



**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI  
DOKTORA TEZİ**

**ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ KURAMINA DAYALI GRUP  
PSİKOEĞİTİMİNİN ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN  
KARİYER UYUMUNA, ÇALIŞMA İRADESİNE VE  
GELECEKTEKİ İNSANA YAKIŞIR İŞ ALGISINA ETKİSİ**

**Yılmaz HASRET**

**Danışman**

**Prof. Dr. Asım ÇİVİTCİ**

**Denizli - 2024**

## JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI

Bu çalışma, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı'nda jürimiz tarafından Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan: Prof. Dr. Sevgi ÖZGÜNGÖR

Üye: Prof. Dr. Asım ÇİVİTCİ (Danışman)

Üye: Prof. Dr. Arif ÖZER

Üye: Prof. Dr. Baki DUY

Üye: Doç. Dr. Turgut TÜRKDOĞAN

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun ...../..... tarih ve ...../..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Ahu ARICIOĞLU  
Enstitü Müdürü

## **ETİK BEYANNAMESİ**

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu; atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı; bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

İmza

Yılmaz HASRET

## TEŞEKKÜR

Doktora sürecim boyunca bana yol gösterici olan, akademik bir bakış açısı kazandıran ve fikirleriyle ufkumu açan tez danışmanım Prof. Dr. Asım Çivitci'ye çok teşekkür ederim.

Lisans eğitimimden bu yana akademik gelişimimde büyük katkıları olan, bana kariyer psikolojik danışmanlığı alanını sevdiren ve tez izleme komitemde yer alarak tezimi değerli önerileriyle güçlendiren Prof. Dr. Arif Özer'e teşekkürü borç bilirim.

Tez izleme komitemde yer alan Prof. Dr. Sevgi Özgüngör'e değerli katkılarıyla ve önerileriyle tezimi zenginleştirdiği için teşekkür ederim.

Tez jürimde yer alan Prof. Dr. Baki Duy'a ve Doç. Dr. Turgut Türkdöğän'a yapıcı geribildirimleriyle tezime sundukları katkılar için teşekkürlerimi sunarım.

Doktora sürecimde dostluklarıyla her zaman desteklerini hissettiğim çalışma arkadaşlarım Arş. Gör. Ayşe Cansu Bilgen'e, Arş. Gör. Betül Orman Sezer'e ve Arş. Gör. Funda Bekil'e sonsuz teşekkür ederim.

Tez çalışmamın yürütülmesindeki katkılarından dolayı Pamukkale Üniversitesi Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi'ne teşekkür ederim.

Doktora eğitimim boyunca 2211-A Yurt İçi Genel Doktora Burs Programı ile bana destek sağlayan TÜBİTAK'a teşekkür ederim.

Hayatım boyunca üzerimde emekleri olan ve tüm kararlarımın arkasında olan annem Nuran Hasret'e ve babam Aziz Hasret'e sonsuz teşekkür ederim ve sevgilerimi sunarım.

Yılmaz Hasret

Denizli, 2024

## ÖZET

### **Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Grup Psikoeğitiminin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumuna, Çalışma İradesine ve Gelecekteki İnsana Yakışır İş Algısına Etkisi**

HASRET, Yılmaz

Doktora Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı,  
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı  
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Asım ÇİVİTÇİ

Eylül 2024, 127 sayfa

Çalışma psikolojisi kuramı ekonomik kısıtlılıklara sahip ve ötekileştirilmiş bireylerin insana yakışır işe erişimlerini, kariyer uyumu ve çalışma iradesi gibi psikolojik etmenlerle açıklayan bir kuramdır. Bu araştırmada, kariyer uyumu ve çalışma iradesi yeterliklerini içeren çalışma psikolojisi kuramına dayalı olarak geliştirilen sekiz oturumluk bir grup psikoeğitim programının ekonomik açıdan dezavantajlı üniversite öğrencilerinin kariyer uyumuna, çalışma iradesine ve gelecekteki insana yakışır iş algısına etkisi, ön test-son test-izleme testi, plasebo ve kontrol gruplu 3x4'lük karışık (split-plot) deneysel desen kullanılarak incelenmiştir. Ayrıca katılımcıların çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitimi hakkındaki görüşlerine yer verilmiştir. Araştırmada Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu, Çalışma İradesi Ölçeği Öğrenci Formu, Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği, Kişisel Bilgi Formu ve Süreç Değerlendirme Formu kullanılmıştır. Verilerin analizi tekrarlı ölçümler için çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) ve içerik analizi ile yapılmıştır. Araştırma sonucunda çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu, çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş algısı düzeylerini arttırmada etkili olduğu ve bu etkinin bir ve üç aylık izleme dönemleri sonunda da kalıcılığını koruduğu bulunmuştur. Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumu ve çalışma iradesi güçlendirilerek gelecekteki insana yakışır iş algılarının olumluya çevrilebileceğini ortaya koyan bu araştırmada çalışma psikolojisi kuramsal modeli deneysel olarak doğrulanmıştır. Elde edilen sonuçlar kariyer uyumu, çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş algısı arasındaki ilişkinin nedenselliğini gösteren deneysel bir kanıt niteliindedir. Bu araştırmayla etkililiği ortaya koyulmuş olan çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programının üniversite kariyer merkezlerinde özellikle dezavantajlı bireylerin

kariyer gelişimlerine yönelik olarak kullanımının yaygınlaştırılması önerilmektedir. Böylece kariyer yaşamında sosyal adaleti arttırmaya yönelik katkı sunulabilir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma iradesi, çalışma psikolojisi kuramı, gelecekteki insana yakışır iş, grup psikoeğitimi, kariyer uyumu, üniversite öğrencileri

## ABSTRACT

### **The Effect of Group Psychoeducation Grounded in the Psychology of Working Theory on University Students' Career Adaptability, Work Volition, and the Future Decent Work Perception**

HASRET, Yılmaz

Ph.D. Dissertation in Educational Sciences,  
Guidance and Psychological Counseling  
Supervisor: Prof. Dr. Asım ÇİVİTÇİ  
September 2024, 127 pages

The Psychology of Working Theory explains the access of economically disadvantaged and marginalized individuals to decent work through psychological factors such as career adaptability and work volition. In this study, the effects of an eight-session group psychoeducation program developed based on work psychology theory, including career adaptability and will to work competencies on economically disadvantaged university students' career adaptability, will to work and perception of future decent work were examined using a 3x4 split-plot experimental design with pretest-posttest-follow-up test, placebo and control groups. In addition, the participants' views of group psychoeducation grounded in the Psychology of Working Theory were included. The Economic Constraints Scale, Career Adaptability Scale Short Form, Work Volition Scale Student Form, Future Decent Work Scale, personal information form, and process evaluation form were used in the study. Data were analyzed using multivariate analysis of variance (MANOVA) for repeated measures and content analysis. As a result of the research showed that the group psychoeducation program grounded in the Psychology of Working Theory effectively increased the levels of university students' career adaptability, work volition, and perceptions of future decent work and that this effect remained permanent at the end of the one-month and three-month follow-up periods. The theoretical model of the Psychology of Working Theory was empirically validated in this study, which reveals that perceptions of future decent work can be turned positive by increasing career adaptability and work volition in university students. These findings provide evidence for the causality of the relationship between career adaptability, work volition, and perceptions of future decent work. It is recommended that the

group psychoeducation program grounded in the Psychology of Working Theory, the effectiveness of which was demonstrated in this study, be more widely used in university career centers, especially for the career development of disadvantaged individuals. In this way, a contribution can be made to increasing social justice in career life.

**Keywords:** Career adaptability, future decent work, group psychoeducation, the psychology of working theory, university students, work volition



## İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI.....	iii
ETİK BEYANNAMESİ.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiv
SİMGE VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	xv
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	4
1.2.1. Denenceler.....	5
1.3. Araştırmanın Amacı.....	5
1.4. Araştırmanın Önemi.....	5
1.5. Sayıtlar.....	7
1.6. Sınırlılıklar.....	7
1.7. Tanımlar.....	7
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	8
2.1. Kuramsal Çerçeve.....	8
2.1.1. Çalışma Psikolojisi Çerçevesi.....	9
2.1.2. Çalışma Psikolojisi Kuramı.....	10
2.1.2.1. İnsana yakışır iş.....	11
2.1.2.2. Ötekileştirilme.....	13
2.1.2.3. Ekonomik kısıtlılıklar.....	13
2.1.2.4. Çalışma iradesi.....	14
2.1.2.5. Kariyer uyumu.....	14
2.1.2.6. Proaktif kişilik.....	15
2.1.2.7. Eleştirel bilinç.....	15
2.1.2.8. Sosyal destek.....	16
2.1.2.9. Ekonomik koşullar.....	16
2.1.2.10. Yaşamı sürdürme ihtiyaçları.....	16
2.1.2.11. Sosyal katkı ihtiyaçları.....	17
2.1.2.12. Öz-belirleme ihtiyaçları.....	17

2.1.2.13. Çalışmaktan duyulan memnuniyet ve iyi oluş .....	17
2.2. İlgili Araştırmalar .....	18
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM .....	32
3.1. Araştırma Deseni .....	32
3.2. Araştırma Grubu .....	33
3.3. Katılımcıların Belirlenmesi ve Deneysel Grupların Oluşturulması .....	35
3.4. Veri Toplama Araçları .....	38
3.4.1. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği - Kısa Form .....	38
3.4.2. Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formu .....	39
3.4.3. Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği .....	39
3.4.4. Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği .....	40
3.4.5. Kişisel Bilgi Formu .....	40
3.4.6. Oturumun İyileştirilmesine Yönelik Geribildirim Formu .....	41
3.4.7. Süreç Değerlendirme Formu .....	41
3.5. Grup Psikoeğitim Programının Geliştirilmesi ve Uygulanması .....	42
3.5.1. Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Grup Psikoeğitim Programının Geliştirilmesi .....	42
3.5.1.1. Grup liderinin özellikleri .....	47
3.5.2. Pilot Uygulama .....	47
3.5.3. Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Grup Psikoeğitim Programının Uygulanması .....	48
3.6. Verilerin Toplanması .....	49
3.7. Verilerin Analizi .....	50
3.7.1. Araştırmada Alınan Etik Önlemler .....	51
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM .....	52
4.1. Betimsel İstatistikler .....	52
4.2. Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Grup Psikoeğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumuna, Çalışma İradesine ve Gelecekteki İnsana Yakışır İş Algısına Etkisi .....	54
4.3. Katılımcıların Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Grup Psikoeğitim Programına Yönelik Görüşleri .....	71
4.3.1. Katılımcıların Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Grup Psikoeğitim Programının Kazanımlarına Yönelik Görüşleri .....	71

4.3.1.1. Katılımcıların çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programında edindikleri kariyer uyumuyla ilgili kazanımlarına yönelik görüşleri .....	72
4.3.1.2. Katılımcıların çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programında edindikleri çalışma iradesiyle ilgili kazanımlarına yönelik görüşleri .....	74
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	76
5.1. Tartışma .....	76
5.2. Sonuç .....	80
5.3. Öneriler.....	81
5.3.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler.....	81
5.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	81
5.3.3. Politika Yapıcılara Yönelik Öneriler .....	82
KAYNAKÇA .....	83
EKLER .....	93
Ek 1. Bilgilendirilmiş Onam Formu .....	93
Ek 2. Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Grup Psikoeğitiminin Program ve Oturum Amaçları İlişkisi .....	96
Ek 3. Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Grup Psikoeğitim Programına Ait Bir Oturumun Yapılandırılmış İçeriği .....	98
Ek 4. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu Örnek Maddeleri.....	101
Ek 5. Çalışma İradesi Ölçeği Öğrenci Formu Örnek Maddeleri .....	102
Ek 6. Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği Örnek Maddeleri .....	103
Ek 7. Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği Örnek Maddeleri.....	104
Ek 8. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu Kullanım İzni.....	105
Ek 9. Çalışma İradesi Ölçeği Öğrenci Formu, Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği ve Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği Kullanım İzni .....	106
Ek 10. Kişisel Bilgi Formu .....	107
Ek 11. Oturumun İyileştirilmesine Yönelik Geribildirim Formu.....	108
Ek 12. Süreç Değerlendirme Formu .....	109
Ek 13. Plasebo Grubuna Ait Oturumların İçeriklerinin Özeti .....	111
Ek 14. Etik Kurul İzni.....	112
ÖZGEÇMİŞ .....	113

