve diğerleri, 2019) olduğu görülmüştür. Bu çalışmanın sonuçları da alan yazında bulunan diğer çalışmalarla benzer sonuçlar göstermiştir. Bu sonuca göre çalışma iradesi gelecekteki insana yakışır iş algısı üzerinde olumlu rol oynamakta ve gelecekteki insana yakışır iş algısının da yaşam doyumuyla olumlu ilişkisi bulunmaktadır. Yani MTE öğrencilerinin çalışma iradeleri arttıkça gelecekteki insana yakışır işe yönelik olumlu algılar geliştirecek ve dolayısıyla yaşam doyumları artacaktır. Burada çalışmanın MTE öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır işe erişime yönelik algıları ve yaşam doyumları üzerinde olumlu rolünün olduğu söylenebilir. Bu ilişkilere göre, dezavantajlı sosyoekonomik bölgelerde bulunan MTE öğrencilerinin içinde buldukları kısıtlılıklara rağmen mesleki kararlar verme konusundaki algıladıkları kapasiteleri arttıkça gelecekte insana yakışır şartlara sahip bir işe erişmeye yönelik algıları olumlu yönde gelişeceği söylenebilir. Bu olumlu gelişim öğrencilerin ihtiyaç doyumlarına yönelik inançlarını artırabilir ve dolayısıyla yaşam doyumu düzeyleri olumlu yönde etkileyebilir.

Gelecekteki İnsana Yakışır İş Algısının Kariyer Uyumluluğu ve İş ve Eğitimle İlgili Gelecek Beklentileri Arasındaki İlişkide Aracılık Rolüne Yönelik Tartışma

MTE öğrencilerinin kariyer uyumluluğu düzeylerinden iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentilerine giden doğrudan yolun anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre öğrencilerin kariyer uyumlulukları arttıkça yetişkin olduklarındaki iş ve eğitim hayatlarından beklenti ve inançları olumlu yönde gelişme eğilimi göstermektedir. İlgili alan yazın incelendiğinde Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy ve diğerleri, 2016) temelinde MTE öğrencilerinin kariyer uyumluluğu düzeyleriyle iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri arasındaki

ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla beraber Santilli vd. (2017) ergenlerin kariyer uyumluluklarının arttıkça geleceğe yönelik umut ve iyimserlik açısından uyum seviyelerinin arttığını belirtmişlerdir. Yine alan yazında kariyer uyumluluğuyla gelecekte olumlu beklentiler arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koyan araştırmalar (Karacan-Ozdemir & Ayaz, 2022; Öncel, 2014; Wilkins ve diğerleri, 2014; Zacher, 2014) bulunmaktadır. Bu çalışmanın sözü geçen araştırmalarla (Öncel, 2014; Santilli ve diğerleri, 2017; Zacher, 2014; Wilkins ve diğerleri, 2014) yakın sonuçlar gösterdiği söylenebilir.

MTE öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği ile iş ve eğitimle ilgili beklentiler arasındaki ilişki detaylı olarak incelendiğinde öğrencilerin mesleki gelişim görevleriyle başa çıkabilme kapasiteleri arttıkça ileriye dönük yaşamlarında iş ve eğitimle ilgili olumlu inançlar geliştirme ihtimallerinin arttığı söylenebilir. Savickas (2013) meslek/iş seçimi gibi mesleki gelişim görevleri ve iş hayatına geçiş gibi süreçlerde kişinin karşılaşılabileceği zorluklara hazır olması ve bunlarla başa çıkabilme becerisine sahip olmasına vurgu yapmaktadır. MTE öğrencileri eğitim hayatları boyunca maddi yetersizlikler (Günbayı & Tokel, 2014), güvensizlik, yetersizlik ve ilgisizlik (Ergün, 2018), mezunların iş bulma olanaklarının düşük olması (Çelebi ve Deliktaş, 2017) ve sosyokültürel yapıyla ilgili problemler (Ayaz ve Karacan-Özdemir, 2021) gibi mesleki gelişim görevlerini olumsuz etkileyebilecek pek çok engelle karşı karşıya kalmaktadır. Santilli vd. (2020) ergenlerin kariyer uyum yeteneklerinin arttıkça psikolojik sağlamlıklarının da arttığına işaret etmiştir. Bu noktada, kariyer uyumluluğu yüksek öğrencilerin mesleki gelişim görevleri sırasında engellerle baş etme kapasitelerinin arttıkça psikolojik sağlamlıklarının da arttığı söylenebilir. Öğrenciler mesleki gelişim görevi açısından karşılaştıkları zorluklar ve engellerle baş ettikçe ve bunları aştıkça geleceğe yönelik umut ve iyimserlik düzeylerinin arttığı (Öncel, 2014; Santilli ve diğerleri, 2016; Zacher, 2014; Wilkins ve diğerleri, 2014) belirtilmektedir. Yani kariyer uyumluluğu yüksek öğrenciler aslında zorluklarla baş ettikçe güçlenmekte ve bu durum onların da gelecek yaşamlarındaki iş ve eğitimle ilgili olumlu inançlar geliştirmelerine olanak tanımaktadır.

Modelin bir diğer yolu olan kariyer uyumluluğu ile gelecekteki insana yakışır iş arasındaki ilişki olumlu ve anlamlı olarak bulunmuştur. Kariyer uyumluluğuyla insana yakışır iş arasındaki ilişkiyi üniversite öğrencileri (Kim ve diğerleri, 2019; Kim ve diğerleri, 2020; Ma ve diğerleri, 2020; Ma ve diğerleri, 2021; Wei ve diğerleri, 2022) ve çalışan sınıfı (Büyükgöze-Kavas & Autin, 2019; Duffy ve diğerleri, 2020; Işık ve diğerleri, 2019; Kim & Kim, 2022; Kozan ve diğerleri, 2019; Tokar & Kaut, 2018) üzerinden test eden araştırmaların sonuçları bu çalışmanın sonucuyla benzerdir. Ma vd. (2020) kariyer uyumluluğu yüksek olan öğrencilerin gelecekteki kariyerleri hakkında daha olumlu görüş eğiliminde olduklarını belirtmişlerdir. Buradan hareketle, daha yüksek kariyer uyumluluğu düzeyinde olan MTE öğrencileri gelecekteki işleri ve kariyerleri hakkında daha olumlu görüşe sahip olma eğiliminde olabilir. Alan yazında kariyer uyumluluğu yüksek düzeyde olan öğrencilerin daha fazla uyum sağlayabilme, daha yerleşik bir mesleki kimliğe sahip olma ve kariyer kararı verirken daha güvenli hissetme eğiliminde oldukları belirtilmektedir (Porfeli & Savickas, 2012). Kişinin kariyeri üzerinde endişe, kontrol, merak ve güven duyması, kişinin mevcut ve gelecekteki kariyeri ile ilgili olumlu tutumları teşvik edebilir (Duffy ve diğerleri, 2016). Buradan hareketle, psikolojik bir yapı olan kariyer uyumluluğu yüksek olan öğrencilerin gelecekteki kariyerlerinde insana yakışır şartlarda iş bulma ve bu şartları korumaya yönelik algılarının olumlu yönde gelişeceği söylenebilir.

Bulgu kapsamında incelenen diğer yolda ise MTE öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algılarının iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri üzerinde anlamlı rolünün olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre öğrencilerin gelecekteki insana yakışır iş algıları olumlu yönde arttıkça gelecekteki iş ve eğitim hayatlarına yönelik inançlarının olumlu yönde gelişme ihtimali artmaktadır. Alan yazında öğrenciler üzerinde bu iki değişken arasındaki ilişkiyi doğrudan test eden araştırmalar bulunmasa da üniversite öğrencileri üzerinde gelecekteki insana yakışır iş algısıyla akademik bağlılık (Ma ve diğerleri, 2021), akademik doyum (Ma ve diğerleri, 2021; Wen ve diğerleri, 2023) ve kariyer keşfi (Ma ve diğerleri, 2020) arasında anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşan araştırmalar bulunmaktadır. Catalano vd. (2004) ise geleceğe yönelik olumlu

beklentilerin uzun vadeli hedeflerle, gelecekteki eğitim ve iş hayatı hakkında olumlu inançlarla, okulda daha iyi sosyal ve duygusal uyum ve kendi kendine yeterlik ile ilişkili olduğunu belirtmiştir. Bu noktada gelecekteki insana yakışır şartlarda iş bulma ve bu şartları korumaya yönelik algıları gelişen öğrencilerin gelecek beklentileri anlamında iş ve eğitimle ilgili de olumlu inançlara sahip olma eğilimi göstereceği söylenebilir.

Bu yapıda test edilen aracılık ilişkisi bulgusuna göre, gelecekteki insana yakışır iş algısının kariyer uyumluluğu ve iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri arasında anlamlı aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Yani MTE öğrencilerinin kariyer uyumlulukları arttıkça gelecekteki insana yakışır işle ilgili olumlu algılar geliştirme ve dolayısıyla yine gelecekteki iş ve eğitim yaşamlarına yönelik olumlu inançlar oluşturma olasılıkları artmaktadır. Zeng vd. (2022) daha iyi kariyer uyumluluğuna sahip öğrenciler için, gelecekteki kariyer gelişimine daha fazla dikkat etme eğiliminde olacağını belirtmiştir. Benzer bir durum MTE öğrencileri için de söylenebilir. Kariyer uyumluluğu yüksek olan MTE öğrencilerinin gelecekte insana yakışır şartlarda iş bulma ve bu şartları korumaya yönelik algılarının olumlu yönde artacağı ve dolayısıyla gelecekteki iş ve eğitim hayatlarına yönelik inançlarının da olumlu gelişeceği söylenebilir. Ayrıca sosyoekonomik açıdan dezavantajlı bölgelerde bulunan MTE öğrencilerinin mesleki gelişim görevlerini yerine getirirken yaşadıkları engel ve kısıtlılıklara baş etmeye yönelik becerilerinin yüksek olması gelecekte insana yakışır bir işe erişmeye yönelik algıları üzerinde olumlu bir rol oynayacağı söylenebilir. Bu olumlu rol öğrencilerin ihtiyaç doyumlarına yönelik inançlarını artırabilir ve dolayısıyla iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentilerini olumlu yönde etkileyebilir.