## TABLULAR LİSTESİ

Tablo 3.1. <i>Deneysel Çalışmanın Uygulanış Düzeni</i> .....	32
Tablo 3.2. <i>Deneysel Gruplarda Yer Alan Katılımcıların Demografik Özellikleri</i> .....	33
Tablo 3.3. <i>Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Grup Psikoeğitim Programının İçerik Özeti</i> .....	44
Tablo 4.1. <i>Betimsel İstatistikler</i> .....	52
Tablo 4.2. <i>Çarpıklık, Basıklık ve Shapiro-Wilk Testi Sonuçları</i> .....	54
Tablo 4.3. <i>Levene Testi Sonuçları</i> .....	56
Tablo 4.4. <i>Box's M Testi Sonuçları</i> .....	57
Tablo 4.5. <i>Mauchly Küresellik Testi Sonuçları</i> .....	57
Tablo 4.6. <i>Tekrarlı Ölçümler MANOVA Çok Değişkenli Test İstatistiklerine Ait Sonuçlar</i> ....	58
Tablo 4.7. <i>Tekrarlı Ölçümler MANOVA Tek Değişkenli Test İstatistiklerine Ait Sonuçlar</i> ....	58
Tablo 4.8. <i>Deneysel Gruplardaki Zamana Bağlı Değişim Farklılıklarına İlişkin Bonferroni Testi Sonuçları</i> .....	60
Tablo 4.9. <i>Zamana Göre Gruplar Arası Farklılıklara İlişkin Bonferroni Testi Sonuçları</i> .....	64
Tablo 4.10. <i>Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Grup Psikoeğitim Programının Kazanımlarına Yönelik Görüşleri</i> .....	71

## ŞEKİLLER LİSTESİ

<i>Şekil 2.1.</i> Çalışma psikolojisi kuramsal modeli.....	11
<i>Şekil 4.1.</i> Deney, plasebo ve kontrol grubundaki katılımcıların kariyer uyumu ön test, son test, birinci izleme testi ve ikinci izleme testi puan ortalamalarındaki değişim grafiği.....	68
<i>Şekil 4.2.</i> Deney, plasebo ve kontrol grubundaki katılımcıların çalışma iradesi ön test, son test, birinci izleme testi ve ikinci izleme testi puan ortalamalarındaki değişim grafiği.....	69
<i>Şekil 4.3.</i> Deney, plasebo ve kontrol grubundaki katılımcıların gelecekteki insana yakışır iş algısı ön test, son test, birinci izleme testi ve ikinci izleme testi puan ortalamalarındaki değişim grafiği.....	70

## SİMGE VE KISALTMALAR LİSTESİ

**ILO:** Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)

**OECD:** Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development)

**TÜİK:** Türkiye İstatistik Kurumu

# 1. GİRİŞ

Bu bölümde ilk olarak araştırmanın problem durumuna, problem cümlesine ve araştırma denencelerine yer verilmiştir. Ardından araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları ve sayıtları ele alınmıştır. Son olarak araştırmanın kuramsal temelinde yer alan başlıca kavramların tanımları yapılmıştır.

## 1.1. Problem Durumu

Günümüz iş dünyasında insan onuruna yakışır bir işe ulaşmak giderek daha zor hale gelirken yarı zamanlı sigortasız geçici işler, eksik ve kayıt dışı istihdam artmaktadır (Büyükgoze-Kavas ve Autin, 2019). Maliyetleri azaltma ihtiyacı kayıt dışı istihdamdaki artışın temel nedenidir (ILO, 2008a). Böylece, iş yaşamındaki insana yakışır işlerin azlığı kayıt dışı çalışmayı arttırmaktadır (Büyükgoze-Kavas ve Autin, 2019). Blustein (2013) ile Duffy ve diğerlerine (2016) göre, alt sosyal sınıftan gelen bireylerin ekonomik kısıtlılıklarla karşı karşıya kalması ve ötekileştirilme yaşantıları; kariyer gelişimlerini, seçimlerini ve gelecekte insana yakışır işlere katılma kapasitelerini sınırlandırmaktadır. Bu nedenle ekonomik açıdan dezavantajlı kimi bireyler, sadece hayatta kalmak için insana yakışır işlerin standartlarını karşılamayan işleri kabul etmek zorunda kalabilmektedir (Büyükgoze-Kavas ve Autin, 2019). Dolayısıyla ekonomik açıdan dezavantajlı durumda olan bireylerin istedikleri işleri seçme veya çalışma koşullarından memnun olmadıkları işlerden ayrılma özgürlükleri kısıtlıdır. Bir başka deyişle daha alt sosyal sınıfta yer alan bireyler işlerinde anlam ve doyum arama şansına yeterince sahip değildirler. Bunun yerine çalışma yaşamlarının çoğunda yaşamı sürdürme ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir işe girip o işi koruyabilmeye çabalamaktadırlar (Kozan ve diğerleri, 2019).

Geçtiğimiz yirmi yıl boyunca Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO) insana yakışır iş üzerinde çalışmıştır ve dünya genelinde insana yakışır iş için gereken asgari standartları belirlemiştir. ILO tüm dünyada insana yakışır işleri desteklemesine rağmen pek çok ülkenin politikası insana yakışır işleri teşvik etmemektedir (Blustein ve diğ., 2019). Bu ülkelerin arasında Türkiye de yer almaktadır (Büyükgoze-Kavas ve Autin, 2019). Türkiye’de cinsiyete, cinsel yönelime, yaşa ve engellilik durumuna dayalı olarak iş gücüne katılmada, iş gücünde ücret konusunda ve çalışma saatlerinde eşitsizlikler söz konusudur ve bu durum ilgili grupların insana yakışır işlere katılım oranını olumsuz etkilemektedir (Büyükgoze-Kavas ve Autin, 2019). Türkiye'nin büyük ekonomisi, işsizlik oranları, yarı zamanlı sigortasız geçici işler, kayıt dışı istihdam ve özellikle ötekileştirilmiş bireyler için insana yakışır işlere girmedeki kısıtlılıklar göz önünde bulundurulduğunda,

ülkümüzde insana yakışır bir işe ulaşmanın çeşitli zorluklar barındırdığı ve bu nedenle ülkemizde insana yakışır işin yapısını anlamının ayrı bir önem taşıdığı söylenebilir (Büyükgöze-Kavas ve Autin, 2019; Işık ve diğ., 2019; Kozan ve diğ., 2019). ILO'nun Türkiye'deki insana yakışır işlerle ilgili hazırladığı raporda (2008a) insana yakışır işlerin oluşturulmasının Türkiye'nin karşı karşıya kalacağı en büyük güçlüklerden biri olduğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla ülkemizde özellikle alt ve orta sınıfın karşılaştığı ekonomik kısıtlılıkların, onların kariyer seçeneklerini giderek daha fazla sınırlandıracağı söylenebilir. Nitekim Kim, Büyükgöze-Kavas ve diğerleri (2023) ile Kozan ve diğerleri (2019) tarafından düşük gelirli çalışan Türk yetişkinler ile yapılan araştırmalar ekonomik kısıtlılıklara ve alt sosyal sınıfa sahip olan bireylerin insana yakışır işlere sahip olma ihtimalinin daha düşük olduğunu göstermektedir. Kariyer gelişim kuramları genel olarak bireylerin kariyer gelişimini bağlamsal koşullardan bağımsız şekilde ele alarak bireyin içinde bulunduğu şartları büyük oranda göz ardı ettiği için (Duffy ve diğ., 2016) bu sorunu açıklamada geleneksel kariyer gelişim kuramları yeterli değildir.

Kariyer gelişiminde bireyin içinde bulunduğu bağlamı da dikkate alan “çalışma psikolojisi kuramı”, yaşanan bölgedeki ekonomik koşulların bireyin ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılık düzeylerinin insana yakışır işe ulaşma üzerindeki olumsuz etkisinde düzenleyici rolü olduğunu öne sürmektedir (Duffy ve diğ., 2016). Türkiye'de makro düzeyde yaşanan ekonomik problemler bireylerin kariyer sürecindeki önemli engellerdir ve çalışma psikolojisi kuramının Türkiye'deki bireylerin kariyerleriyle ilgili deneyimlerini açıklayabilme potansiyelini göstermektedir (Kozan ve diğ., 2019). İş dünyasında yaşanan bağlamsal kısıtlılıklar göz önüne alındığında çalışma psikolojisi kuramı Türkiye'deki kariyerle ve insana yakışır işle ilgili süreçleri incelemek için uygun bir çerçeve sunmaktadır (Büyükgöze-Kavas ve Autin, 2019; Işık ve diğ., 2019). Çalışma psikolojisi kuramının iş yaşamını şekillendiren bireysel ve bağlamsal etmenlere dengeli yaklaşımı, bireysel ve toplulukçu değerlerin bir arada yer aldığı Türk kültürünün özellikleri ile uyumlu gözükmektedir (Işık ve diğ., 2019). Ülkemiz gibi toplulukçu değerlerin daha yaygın olduğu toplumlarda bireyin ailesini, arkadaşlarını veya akrabalarını ve yaşam koşullarını kısacası içinde bulunduğu bağlamı dikkate almadan karar vermesi oldukça zor olduğundan kuramın ülkemiz bağlamında işlevsel olacağı düşünülmektedir (Büyükgöze-Kavas ve Ünal, 2019).

Çalışma psikolojisi kuramı, ekonomik kısıtlılıkların ve ötekileştirilme deneyimlerinin insana yakışır işlere erişmenin yordayıcısı olduğunu, dolayısıyla daha fazla ekonomik kaynaklara ve daha düşük ötekileştirilme yaşantılarına sahip olan bireylerin insana yakışır işlere erişme olasılıklarının daha fazla olduğunu öne sürmektedir (Duffy ve diğ., 2016).



Dolayısıyla çalışma psikolojisi kuramını temel alan psikolojik müdahalelerin, ekonomik açıdan dezavantaja sahip bireylerin insan onuruna yakışır işlere erişimini kolaylaştırabilmek için işlevsel ve sosyal adalet anlayışına uygun olacağı düşünülmektedir. Bu müdahaleler, bireyler iş yaşamına geçtikten sonra eksik istihdam ve insana yakışır iş bulamama gibi sorunlarla karşılaşmadan daha önce, bireylerin iş yaşamına hazırlandıkları üniversite döneminde sunulduğunda önleyici nitelik kazanabilir. Üniversite öğrencileri, işgücüne girmeye hazırlandıkları bu dönemde gelecekteki istihdam durumlarıyla ilgili endişe yaşayabilmektedirler (Lenton, 2015). Ayrıca bu dönemdeki bireylerin içinde bulunduğu bağlamsal etmenler bireylerin kariyer kararı verme, kariyer gelişim görevleriyle baş edebilme, gelecekteki insana yakışır iş algıları (Kim ve diğ., 2019) ve okuldan işe geçiş süreçlerini (Kirazcı ve diğ., 2023) etkilemektedir. Wei ve diğerleri (2022) yoksul üniversite öğrencilerinin gelecekte insana yakışır bir işe girme olasılıklarına ilişkin algılarının düşük olduğunu ve daha düşük prestijdeki işlere erişebildiklerini belirtmişlerdir. Ma, Huang ve Autin de (2021) ekonomik olarak dezavantajlı olan bireylerin ekonomik olarak daha varlıklı olan akranlarıyla fırsat eşitliğine sahip olmadığını, yüksek sosyoekonomik düzeyden gelen öğrencilerin daha kaliteli üniversitelere girebildiği ve iş piyasasında daha az engelle karşılaştığını ifade etmişlerdir. Allan, Sterling ve Duffy (2020) yürüttükleri araştırmanın sonucunda üniversite öğrencilerinin ekonomik kaynaklara erişimi sınırlandıkça üniversite sonrası kariyerleri ve girebilecekleri işler hakkında kendi kararlarını verebilmek için daha az fırsatlarının olacağını düşündükleri, bir başka deyişle çalışma iradelerinin düştüğü sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde Ma ve diğerleri (2021) de ekonomik kısıtlılıklara sahip öğrencilerin çalışma iradesi ve kariyer uyumlarının daha düşük olduğunu ve gelecekte insana yakışır bir işe ulaşabilme konusundaki dezavantajlı durumunu ortaya koymuşlardır.