Gelecekteki İnsana Yakışır İş Algısının Kariyer Uyumluluğu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Aracılık Rolüne Yönelik Tartışma

MTE öğrencilerinin kariyer uyumluluğu düzeylerinden yaşam doyumlarına giden doğrudan yolun anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre öğrencilerin kariyer uyumlulukları arttıkça yaşam doyumları da artış eğiliminde olmaktadır. Çalışmanın ergenler üzerinde konuyla ilgili yapılmış pek çok araştırmayla (Akkermans ve diğerleri, 2018; Ginevra ve diğerleri, 2018; Hirschi, 2009; Santilli ve diğerleri, 2017; Santilli ve diğerleri, 2020; Zeng ve

diğerleri, 2022) benzer sonuçlar gösterdiği görülmüştür. Masten ve Tellegen (2012) bireylerin gelecekteki olası zorluklarla ve tehditlerle yüzleşmeye hazır olma becerisi geliştirmesinin yaşamın ilerleyen dönemlerinde daha uyumlu kariyer gelişimi ile sonuçlanabileceğini vurgulamışlardır. Bu durum özellikle kariyer uyum yeteneği yüksek olan öğrenciler için gelecekte karşılaşılabilecekleri olası engeller ve zorluklarla baş etme eğilimini destekleyebilir ve böylelikle onların yaşam doyumlarını artırabilir. Yine Santilli vd. (2014) bireylerin eğitsel ve mesleki alanlarda farklı seçenek ve fırsatları keşfederken karşılaştıkları zorluklarla baş etme becerisinin bir kaynak olmasının yaşam doyumunu artırabileceğini belirtmektedir. Diğer bir yönden, baş etme becerisiyle ilgili daha az kaynağa sahip insanlar, çağdaş işgücü piyasasının zorluklarıyla başa çıkmakta daha fazla güçlük çekebileceği vurgulanmaktadır (Nota & Rossier, 2015). Yani kariyer gelişimleri esnasında karşılaştıkları engeller ve zorluklarla baş etme becerisi düşük olan insanlar bu görevleri yerine getirirken daha fazla güçlük yaşayabilmektedir. Çünkü kariyer uyumluluğu psikolojik bir yapıdır ve bireylerin kariyer yaşamlarında baş etme becerilerini içermektedir (Savickas, 2013). Buradan hareketle, MTE öğrencileri kariyer gelişim görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları engeller ve zorluklarla baş etmeye algıladıkları becerileri geliştikçe onların yaşamdan alacakları doyumun da artma eğiliminde olduğu söylenebilir.

Modelin bir diğer yolunda, bir önceki başlıkta belirtildiği üzere, kariyer uyumluluğu ile gelecekteki insana yakışır iş arasındaki ilişki olumlu ve anlamlı olarak bulunmuştur. Kariyer uyumluluğuyla insana yakışır iş arasındaki ilişkiyi üniversite öğrencileri (Kim ve diğerleri, 2019; Kim ve diğerleri, 2020; Ma ve diğerleri, 2020; Ma ve diğerleri, 2021; Wei ve diğerleri, 2022) ve çalışan sınıfı (Büyükgöze-Kavas & Autin, 2019; Duffy ve diğerleri, 2020; Işık ve diğerleri, 2019; Kim & Kim, 2022; Kozan ve diğerleri, 2019; Tokar & Kaut, 2018) üzerinden test eden araştırmaların sonuçları bu çalışmanın sonucuyla benzer olduğu görülmüştür. Ma vd. (2020) kariyer uyumluluğu yüksek olan öğrencilerin gelecekteki kariyerleri hakkında daha olumlu görüş eğiliminde olduklarını belirtmişlerdir. Buradan hareketle, daha yüksek kariyer uyumluluğuna sahip MTE öğrencilerinin kariyerleri ve gelecekte sahip olacakları işleri hakkında

olumlu inançlara sahip olma eğiliminde olabileceği söylenebilir. İlgili alan yazında kariyer uyumluluğu yüksek olan öğrencilerin daha fazla uyum sağlayabilme, daha yerleşik bir mesleki kimliğe sahip olma ve kariyer kararı verirken daha güvenli hissetme eğiliminde oldukları vurgulanmaktadır (Porfeli & Savickas, 2012). Kişinin kariyeri üzerinde kariyer uyum becerileri olan endişe, kontrol, merak ve güven duyması, onun gelecekteki kariyeri ile ilgili olumlu tutumları destekleyebilir (Duffy ve diğerleri, 2016). Buradan hareketle, psikolojik bir yapıdan biri olan kariyer uyumluluğu yüksek olan MTE öğrencilerinin gelecekteki kariyerlerinde insana yakışır şartlarda işe erişmeye yönelik algılarının olumlu yönde etkileneceği söylenebilir.

Model kapsamında incelenen bir diğer yolda gelecekteki insana yakışır iş algısıyla yaşam doyumu arasındaki ilişki olumlu ve anlamlı olarak görülmüştür. Alan yazında insana yakışır işle yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi üniversite öğrencileri (Zammiti ve diğerleri, 2023) ve çalışan sınıf (Buyukgoze-Kavas & Autin, 2019; Duffy ve diğerleri, 2019; Kozan ve diğerleri, 2019; Masdonati ve diğerleri, 2019; Vignoli ve diğerleri, 2020) üzerinde test eden araştırmalar bulunmaktadır. Bu çalışmanın sonuçları alan yazında yer alan diğer araştırmalarla (Buyukgoze-Kavas & Autin, 2019; Duffy ve diğerleri, 2019; Kozan ve diğerleri, 2019; Masdonati ve diğerleri, 2019; Vignoli ve diğerleri, 2020; Zammiti ve diğerleri, 2023) benzer sonuçlar göstermiştir. Çalışma Psikolojisi Kuramında (Duffy ve diğerleri, 2016) bireylerin insana yakışır şartlarda bir işte yer aldıklarında ve bu sayede ihtiyaçlarını karşıladıklarında iyi oluş düzeylerinde artış olabileceğini belirtmişlerdir. Yapılan araştırmalar da bu durumu desteklemektedir. Örneğin, ekonomik yetersizliğin bireylerin iyi oluşunu olumsuz düzeyde etkilediğini (Duffy ve diğerleri, 2016), yoksulluk çeken ülkelerin iyi oluş seviyesinden en düşük ülkeler olduğunu (Diener ve diğerleri, 2015; Marks ve diğerleri, 2006), yalnızlığın düşük yaşam doyumuyla ilişkili olduğunu (Wright ve diğerleri, 2006) ve öz-düzenleme ihtiyaçlarının karşılanmasının iyi oluşu olumlu etkilediğini ortaya koyan araştırmalar (Deci & Ryan, 2008; Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000) bulunmaktadır. Sonuç olarak, Çalışma Psikolojisi Kuramına (Duffy ve diğerleri, 2016) göre bireyin mevcut işi aracılığıyla kendisinin ve ailesinin psikolojik ihtiyaçlarının (yaşamı sürdürme, sosyal katkı ve öz-belirleme) karşılayabilme düzeyi

iyi oluşunu etkileyebilmektedir. Bu duruma MTE öğrencileri özelinde bakıldığında, onların gelecekte sahip olacakları insana yakışır şartlara sahip işe ilişkin algıları psikolojik ihtiyaçlarını karşılayıp karşılayamayacaklarına veya ne derece karşılayabileceklerine yönelik inançlarını etkileyebilir. Bu durum ise öğrencilerin yaşam doyumu seviyeleri üzerinde etkili olabilir. Örneğin, öğrenci gelecekte sahip olacağı işin insana yakışır şartlarına ilişkin iyi algılara sahipse psikolojik ihtiyaçlarını karşılamaya ilişkin olumlu inançlar geliştirebilir ve bu durum yaşam doyumunu artırabilir.

Model testi sonucunda elde edilen son bulgu olarak, MTE öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algıları kariyer uyum düzeyleri ile yaşam doyumları arasında anlamlı aracılık etmektedir. İlgili alan yazından insana yakışır iş algısının kariyer uyumluluğu ve yaşam doyumu arasındaki aracılık ilişkisini inceleyen çalışmalar (Buyukgoze-Kavas & Autin, 2019; Duffy ve diğerleri, 2019; Kozan ve diğerleri, 2019; Masdonati ve diğerleri, 2019; Vignoli ve diğerleri, 2020) bu çalışmayla benzer sonuçlar göstermektedir. Buna göre öğrencilerin kariyer uyum düzeyleri arttıkça gelecekteki insana yakışır olumlu algılar geliştirmekte ve dolayısıyla yaşam doyumları artmaktadır. Araştırma sonucuna göre, MTE öğrencilerinin mesleki gelişim görevlerini yerine getirmede karşılaştıkları zorluk ve engellerle baş etme dereceleri yüksek olduğunda gelecekteki insana yakışır iş algıları da yüksek olabilir. Dolayısıyla öğrencilerin gelecekteki psikolojik ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olumlu inançlar geliştirme eğilimleri ve bunun etkisiyle yaşam doyumları artış gösterebilir. Sosyoekonomik açıdan dezavantajlı bölgelerde öğrenimlerine devam eden MTE öğrencilerinin mesleki gelişim görevlerini yerine getirirken yaşadıkları engel ve kısıtlılıklara baş etmeye yönelik becerilerinin yüksek olması gelecekte insana yakışır bir işe erişmeye yönelik algıları üzerinde olumlu bir rol oynayacağı söylenebilir. Bu olumlu rol öğrencilerin ihtiyaç doyumlarına yönelik inançlarını artırabilir ve dolayısıyla yaşam doyumu düzeyleri olumlu yönde rol oynayabilir.

Bölüm 5

Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlar ışığında araştırmacılara, uygulamacılara ve politika yapıcılara ilişkin önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlar

Bu çalışmada Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algıları ile çalışma iradesi düzeyleri, kariyer uyum yetenekleri, yaşam doyumları ve gelecek beklentileri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışma kapsamında ulaşılan sonuçlara aşağıda maddeler halinde yer verilmiştir.

1. Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencileri üzerinde psikometrik özellikleri sınanmış olan Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeğinin geçerliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Ölçeğin geçerlik çalışmaları kapsamında yapı geçerliğinin test edilmesi için Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmış, ölçüt bağıntılı geçerliğini incelemek amacıyla yaşam doyumu arasındaki ilişki test edilmiş ve güvenilirliğini incelemek amacıyla Cronbach Alfa iç tutarlık anlamında güvenilirlik katsayısına bakılmıştır. Sonuç olarak, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencileri üzerinde psikometrik özellikleri incelenen Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu görülmüştür.
2. Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencileri üzerinde psikometrik özellikleri sınanmış olan Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formunun geçerliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Ölçeğin geçerlik çalışmaları kapsamında yapı geçerliğinin test edilmesi için Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmış, ölçüt bağıntılı geçerliğini incelemek amacıyla genel öz yeterlik arasındaki ilişki test edilmiş ve güvenilirliğini incelemek amacıyla Cronbach Alfa iç tutarlık anlamında güvenilirlik katsayısına bakılmıştır. Sonuç olarak, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi

öğrencileri üzerinde psikometrik özellikleri incelenen Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formunun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu görülmüştür.