İş yaşamına hazırlık sürecinde olan üniversite öğrencilerinin sahip oldukları ekonomik kısıtlılıklar, gelecekte insana yakışır bir iş bulmaları önünde büyük bir engel yaratsa da öğrenciler bu durumda tamamen pasif konumda değildirler. Çalışma psikolojisi kuramı ekonomik kısıtlılıklar gibi bağlamsal etmenlerin insana yakışır işe ulaşmadaki olumsuz etkisinin, kariyer uyumu ve çalışma iradesi gibi psikolojik özelliklerin geliştirilmesiyle azaltılabileceğini öne sürmektedir (Duffy ve diğ., 2016). Gelecekteki insana yakışır iş algılarının olumlu yönde değişmesinin ekonomik açıdan dezavantajlı olan bireylerin yaşadığı fırsat eşitsizliğini azaltacağı vurgulanmıştır (Ma ve diğ., 2021). Nitekim Kim ve diğerleri (2019) ile Ma ve diğerleri (2021) de gelecekte insana yakışır bir işe girmeye ilişkin olumlu bir algı oluşturmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumunu ve çalışma iradesini geliştirmeyi hedefleyen müdahaleler ve stratejiler kullanılmasını önermektedirler. Alanyazında çalışma

psikolojisi kuramına dayalı üniversite öğrencilerinin de dahil olduğu farklı çalışma gruplarında pek çok ilişkisel araştırma (örn., Kim ve diğ., 2019; Kim, Kim, Duffy ve diğ., 2020; Kozan ve diğ., 2019; Ma ve diğ., 2021; Nguyen ve Wang, 2020; Wei ve diğ., 2022) ve nitel çalışma (Autin ve diğ., 2018; Kossen ve McIlveen, 2018; San Antonio ve Kaplan-Bucciarelli, 2022) olmakla beraber önleyici ya da müdahale edici bir programın etkisinin test edildiği bir deneysel araştırma bulunmamaktadır. Bu araştırmalar kuramın gelişimini destekleyici sonuçlar ortaya koysa da değişkenlerin arasındaki nedensellik hakkında bilgi vermemektedir. Bu nedenle Kim ve diğerleri (2019), Kim, Kim, Duffy ve diğerleri (2020) ile Ma ve diğerleri (2021) kuramın öne sürdüğü modelin deneysel araştırmalarla da test edilip değişkenler arası nedenselliğin incelenmesinin gerekli olduğunu belirtmişlerdir. Dolayısıyla çalışma psikolojisi kuramına dayalı araştırmaların betimsel-ilişkisel ve nitel yönelimli olmaları ve kuramsal modeli deneysel olarak test eden bir araştırmanın bulunmaması nedeniyle bu araştırmada kuram deneysel olarak test edilerek kuramsal modelde yer alan kariyer uyumu, çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş değişkenleri arasındaki nedensellik incelenmiştir.

Kim, Büyüköze-Kavas ve diğerleri (2023), Türklerle çalışma psikolojisi kuramı bakış açısıyla yapılan araştırmalarda ekonomik açıdan sınırlı kaynaklara sahip bireylere de odaklanılabileceğine değinmişlerdir. Bunun yanında Yazan ve diğerleri de (2023) bu gruplarda ekonomik kısıtlılıklar gibi bağlamsal koşulların olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla yapılacak müdahale çalışmalarının önemine dikkat çekmişlerdir. Dolayısıyla ekonomik açıdan dezavantajlı durumdaki üniversite öğrencilerinde çalışma psikolojisi kuramını temel alan, kariyer uyumu ve çalışma iradesini arttırmayı hedefleyen bir grup psikoeğitiminin, ekonomik kısıtlılıkların bireyin tüm kariyerindeki ve özellikle gelecekte insana yakışır işe ulaşmadaki olumsuz etkisine karşı müdahale edici ve önleyici bir işlevinin olacağı öngörülmektedir.

## 1.2. Problem Cümlesi

Çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitimi, ekonomik açıdan dezavantajlı üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu, çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş algısı düzeylerini arttırmada ve olası bu artışın kalıcılığını sağlamada etkili midir?

### 1.2.1. Denenceler

1. Deney grubu öğrencilerinin kariyer uyumuna ilişkin ön test ve son test puanları arasında son test puanları lehine istatistiksel bakımdan anlamlı fark vardır ve son test ile birinci ve ikinci izleme testi puanları arasında anlamlı fark yoktur.

2. Deney grubu öğrencilerinin çalışma iradesine ilişkin ön test ve son test puanları arasında son test puanları lehine istatistiksel bakımdan anlamlı fark vardır ve son test ile birinci ve ikinci izleme testi puanları arasında anlamlı fark yoktur.

3. Deney grubu öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algısına ilişkin ön test ve son test puanları arasında son test puanları lehine istatistiksel bakımdan anlamlı fark vardır ve son test ile birinci ve ikinci izleme testi puanları arasında anlamlı fark yoktur.

4. Deney, plasebo ve kontrol grubu öğrencilerinin kariyer uyumuna ilişkin son test, birinci ve ikinci izleme testi puanları arasında deney grubu lehine istatistiksel bakımdan anlamlı fark vardır.

5. Deney, plasebo ve kontrol grubu öğrencilerinin çalışma iradesine ilişkin son test, birinci ve ikinci izleme testi puanları arasında deney grubu lehine istatistiksel bakımdan anlamlı fark vardır.

6. Deney, plasebo ve kontrol grubu öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algısına ilişkin son test, birinci ve ikinci izleme testi puanları arasında deney grubu lehine istatistiksel bakımdan anlamlı fark vardır.

Bu denencelerle birlikte, araştırmanın süreç değerlendirmesi kapsamında şu soruya yanıt aranmıştır: Deney grubundaki katılımcıların çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitimine yönelik görüşleri nelerdir?

### 1.3. Araştırmanın Amacı

Çalışma psikolojisi kuramının modeline (Duffy ve diğ. 2016) ve kuramsal modeli genç yetişkinler (Kim ve diğ., 2019; Kim, Kim, Duffy ve diğ., 2020; Ma ve diğ., 2021; Wei ve diğ., 2022) ile Türk örneğinde (Kim, Büyükgöze-Kavas ve diğ., 2023; Kozan ve diğ., 2019) destekleyen araştırmalara dayalı olarak yapılandırılan bu deneysel araştırmanın temel amacı, çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitiminin üniversite öğrencilerinin kariyer uyumuna, çalışma iradesine ve gelecekteki insana yakışır iş algısına etkisini incelemektir.

### 1.4. Araştırmanın Önemi

Türkiye'deki yüksek işsizlik, yarı zamanlı sigortasız geçici işler, kayıt dışı istihdam gibi olumsuz ekonomik koşullar bireyler için büyük ekonomik kısıtlılıklar oluşturmaktadır

(Büyükgöze-Kavas ve Autin, 2019; Kozan ve diğ., 2019; Işık ve diğ., 2019). Çalışma psikolojisi kuramı bu olumsuz ekonomik koşulların ve engellerin bireylerin kariyer uyumu ve çalışma iradesi gibi kariyer becerilerinin gelişimini olumsuz yönde etkileyerek insana yakışır bir işe ulaşmalarını zorlaştırdığını ifade etmektedir. Ekonomik açıdan dezavantajlı üniversite öğrencileriyle yapılan araştırmalar da (Kim ve diğ., 2019; Ma ve diğ., 2021) çalışma psikolojisi kuramının bu önermesini doğrular niteliktedir. Dolayısıyla Türkiye'deki özellikle alt ve orta sosyoekonomik düzeyden gelen üniversite öğrencilerinin gelecekte insana yakışır bir işe ulaşmaları oldukça zordur. Bu durum ülkemizdeki fırsat eşitliği ve sosyal adalet anlayışına zarar vermektedir.

Sosyal adaleti artırma yönünde üniversitelerde özellikle dezavantajlı grupların kariyer gelişimlerine yönelik hizmetlerin sunulması önem taşımaktadır. Oysa ki ülkemizdeki üniversite kariyer merkezlerinin incelendiği bir araştırmada (Zeren ve diğ., 2017) kariyer merkezlerinin yarısından fazlasının dezavantajlı bireylere yönelik yardım sunmadığı bulunmuştur. Benzer biçimde Balin ve diğerleri (2021) tarafından yapılan araştırmada da kariyer merkezlerinin dezavantajlı bireylerin kariyer ihtiyaçlarının anlaşılması ve karşılanması gibi konulara yeterince eğilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Fakat ekonomik sorunlar ve işsizlikten kaynaklı insana yakışır işe erişememe gibi sistemik problemlerin birey tarafından içselleştirilmemesi ve dolayısıyla bu bireylerin kariyerlerini oluştururken kendilerini tamamen pasif konumda algılamamaları için kariyer merkezlerinde sunulacak hizmetlerin rolü kritiktir (Balin ve diğ., 2021). Bu bağlamda araştırma çerçevesinde hazırlanan grup psikoeğitim programının ekonomik açıdan dezavantajlı üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarını ve çalışma iradelerini geliştirerek gelecekte insana yakışır bir işe girme olasılıklarını arttırmalarına hizmet edeceği düşünülmektedir.

Ayrıca alanyazında çalışma psikolojisi kuramsal modelini farklı ülkelerde ve yaş gruplarında test eden pek çok ilişkisel araştırma (örn., Kim, Büyükgöze-Kavas ve diğ., 2023; Kim ve diğ., 2019; Kim, Kim, Duffy ve diğ., 2020; Kozan ve diğ., 2019; Ma ve diğ., 2021; Wei ve diğ., 2022) ve nitel çalışma (Autin ve diğ., 2018; Kossen ve McIlveen, 2018; San Antonio ve Kaplan-Bucciarelli, 2022) olmasına karşın önleyici ya da müdahale edici bir programın etkisinin test edildiği deneysel bir araştırma bulunmamaktadır. Bu araştırmalar kuram hakkında açıklayıcı sonuçlar ortaya koysa da kuramsal modelde yer alan değişkenler arasındaki nedensellik hakkında bilgi vermemektedir. Bu nedenle Kim ve diğerleri (2019), Kim, Kim, Duffy ve diğerleri (2020) ile Ma ve diğerleri (2021) kuramın öne sürdüğü modelin deneysel araştırmalarla da test edilip değişkenler arası nedenselliğin incelenmesinin gerekli olduğunu belirtmişlerdir. Dolayısıyla çalışma psikolojisi kuramına dayalı araştırmaların

betimsel-ilişkisel ve nitel yönelimli olmaları ve kuramsal modeli deneysel olarak test eden bir araştırmanın bulunmaması nedeniyle bu çalışmada kuram deneysel olarak test edilerek kuramsal modelde yer alan kariyer uyumu, çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş değişkenleri arasındaki nedensellik incelenmiştir.

### 1.5. Sayıtlar

1. Araştırma süresince deney, plasebo ve kontrol gruplarında yer alan katılımcıların dışsal etmenlerden aynı düzeyde etkilendikleri varsayılmıştır.

2. Araştırmaya katılan katılımcıların, uygulanan ölçüklere içtenlikle ve doğru cevap verdikleri varsayılmıştır.

3. Kullanılan ölçme araçlarının, ilgili nitelikleri geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçtüğü varsayılmıştır.

### 1.6. Sınırlılıklar

1. Araştırmada katılımcıların kariyer gelişimlerini olumsuz etkilediği düşünülen bağlamsal etmenler ekonomik kısıtlılıklar ile sınırlıdır.

2. Araştırmadan elde edilecek bulgular, üniversite öğrencileri ve genç yetişkinlerle sınırlıdır.

3. Araştırmadan elde edilecek bulgular, çalışma psikolojisi kuramı kavramsal çerçevesi ile sınırlıdır.

### 1.7. Tanımlar

*İnsana Yakışır İş*: Bireyin çalışma yaşamının kalitesine yönelik öznel ve içsel deneyimleridir (Duffy ve diğ., 2017). İnsana yakışır işin ölçütleri; fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları (örneğin, fiziksel, zihinsel veya duygusal istismarın olmaması), boş zaman ve dinlenme, kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumu, yeterli ücret ve sağlık hizmetlerine erişimdir (Duffy ve diğ., 2016; Duffy ve diğ., 2017).

*Gelecekteki İnsana Yakışır İş Algısı*: Bireyin gelecekte sahip olacağı işleri insana yakışır olarak algılama derecesidir (Kim ve diğ., 2019).

*Kariyer Uyumu*: Bu kavram, mesleki role hazırlanırken ya da mesleğe girerken karşılaşılan öngörülebilir kariyer görevleri ve iş yaşamındaki ön görülemeyen değişimlerle başa çıkmaya hazır olmayı ifade etmektedir (Savickas, 1997).

*Çalışma İradesi*: Bireyin engellere rağmen mesleki tercihler yapma kapasitesine yönelik algısıdır (Duffy, Diemer, Perry ve diğ., 2012).

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde çalışma psikolojisi kuramı ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir. Kuramın kapsamında yer alan; ötekileştirilme, ekonomik kısıtlılıklar, kariyer uyumu, çalışma iradesi, insana yakışır iş, proaktif kişilik, eleştirel bilinç, sosyal destek, ekonomik koşullar, ihtiyaç doyumu, çalışmaktan duyulan memnuniyet ve iyi oluş değişkenleri açıklanmıştır. Ardından değişkenlerle ilgili yapılan araştırmalar özetlenerek bulgularına yer verilmiştir.