3. Çalışma iradesi ve kariyer uyum yeteneği ile iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri değişkenleri arasındaki ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlılığı incelenmiştir. Bu ilişkilerin anlamlılığını test etmek amacıyla Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayısı incelenmiş ve Aracılık Analizi yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre, çalışma iradesi ve kariyer uyum yeteneği ile iş ve eğitimle gelecek beklentileri arasındaki ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu görülmüştür.
4. Çalışma iradesi ve kariyer uyum yeteneği ile yaşam doyumu değişkenleri arasındaki ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlılığı test edilmiştir. Bu ilişkilerin anlamlılığını test etmek amacıyla Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayısı incelenmiş ve Aracılık Analizi yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre, çalışma iradesinin yaşam doyumu ile arasındaki doğrudan ilişkinin anlamlı olmadığı, kariyer uyum yeteneği ile yaşam doyumu arasında ilişkinin ise istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu görülmüştür.
5. Gelecekteki insana yakışır iş algısı ile iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri arasındaki ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlılığı incelenmiştir. Bu ilişkilerin anlamlılığını test etmek amacıyla Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayısı incelenmiş ve Aracılık Analizi yapılmıştır. Sonuca göre, gelecekteki insana yakışır iş algısı ile iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri arasındaki ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür.
6. Gelecekteki insana yakışır iş algısı ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlılığı incelenmiştir. Bu ilişkilerin anlamlılığını test etmek amacıyla Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayısı incelenmiş ve Aracılık Analizi yapılmıştır. Sonuç olarak, gelecekteki insana yakışır iş algısı ile

yaşam doyumu arasındaki ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür.

7. Çalışma iradesi ve kariyer uyum yeteneği değişkenleri ile gelecekteki insana yakışır iş algısı değişkeni arasındaki ilişki istatistiksel açıdan anlamlılığı sınanmıştır. Bu ilişkilerin anlamlılığını test etmek amacıyla Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayısı incelenmiş ve Aracılık Analizi yapılmıştır. Sonuç olarak, çalışma iradesi ve kariyeri uyum yeteneği değişkenleri ile gelecekteki insana yakışır iş algısı değişkeni arasındaki ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür.
8. Gelecekteki insana yakışır iş algısının, çalışma iradesi ile iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri değişkenleri arasındaki ilişkiye istatistiksel açıdan anlamlı olarak aracılık edip etmediği test edilmiştir. Aracılık ilişkisinin test edilmesi amacıyla bu değişkenler arasında Aracılık Analizi yapılmıştır. Sonuca göre, gelecekteki insana yakışır iş algısının çalışma iradesi ile iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri değişkenleri arasındaki ilişkiye istatistiksel açıdan anlamlı aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.
9. Gelecekteki insana yakışır iş algısının, kariyer uyum yeteneği ile iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri değişkenleri arasındaki ilişkiye istatistiksel açıdan anlamlı olarak aracılık edip etmediği test edilmiştir. Aracılık ilişkisinin test edilmesi amacıyla bu değişkenler arasında Aracılık Analizi yapılmıştır. Çalışma sonucunda, gelecekteki insana yakışır iş algısının kariyer uyum yeteneği ile iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentileri değişkenleri arasındaki ilişkiye istatistiksel açıdan anlamlı aracılık ettiği görülmüştür.
10. Gelecekteki insana yakışır iş algısının, çalışma iradesi ile yaşam doyumu değişkenleri arasındaki ilişkiye istatistiksel açıdan anlamlı olarak aracılık edip etmediği test edilmiştir. Aracılık ilişkisinin test edilmesi amacıyla bu değişkenler arasında Aracılık Analizi yapılmıştır. Çalışma sonucuna göre, gelecekteki

insana yakışır iş algısının çalışma iradesi ile yaşam doyumu değişkenleri arasındaki ilişkiye istatistiksel açıdan anlamlı aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

11. Gelecekteki insana yakışır iş algısının, kariyer uyum yeteneği ile yaşam doyumu değişkenleri arasındaki ilişkiye istatistiksel açıdan anlamlı olarak aracılık edip etmediği test edilmiştir. Aracılık ilişkisinin test edilmesi amacıyla bu değişkenler arasında Aracılık Analizi yapılmıştır. Sonuç olarak, gelecekteki insana yakışır iş algısının kariyer uyum yeteneği ile yaşam doyumu değişkenleri arasındaki ilişkiye istatistiksel açıdan anlamlı aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Öneriler

Bu bölümde, çalışma bulguları ve sonuçları doğrultusunda Mesleki ve Teknik Eğitime yönelik çeşitli öneriler verilmiştir. Bu öneriler araştırmacılara, okul psikolojik danışmanlarına ve politika yapıcılara yönelik olacak şekilde başlıklar halinde sıralanmıştır.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Bu çalışmada, Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy ve diğerleri, 2016) temelinde geliştirilen Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği ve Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formunun Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencileri üzerinde psikometrik özellikleri test edilmiştir. Gelecekte çalışmalarda bu iki ölçek kullanılarak MTAL öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algıları ve çalışma iradesi düzeyleriyle ilgili ihtiyaç tespitine yönelik bir çalışma yapılabilir. Bu ölçme araçları kullanılarak gerçekleştirilebilecek ihtiyaç analizi sonuçlarına göre öğrencilerin çalışma iradelerini artırmaya yönelik kariyer eğitimi programları geliştirilebilir. Ayrıca MTAL öğrencilerine yönelik mevcut okul psikolojik danışmanlığı yıllık programları incelenerek öğrencilerin gelecekteki insana yakışır iş algılarını ve çalışma iradelerini artırmaya yönelik hangi becerilerin ekleneceği değerlendirilebilir.

Bu araştırma sonucunda MTAL öğrencilerinin çalışma iradeleri ile yaşam doyumları arasında doğrudan ilişkinin anlamsız olması nedeniyle gelecek araştırmalarda çalışma iradesi

kavramı daha detaylı incelenebilir. Örneğin, nitel araştırmalar yürütülerek MTAL öğrencilerinin çalışma iradeleri algıları, güçlü ve gelişmeye açık yönleri derinlemesine bir şekilde değerlendirebilir. Ayrıca MTAL öğrencilerinin yaşam doyumu ve bununla ilişkili unsurlar daha detaylı olarak incelenebilir.

Gelecek araştırmalarda sosyoekonomik düzeyin etkisi daha detaylı incelenebilir. Örneğin, farklı sosyoekonomik bölgelerde bulunan MTAL'lere devam eden öğrenciler arasında kuram çerçevesinde çeşitli değişkenler (örn. gelecekteki insana yakışır iş algıları, çalışma iradeleri, kariyer uyum yetenekleri vs.) açısından gruplar arası farklılıklara ilişkin istatistiksel anlamlılık karşılaştırmaları yapılabilir.

Kuram çerçevesinde bu çalışmada yer almayan değişkenlerle MTAL öğrencileri ile nicel bir araştırma yapılabilir. Örneğin, öğrencilerin gelecekteki insana yakışır işe yönelik deneyim ve beklentileriyle ilgili kuramın önerdiği modelde bağlamsal faktörler olan ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimlerinin incelendiği bir araştırma tasarlanabilir. Yine moderatör değişkenler olan proaktif kişilik, sosyal destek, eleştirel bilinç ve ekonomik koşulların birinin veya birkaçının yer aldığı bir model test edilebilir.

MTAL öğrencilerinin insana yakışır iş algılarına yönelik nitel bir araştırma yapılabilir. Böylelikle gelecekteki iş ve eğitim yaşamlarından beklentileri, mesleki gelişim görevleri sırasında karşılaştıkları zorluklar, ihtiyaçlarına karşılamaya yönelik inançları vs. gibi pek çok konuda öğrencilerin görüşleri, algıları, beklentileri ve ihtiyaçlarına dair detaylı bir değerlendirmeye ulaşılabilir.

Bu araştırma Ankara'nın düşük sosyoekonomik düzeylerinde bulunan MTAL'lerde öğrenimine devam eden öğrencilerle yürütülmüştür. Gelecek çalışmalar Türkiye'nin farklı illerinde ve farklı sosyoekonomik bölgelerinde yer alan MTAL'lerde öğrenimlerine devam eden öğrencilerin üzerinde yürütülebilir.

Okul Psikolojik Danışmanlarına Yönelik Öneriler

Bu çalışma sonucunda öğrencilerin çalışma iradesi düzeylerinin arttıkça gelecekteki insana yakışır işe yönelik olumlu algılarınınve iş ve eğitimle ilgili olumlu gelecek beklentileri geliştirme eğilimlerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, öğrencilerin yaşadıkları

kısıtlılık ve engellere rağmen mesleki tercih yapma kapasitelerine yönelik algıları arttıkça gelecekte sahip olacağı iş veya eğitime daha olumlu baktıkları söylenebilir. Buradan hareketle, düşük sosyoekonomik bölgelerde bulunan MTAL'lerde görev yapan okul psikolojik danışmanları öğrencilerin yaşadıkları kısıtlılık ve engellere (bkz. Ayaz & Karacan-Özdemir, 2021; Buthelezi, 2018; Çelebi & Deliktaş, 2017; Ergün, 2018; Günbayı & Tokel, 2014; İsmail & Abiddin, 2014; Kennedy ve diğerleri, 2017; Lamb, 2011; Oketch, 2007) karşın mesleki tercih yapabilmeye yönelik becerilerini artırıcı psikoeğitimler yapabilir. Böylelikle öğrencilerin gelecekteki insana yakışır işe erişimlerinde olumlu yönde gelişim sağlanabilir.

Çalışma sonucunda kariyer uyum yeteneğinin gelecekteki insana yakışır işe erişim algısı üzerinde olumlu rolünün olması nedeniyle okul psikolojik danışmanları MTE öğrencilerinin kariyer uyumluluğu becerilerini artırmaya yönelik psikoeğitim programları uygulayabilir. Programlar aracılığıyla öğrencileri mesleki gelişim görevlerini yerine getirirken yaşadıkları sorunlarla baş etme becerileri güçlendirilebilir. Böylelikle öğrencilerin becerileri artarak gelecekteki insana yakışır işe erişime yönelik algılarında, iş ve eğitimle ilgili gelecek beklentilerinde ve yaşam doyumu düzeylerinde olumlu yönde artış yaşayabilir.

Öğrencilerin gelecekteki insana yakışır işe yönelik algılarının artırmak amacıyla insana yakışır iş ve alt boyutlarıyla ilgili bilgilendirmek için seminerler düzenlenebilir. Öğrencilere insana yakışır iş şartlarına sahip işlerin hangi şartları sağladığı ve bir işe girdikten sonra haklarının neler olduğuyla ilgili bilgilendirme toplantıları yapılabilir.

Öğrencilere gelecekte iş yaşamlarında ve diğer alanlarda insana yakışır koşullara yönelik haklarını nasıl savunabilecekleriyle ilgili hak savunuculuğuyla ilgili eğitim verilebilir.

Okul psikolojik danışmanları insana yakışır işin boyutları olan güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme ve tamamlayıcı değerlerin her biriyle ilgili öğrencilere yönelik bilgilendirme toplantılara yaparak onların insana yakışır işe yönelik farkındalık düzeylerini artırabilir.