### 2.1. Kuramsal Çerçeve

Son 60 yıldır bireylerin kariyer kararlarını nasıl aldığını ve iş doyumunu açıklayan çeşitli yaklaşımlar (gelişimsel, birey-çevre uyumu, sosyal bilişsel ve yapılandırmacı) ortaya atılmıştır. Baskın olarak kabul gören bu kuramlar, bireysel düzeyde ele alınan öz yeterlik inançları, ilgiler ve değerler gibi psikolojik etmenlere odaklanırken genellikle sosyal açıdan alt sınıfta olma, ekonomik kısıtlılıklar, ırka ve cinsiyete dayalı ayrımcılık ve ötekileştirilme gibi yapısal ve bağlamsal etmenleri sınırlı düzeyde ele almıştır (Duffy ve diğ., 2016). Baskın kuramların bu vurgularına rağmen bireylerin çoğu hayallerine uygun bir işe ulaşabilme konusunda önemli engellerle karşılaşmaktadır (Duffy ve diğ., 2017). Yani kariyer gelişim kuramları genel olarak tüm bireylerin çevrelerindeki kişilerden ve çevresel koşullardan bağımsız bir şekilde tek başına mesleki kararlar alma özgürlüğü olduğunu varsaymaktadır ve bu şekilde bireyin içinde bulunduğu bağlamı büyük oranda göz ardı etmektedir (Duffy ve diğ., 2016). Çalışma psikolojisi kuramcıları (Duffy ve diğ., 2016), sosyal ve bağlamsal etmenler ile psikoloji temelli bireysel etmenlere odaklanan geleneksel kariyer kuramlarının bütünleştirilmesine ihtiyaç olduğunu belirtmişlerdir. Günümüzde küreselleşme, işsizlik, kayıt dışı istihdam, güvencesiz çalışma ve hızlı teknolojik gelişmelerle değişen işgücü piyasası alt ve orta sınıfın yaşamında pek çok engel oluşturmaktadır. Bu gruplar için iş gücü piyasasındaki seçenekler giderek daralmaktadır (Duffy ve diğ., 2016). Geleneksel kariyer kuramları alt sosyal sınıfın, çeşitli dezavantajlı grupların ve kadınların deneyimlerini açıklamakta sınırlı kaldığı için psikolojik danışma alanındaki uygulayıcıların ve araştırmacıların mesleki psikoloji alanının daha kapsayıcı olması gerektiğine dair sosyal adalet odaklı eleştirileri vardır (Duffy ve diğ., 2016). Geleneksel kariyer danışması kuramlarına yapılan bu eleştirilerden hareketle çalışma psikolojisi çerçevesi (Blustein, 2001, 2006, 2008, 2013); çalışan, çalışmak isteyen veya çalışmak zorunda olan herkesin iş yaşamını açıklamaya odaklanan kapsayıcı bir paradigma olarak (Duffy, Blustein ve diğ., 2023) tanımlanmıştır.

### 2.1.1. Çalışma Psikolojisi Çerçevesi

Çalışma psikolojisi çerçevesi kariyer seçiminde ayrımcılık, sosyal sınıf ve seçim özgürlüğünü vurgulayarak diğer kariyer kuramlarını tamamlamak için oluşturulmuştur (Blustein, 2006, 2008; Duffy ve diğ., 2016). Böylece bu çerçeve mesleki psikolojinin kapsamını kariyer seçiminin ve kariyer gelişiminin sınırlarının ötesine; işsizlik, güvencesiz çalışma şartları veya iş yerindeki ötekileştirilmeler gibi iş temelli sorunların tamamını kapsayacak şekilde genişletmiştir (Duffy, Blustein ve diğ., 2023). Çalışma psikolojisi çerçevesinin merkezinde cinsiyetçilik, yoksulluk ve diğer sosyal engellerle karşılaşan bireylerin kariyer yaşamları yer almaktadır (Blustein, 2006). Bu çerçeve, çalışmayı bireyin hayatının gerçekleri ve içinde bulunduğu bağlam ile açıklamaktadır (Duffy, Blustein ve diğ., 2023). Çalışma psikolojisi çerçevesinin temel varsayımları şöyledir (Blustein, 2013):

- Mantıksal pozitivizm, post-pozitivizm ve sosyal yapılandırmacılık başta olmak üzere çeşitli epistemolojiler çalışmanın doğasını anlamak için kullanmaya uygun araçlardır.
- İş, yaşamın önemli bir parçasıdır.
- İş, ruh sağlığının önemli bir parçasıdır.
- Bu alandaki çalışmalar, çalışmak isteyen ve çalışan her bireyi kapsamalıdır.
- Birçok durumda, çalışma ve çalışma dışı deneyimler birbiriyle yakından ilişkilidir.
- Çalışmanın insan yaşamındaki rolünün bireylerin deneyimlerine yakın şekilde anlaşılması çalışma psikolojisinin gereğidir.
- Kaynakların ve olanakların dağılımını sosyal, ekonomik ve politik güçler belirlemektedir.
- Çalışma psikolojisi perspektifi, çalışmanın çeşitli bağlamlarda gerçekleştiği gerçeğini benimser.
- Çalışma psikolojisi perspektifinde çalışma kültürel ve ilişkisel bağlamlarda kavramsallaştırılmalıdır.
- Çalışma psikolojisi çerçevesi mevcut kariyer kuramlarını zenginleştirme potansiyeline sahiptir.
- Çalışmak üç temel insan ihtiyacını karşılama potansiyeline sahiptir; yaşamı sürdürme ve güç ihtiyacı, sosyal katkı ihtiyacı ve öz-belirleme ihtiyacı.

Yukarıdaki temel varsayımlardan da görüleceği gibi bu çerçeve çalışmanın temel insan ihtiyaçlarını karşılayabilme kapasitesine odaklanarak mesleki psikoloji alanına yeni bir bakış açısı getirmiştir. Bu çerçeve kariyer danışmanlığı alanında kapsayıcılığı teşvik ederek bu alan için de farklı bir perspektif sunmuştur. Ayrıca, mesleki psikoloji ve kariyer danışmanlığı alanları için önemli yapılar olan çalışma iradesi ve eleştirel bilinç kavramları da bu çerçeve

kapsamında ortaya çıkmıştır (Duffy, Blustein ve diğ., 2023). Bu çerçeve daha sonra Duffy ve diğerleri (2016) tarafından çalışma psikolojisi kuramına dönüştürülmüştür.

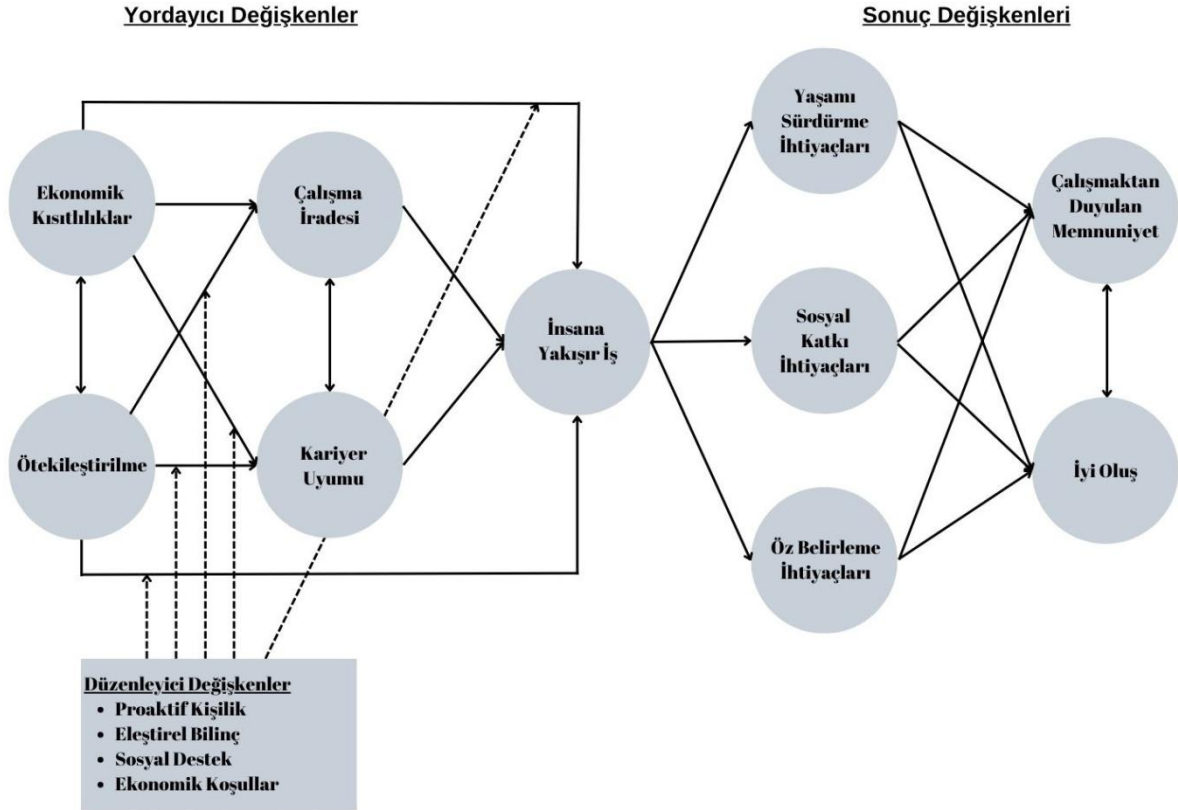
### **2.1.2. Çalışma Psikolojisi Kuramı**

Çalışma psikolojisi kuramı; mesleki psikoloji, çok kültürlü psikoloji, çalışma sosyolojisi ve çalışma psikolojisi çerçevesi temel alınarak yapılandırılmıştır (Duffy ve diğ., 2016). Kuramın amaçları şöyledir (Duffy ve diğ., 2016):

- Tüm çalışanların iş deneyimini açıklamak,
- Bağlamsal etmenleri iş deneyiminde birincil olarak konumlandırmak,
- Kuram içindeki her bir yapıyı açıkça tanımlamak ve kavramsallaştırmak,
- Araştırma kolaylığı için olabildiğince sade bir kuramsal model geliştirmek.

Dolayısıyla bu kuram çalışma psikolojisi çerçevesini temel alarak bireylerin insana yakışır işlere erişebilmesini belirleyen bağlamsal ve psikolojik etmenleri anlamak için geliştirilmiştir. Yoksullar, yaşamlarında ayrımcılık ve ötekileştirilmeyle karşı karşıya kalanlar başta olmak üzere tüm bireylerin işle ilgili deneyimlerini açıklamayı amaçlayan kuram hem bireysel hem de kolektivist yapıları içermektedir (Duffy ve diğ., 2016). Bu kuramın temel işlevi, bireylerin insan onuruna yakışır bir işe ulaşma ve bu işi güvence altına alma sürecindeki önemli unsurları açıklamaktır. Birbirinden bağımsız olarak incelenen ve ampirik veya kuramsal olarak desteklenen ilişkiler birleştirilerek bu kuramda sunulmuştur (Duffy ve diğ., 2016). Kuram kapsamında öne sürülen kuramsal model (Duffy ve diğ., 2016) Şekil 2.1.'de gösterilmiştir.





Şekil 2.1. Çalışma psikolojisi kuramsal modeli.

Not: Şekil 2.1. “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>” künyeli araştırmada yer alan çalışma psikolojisi kuramsal modeline göre oluşturulmuştur.

Çalışma psikolojisi kuramı, kariyer kuramlarının en iyilerini psikoloji perspektifinden makro düzeyde ve sosyolojiyle harmanlayabilecek bir potansiyele sahiptir. Bu kuramdaki yapıda sosyal ve ekonomik etmenlerin ön planda olması, bu kuramı diğerlerinden farklılaştırmaktadır. İnsana yakışır işi güvence altına alma sürecini psikolojik, ekonomik ve bağlamsal etmenler açısından incelemesi de bu kuramı farklılaştırmaktadır. Kuram aracılığıyla insana yakışır işe ve bağlamsal etmenlere odaklanarak kamu politikalarını bilgilendirici sonuçların elde edileceği düşünülmektedir (Duffy ve diğ., 2016).

**2.1.2.1. İnsana yakışır iş.** İnsana yakışır iş (decent work) kuramın temel değişkenidir. İnsana yakışır iş kavramı, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından ortaya atılmıştır. Kuramda insana yakışır işin kavramsallaştırılmasında Uluslararası Çalışma Örgütü’nün insana yakışır iş için ortaya koyduğu ölçütler (ILO, 2008b, 2012) temel alınmıştır (Duffy ve diğ., 2016). Daha çok makro düzeydeki analizlerde kullanılan bu yapı, çalışma psikolojisi kuramında psikoloji perspektifine uyarlanmıştır. İşgücü piyasasındaki yaşanan değişiklikler

genellikle güvencesiz çalışma olarak bilinen geçici işlerin artmasına neden olmaktadır. İnsan onuruna yakışır bir işe ulaşmak giderek zorlaşmaktadır (Duffy ve diğ., 2016). İnsana yakışır iş, çalışma yaşamındaki insanların isteklerinin bir özeti niteliğindedir (ILO, 2008b, 2012). İnsana yakışır işin özellikleri; fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları (örneğin, fiziksel, zihinsel veya duygusal istismarın olmaması), boş zaman ve dinlenme, kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumu, yeterli ücret ve sağlık hizmetlerine erişim olarak beş alt boyutta tanımlanmaktadır (Duffy ve diğ., 2016; Duffy ve diğ., 2017). İnsana yakışır iş kavramı ve alt boyutlarında bireyin çalışma yaşamının kalitesine yönelik öznel ve içsel deneyimleri ölçülmektedir (Duffy ve diğ., 2017). İnsana yakışır iş kavramının beş alt boyutunun Türkiye (Büyüköze-Kavas ve Autin, 2019), İtalya (Di Fabio ve Kenny, 2019), İngiltere (Dodd ve diğ., 2019), Portekiz (Ferreira ve diğ., 2019), İsviçre (Masdonati ve diğ., 2019), Brezilya (Ribeiro ve diğ., 2019), Güney Kore (Nam ve Kim, 2019) ve Fransa'nın (Vignoli ve diğ., 2020) içinde bulunduğu farklı ülkelerde ve kültürlerde doğrulandığı Journal of Vocational Behavior özel sayısında (Duffy ve diğ., 2020) ortaya koyulmuştur. Sağlık hizmetlerine erişim alt boyutunda yer alan maddeler, ülkelerin sağlık sistemlerindeki farklılık doğrultusunda İsviçre, Güney Kore ve Birleşik Krallık gibi ülkelerde düzenlemeye ihtiyaç duymuştur.

Şekil 2.1.'de görüldüğü gibi kuramsal modelde insana yakışır işin yordayıcıları ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar, aracı değişkenler ise çalışma iradesi ve kariyer uyumudur. Proaktif kişilik, eleştirel bilinç, sosyal destek ve ekonomik koşul değişkenlerinin bağlamsal değişkenler (ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar) ile insana yakışır iş ve aracı değişkenler (kariyer uyumu ve çalışma iradesi) arasındaki ilişkilerde düzenleyici rolü olduğu öne sürülmektedir (Duffy ve diğ., 2016). Psikolojik nitelikteki düzenleyici değişkenler olan proaktif kişilik, eleştirel bilinç ve sosyal destek değişkenlerinin kişilik, gelişim ve mesleki psikoloji alanyazından yola çıkılarak bağlamsal değişkenlerin çalışma iradesi, kariyer uyumu ve insana yakışır işle ilişkisinin yönünü ve gücünü değiştirebilecek yapıda olduğu ve bu değişkenlerin geliştirilebilme potansiyeline sahip olduğu vurgulanmıştır (Duffy ve diğ., 2016). Bahsedilen psikolojik değişkenlere sahip bireylerin fırsata erişim eksikliği ve sosyal baskıya kötü bir şekilde maruz kalmanın getirdiği engellerin üstesinden daha rahat gelebileceği ifade edilmektedir (Duffy ve diğ., 2016). Ekonomik koşullar değişkeni ise bağlamsal bir yapıyı temsil etmektedir. İnsana yakışır işin sonuç değişkenleri, ihtiyaç doyumu kapsamındadır (yaşamı sürdürme ihtiyacı, sosyal katkı ihtiyacı ve öz-belirleme ihtiyaçları). Yani kuramda insana yakışır bir işe sahip olmanın, bireyi bu üç ihtiyaç türünde doyuma ulaştıracağı öne sürülmektedir. İhtiyaç doyumunun sonuç değişkenleri ise çalışmaktan

duyulan memnuniyet ve iyi oluşturu (Duffy ve diğ., 2016). Dolayısıyla kuramda insana yakışır işe erişildiğinde bireylerin yaşamı sürdürme, sosyal katkı ve öz-belirleme ihtiyaçlarını karşılayacağı ve böylece bu bireylerin çalışmaktan duyulan memnuniyetlerinin ve iyi oluşlarının artacağı öngörülmektedir. Kuramda yer alan tüm bu değişkenler aşağıda sırasıyla açıklanmıştır.

**2.1.2.2. Ötekileştirilme.** Ötekileştirilme (marginalization) kavramı, bireyin ya da grubun toplum içindeki konumunun veya gücünün diğerlerine kıyasla daha düşük düzeyde olmasını, bir başka deyişle toplum içinde dezavantajlı konumda olmasını ifade etmektedir. Ötekileştirilme, insana yakışır işe ulaşma konusundaki kritik engellerden biridir (Duffy ve diğ., 2016). Ötekileştirilmeye örnek olarak cinsel azınlıklar, engelli bireyler, göçmenler, etnik azınlıklar gibi gruplar verilebilir. Kuramda, ötekileştirilmenin olumsuz kariyer gelişimi sonuçlarıyla ilişkilendirildiği alanyazına dayanılarak yüksek ötekileştirilme düzeyinin insana yakışır işi güvence altına almayı azaltacağı öne sürülmektedir (Duffy ve diğ., 2016). Sosyal sınıf bireylerin ötekileştirilmesinin bir yoludur. Sosyal sınıfı diğer ötekileştirilme biçimlerinden ayırmak zordur.

**2.1.2.3. Ekonomik kısıtlılıklar.** İnsana yakışır işi güvence altına alabilme, iş dünyasında fırsatlara erişilemeyle ilişkilidir. Bu erişimle bağlantılı olan kavramlardan biri de sosyal sınıftır. Sosyal sınıf, kişinin sosyal, ekonomik ve kültürel hiyerarşide bulunduğu pozisyon olarak tanımlanabilir (Diemer ve diğ., 2013; Duffy ve diğ., 2016). Sosyal sınıf, algılanan veya subjektif ölçümle ölçülebileceği gibi (örn., MacArthur Öznel Sosyal Statü Ölçeği) (Adler ve diğ., 2000); gelir, eğitim durumu ve mesleki statü gibi objektif göstergelerle de değerlendirilebilir. Kuram bu konuda kısıtlayıcı değildir (Duffy ve diğ., 2016). Sosyal sınıf, kariyer gelişimini ve insana yakışır işi iki temel mekanizma aracılığıyla şekillendirmektedir. Bunlar; ekonomik kaynaklar, sosyal ve kültürel sermayedir. Çalışma psikolojisi kuramı fırsata erişimi sınırlı olanların çalışma yaşamlarına odaklandığı için ekonomik kısıtlılıklar (economic constraints) kuramın ikinci bağlamsal değişkeni olarak belirlenmiştir (Duffy ve diğ., 2016). Ekonomik kısıtlılıklar, insana yakışır işi korumadaki kritik engellerden olan sınırlı ekonomik kaynaklara (hanehalkı geliri, aile varlığı) sahip olma biçiminde tanımlanabilir (Duffy ve diğ., 2016). Bu kavram kişinin doğumdan itibaren içinde bulunduğu yaşamı boyu devam eden ekonomik kaynaklara sınırlı düzeyde erişimi ifade etmektedir (Autin ve diğ., 2021; Duffy ve diğ., 2016). Ekonomik kısıtlılıklar veya ekonomik kaynaklar nesnel ve öznel olarak kavramsallaştırılabilir (Kim ve diğ., 2019). Bu

kavramsallaştırmalardan ilki olan nesnel ekonomik kısıtlılıklar gelir ve ailenin ekonomik durumu gibi değişkenlerle açıklanmıştır (Kim ve diğ., 2019). İkincisi olan öznel ekonomik kısıtlılıklar ise kişinin sosyoekonomik statüye ilişkin öznel algısı olarak açıklanmıştır (Kim ve diğ., 2019). Kuramda ekonomik kısıtlılıkları daha fazla olan bireylerin insana yakışır işe erişme olasılığının daha düşük olacağı öngörülmektedir (Duffy ve diğ., 2016). Her ne kadar ekonomik kısıtlılıklar ve insana yakışır iş arasında doğrusal bir ilişki olduğu varsayılsa da ekonomik kaynaklar arttıkça belirli bir düzeyden sonra bu ilişkinin düzeyinin plato çizeceği belirtilmektedir. Başka bir deyişle, belirli bir gelir düzeyine ulaşıldığında, bu miktardan daha fazlasını elde etmek, kişinin yaşam kalitesi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmayabilir (Duffy ve diğ., 2016). Dolayısıyla insana yakışır işi güvence altına alabilme, belirli bir ekonomik düzeye ulaşmaya bağlı olabilir. Gelecekteki araştırmalarda oluşturulan modellerde bu ilişkinin incelenmesi önemli görülmektedir (Duffy ve diğ., 2016).

**2.1.2.4. Çalışma iradesi.** Çalışma iradesi (work volition) kavramı, bireyin engellere rağmen mesleki tercihler yapma kapasitesine yönelik algısını ifade etmektedir (Duffy, Diemer, Perry ve diğ., 2012). Çalışma iradesi gerçek engellerle şekillenen bir algı olarak kavramsallaştırılmıştır (Duffy ve diğ., 2016). Çalışma iradesi, bireyin çalışma yaşamını seçme veya belirleme gücüyle ilgilidir (Duffy, Diemer ve Jadidian, 2012). Çalışma iradesi yüksek olan bireyler geniş çapta potansiyel pek çok kariyer fırsatı algılamaktadır. Ailesel, finansal ve yapısal engeller bu bireylerin kariyer fırsatlarının peşinden gitmesini engelleyememektedir. Çalışma iradesi düşük olan bireyler ise bu engellerin etkisiyle dar çapta oldukça sınırlı sayıda kariyer fırsatı algılamakta ve kendi kişisel tercihlerine uygun olmayan işlere girme baskısını yoğun olarak hissetmektedir (Duffy, Diemer ve Jadidian, 2012). Çalışma iradesi, bireyin karşılaştığı engellere rağmen kariyeri ile ilgili seçimler yapma kapasitesine yönelik algısını ifade ettiği için geliştirilebilir bir yapıdır ve müdahale programları ile arttırılabileceği düşünülmektedir (Duffy ve diğ., 2016). Çalışma iradesinin bir algı ve geliştirilebilir bir yapı olduğu göz önüne alındığında, insana yakışır işi elde etmede kullanılacak müdahaleler için de önemli bir hedef olduğu söylenebilir.

**2.1.2.5. Kariyer uyumu.** Kariyer uyumu (career adaptability) kavramı, mesleki role hazırlanırken ya da mesleğe girerken karşılaşılan öngörülebilir kariyer görevleri ve iş yaşamındaki ön görülemeyen değişimlerle başa çıkmaya hazır olmayı ifade etmektedir (Savickas, 1997). Aynı zamanda kariyer uyumu ergenlerde ve yetişkinlerde planlı tutumları, kendini ve çevreyi keşfetmeyi, bilinçli karar vermeyi içeren; mesleki gelişim görevleriyle ve

kariyer geçişleriyle başa çıkma kaynaklarını açıklayan psikososyal bir kavramdır (Savickas, 2005). Savickas (2005), kariyer uyumunun boyutlarını; ilgili olma, kontrol, merak ve güven olarak tanımlamaktadır. Kariyer ilgisi, bireyin mesleki geçmişini hatırlamasını, şimdiki mesleki durumunu düşünmesini ve mesleki geleceğini önceden öngörüp planlamasını sağlamaktadır (Savickas, 2005). Kariyer kontrolü, bireyin kendi kariyerini yapılandırmada sorumlu olduğuna inanmasıdır (Savickas, 2005). Kariyer kontrolü, bireyin kararlılığını, disiplinini ve çabasını kullanarak kendisini ve çevresini şekillendirmesinde sorumluluk almasını sağlamaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer merakı, bireyin kendine uygun kariyer seçeneklerini merak etmesi ve bu seçenekleri araştırarak keşfetmesini açıklayan bir alt boyuttur (Savickas, 2005). Kariyer güveni, bireyin kariyeriyle ilgili sağlıklı seçimler yapabilmesi ve bu seçimler doğrultusunda harekete geçildiğinde başarılı olacağına ilişkin öz yeterlik inancını ifade etmektedir (Savickas, 2005). Kariyer uyumu, çalışma iradesine benzer şekilde bağlamsal değişkenlerden etkilenen fakat aynı zamanda geliştirilebilir bir yapıdır (Duffy ve diğ., 2016).

**2.1.2.6. Proaktif kişilik.** Psikoloji alanyazını, sağlıklı kişilik özelliklerinin olumlu çalışma çıktılarıyla sonuçlandığını göstermektedir. Proaktif kişilik özelliği, geleneksel beş büyük faktör kişilik özelliklerinden farklı olarak değişime daha açık ve daha geliştirilebilir yapıdadır. Proaktif kişilik (proactive personality) kavramı, bireyin çevresini değişim amacıyla etkilemek için kişisel inisiyatif almaya yönelik eğilimini temsil etmektedir. Bu yapının özellikle bireyin çevresinin mesleki başarı açısından daha dezavantajlı olduğu durumlarda işlevsel olabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle proaktif kişiliğin bağlamsal etmenler ve çalışma iradesi, kariyer uyumu ve insana yakışır iş arasındaki ilişkilerde düzenleyici rolü olduğu öne sürülmektedir (Duffy ve diğ., 2016).