Öğrencileri geleceğin iş gücüne hazırlama noktasında okul psikolojik danışmanları insana yakışır işin ilkelerini kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği uygulamalarına dahil ederek öğrencileri işin değişen doğasını anlamalarına ve bilinçli kariyer tercihleri yapmaları

konularında destekleyici olabilir. Kariyer psikolojik danışmanları, öğrencilerin insana yakışır işe öncelik veren kurumlarda kariyerlerini sürdürmeleri için bilgi ve becerileri edinmelerini sağlayabilir, sürdürülebilir ve tatmin edici bir iş gücünün yaratılmasına katkıda bulunabilir.

Politika Yapıcılara Yönelik Öneriler

Öğrencilerin kariyer gelişim süreçlerinde yaşadığı sorun ve kısıtlılıklarla baş etmeleri amacıyla MTE sisteminde çalışma iradesi düzeylerini ve kariyer uyum becerilerini destekleyici ders ve etkinliklere daha çok yer verilebilir.

MTE programına öğrencilerin insana yakışır iş algılarını artırmak amacıyla insana yakışır iş şartlarına sahip işlerin hangi şartları karşılaması gerektiği ve bir işe girdikten sonra öğrencilerinin haklarının neler olduğuyla içerikler eklenebilir.

İnsana yakışır iş kavramının ilkeleri ve boyutları MTE sisteminde kariyer psikolojik danışmanlığına entegre edilebilir. Böylelikle gelecekteki iş gücü olarak değerlendirilen MTE öğrencilerinde güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, adil ücretlendirme, sağlık hizmetlerine yeterli erişim, boş zaman ve dinlenme saatlerinin yeterli olması ve değerlerin önemi konularında farkındalık oluşturabilir.

Bağlamsal faktörlerin öğrencilerin çalışma iradeleri, kariyer uyumlulukları ve gelecekteki insana yakışır işe erişmelerine yönelik algıları üzerindeki olumsuz etkileri en aza indirmek amacıyla özellikle sosyoekonomik açıdan dezavantajlı bölgelerde yer alan okullarda eğitimlerine devam eden öğrencilerin içinde bulunduğu bağlamsal koşullar iyileştirilebilir.

Politika yapıcılar, 11. Kalkınma Planında (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019) belirtildiği üzere mezun öğrencilerin istihdama daha hızlı katılmaları ve nitelikli ara eleman ihtiyacının karşılanması amacıyla MTAL'ler ile özellikle insana yakışır iş koşullarını sağlayan ve bu koşullara önem veren sermaye ve iş gücü piyasası arasında iş birliğini sağlayarak MTE'yi destekleyici çalışmalar yürütülmesine öncülük edebilir.

Mezun öğrencilerin insana yakışır iş koşullarına sahip istihdam olanakları artırılarak toplumda ve öğrencilerde MTE'nin çekiciliği artırılabilir. MTE sisteminde insana yakışır iş uygulamalarını desteklemeye odaklanan eğitim programları, konferans ve çalıştaylar düzenlenebilir.

Öğrencilerin insana yakışır koşullara sahip staj seçenekleri artırılarak ve staj ücretleri adil ücretlendirme çerçevesinde sürekli güncellenerek insana yakışır iş temelli çalışma deneyimleri artırılabilir. Böylelikle öğrenciler hem gelecekteki iş hayatlarına yönelik yeni algılar edinebilir ve ihtiyaçlarını karşılayarak yetişkin olduklarındaki iş ve eğitim hayatlarıyla ilgili olumlu inançlar geliştirebilir. Aynı zamanda yaşam doyumu düzeylerinde artış meydana gelebilir.

Kaynaklar

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2010). *Türkiye’de ergen profili araştırması 2008*.
http://www.manevisosyalhizmet.com/wp-content/uploads/2011/07/turkiyede_ergen_profil_2008.pdf
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2013). *Türkiye’de ergen profili araştırması 2013*.
<https://www.aile.gov.tr/media/50221/tepa2013-teksf.pdf>
- Akkermans, J., Paradniké, K., Van der Heijden, B. I., & De Vos, A. (2018). The best of both worlds: The role of career adaptability and career competencies in students’ well-being and performance. *Frontiers in Psychology*, 9, 1678.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01678>
- Allan, B. A., Garriott, P., Ko, S.-J. S., Sterling, H. M., & Case, A. S. (2023). Classism, work volition, life satisfaction, and academic satisfaction in college students: A longitudinal study. *Journal of Diversity in Higher Education*, 16(1), 66–75.
<https://doi.org/10.1037/dhe0000221>
- Alcock, P. (1997). *Understanding poverty*. Macmillan International Higher Education.
- Ali, S. R. (2013). Poverty, social class, and working. In D. L. Blustein & D. L. Blustein (Eds.), *The Oxford handbook of the psychology of working* (pp. 127–140). Oxford University Press.
- American Psychological Association. (2020). *Stress in America*.
<https://www.apa.org/news/press/releases/2020/10/stress-mental-health-crisis>
- Andrews, F. M., & Withey, S.B. (1976). *Social indicators of well-being: Americans' perceptions of life quality*. Plenum Press.
- Antaramian, S. P., Huebner, E. S., & Valois, R. F. (2008). Adolescent life satisfaction. *Applied Psychology*, 57(s1), 112-126. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00357.x>

- Arbona, C. (2000). The development of academic achievement in school aged children: Precursors to career development. In R. Lent & S. Brown (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (3rd ed., pp. 270-309). John Wiley.
- Arbuckle, J. L. (2013). *Amos 22.0 user's guide*. IBM SPSS. https://www.sussex.ac.uk/its/pdfs/SPSS_Amos_User_Guide_22.pdf
- Armstrong, P. I., & Crombie, G. (2000). Compromises in adolescents' occupational aspirations and expectations from grades 8 to 10. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 82-98. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1709>
- Ash, C., & Huebner, E. S. (1998). Life satisfaction reports of gifted middle-school children. *School Psychology Quarterly*, 13(4), 310–321. <https://doi.org/10.1037/h0088987>
- Atabey, N. (2020). Future Expectations and Self-Efficacy of High School Students as a Predictor of Sense of School Belonging. *Education & Science*, 45(201). 125-141. <https://doi.org/10.15390/EB.2020.8315>
- Avis, J. (2020). *Vocational education in the Fourth Industrial Revolution education and employment in a Post-Work Age*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-52032-8>
- Ayaz, A., & Karacan Özdemir, N. (2021). A case study of a Turkish vocational high school, and the challenges for teachers. *Journal of Vocational Education & Training*, 1-20. <https://doi.org/10.1080/13636820.2021.1895873>
- Aypay, A. (2007). *Yetişkinlerin tedbirsiz davranmasını belirleyen etkenlerin incelenmesi* (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Azaiza, F., & Ben-Ari, A. T. (1997). Minority adolescents' future orientation: The case of Arabs living in Israel. *International Journal of Group Tensions*, 27(1), 43-57. <https://doi.org/10.1023/A:1022988209534>

- 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.
- Beal, S. J., & Crockett, L. J. (2010). Adolescents' occupational and educational aspirations and expectations: Links to high school activities and adult educational attainment. *Developmental Psychology*, 46(1), 258–265. <https://doi.org/10.1037/a0017416>
- Benach, J., Vives, A., Tarafa, G., Delclos, C., & Muntaner, C. (2016). What should we know about precarious employment and health in 2025? Framing the agenda for the next decade of research. *International Journal of Epidemiology*, 45(1), 232-238. <https://doi.org/10.1093/ije/dyv342>
- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrated psychology of working. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 171–182. <http://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1823>
- 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, 311–323. <http://doi.org/10.1037/0022-0167.49.3.311>
- Blustein, D. L. (2006). *The Psychology of Working: A new perspective for career development, counseling and public policy*. Routledge.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63, 228–240. <http://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.228>
- Blustein, D. L. (2013). *The psychology of working: A new perspective for a new era*. In D. L. Blustein (Ed.), *Oxford handbooks online*. <http://www.oxfordhandbooks.com/view/http://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199758791.001.0001/oxfordhb-9780199758791-e-001>

- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology, 7*, 407. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>
- Blustein, D. L., Masdonati, J., & Rossier, J. (2017). *Psychology and the international labor organization: The role of psychology in the decent work agenda*. International Labor Organization.
- https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_9130E2C83471.P001/REF.pdf
- Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quiñonez, H. R., & Young, S. L. (2018). Best practices for developing and validating scales for health, social, and behavioral research: a primer. *Frontiers in Public Health, 6*, 149. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2018.00149>
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models*. (pp. 136-62). Sage.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. Norton & Co.
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2014). The quality of employment and decent work: Definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics, 38*, 459–477. <https://doi.org/10.1093/cje/bet067>
- Burger, J. M. (2006). *Personality* (İnan Deniz Erguvan Sarioğlu, Çev.). Kaknüs. (Orijinal eser basım tarihi 2004).
- Buthelezi, Z. (2018). Lecturer experiences of TVET college challenges in the Post-Apartheid Era: A case of unintended consequences of Educational Reform in South Africa. *Journal of Vocational Education and Training, 70*(3), 364–383. <https://doi.org/10.1080/13636820.2018.1437062>

- Butterworth, P., Leach, L. S., McManus, S., & Stansfeld, S. A. (2013). Common mental disorders, unemployment and psychosocial job quality: is a poor job better than no job at all? *Psychol. Med.* 43(8), 1763–1772. <http://doi.org/10.1017/S0033291712002577>
- Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., & Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 122-131. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.006>
- Buyukgoze-Kavas, A., & Autin, K. L. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 64–76. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.006>
- Byrne, B. M. (1998). *Structural equation modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic concepts, applications, and programming*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Casas, F., Bălăţescu, S., Bertran, I., González, M., & Hatos, A. (2013). School satisfaction among adolescents: Testing different indicators for its measurement and its relationship with overall life satisfaction and subjective well-being in Romania and Spain. *Social Indicators Research*, 111(3), 665-681. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0025-9>
- Catalano, R. F., Berglund, M. L., Ryan, J. A., Lonczak, H. S., & Hawkins, J. D. (2004). Positive youth development in the United States: Research findings on evaluations of positive youth development programs. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 591(1), 98–124. <https://doi.org/10.1177/0002716203260102>
- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130-139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.005>
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57– 81. <http://doi.org/doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x>