**2.1.2.7. Eleştirel bilinç.** Eleştirel bilinç (critical consciousness), ötekileştirilmiş bireylerin sosyal koşulların eleştirel analizini yapabilmesini ve algıladıkları eşitsizlikleri değiştirmek için yapılan bireysel ve toplu eylemleri temsil etmektedir (Diemer ve diğ., 2017; Watts ve diğ., 2011). Eleştirel bilinç, ötekileştirilen bireylerin yapısal sınırlılıklarla baş etmesi ve istenilen sonuçlara ulaşmasını kolaylaştırmak için kavramsallaştırılmıştır (Duffy ve diğ., 2016). Bu kavram baskıya karşı panzehir olarak nitelendirilmektedir (Diemer ve diğ., 2017; Duffy ve diğ., 2016). Eleştirel bilincin etnik ayrımcılık ve sosyoekonomik eşitsizliğin olumsuz etkilerini azaltarak bireyin kariyer gelişim görevleriyle başa çıkabilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Duffy ve diğ., 2016). Eleştirel bilinç; eleştirel düşünme-

algılanan eşitsizlik, eleştirel düşünme-eşitlikçi inançlar ve eleştirel eylem-sosyopolitik katılım olarak üç boyutta ele alınmaktadır (Diemer ve diğ., 2017).

**2.1.2.8. Sosyal destek.** Bu kuramda sosyal destek (social support) kavramı, bireylerin ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklardan dolayı hissettikleri stres ve sıkıntılarıyla başa çıkabilmek için ailelerinden, arkadaşlarından, önemli gördükleri diğer insanlardan ve toplumdaki hissettikleri desteğin derecesi olarak tanımlanmaktadır (Duffy ve diğ., 2016). Sosyal destek, bireylerin bağlamsal stres etmenlerini yönetmesine ve işle ilgili deneyimleri şekillendiren koruyucu etmenlere katkıda bulunan önemli bir mekanizmadır (Duffy ve diğ., 2016). Ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar, kariyer uyumu, çalışma iradesi ve insana yakışır işi etkileyen bağlamsal stres etmenleri olduğu için sosyal desteğin bu ilişkilerde düzenleyici rolü olacağı düşünülmektedir (Duffy ve diğ., 2016).

**2.1.2.9. Ekonomik koşullar.** Çalışma psikolojisi kuramı oluşturulurken insana yakışır işe erişimin, bireyin güncel ekonomik koşullarından (economic conditions) etkilenmesi göz önünde bulundurulmuştur (Duffy ve diğ., 2016). Yaşanılan bölgedeki işsizlik oranı, eğitime erişim, işte yükselme fırsatları gibi ekonomik koşullar insana yakışır işe erişimde önemli rol oynamaktadır (Duffy ve diğ., 2016). İnsana yakışır işin yordayıcı değişkenlerinden olan ekonomik kısıtlılıklar ile ekonomik koşullar arasındaki fark, ekonomik kısıtlılıklarda ekonomik etmenlerin bireysel düzeyde etkisi incelenirken ekonomik koşullarda makro düzeydeki etkisinin incelenmesidir (Duffy ve diğ., 2016). Ekonomik koşulları değerlendirmenin en açık yolu ülkedeki işsizlik oranını kullanmaktır. Bununla birlikte ekonomik koşullar değerlendirilirken iş aramayı bırakanları da içeren daha kapsamlı bir indeks kullanılması önerilmektedir. Ayrıca çalışan insanların çalışmayanlara oranı gibi indeksler de kullanılabilir (Duffy ve diğ., 2016). Güçlü ekonomik koşulların, bağlamsal değişkenler ile çalışma iradesi, kariyer uyumu ve insana yakışır iş arasındaki ilişkilerde düzenleyici rolü olduğu öne sürülmektedir (Duffy ve diğ., 2016).

**2.1.2.10. Yaşamı sürdürme ihtiyaçları.** Çalışan bireylerin pek çoğu düşük ücretler ve çeşitli şekillerde sosyal olarak ötekileştirilmekten dolayı yaşamı sürdürme ihtiyaçlarını (survival needs) karşılayamamaktadır. İnsana yakışır bir iş, bireylerin yaşamı sürdürme ihtiyaçlarını karşılamasına yönelik olan düzenli gelir, güvenlik, gıda, barınacak yer ve sosyal sermaye gibi kaynaklara erişimini sağlamaktadır. Dolayısıyla insana yakışır işin bireyin

yaşamı sürdürme ihtiyaçlarını karşılamasını kolaylaştıracağı öne sürülmektedir (Duffy ve diğ., 2016).

**2.1.2.11. Sosyal katkı ihtiyaçları.** Kuramcılar bu kavramı ilk olarak sosyal bağlantı ihtiyaçları (social connection needs) (Duffy ve diğ., 2016) olarak adlandırmalarına rağmen sosyal bağlantı ihtiyaçları kavramı daha sonra sosyal katkı ihtiyaçları (social contribution needs) olarak güncellenmiştir (Autin ve diğ., 2019). Kavram başta bir kişinin toplumuna ait olma hissi ve başkalarıyla bağlantı kurmasına yönelik olan temel ihtiyacı olarak açıklanmıştır (Duffy ve diğ., 2016). Fakat daha sonra kavram, öz-belirleme ihtiyacının alt boyutu olan ilişkisellekle örtüştüğü için kişinin toplumsal ağıyla kurduğu bağa ve katkıya odaklanacak şekilde daraltılmıştır (Autin ve diğ., 2019). Bireyler ülkesi veya toplumu gibi kendisinden daha büyük bir yapıya fayda sağladığı düşüncesi sayesinde işlerinden daha fazla doyum sağlayabilirler (Blustein ve Duffy, 2020). İnsana yakışır iş öncelikle işyerinde oluşturulan sosyal katkı ihtiyacını karşılamayı sağlayabilir, yani sosyal katkı ihtiyacının karşılanması insana yakışır işin sonuçlarındandır (Duffy ve diğ., 2016). Sosyal katkı ihtiyacı, önemli bir bağlamsal kaynak ve düzenleyici değişken olan sosyal destekten farklıdır çünkü sosyal destek yapısında özellikle iş yeri dışındaki kişiler arası desteğe odaklanılmaktadır (Duffy ve diğ., 2016).

**2.1.2.12. Öz-belirleme ihtiyaçları.** Öz-belirleme kuramı ilişkisellik, özerklik ve yeterlik ihtiyaçları olmak üzere üç temel ihtiyacı tanımlamaktadır. Özerklik ihtiyacı, bireyin kendi davranışlarının kaynağının kendisi olduğunu ve tercihte bulunduğunu hissetmesini veya bireyin kontrol edilme ve zorlanma duyguları olmaksızın, davranışlarını kendinin belirlediğini duyumsamasıdır. İlişkisellik, diğer insanlara aidiyet ve bağlılık ihtiyacını veya bireyin doyum verici ve destekleyici sosyal ilişkilere sahip olduğunu hissetmesidir. Yeterlik, bireyin çevre ile yeterli ve etkin şekilde başa çıkma algılarına sahip olmasını ifade etmektedir (Deci ve Ryan, 2000). Çalışma psikolojisi kuramında bireylerin bu ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için insana yakışır bir işte çalışmasının gerekliliği vurgulanmaktadır (Autin ve diğ., 2019).

**2.1.2.13. Çalışmaktan duyulan memnuniyet ve iyi oluş.** Çalışmaktan duyulan memnuniyet (work fulfillment) kavramı, bireyin işini anlamlı bulması ve işinden doyum sağlaması olarak tanımlanmaktadır. İyi oluş (well-being) kavramı, yüksek düzeyde yaşam doyumunu, yüksek olumlu duygu ve düşük olumsuz duyguyu temsil etmektedir (Duffy ve diğ.,

2016). Çalışma psikolojisi kuramı, psikolojik ihtiyaçların doyurulmasıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet ve iyi oluşun sağlanacağını öne sürmektedir (Duffy ve diğ., 2016).

## 2.2. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde çalışma psikolojisi kuramını temel alan araştırmalara yer verilmiştir. Araştırmalar kronolojik olarak ve her bir yıl kendi içinde alfabetik şekilde sıralanmıştır.

Autin ve diğerleri (2017) tarafından yürütülen araştırmada, zaman içindeki öznel sosyal statü, çalışma iradesi ve kariyer uyumu arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma grubunu Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) bulunan 267 lisans öğrencisi oluşturmaktadır ve veriler altı ay içindeki üç ayrı zaman noktasında toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda sosyal statünün çalışma iradesini ve kariyer uyumunu yordadığı bulunmuştur. Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre çalışma iradesi kariyer uyumunu yordamaktadır. Ayrıca çalışma iradesinin, sosyal statü ile kariyer uyumu arasındaki ilişkide aracı rolü vardır.

Douglass ve diğerleri (2017) tarafından yapılan araştırmada çalışan cinsel azınlıklarda, çalışma psikolojisi kuramının ortaya attığı ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın katılımcılarını cinsel yönelim yönünden azınlıkta olan 218 çalışan oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre sosyal sınıf ve ötekileştirilme, çalışma iradesinin aracılığıyla insana yakışır işi yordamaktadır. Bu ilişkide kariyer uyumunun aracı rolü gözlenmemiştir.

Autin ve diğerleri (2018), insana yakışır işlere erişebilmeye ilişkin deneyimlerini daha iyi anlayabilmek için ABD'deki 12 kayıtsız göçmen olan genç yetişkinle görüştükları nitel bir araştırma yapmışlardır. Bu amaçla katılımcıların kariyer gelişimini ve çalışma iradesini olumsuz etkileyebilecek etmenler (örn. ekonomik kısıtlılıklar, ötekileştirilme) ve olumlu etkileyebilecek etmenler (örn. sosyal destek, eleştirel bilinç, proaktif kişilik) incelenmiştir. Araştırma sonucunda katılımcıları en fazla olumsuz etkileyen ve çalışma iradelerinin azalmasına neden olan etmenler ekonomik kısıtlılıklar ve yasal statülerinden dolayı sınırlı ulaşımına sahip olmalarıyken kariyer gelişimlerini ve çalışma iradelerini en fazla olumlu etkileyen faktörlerin ise sosyal destek, kurumsal destek ve kamu politikalarındaki değişiklikler olduğu görülmüştür.

Duffy ve diğerleri (2018) tarafından yapılan araştırmada, çalışma psikolojisi kuramının temel hipotezleri test edilmiştir. Etnik azınlıklarda ekonomik kaynakların ve ötekileştirilmenin çalışma iradesi ve kariyer uyumu aracılığıyla insana yakışır işi yordamadaki rolü incelenmiştir. Araştırmaya ABD'de yaşayan 526 etnik azınlık kimliğinde yetişkin çalışan katılmıştır. Araştırmanın sonucunda, ötekileştirilme ve insana yakışır iş arasında doğrudan negatif ilişki bulunurken; ekonomik kaynaklar ve çalışma iradesi arasında, çalışma iradesi ile



kariyer uyumu ve insana yakışır iş arasında doğrudan pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca ekonomik kaynaklar ve ötekileştirilme ile insana yakışır iş arasındaki ilişkide çalışma iradesinin aracı rolü olduğu bulunmuştur.

Kossen ve McIlveen (2018) tarafından yapılan araştırmada, çalışma psikolojisi kuramı perspektifinden işsizlik deneyiminin nitel araştırma yoluyla derinlemesine incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca araştırma Avustralya'da yapıldığı için çalışma psikolojisi kuramının kültürel geçerliği de incelenmiştir. Araştırmanın katılımcıları, işsiz olup işsiz kişilere iş arama hizmeti sunan Avustralya Hükümeti'nin taşeronu olarak çalışan Centrelink ofislerinde ve istihdam bürolarından iş bulan (15 erkek, 17 kadın) kişilerden oluşmaktadır. Katılımcılar 45 yaş ve üzeri olma, iş dünyasında istenmeyen bir şekilde ötekileştirilmiş olma, araştırma başladıktan sonra işsiz olma/yeterli derecede çalıştırılmama ve iş dünyasında yaş ayrımcılığını yaşama ölçütleri doğrultusunda belirlenmiştir. Bulgular tematik olarak çalışma psikolojisi kuramının yordayıcı değişkenleri (ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar), aracı değişkenleri (çalışma iradesi ve kariyer uyumu) ve düzenleyici değişkenlerine (proaktif kişilik, eleştirel bilinç, sosyal destek ve ekonomik koşullar) göre düzenlenmiştir. Bu araştırma “Çalışma psikolojisi kuramı kavramsal olarak işsizlik deneyimini anlamak için yararlı mıdır?” sorusuna olumlu bir yanıt vermektedir. Avustralya birçok açıdan ABD'ye benzese de iki ülkeyi birbirinden ayıran önemli kültürel, tarihi ve ekonomik farklılıklar vardır. Mevcut bulgular farklı bir kültürel bağlamda çalışma psikolojisi kuramı için destek sağlamaktadır. İnsana yakışır işin bir insan hakkı olduğu savunulmaktadır. Mevcut çalışmadaki katılımcıların ifadeleri, işsizliğin psikolojik etkilerini, travmasını ve sosyal hizmetlerin kullanımı ile ilgili hissedilen öfkenin ikincil travmasını doğrulamaktadır. Bu çalışmanın bulguları, insana yakışır işe sahip olmayanlar için insana yakışır işin hayati işlevini doğrulamaktadır.