- Coetzee, M., & Stoltz, E. (2015). Employees' satisfaction with retention factors: Exploring the role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 83-91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.012>
- Comrey, A. L. & Lee, H. A. (1992). *First cours in factor analysis*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Conigliaro, P. (2021). Between social sustainability and subjective well-being: The role of decent work. *Social Indicators Research*, 157, 139–174. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02564-9>
- Corey, G. (2012). *Theory and practice of counseling and psychotherapy*. Cengage learning.
- Crede, J., Wirthwein, L., McElvany, N., & Steinmayr, R. (2015). Adolescents' academic achievement and life satisfaction: The role of parents' education. *Frontiers in psychology*, 6, 52. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00052>
- Crowley, S. L., & Fan, X. (1997). Structural equation modeling: Basic concepts and applications in personality assessment research. *Journal of Personality Assessment*, 68(3), 508-531. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6803_4
- Çelebi, M., ve Deliktaş, M. (2017). Meslek liselerinde yaşanan sorunlar ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisi – Kayseri ili örneği. Ö. Demirel ve S. Dinçer (Ed.), *Eğitim bilimlerinde yenilik ve nitelik arayışı* (ss. 225-240). Pegem.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Erlbaum.
- Çolakoğlu, C., & Toygar, A. (2021). The psychological effect of compensation on decent work dimensions: a research on public and private school teachers in Turkey. *International Journal of Social Economics*, 48(8), 1191-1212. <http://doi.org/10.1108/IJSE-04-2020-0236>
- Cunnien, K.A., MartinRogers, N., & Mortimer, J. T. (2009). Adolescent work experience and self-efficacy. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 29(3/4), 164-175. <https://doi.org/10.1108/01443330910947534>

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology, 49*, 182–185. <http://doi.org/10.1037/a0012801>
- Demo, D.H., & Acock, A.C. (1996). Family structure, family process, and adolescent well-being. *Journal of Research on Adolescence, 6*, 457–488. https://libres.uncg.edu/ir/uncg/f/D_Demo_Family_1996.pdf
- Desrumaux, P., Lapointe, D., Ntsame Sima, M., Boudrias, J.- S., Savoie, A., & Brunet, L. (2015). The impact of job demands, climate, and optimism on well-being and distress at work: What are the mediating effects of basic psychological need satisfaction? *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology, 65*(4), 179–188. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2015.06.003>
- Dew, T., & Huebner, E. S. (1994). Adolescents' perceived quality of life: An exploratory investigation. *Journal of School Psychology, 32*(2), 185-199. [https://doi.org/10.1016/0022-4405\(94\)90010-8](https://doi.org/10.1016/0022-4405(94)90010-8)
- Diener, E. D. (Ed.). (1984). *The science of well-being*. Springer.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment, 49*, 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E. (2000). Subjective well-being. The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist, 55*, 34–43. <http://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2015). National accounts of subjective well-being. *American Psychologist, 70*, 234–242. <http://doi.org/10.1037/a0038899>
- Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior, 86*, 58-65. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.003>

- Douglass, R. P., Velez, B. L., Conlin, S. E., Duffy, R. D., & England, J. W. (2017). Examining the psychology of working theory: Decent work among sexual minorities. *Journal of Counseling Psychology, 64*(5), 550–559. <https://doi.org/10.1037/cou0000212>
- Dubow, E. F., Arnett, M., Smith, K., & Ippolito, M. F. (2001). Predictors of future expectations of inner-city children: A 9-month prospective study. *The Journal of Early Adolescence, 21*(1), 5–28. <https://doi.org/10.1177/0272431601021001001>
- Ducharme, L. J., & Martin, J. K. (2000). Unrewarding work, coworker support, and job satisfaction: A test of the buffering hypothesis. *Work and Occupations, 27*, 223–243. <http://doi.org/10.1177/0730888400027002005>
- 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/10.1016/j.jvb.2011.04.002>
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., & Jadidian, A. (2012). The development and initial validation of the Work Volition Scale–Student Version. *The Counseling Psychologist, 40*(2), 291–319. <https://doi.org/10.1177/0011000011417147>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of Counseling Psychology, 60*(1), 42–52. <https://doi.org/10.1037/a0030635>
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Torrey, C. L., & Webster, G. W. (2013). Work volition as a critical moderator in the prediction of job satisfaction. *Journal of Career Assessment, 21*(1), 20–31. <https://doi.org/10.1177/1069072712453831>
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., & Torrey, C. L. (2013). Examining a model of life satisfaction among unemployed adults. *Journal of Counseling Psychology, 60*(1), 53–63. <https://doi.org/10.1037/a0030771>

- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., & Autin, K. L. (2014). Exploring the role of work volition within social cognitive career theory. *Journal of Career Assessment, 22*(3), 465-478. <https://doi.org/10.1177/1069072713498576>
- Duffy, R. D., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2015). Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and person environment. *Career Development Quarterly, 63*, 126-140. <http://doi.org/10.1002/cdq.12009>
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior, 90*, 46-54. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.007>
- 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., 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., 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>
- Eggerth, D. E., DeLaney, S. C., Flynn, M. A., & Jacobson, C. J. (2012). Work experiences of Latina immigrants: A qualitative study. *Journal of Career Development, 39*(1), 13-30. <https://doi.org/10.1177/0894845311417130>

- Ergün, H. (2018). Okul müdürleri ve işveren gözüyle mesleki eğitimin sorunları. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(3), 191-206. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/638771>
- Erikson, E. H. (1968). *Identity youth and crisis* (No. 7). WW Norton & company
- Evans, S., Alkan, E., Bhangoo, J. K., Tenenbaum, H., & Ng-Knight, T. (2021). Effects of the COVID-19 lockdown on mental health, wellbeing, sleep, and alcohol use in a UK student sample. *Psychiatry Research*, 298, 113819a. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113819>
- Fitzgerald, S. M., Rumrill Jr, P. D., & Schenker, J. D. (2004). Correlational designs in rehabilitation research. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 20(2), 143-150.
- Flores, L. Y., Mendoza, M. M., Ojeda, L., He, Y., Meza, R. R., Medina, V., Ladehoff, J. W., & Jordan, S. (2011). A qualitative inquiry of Latino immigrants' work experiences in the Midwest. *Journal of Counseling Psychology*, 58(4), 522–536. <https://doi.org/10.1037/a0025241>
- Flouri, E., & Buchanan, A. (2002). Life satisfaction in teenage boys: The moderating role of father involvement and bullying. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 28(2), 126-133. <https://doi.org/10.1002/ab.90014>
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2006). *How to design and evaluate research in education*. McGraw-Hill.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gallucci, M. (2020). *jAMM: jamovi Advanced Mediation Models*. [jamovi module]. <https://jamovi-amm.github.io/>.

- Garver, M. S., & Mentzer J. T. (1999). Logistics research methods: Employing structural equation modeling to test for construct validity. *Journal of Business Logistics*, 20(1), 33-57.
- Gautam, S., Poudel, T., & Paudel. P. K. (2018). Technical and Vocational Education for social transformation and justice. *Journal of Education and Research*, 8(1), 1–5. <https://doi.org/10.3126/jer.v8i1.25474>
- Gelişli, Y., Beisenbayeva, L., Sultanbek, Z. M., & Ussenova, A. (2016). Vocational education systems in Turkey and the world: New trends and problems. *International Journal on New Trends in Education and Their Implications*, 7(3), 1-10. http://www.ijonte.org/FileUpload/ks63207/File/01.yucel_gelisli.pdf
- Gilman, R., & Huebner, E. S. (2006). Characteristics of adolescents who report very high life satisfaction. *Journal of Youth and Adolescence*, 35, 293-301. <https://doi.org/10.1007/s10964-006-9036-7>
- Ginevra, M. C., Magnano, P., Lodi, E., Annovazzi, C., Camussi, E., Patrizi, P., & Nota, L. (2018). The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence. *Journal of Adolescence*, 62, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.11.002>
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545–579. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545>
- Guadagnoli E, & Velicer, W, F. (1988). Relation of sample size to the stability of component patterns. *Am Psychol Assoc.* 103, 265–75. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.2.265>
- 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>

- Günbayı, İ., & Tokel, A. (2014). Teknik ve meslek liselerinde meslek derslerinin etkililiğine ilişkin yönetici, öğretmen ve öğrenci görüşleri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 59-73. <http://www.jret.org/FileUpload/ks281142/File/06.gunbayi.pdf>
- Habitat Derneği. (2021). *Türkiye’de gençlerin iyi olma hali araştırması*. <https://habitatderneği.org/wp-content/uploads/genclerin-iyi-olma-hali-arastirmasi-3-rapor-sunumu.pdf>
- Hair F. J., Ringle C. M., & Sarstedt M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-151. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication monographs*, 76(4), 408-420. <https://doi.org/10.1080/03637750903310360>
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- Hu, L. T., & 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>
- Huebner, E. S. (1994). Preliminary development and validation of a multidimensional life satisfaction scale for children. *Psychological Assessment*, 6(2), 149–158. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.6.2.149>
- IBM Corp. (2017). *IBM SPSS Statistics for Windows, Version 25.0*. Armonk, IBM Corp.
- Ilies, R., Wagner, D., Wilson, K., Ceja, L., Johnson, M., DeRue, S., & Ilgen, D. (2017). Flow at work and basic psychological needs: Effects on well-being. *Applied Psychology*, 66(1), 3-24. <https://doi.org/10.1111/apps.12075>

- International Labor Organization. (1999, June 30). *Report of the director-general: Decent work*.
<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- International Labor Organization. (2017, January 12). *Decent work*.
<https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--en/index.htm>
- International Labour Organization. (2020, August 11). *Youth & COVID-19: Impacts on jobs, education, rights and mental well-being*. https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/publications/WCMS_753026/lang--en/index.htm
- International Labor Organization. (2021a, January 12). *World employment social outlook: Trends 2017*. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2017/WCMS_541211/lang--en/index.htm
- International Labour Organization. (2021b, February 11). *The 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
- Ionescu, D., & Iacob, C. (2019). Self-authenticity, optimism, and neuroticism in relation to basic psychological needs. *Romanian Journal of Psychology*, 21(1).
<https://doi.org/10.24913/rjap.21.1.05>
- Işık, E., Yeğin, F., Koyuncu, S., Eser, A., Çömlekçiler, F., & Yıldırım, K. (2018). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale–Short Form across different age groups in the Turkish context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(3), 297-314.
<https://doi.org/10.1007/s10775-018-9362-9>
- Işık, E., Kozan, S., & Işık, A. N. (2019). Cross-cultural validation of the Turkish version of the decent work scale. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 471-489.
<https://doi.org/10.1177/1069072718763636>
- Ismail, A., & Abiddin, N. Z. (2014). Issues and challenges of Technical and Vocational Education and Training in Malaysia towards human capital development. *Middle-East*

Journal of Scientific Research 19(2), 7–11.
<https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2014.19.icmrp.2>.

İstanbul. (2020). Türkiye’de gençlerin güvencesizliği: Çalışma, geçim ve yaşam algısı.
https://d4b693e1-c592-4336-bc6a-36c134d6fb5e.filesusr.com/ugd/c80586_da3b8ef31e414cbeba0d83a2eee60639.pdf

Jadidian, A., & Duffy, R. D. (2012). Work volition, career decision self-efficacy, and academic satisfaction: An examination of mediators and moderators. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 154-165. <https://doi.org/10.1177/1069072711420851>

JASP Team (2023). *JASP* (Version 0.17.2) [Computer software]. <https://jasp-stats.org/>

Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 939–948.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.6.939>

Kahneman, D., & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 107, 16489–16493. <https://doi.org/10.1073/pnas.1011492107>

Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğü. (2022). *İlçelerin sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralaması araştırması (SEGE-2022)*. <https://www.sanayi.gov.tr/merkez-birimi/b94224510b7b/sege/ilce-sege-raporlari>

Karacan-Özdemir, N. (2016). *The factors contribute to career adaptability of high school students* (Doctoral dissertation). Middle East Technical University The Department of Educational Sciences, Ankara.