Tokar ve Kaut (2018) tarafından yapılan araştırmada, çalışma psikolojisi kuramı temel alınarak insana yakışır işin yordayıcılarının kronik sağlık sorunu olan çalışanlarla incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın katılımcılarını 320 Chiari sendromuna sahip çalışan oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme, insana yakışır iş ve çalışma iradesini anlamlı düzeyde yordamaktadır. Ekonomik kısıtlılıklar ve insana yakışır iş arasındaki ilişkide kariyer uyumu kısmi aracıdır.

Allan ve diğerleri (2019) tarafından yapılan araştırmada, çalışma psikolojisi kuramı bağlamında ekonomik kısıtlılıklar (sosyal sınıf) ve ötekileştirilme (cinsel azınlıklar için olumsuz işyeri iklimi) ile çalışma iradesi, insana yakışır iş ve anlamlı iş arasındaki ilişkiler cinsel azınlık kimliğine sahip çalışan yetişkinlerde incelenmiştir. Cinsel yönelim olarak azınlıkta olan 364 çalışan araştırmaya katılmıştır. Katılımcılar 252 ayrı iş unvanında (örn.,

müşteri temsilcisi, yönetici, satış temsilcisi, kasiyer, öğretmen, muhasebeci, hemşire) çalışmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre çalışma iradesi ve insana yakışır iş, anlamlı işi anlamlı şekilde yordamaktadır. Çalışma iradesi ve anlamlı iş arasındaki ilişkide insana yakışır iş kısmi aracıdır. Ayrıca olumsuz iş yeri iklimi insana yakışır iş ve çalışma iradesini; sosyal sınıf ise çalışma iradesini anlamlı şekilde yordamaktadır.

Duffy, Gensmer ve diğerleri (2019) tarafından yapılmış araştırmanın ilk bölümünde, azınlık olarak tanımlanan 196 çalışan yetişkinin katılımıyla çalışma psikolojisi kuramı kapsamında Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği ve Yaşam Boyu Ötekileştirilme Deneyimleri Ölçeği geliştirilmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde, bu iki ölçeğe azınlık olarak tanımlanan 175 çalışan yetişkinden elde edilen verilere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır ve böylece ölçeklerin geçerliğine ilişkin daha fazla kanıt sunulmuştur. Araştırmanın üçüncü bölümünde ise azınlık olarak tanımlanan 287 farklı çalışan yetişkin grubuyla çalışma psikolojisi kuramsal modeli test edilmiştir. Araştırmanın sonucunda ötekileştirilme, çalışma iradesi ve kariyer uyumunun insana yakışır işin doğrudan yordayıcıları olduğu ve ekonomik kısıtlılıkların çalışma iradesi aracılığıyla insana yakışır işi yordadığı görülmüştür.

Duffy, Kim ve diğerleri (2019) tarafından yapılan araştırmada, çalışma psikolojisi kuramı temel alınarak insana yakışır iş ve sağlık arasındaki ilişkide ihtiyaçların aracı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya yıllık geliri 50.000 doların altında olan ABD vatandaşı 497 çalışan katılmıştır. Araştırmanın sonucunda insana yakışır iş; yaşamı sürdürme, sosyal katkı ve öz-belirleme ihtiyaçlarını anlamlı şekilde yordamaktadır. İnsana yakışır iş ve ruh sağlığı arasındaki ilişkide üç ihtiyacın da aracılık rolü vardır. İnsana yakışır iş ve fiziksel sağlık ilişkisinde sadece yaşamı sürdürme ihtiyaçlarının kısmi aracılık rolü olduğu görülmüştür.

Kim ve diğerleri (2019) tarafından yapılan araştırmada çalışma psikolojisi kuramının öne sürdüğü kuramsal modelin farklı düzeyde ekonomik kaynaklara sahip Koreli genç yetişkinlerde test edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın katılımcılarını Güney Koreli 407 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda ekonomik kaynaklar ile çalışma iradesi ve kariyer uyumu arasında pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Bir başka deyişle daha fazla ekonomik kaynağa sahip öğrencilerin çalışma iradelerinin ve kariyer uyumlarının daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca bu öğrencilerin gelecekteki insana yakışır işe ilişkin algılarının daha olumlu olduğu ve kendilerini gelecekteki işlerine daha bağlı hissettiği ortaya koyulmuştur.

Kozan ve diğerleri (2019) tarafından yapılan araştırmada düşük gelirli Türk çalışanlar arasında iyi oluş, iş doyumu, insana yakışır işe ulaşım, kariyer uyumu, çalışma iradesi ve

sosyal sınıf arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmada Türkiye’de 120’den fazla iş ve meslekte çalışan 18 yaş üzeri aylık geliri 2650 TL’den az olan toplam 401 katılımcı yer almıştır. Elde edilen bulgulara göre sosyal sınıf, insana yakışır işi doğrudan ve çalışma iradesi ile kariyer uyumu aracılığıyla dolaylı olarak yordarken; insana yakışır iş de iş memnuniyeti ve yaşam memnuniyetini yordamıştır. Dolayısıyla araştırmanın sonucunda çalışma psikolojisi kuramının öne sürdüğü kuramsal model doğrulanmıştır.

Wang ve diğerleri (2019) tarafından yapılan araştırmada, çalışma psikolojisi kuramı bağlamında insana yakışır işin yordayıcıları ve sonuçlarının yapısal bir model aracılığıyla incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 377 Çinli çalışan katılmıştır. Katılımcıların gelirlerinin ortalaması, Çinli çalışanların ortalama geliriyle neredeyse aynıdır. Araştırmanın sonucunda kariyerle ilgili sonuç değişkenleri (iş doyumu ve iş değiştirme niyeti) ile sosyal statü arasındaki ilişkide insana yakışır işe ulaşma ve çalışma iradesinin aracı rolü; proaktif kişilik ve sosyal desteğin ise düzenleyici rolü olduğu görülmüştür.

Allan ve diğerleri (2020) yaptıkları araştırmada, üniversite öğrencilerinde ekonomik kaynaklara erişim eksikliği, çalışma iradesi ve akademik doyum arasındaki boylamsal ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma grubunda 1508 üniversite öğrencisi yer almıştır ve araştırmanın verileri altı ay içinde üç ayrı zamanda toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda yoksulluğun çalışma iradesini negatif olarak, çalışma iradesinin akademik doyumunu pozitif olarak yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Chen ve diğerleri (2020) çalışma psikolojisi kuramsal modelini Çin bağlamında incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma grubunu 681 Çinli çalışan oluşturmaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, ekonomik kısıtlılıklar ile çalışma iradesi ve kariyer uyumu arasında negatif ilişki; kariyer uyumu ve çalışma iradesi ile insana yakışır iş arasında pozitif ilişki; insana yakışır iş ile iş doyumu arasında pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Dolayısıyla çalışma psikolojisi kuramının Çin gibi geçiş ekonomilerinde doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Douglass ve diğerleri (2020) tarafından yapılan araştırmada çalışma psikolojisi kuramsal modelinde proaktif kişiliğin düzenleyici rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma grubunu ABD’de bulunan 238 yetişkin oluşturmaktadır. Araştırmada ilk olarak katılımcılar proaktif kişilik düzeyine göre düşük ve yüksek olarak ikiye bölünmüştür ve her iki grupta da çalışma psikolojisi kuramsal modeli test edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre çalışma psikolojisi kuramsal modelinde proaktif kişiliğin düzenleyici rolü yoktur. Oluşturulan iki grubun tekrar birleştirilmesinin ardından kuramsal model tüm katılımcılarda test edilmiştir. Bu analizde elde edilen bulgulara göre ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar çalışma iradesi aracılığıyla insana yakışır iş ile dolaylı şekilde ilişkiliyken kariyer uyumunun bu değişkenler

arasındaki ilişkide aracı rolü yoktur. Ayrıca araştırmanın bir diğer bulgusuna göre ötekileştirilme, çalışma iradesi ve kariyer uyumu değişkenleri insana yakışır iş ile doğrudan ilişkilidir.

Duffy ve diğerleri (2020) editörlüğünde Journal of Vocational Behavior'da yayımlanan özel sayı ile insana yakışır işin farklı ulusal bağlamlarda araştırılması amaçlanmıştır. Bu sayıda insana yakışır işin kültürel ve ulusal bağlamda incelendiği ülkeler; Türkiye (Büyükgöze-Kavas ve Autin, 2019), İtalya (Di Fabio ve Kenny, 2019), İngiltere (Dodd ve diğ., 2019), Portekiz (Ferreira ve diğ., 2019), İsviçre (Masdonati ve diğ., 2019), Brezilya (Ribeiro ve diğ., 2019), Güney Kore (Nam ve Kim, 2019) ve Fransa'dır (Vignoli ve diğ., 2020). Özel sayıda yayımlanan her bir makalede kendi kültürel ve ulusal bağlamında insana yakışır işi değerlendirmek için ölçme araçları geliştirilmiştir veya uyarlanmıştır. Ayrıca nitel analizlerle de bireylerin insana yakışır işi nasıl kavramsallaştırdıkları ortaya koyulmuştur (Duffy ve diğ., 2020).

Duffy, Kim ve diğerleri (2020) çalışma psikolojisi kapsamında insana yakışır iş ve yordayıcıları arasındaki boylamsal ilişkileri incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma grubunu ABD'de bulunan 1540 çalışan yetişkin oluşturmaktadır ve veriler altı ay içinde üç kez toplanmıştır. Araştırmada dört yordayıcı değişkenin (ekonomik kısıtlılıklar, ötekileştirilme deneyimleri, çalışma iradesi ve kariyer uyumu) insana yakışır iş üzerindeki kişilerarası ve kişi-içi etkilerini test etmek için çok düzeyli modelleme kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda dört yordayıcı değişkenin tamamının insana yakışır iş üzerinde istatistiksel olarak anlamlı şekilde kişilerarası ve kişi-içi etkileri olduğu görülmüştür. Fakat ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilmenin çalışma iradesi ve kariyer uyumu üzerindeki kişi-içi etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır. Kişilerarası etkilere göre özellikle çalışma iradesinin insana yakışır işin anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve bu değişkenin ekonomik kısıtlılıklar ile ötekileştirilme deneyimleri ve insana yakışır iş arasındaki ilişkilerde aracı rolü olduğu anlaşılmıştır. Kişi-içi etkilere göre hem bağlamsal değişkenlerdeki hem de psikolojik değişkenlerdeki ortalama puanların değişiminin insana yakışır iş değişkenindeki değişimleri yordadığı belirlenmiştir. Ancak psikolojik etmenlerin bağlamsal değişkenlerin insana yakışır işe etkilerine aracılık etmediği tespit edilmiştir.

England ve diğerleri (2020) tarafından yürütülen araştırmada kadınlarda insana yakışır işin yordayıcılarının çalışma psikolojisi kuramı temelinde incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma grubunu ABD'de bulunan 528 çalışan kadın oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda kadınların ötekileştirilme deneyimlerinin, çalışma iradesinin ve kariyer uyumunun insana yakışır işin doğrudan yordayıcıları olduğu; ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme

deneyimlerinin çalışma iradesi aracılığıyla insana yakışır işi dolaylı olarak yordadığı görülmüştür. Ayrıca kadın çalışanlar için işyeri ikliminin modelde düzenleyici rolü olmadığı saptanmıştır fakat bu değişkenin çalışma iradesi ve insana yakışır işin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur.