Karacan-Ozdemir, N., & Guneri, O. Y. (2017). The factors contribute to career adaptability of high-school students. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(67), 183-198.

Karacan-Ozdemir, N., & Ayaz, A. (2022). Adolescents’ future expectations of work and education within adaptation model of Career Construction Theory. *Journal of Career Development*, 49(6), 1266-1282. <https://doi.org/10.1177/08948453211037043>

- Kennedy, G. W., Udoetuk, U. S., & Ufot, S. I. (2017). Challenges of Technical Vocational Teacher Education and Teaching in Nigeria: The need for intervention. *International Journal of Education and Evaluation*, 3(7), 71–82. <https://iiardpub.org/get/IJEE/VOL.%203%20NO.%207%202017/CHALLENGES%20OF%20TECHNICAL.pdf>
- Kerpelman, J. L., Eryigit, S., & Stephens, C. J. (2008). African American adolescents' future education orientation: Associations with self-efficacy, ethnic identity, and perceived parental support. *Journal of Youth and Adolescence*, 37(8), 997–1008. <https://doi.org/10.1007/s10964-007-9201-7>
- Keser, A. (2022). *Üniversite öğrencilerinde algılanan gelecekteki insana yakışır iş: Çalışma psikolojisi kuramının sınanması* (Yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun.
- Keser, A. & Büyükgöze-kavas, A. (2022). Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(1), 19-33. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kpdd/issue/70793/1126483>
- 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. (2020). A cross-cultural comparison of psychology of working theory among U.S. and Korean college students. *Journal of Counseling Psychology*, 67(5), 568–579. <https://doi.org/10.1037/cou0000408>
- 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), 1100. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031100>

- King, R. B., & Gaerlan, M. J. M. (2014). High self-control predicts more positive emotions, better engagement, and higher achievement in school. *European Journal of Psychology of Education, 29*(1), 81–100. <https://doi.org/10.1007/s10212-013-0188-z>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of Structural Equation Modeling* (3rd ed.). The Guilford Press.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior, 81*(3), 395-408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Kozan, S., Işık, E., & Blustein, D. L. (2019). Decent work and well-being among low-income Turkish employees: Testing the psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology, 66*(3), 317–327. <https://doi.org/10.1037/cou0000342>
- Kuzgun, Y. (2019). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş*. Nobel.
- Lamb, S. (2011). TVET and the Poor: Challenges and possibilities. *International Journal of Training Research, 9*(1–2), 60–71. <https://doi.org/10.5172/ijtr.9.1-2.60>.
- Lamm, H., Schmidt, R. W., & Trommsdorff, G. (1976). Sex and social class as determinants of future orientation (time perspective) in adolescents. *Journal of Personality and Social Psychology, 34*(3), 317–326. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.34.3.317>
- Lent, R. W., Lopez, F. G., Sheu, H. B., & Lopez, A. M., Jr. (2011). Social cognitive predictors of the interests and choices of computing majors: Applicability to underrepresented students. *Journal of Vocational Behavior, 78*, 184–192. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.006>
- Leung, J. P., & Zhang, L. W. (2000). Modelling life satisfaction of Chinese adolescents in Hong Kong. *International Journal of Behavioral Development, 24*(1), 99-104. <https://doi.org/10.1080/016502500383520>

- Lindorff, M. (2001). Are they lonely at the top? Social relationships and social support among Australian managers. *Work & Stress*, 15, 274–282. <http://doi.org/10.1080/026783701110.1080/02678370110066599>
- Ma, Y., You, J., & Tang, Y. (2020). Examining predictors and outcomes of decent work perception with Chinese nursing college students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 254. <https://doi.org/10.3390/ijerph17010254>
- 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>
- Maggiori, 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>
- Maree, J. G. (2014). Career construction with a gay client: A case study. *British Journal of Guidance & Counselling*, 42(4), 436-449. <https://doi.org/10.1080/03069885.2014.886670>
- Marks, N., Abdallah, S., Simms, A., & Thompson, S. (2006). *The unhappy planet index*. New Economics Foundation.
- Marsh, H. W., Hau, K.-T., & Wen, Z. (2004). In search of Golden Rules: Comment on hypothesis-testing approaches to setting cutoff values for fit indexes and dangers in overgeneralizing Hu and Bentler's (1999) findings. *Structural Equation Modeling*, 11(3), 320–341. https://doi.org/10.1207/s15328007sem1103_2
- Masdonati, J., Schreiber, M., Marcionetti, J., & Rossier, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 12-27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.004>

- Masten, A. S., & Tellegen, A. (2012). Resilience in developmental psychopathology: Contributions of the project competence longitudinal study. *Development and Psychopathology, 24*(2), 345-361. <https://doi.org/10.1017/S095457941200003X>
- McCabe, K., & Barnett, D. (2000). First comes work, then comes marriage: Future orientation among African American young adolescents. *Family Relations, 49*(1), 63-70. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2000.00063.x>
- McDonald, R. P., & Ho, M.-H. R. (2002). Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological Methods, 7*(1), 64–82. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.7.1.64>
- McGinty, E. E., Presskreischer, R., Han, H., & Barry, C. L. (2020). Psychological distress and loneliness reported by US adults in 2018 and April 2020. *Journal of the American Medical Association, 324*(1), 93–94. <https://doi.org/10.1001/jama.2020.9740>
- McKay, M. T., & Andretta, J. R. (2017). Evidence for the psychometric validity, internal consistency and measurement invariance of Warwick Edinburgh Mental Well-being Scale scores in Scottish and Irish adolescents. *Psychiatry Research, 255*, 382-386. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2017.06.071>
- McWhirter, E. H., & McWhirter, B. T. (2008). Adolescent future expectations of work, education, family, and community: Development of a new measure. *Youth & Society, 40*(2), 182–202. <https://doi.org/10.1177/0044118X08314257>
- Messersmith, E. E., & Schulenberg, J. E. (2008). When can we expect the unexpected? Predicting educational attainment when it differs from previous expectations. *Journal of Social Issues, 64*(1), 195-212. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2008.00555.x>
- Michael, R. (2019). Self-efficacy and future career expectations of at-risk adolescents: The contribution of a tutoring program. *Journal of Community Psychology, 47*(4), 913-923. <https://doi.org/10.1002/jcop.22163>

- Milli Eğitim Bakanlığı. (2018). *Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin görünümü*.
http://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_11/12134429_No1_Turkiyede_Mesleki_ve_Teknik_Egitimin_Gorunumu.pdf
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2020a). *Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yönetmeliği*.
https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_08/14231603_Rehberlik_ve_Psikolojik_DanYYma_Hizmetleri_YonetmeliYi_2.pdf
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2020b). *Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarının izlenmesi (E-mezun) 2020 yılı raporu*.
<https://emezun.meb.gov.tr/document/2020Y%C4%B1%C4%B1E-MezunRaporu.pdf>
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2023). *Mesleki eğitim haritası*.
<http://meslekiegitimharitasi.meb.gov.tr/index.php>
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6(1), 10-19.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1995.tb00298.x>
- Negru-Subtirica, O., & Pop, E. I. (2016). Longitudinal links between career adaptability and academic achievement in adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 163-170.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.006>
- Noonan, A. E., Hall, G., & Blustein, D. L. (2007). Urban adolescents’ experience of social class in relationships at work. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 542–560.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.01.005>
- Nota, L., & Rossier, J. (2015). *Handbook of life design*. Hogrefe Publishing.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- Nurmi, J. E. (1991). How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning. *Developmental Review*, 11(1), 1-59.
[https://doi.org/10.1016/0273-2297\(91\)90002-6](https://doi.org/10.1016/0273-2297(91)90002-6)

- Oketch, M. O. (2007). To vocationalise or not to vocationalise? Perspectives on current trends and issues in Technical and Vocational Education and Training (TVET) in Africa. *International Journal of Educational Development*, 27(2), 220–234. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2006.07.004>.
- Olaz, F. (2003). Modelo social cognitivo del desarrollo de carrera. *Revista Evaluar*, 3(1). <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v3.n1.605>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2022). *OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1bb305a6-en>.
- Ou, S. R., & Reynolds, A. J. (2008). Predictors of educational attainment in the Chicago Longitudinal Study. *School Psychology Quarterly*, 23(2), 199–229. <https://doi.org/10.1037/1045-3830.23.2.199>
- Öncel, L. (2014). Career adapt-abilities scale: Convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 13-17. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.006>
- Pierce, M., Hope, H., Ford, T., Hatch, S., Hotopf, M., John, A., Kontopantelis, E., Webb, R., Wessely, S., McManus, S., & Abel, K. M. (2020). Mental health before and during the COVID-19 pandemic: A longitudinal probability sample survey of the UK population. *Lancet Psychiatry*, 10(7), 883–892. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30308-4](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30308-4)
- Pişkin, M. (2013). Mesleki gelişim süreci ve etkileyen etmenler. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* (ss. 46-77). Pegem.
- 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/10.1016/j.jvb.2012.01.009>
- R Core Team (2021). *R: A Language and environment for statistical computing*. (Version 4.1) [Computer software]. <https://cran.r-project.org>. (R packages retrieved from MRAN snapshot 2022-01-01).

- Rojewski, J. W. (2002). Preparing the workforce of tomorrow: A conceptual framework for career and technical education. *Journal of Vocational Education Research*, 27(1), 7–35. <https://doi.org/10.5328/jver27.1.7>.
- Rosseel, Y. (2019). lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <http://dx.doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68–78.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 67-74. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.011>
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62-76. <https://doi.org/10.1177/0894845316633793>
- Santilli, S., Grossen, S., & Nota, L. (2020). Career adaptability, resilience, and life satisfaction among Italian and Belgian middle school students. *The Career Development Quarterly*, 68(3), 194-207. <https://doi.org/10.1002/cdq.12231>
- Santrock, J. W. (2013). *Adolescence* (15th ed.). McGraw-Hill.
- Sarkees-Wircenski, M., Scott, J. L., & Donnely Sarkees, M. (1995). *Vocational special needs* (3rd. ed.). American Technical Publishers.

- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2002). Career construction. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp. 149-205). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.) *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Wiley.
- Savickas, M. L. (2007). Internationalisation of Counseling Psychology: Constructing cross-national consensus and collaboration. *Applied Psychology*, 56(1), 182-188. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00284.x>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R. & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- 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>
- Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.) *Career development and counseling: Putting theory and research to work 2* (pp. 144-180). Wiley.
- Savickas, M. L. (2015). Career counseling paradigms: Guiding, developing, and designing. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention, Vol. 1. Foundations* (pp. 129–143). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14438-008>

- Scholz, U., Gutiérrez-Don a, B., Sud, S., & Schwarzer, R. (2002). Is general self efficacy a universal construct? Psychometric findings from 25 countries. *European Journal of Psychological Assessment, 18*(3), 242–251. doi:10.1027//1015-5759.18.3.242
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginners guide to structural equation modeling*. Routledge.
- Schreiber, J. B., Stage, F. K., King, J., Nora, A., & Barlow, E. A. (2006). Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review. *The Journal of Educational Research, 99*(6), 323–337. <https://doi.org/10.3200/JOER.99.6.323-338>
- Schwab, K. (2017). *The fourth industrial revolution*. Currency.
- 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). NFER-NELSON.
- Schwarzer, R., & Born, A. (1997). Optimistic self-beliefs: Assessment of general perceived selfefficacy in thirteen cultures. *World Psychology, 3*(1-2), 177-190.
- Seginer, R., & Schlesinger, R. (1998). Adolescents' future orientation in time and place: The case of the Israeli kibbutz. *International Journal of Behavioral Development, 22*(1), 151–167. <https://doi.org/10.1080/016502598384559>
- Seligson, J.L., Huebner, E.S. & Valois, R.F. Preliminary Validation of the Brief Multidimensional Students' Life Satisfaction Scale (BMSLSS). *Social Indicators Research, 61*, 121–145 (2003). <https://doi.org/10.1023/A:1021326822957>
- Schlesinger, R. S. R. (1998). Adolescents' future orientation in time and place: The case of the Israeli kibbutz. *International Journal of Behavioral Development, 22*(1), 151-167. <https://doi.org/10.1080/016502598384559>
- Sehnbruch, K., Burchell, B., Agloni, N., & Piasna, A. (2015). Human development and decent work: Why some concepts succeed and others fail to make an impact. *Development and Change, 46*(2), 197–224. <https://doi.org/10.1111/dech.12149>

- Seligson, J. L., Huebner, E. S., & Valois, R. F. (2003). Preliminary validation of the brief multidimensional students' life satisfaction scale (BMSLSS). *Social Indicators Research, 61*(2), 121-145. <https://doi.org/10.1023/A:1021326822957>
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social indicators research, 5*(1), 475-492. <https://doi.org/10.1007/BF00352944>
- Sipsma, H., Biello, K. B., Cole-Lewis, H., & Kershaw, T. (2010). Like father, like son: The intergenerational cycle of adolescent fatherhood. *American Journal of Public Health, 100*(3), 517-524. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2009.177600>
- Siyez, D. M., & Kaya, A. (2008). Validity and reliability of the brief multidimensional students' life satisfaction scale with Turkish children. *Journal of Psychoeducational Assessment, 26*(2), 139–147. <https://doi.org/10.1177/0734282907307802>
- Soetaert, K. (2019). *diagram: Functions for Visualising Simple Graphs (Networks), Plotting Flow Diagrams*. [R package]. <https://cran.r-project.org/package=diagram>.
- Standing, G. (2008). The ILO: An agency for globalization? *Development and Change, 39*(3), 355–384. <https://doi.org/10.1111/j.1467-7660.2008.00484.x>
- Stoddard, S. A., & Pierce, J. (2015). Promoting positive future expectations during adolescence: The role of assets. *American Journal of Community Psychology, 56*(3), 332-341. <https://doi.org/10.1007/s10464-015-9754-7>
- Suldo, S. M., & Huebner, E. S. (2004). The role of life satisfaction in the relationship between authoritative parenting dimensions and adolescent problem behavior. *Social Indicators Research, 66*, 165-195. <https://doi.org/10.1023/B:SOCI.0000007498.62080.1e>
- Suldo, S. M., & Huebner, E. S. (2006). Is extremely high life satisfaction during adolescence advantageous?. *Social Indicators Research, 78*, 179-203. <https://doi.org/10.1007/s11205-005-8208-2>

- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197-261). Jossey-Bass
- Swanson, J. L. (2012). Work and psychological health. In N. A. Fouad, J. A. Carter & L. M. Subich (Eds.), *APA handbook of counseling psychology* (pp. 3-27). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/13755-001>
- Şen, M. (2011). Adolescent profile in Turkey. *Journal of Family and Society*, 7(27), 89–102.
- Şimşek, H. (2012). Future expectations of high school students in southeastern Turkey: Factors behind future expectations. *Journal of Theoretical Educational Science*, 5(1), 90–109.
- The jamovi project (2022). *jamovi*. (Version 2.3) [Computer Software]. <https://www.jamovi.org>.
- Tennant, R., Hiller, L., Fishwick, R., Platt, S., Joseph, S., Weich, S., Parkinson, J., Secker, J. & Stewart-Brown, S. (2007). The Warwick-Edinburgh mental well-being scale (WEMWBS): development and UK validation. *Health and Quality of Life Outcomes*, 5(1), 1-13. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-5-63>
- 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>
- Tuncer, M. (2011). Ergen Gelecek Beklentileri Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Electronic Turkish Studies*, 6(3). <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.2335>
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2019). *On birinci kalkınma planı (2019-2023)*. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2021/12/On_Birinci_Kalkinma_Plani-2019-2023.pdf
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2023, Nisan 23). *İşgücü istatistikleri*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Nisan-2023-49373&dil=1>

- Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği. (2021). *Psikolojik danışma etik kodları*. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği Yayınları.
- Ullman, S. E. (1996). Social reactions, coping strategies, and self-blame attributions in adjustment to sexual assault. *Psychology of Women Quarterly*, 20(4), 505-526. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1996.tb00319.x>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2012, November 28). *The International Standard Classification of Education (ISCED)*. <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-fields-of-education-and-training-2013-detailed-field-descriptions-2015-en.pdf>
- Vandekinderen, C., Roets, G., Van Keer, H., & Roose, R. (2018). Tackling social inequality and exclusion in education: From human capital to capabilities. *International Journal of Inclusive Education*, 22(1), 1–20. <https://doi.org/10.1080/13603116.2017.1362044>
- Van Horn, C. E. (2014). *Working scared (or not at all): The lost decade, great recession, and restoring the shattered American dream*. Rowman and Littlefield.
- Van Nguyen, P., Trieu, H. D. X., Ton, U. N. H., Dinh, C. Q., & Tran, H. Q. (2021). Impacts of career adaptability, life meaning, career satisfaction, and work volition on level of life satisfaction and job performance. *Humanities and Social Sciences Letters*, 9(1), 96-110. <https://ideas.repec.org/a/pkp/hassle/v9y2021i1p96-110id885.html>
- Vignoli, E., Prudhomme, N., Terriot, K., Cohen-Scali, V., Arnoux-Nicolas, C., Bernaud, J. L., & Lallemand, N. (2020). Decent work in France: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103345. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103345>
- Voydanoff, P., & Donnelly, B. W. (1990). *Adolescent sexuality and pregnancy*. Sage Publications, Inc.

- Yeşilyaprak, B. (Ed.). (2013). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. Pegem.
- Yetim, Ü. (1993). Life satisfaction: A study based on the organization of personal projects. *Social Indicators Research*, 29(3), 277-289.
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan bireye mutluluk resimleri*. Bağlam Yayınları.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 21–30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002>
- Zammiti, A., Moreno-Morilla, C., Romero-Rodríguez, S., Magnano, P., & Marcionetti, J. (2023). Relationships between self-efficacy, job instability, decent work, and life satisfaction in a sample of Italian, Swiss, and Spanish students. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(2), 306-316. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13020023>
- Zeng, Q., He, Y., Li, J., Liang, Z., Zhang, M., Yi, D., & Quan, J. (2022). Hope, future work self and life satisfaction among vocational high school students in China: The roles of career adaptability and academic self-efficacy. *Personality and Individual Differences*, 199, 111822. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111822>
- Wang, D., Jia, Y., Hou, Z. J., Xu, H., Zhang, H., & Guo, X. L. (2019). A test of psychology of working theory among Chinese urban workers: Examining predictors and outcomes of decent work. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103325>
- Wright, S. L., Burt, C. D. B., & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35, 59–68. <http://hdl.handle.net/10092/2751>

- 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>
- Wilkins, K. G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T. J., & Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 329-338. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.004>

EK-A: Veli Onam Formu

Sayın Veli;

Çocuğunuzun katılacağı bu çalışma, “Mesleki ve Teknik Lise Öğrencilerinin Saygın İş Algılarının Yordayıcı ve Sonuç Değişkenlerinin İncelenmesi” adıyla, 21.11.2022-16.06.2023 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Bu araştırmanın iki hedefi bulunmaktadır. İlk hedef, öğrencilerin gelecekteki insana yakışır iş algılarını ve çalışma iradelerini ölçmeye yönelik iki adet ölçeğin psikometrik özelliklerinin test edilmesidir. İkinci hedef ise öğrencilerin gelecekteki insana yakışır iş algılarına yönelik bu kavramla ilişkili diğer değişkenlerin yer aldığı bilimsel bir modelin sınanmasıdır.

Araştırma Uygulaması: Anket şeklindedir.

Araştırma kapsamından Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonundan gerekli izinler alınmıştır. Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul yönetiminin de izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamiyle gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çocuğunuz çalışmaya katılıp katılmamakta özgürdür. Araştırma çocuğunuz için herhangi bir istenmeyen etki ya da risk taşımamaktadır. Çocuğunuzun katılımı **tamamen sizin isteğinize bağlıdır**, reddedebilir ya da herhangi bir aşamasında ayrılabilirsiniz. Araştırmaya katılmama veya araştırmadan ayrılma durumunda öğrencilerin akademik başarıları, okul ve öğretmenleriyle olan ilişkileri etkilemeyecektir.

Çalışmada öğrencilerden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamiyle gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir.

Uygulamalar, genel olarak kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden çocuğunuz kendisini rahatsız hissederse cevaplama işini yarıda bırakıp çıkmakta özgürdür. Bu durumda rahatsızlığın giderilmesi için gereken yardım sağlanacaktır. Çocuğunuz çalışmaya katıldıktan sonra istediği an vazgeçebilir. Böyle bir durumda veri toplama aracını uygulayan kişiye, çalışmayı tamamlamayacağını söylemesi yeterli olacaktır. Araştırma kapsamında çocuğunuzun ölçeklere vereceği cevaplar, araştırma bulgularını ortaya koymak ve analiz etmek amacıyla kullanılacak, araştırma sonrasında imha edilecektir. Çocuğunuz sorulan sorulara vereceği tüm cevaplarda tamamen özgür olacaktır ve verdikleri bütün cevaplar değerlidir. Ölçeklerin uygulama süresi 20 dakika olarak öngörülmektedir. Anket çalışmasına katılmamak ya da katıldıktan sonra vazgeçmek çocuğunuza hiçbir sorumluluk getirmeyecektir.

Onay vermeden önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı :
İletişim bilgileri :

*Velisi bulunduğum sınıfı numaralı öğrencisi
..... 'in yukarıda açıklanan araştırmaya katılmasına izin veriyorum. (Lütfen formu imzaladıktan sonra çocuğunuzla okula geri gönderiniz*).*

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

İsim-Soyisim İmza:

Veli Adı-Soyadı :
Telefon Numarası:

EK-B: Katılım Kabul Formu

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma, “Mesleki ve Teknik Lise Öğrencilerinin Saygın İş Algılarının Yordayıcı ve Sonuç Değişkenlerinin İncelenmesi” adıyla, Hakan BÜYÜKÇOLPAN tarafından 21.11.2022-16.06.2023 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Bu araştırmanın iki hedefi bulunmaktadır. İlk hedef, öğrencilerin gelecekteki insana iş algılarını ve çalışma iradelerini ölçmeye yönelik iki adet ölçeğin psikometrik özelliklerinin test edilmesidir. İkinci hedef ise öğrencilerin gelecekteki insana yakışır iş algılarına yönelik bu kavramla ilişkili diğer değişkenlerin yer aldığı bilimsel bir modelin sınanmasıdır.

Araştırmanın Nedeni: Bilimsel araştırma Tez çalışması

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): Ankara ili Merkez ilçelerinde bulunan Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri

Araştırma Uygulaması: Anket Görüşme

Araştırma kapsamından Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonundan gerekli izinler alınmıştır. Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ölçeklerin uygulama süresi 20 dakika olarak öngörülmektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı :

İletişim Bilgileri :

Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

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

İsim-Soyisim

İmza:

Katılımcı Adı-Soyadı :

EK-C: Demografik Bilgi Formu**DBF**

1. Cinsiyetiniz : () K () E
2. Yaşınız : _____
3. Alanınız : _____
4. Sınıfınız : 9 () 10 () 11 () 12 ()
5. Annenizin eğitim düzeyi: () Okur yazar değil () Okur yazar
() İlkokul mezunu () Ortaokul mezunu
() Lise mezunu () Üniversite mezunu (2 yıllık)
() Üniversite mezunu () Yüksek lisans mezunu
() Doktora mezunu
6. Babanızın eğitim düzeyi : () Okur yazar değil () Okur yazar
() İlkokul mezunu () Ortaokul mezunu
() Lise mezunu () Üniversite mezunu (2 yıllık)
() Üniversite mezunu () Yüksek lisans mezunu
() Doktora mezunu
7. Sosyoekonomik düzeyiniz: () Düşük () Orta () Yüksek

EK-E: Çok Boyutlu Öğrenci Yaşam Doymu Ölçeği-Kısa Formu Örnek Maddeler

Sevgili Öğrenciler;

Aşağıda yaşamınızın çeşitli alanlarından memnuniyetiniz ile ilgili altı soru bulunmaktadır. Lütfen size en çok uyan seçeneği işaretleyiniz.

1. Aile yaşamıyla ilgili memnuniyetimi aşağıdaki gibi tanımlayabilirim;

- Berbat
- Mutsuz
- Çoğu zaman memnun değil
- Memnuniyetim ve memnuniyetsizliğim eşit
- Çoğu zaman memnun
- Hemen her zaman memnun
- Harika

3. Okul yaşantılarımla ilgili memnuniyetimi aşağıdaki gibi tanımlayabilirim;

- Berbat
- Mutsuz
- Çoğu zaman memnun değil
- Memnuniyetim ve memnuniyetsizliğim eşit
- Çoğu zaman memnun
- Hemen her zaman memnun
- Harika

6. Tüm yaşamımla ilgili memnuniyetimi aşağıdaki gibi tanımlayabilirim;

- Berbat
- Mutsuz
- Çoğu zaman memnun değil
- Memnuniyetim ve memnuniyetsizliğim eşit
- Çoğu zaman memnun
- Hemen her zaman memnun
- Harika

EK-F: Genel Öz Yeterlik Ölçeği Örnek Maddeler

GÖYÖ

Sevgili öğrenciler, aşağıda bireylerin stresli yaşantılarla başa çıkabilme ve bunlara uyum sağlayabilme becerilerine yönelik algılarını belirlemek amacıyla ifadeler verilmiştir. Lütfen ifadelere katılma derecenizi “Tamamen yanlış”, “Biraz doğru”, “Orta düzeyde doğru”, “Tamamen doğru” seçeneklerinden size en uygun olanı işaretleyerek belirtiniz.

MADDELER	Tamamen yanlış	Biraz doğru	Orta düzeyde doğru	Tamamen doğru
1. Yeterince çaba harcarsam, zor sorunları çözmeyin bir yolunu daima bulabilirim.	1	2	3	4
4. Beklenmedik olaylarla etkili bir biçimde başa çıkabileceğime inanıyorum.	1	2	3	4
7. Baş etmenin gücüne güvendiğim için zorluklarla karşılaştığımda soğukkanlılığımı koruyabilirim.	1	2	3	4
10. Önüme çıkan zorluk ne olursa olsun, üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4

EK-G: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu Örnek Maddeler

KUYÖ-KF

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	2	3	4	5
2. Gelecek için hazırlanma	1	2	3	4	5
5. Davranışlarımın sorumluluğunu alma	1	2	3	4	5
8. Herhangi bir seçim yapmadan önce seçenekleri inceleme	1	2	3	4	5
11. Yeni beceriler kazanma	1	2	3	4	5
12. Yeteneklerim doğrultusunda çalışma	1	2	3	4	5

EK-Ğ: Ergen Gelecek Beklentileri Ölçeği – İş ve Eğitim Alt Boyutu Örnek Maddeler

EGBÖ

Sevgili öğrenciler, lütfen gelecekteki iş ve eğitim hayatınızla ilgili düşünmek için birkaç dakikanızı ayırıp aşağıdaki soruları kendinize en uygun bir seçeneği işaretleyerek yanıtlayınız.
Yetişkin olduğumda:

MADDELER	Kesinlikle inandırmıyorum	İnanmıyorum	Kısmen inandırmıyorum	Ne inandırmıyorum ne inandırmıyorum	Kısmen inandırmıyorum	İnanıyorum	Kesinlikle inandırmıyorum
1. Hayatımla ilgili başarmak istediğim şeyleri başarmış olacağım.	1	2	3	4	5	6	7
4. Hedeflediğim eğitim düzeyine ulaşacağım.	1	2	3	4	5	6	7
7. Geçimimi her zaman sağlayacağım.	1	2	3	4	5	6	7
10. İşim bana kendimle gurur duymam için fırsatlar verecek.	1	2	3	4	5	6	7

EK-H: Valilik Araştırma İzni Formu



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Tarih: 02/11/2022 15:30
Sayı: E-60599-00002484761



Sayı : E-14588481-605.99-62532355
Konu : Araştırma İzni

02.11.2022

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2020/2 sayılı Genelgesi.
b) 21.10.2022 tarihli ve 00002474869 sayılı yazınız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Rehberlik ve psikolojik Danışmanlık doktora öğrencisi Hakan BÜYÜKÇOLPAN'ın "Mesleki ve Teknik Lise Öğrencilerinin Saygın İş Algularının Yordayıcı ve Sonuç Değişkenlerinin İncelenmesi" konulu çalışması kapsamında İlimize bağlı mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulama talebi ilgi (a) Genelge çerçevesinde komisyonumuzca incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda, söz konusu araştırmanın Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ölçme araçlarının; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Milli Eğitim Temel Kanunu ile Türk Millî Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak, ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek, eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde okul ve kurum yöneticilerinin sorumluluğunda, gönüllülük esasına göre uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Harun FATSA
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü

Ek:
Uygulama Araçları

Dağıtım:
Gereği:
Hacettepe Üniversitesi

Bilgi:
B Planı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Emniyet Mah. Alparslan Türkeş Cad. 4/A Yenimahalle/ANKARA

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Bilgi için: D. KARAGÜZEL BİLGİN

Telefon No : 0 (312) 306 89 07

E-Posta: istatistik06@meb.gov.tr

İnternet Adresi: www.meb.gov.tr

Unvan : Memur

Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Faks: _____

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden **f4a9-a70a-32a7-977d-80f8** kodu ile teyit edilebilir.

EK-I: Araştırma Etik Komisyon Onay Formu

Tarih: 16/09/2022
Sayı: E-35853172-300-00002392986
00002392986



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük

Sayı : E-35853172-300-00002392986
Konu : Etik Komisyon İzni (Hakan BÜYÜKÇOLPAN)

16.09.2022

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 05.09.2022 tarihli ve E-51944218-300-00002371915 sayılı yazımız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık doktora programı öğrencilerinden **Hakan BÜYÜKÇOLPAN**'ın, Doç. Dr. **Nurten KARACAN ÖZDEMİR** danışmanlığında yürüttüğü "Mesleki ve Teknik Lise Öğrencilerinin Saygın İş Algılarının Yordayıcı ve Sonuç Değişkenlerinin İncelenmesi" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun 13 Eylül 2022 tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Vural GÖKMEN
Rektör Yardımcısı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 883750F6-B772-4466-BBA2-987072E3FEC7

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/hu-ebys>

Adres: Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara

Bilgi için: Çağla Handan GÜL

E-posta: yazim@hacettepe.edu.tr İnternet Adresi: www.hacettepe.edu.tr Elektronik

Bilgisayar İşletmeni

Ağ: www.hacettepe.edu.tr

Telefon: 03123051008

Telefon: 0 (312) 305 3001-3002 Faks: 0 (312) 311 9992

Keş: hacettepeuniversitesi@hs01.kep.tr



EK-İ: Etik Beyanı

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

- * 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.

19/07/2023

Hakan BÜYÜKÇOLPAN

EK-J: Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu

19/07/2023

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

Tez Başlığı: Mesleki ve Teknik Lise Öğrencilerinin İnsana Yakışır İş Algılarının Yordayıcı ve Sonuç Değişkenleri

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
18/07/2023	177	264953	22/06/2023	%7	2133066081

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: Hakan Büyükçolpan

Öğrenci No.: N18241642

Ana Bilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Programı: Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

Statüsü: Y.Lisans Doktora Bütünleşik Dr.

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

Doç. Dr. Nurten KARACAN ÖZDEMİR

EK-K: Dissertation Originality Report

19/07/2023

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

Thesis Title: Predictor and Outcome Variables of Decent Work Perceptions of Vocational and Technical High School Students

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
18/07/2023	177	264953	22/06/2023	%7	2133066081

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: Hakan Büyükçolpan

Student No.: N18241642

Department: Educational Sciences

Program: Guidance and Psychological Counseling

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

ADVISOR APPROVAL

APPROVED
Assoc. Prof. Dr. Nurten KARACAN ÖZDEMİR

EK-L: Yayınlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin 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 fikrî 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⁾

19/07/2023

Hakan BÜYÜKÇOLPAN

"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 tezinerişime 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 tezin 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.