Kim, Kim, Duffy ve diğerleri (2020) tarafından yapılan çalışmada, çalışma psikolojisi kuramının ABD ve Güney Kore örneklerinde kültürlerarası geçerliğini test etmek amaçlanmıştır. Araştırmaya 313 Güney Kore ve 346 ABD vatandaşı üniversite öğrencisi katılmıştır. Model her iki kültürde de iyi uyum gösterse de ekonomik kaynaklar gelecekteki insana yakışır iş algısını ve mesleki bağlılığı sadece ABD örneğinde anlamlı düzeyde yordamıştır. Ayrıca iki grup, kuramın öne sürdüğü ilişkiler açısından genel olarak benzerlik gösterse de ABD örneğinin ekonomik kısıtlılıklarla karşılaştığında kariyerlerine ilişkin karar vermeye dair daha az özgür hissettiği, bir başka deyişle ekonomik kaynaklar ve çalışma iradesi arasındaki ilişkinin sadece ABD örneğinde istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür.

Kim, Kim ve Lee (2020) tarafından yürütülen çalışmada öznel sosyal statü, çalışma iradesi, proaktif kişilik ve insana yakışır iş değişkenleriyle bir düzenleyici aracılık modeli test edilmiştir. Araştırma grubunu 225 Güney Koreli çalışan yetişkin oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda çalışma iradesinin düşük öznel sosyal statü ile insana yakışır iş arasındaki ilişkide aracı rolü olduğu görülmüştür. Diğer bir bulguya göre proaktif kişiliğin düşük öznel sosyal statü ve çalışma iradesi arasındaki ilişkide düzenleyici rolü vardır. Ayrıca sosyal statünün çalışma iradesi aracılığıyla insana yakışır iş üzerindeki dolaylı etkisinde proaktif kişiliğin düzenleyici rolü belirlenmiştir. Bu dolaylı etkinin daha yüksek düzeyde proaktif kişiliğe sahip bireyler için daha zayıf olduğu anlaşılmıştır.

Ma ve diğerleri (2020) yaptıkları çalışmada, çalışma psikolojisi kuramına göre insana yakışır iş ve yordayıcıları ile kariyer keşfi arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma grubunu Çin'de bulunan bir sağlık meslek yüksekokulundaki 854 hemşirelik öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda ekonomik kısıtlılıkların çalışma iradesi, kariyer uyumu ve gelecekteki insana yakışır iş algısı değişkenleriyle negatif bir ilişkisinin olduğu gözlenirken; çalışma iradesi ve kariyer uyumu arasında çalışma iradesi ve kariyer uyumu ile gelecekteki insana yakışır iş algısı arasında ve gelecekteki insana yakışır iş algısı ile kariyer keşif davranışları arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.

Massengale ve diğerleri (2020) tarafından yapılan çalışmada, ABD'de bulunan mültecilerin karşılaştığı kariyer engelleri kavramsallaştırılmıştır. Bu engellerin kavramsallaştırılıp mültecilerin kariyer kaygılarının açıklanmasında çalışma psikolojisi

kuramının uygun bir kuram olduğu gösterilmiştir. Ayrıca kariyerleriyle ilgili kaygı yaşayan mültecilerle çalışacak olan kariyer danışmanlarına yönelik olarak çıkarımlar ve öneriler sunulmuştur.

Smith ve diğeri (2020) tarafından yürütölen araştırmada, çalışma psikolojisi kuramı ve sosyal kimlik kuramı entegre edilmiştir. Araştırmanın katılımcılarını ABD'de bulunan 240 LGBTQ+ çalışan yetişkin oluşturmaktadır ve araştırmanın verileri iki hafta içinde üç zaman noktasında toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda finansal kısıtlılıkların, çalışma iradesinin ve psikolojik sahiplenmenin insana yakışır iş doğrudan yordadığı ve çalışma iradesinin finansal kısıtlılıklar ile işyeri ikliminin insana yakışır iş ile ilişkilerinde aracı rolü olduğu bulunmuştur. Psikolojik sahiplenmenin ise işyeri iklimi ile insana yakışır iş arasındaki ilişkide aracı rolü olmadığı görölmüştür.

Duffy ve diğeri (2021) tarafından yürütölen araştırmada, insana yakışır iş ve fiziksel sağlığın üç boyutu (genel sağlık, sağlık semptomları, sağlık davranışları) arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın katılımcılarını 569 çalışan yetişkin oluşturmaktadır. Araştırmada çalışma psikolojisi kuramı temel alınarak, insana yakışır iş ile fiziksel sağlığın boyutları arasında yaşamı sürdürme ihtiyaçları ve iş yorgunluğu aracı değişkenler olarak konumlandırılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre insana yakışır iş hem doğrudan hem de iş yorgunluğu aracılığıyla dolaylı olarak genel sağlığı yordamaktadır. İnsana yakışır iş, iş yorgunluğu aracılığıyla dolaylı olarak sağlık semptomlarını; yaşamı sürdürme ihtiyaçları aracılığıyla dolaylı olarak sağlık davranışlarını yordamaktadır.

Ma ve diğeri (2021) tarafından yapılmış araştırmada, gelecekteki insana yakışır iş algısı ve akademik sonuçları çalışma psikolojisi kuramsal modeli çerçevesinde incelenmiştir. Araştırma grubunu Çin'de bulunan 1231 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre daha fazla ekonomik kısıtlılığa sahip üniversite öğrencilerinin kariyer uyumları ve çalışma iradeleri daha düşük düzeydedir ve gelecekteki insana yakışır iş algıları daha olumsuzdur. Yüksek düzeyde çalışma iradesine sahip öğrenciler aynı zamanda daha yüksek düzeyde kariyer uyumuna sahiptirler ve gelecekteki insana yakışır iş algıları daha olumludur. Ayrıca kariyer uyumu yüksek olan öğrencilerin gelecekteki insana yakışır iş algıları da daha olumludur. Bu araştırmada son olarak gelecekteki insana yakışır iş algıları akademik bağlılığı olumlu yönde yordarken, akademik memnuniyeti yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Autin ve diğeri (2022) tarafından yürütölmüş araştırmada eleştirel bilinç değişkeninin çalışma psikolojisi kuramsal modelindeki düzenleyici rolü incelenmiştir. Araştırmanın katılımcılarını ABD'de bulunan 476 beyaz olmayan yetişkin oluşturmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre, eleştirel bilincin algılanan eşitsizlik ve sosyopolitik katılım alt boyutlarının ötekileştirme ile kariyer uyumluluğu, çalışma iradesi ve insana yakışır iş arasındaki ilişkide düzenleyici rolü bulunmaktadır. Algılanan eşitsizliğin ekonomik kısıtlılıklar ile kariyer uyumu ve insana yakışır iş arasındaki ilişkilerde düzenleyici rolü olduğu fakat bu düzenleyiciliğin hipotezlerle tutarsız şekilde gerçekleştiği görülmüştür. Eşitlikçi inançlar alt boyutunun ise modelde istatistiksel açıdan anlamlı bir düzenleyici değişken olmadığı tespit edilmiştir.

Duffy ve diğerleri (2022) Covid-19 salgını sırasında eksik istihdamla ilgili deneyimleri anlayabilmek için çalışma psikolojisi kuramını temel almışlardır. Araştırma grubunu ABD'de bulunan 495 çalışan yetişkin oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre ekonomik kısıtlılıklar, ötekileştirilme ve çalışma iradesi değişkenleri eksik istihdam değişkenine ait varyansın %52'sini açıklamaktadır. Ayrıca modelde çalışma iradesinin düşük de olsa istatistiksel olarak anlamlı düzeyde aracı rolü olduğu görülmüştür. Ekonomik koşullar ise ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme ile çalışma iradesi arasındaki ilişkilerde düzenleyici etkiye sahiptir. Ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilmenin çalışma iradesi üzerindeki olumsuz etkisi, katılımcıların genel olarak ekonomiye ilişkin daha olumlu algılara sahip olduğunda azalmıştır.

Kim ve diğerleri (2022) tarafından yürütülen araştırmada çalışma psikolojisi kuramı temel alınarak insana yakışır işin yordayıcıları ve sonuçları incelenmiştir. Araştırma grubunu ABD'de bulunan kendini beyaz olarak tanımlamayan 270 yetişkin oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilmenin doğrudan ve çalışma iradesi aracılığıyla dolaylı olarak insana yakışır işi yordadığı bulunmuştur. Ayrıca insana yakışır işin iş doyumu ve iyi oluş ile olumlu yönde ilişkili olduğu görülmüştür.

Kirazcı ve diğerleri (2022) tarafından yapılan araştırmada, çalışma psikolojisi kuramı temel alınarak insana yakışır işin sonuçlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma grubunu Türkiye'de bulunan 354 çalışan yetişkin oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda insana yakışır işin yaşam ve iş doyumunu istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür. Ayrıca bu ilişkide iş ihtiyaçları doyumunun aracı rolü olduğu belirlenmiştir.

San Antonio ve Kaplan-Bucciarelli (2022) tarafından yürütülmüş araştırmada ABD'nin kırsal bölgelerinde yaşayan, lise eğitimini tamamlamamış ve çalışan 10 genç yetişkinin işlerindeki veya okullarındaki güvencesizlik deneyimleri nitel yaklaşımla incelenmiştir. Araştırmada, bireylerin insana yakışır bir iş bulabilme becerisini etkileyen pek çok bağlamsal etmen tespit edilmiştir. Okuldan veya işten atılma, ait hissetmeme ve yoksulluk gibi kısıtlılıkların, bireylerin insana yakışır işin ölçütlerini sağlamayan işlere girmesine ve

sürdürmesine neden olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Dolayısıyla bu araştırma çalışma psikolojisi kuramının ABD'nin kırsal bölgelerinde de geçerliğine ilişkin bulgular sunmuştur.

Wan ve Duffy (2022) tarafından yapılan çalışmada, çalışma psikolojisi kuramı temelinde insana yakışır iş ile yeni nesil çalışanların işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin ve bu ilişkide iş doyumunu ile iş özerkliğinin rollerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın katılımcılarını Çin'de bulunan 1980 ve 1999 arasında doğmuş 391 yeni nesil çalışan oluşturmaktadır. Elde edilen bulgulara göre, insana yakışır iş ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz bir ilişki vardır ve bu ilişkide iş doyumunun aracı rolü olduğu saptanmıştır. Ayrıca iş özerkliğinin insana yakışır iş ile iş doyumunu arasındaki ilişkide olumlu yönde düzenleyici rolü olduğu ve insana yakışır iş ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkideki iş doyumunun aracı rolünü azalttığı bulunmuştur.

Wei ve diğerleri (2022) tarafından çalışma psikolojisi kuramsal modelini üniversite öğrencilerinde incelemek için bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın katılımcılarını yoksul ailelerden gelen 254 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmada öznel sosyal statü ve ötekileştirilme ile gelecekteki insana yakışır iş değişkenleri arasındaki ilişkide çalışma iradesinin ve kariyer uyumunun aracı rolü incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre öznel sosyal statü ve gelecekteki insana yakışır iş değişkenleri arasındaki ilişkide çalışma iradesinin aracı rolü vardır. Çalışma iradesi ve kariyer uyumu değişkenlerinin öznel sosyal statü ve gelecekteki insana yakışır iş arasındaki ilişkide seri aracılık rolü vardır. Ötekileştirilme gelecekteki insana yakışır işin doğrudan yordayıcısı değilken; çalışma iradesi ve kariyer uyumu gelecekteki insana yakışır işe ilişkin algıları doğrudan yordamaktadır. Ayrıca sınıf düzeyi çalışma psikolojisi kuramı modelinde anlamlı bir düzenleyici değişkendir ve model yalnızca birinci sınıf öğrencileri için anlamlıdır. Proaktif kişiliğin ise modelde düzenleyici rolü olmadığı görülmüştür.

Duffy, Kim ve diğerleri (2023) tarafından yapılan çalışmada, üniversiteye yeni başlayan 2290 öğrencinin üniversite yaşamına başlamadan önceki ekonomik kısıtlılıklarının ve ötekileştirilme deneyimlerinin düzeyi örtük profil analiziyle incelenmiştir. Analiz sonucunda düşük ekonomik kısıtlılığa ve düşük ötekileştirilmeye sahip ayrıcalıklı grup, yüksek ötekileştirilme düzeyine sahip ötekileştirilmiş grup, yüksek ekonomik kısıtlılık düzeyine sahip grup ve hem ekonomik kısıtlılık düzeyleri hem de ötekileştirilme düzeyleri yüksek olan grup olmak üzere dört farklı profil ortaya koyulmuştur. Hem ekonomik kısıtlılık düzeyleri hem de ötekileştirilme düzeyleri yüksek olan gruptaki öğrenciler ayrıcalıklı gruptaki öğrencilerle karşılaştırıldığında, bu gruptaki öğrencilerin ebeveynlerinin üniversite mezunu olmama ihtimalinin beş kat, üniversitede psikolojik danışma alma niyetinin iki buçuk kat ve



kendilerini azınlık olarak tanımlama ihtimalinin iki kat daha fazla olduğu görülmüştür. Ayrıca bu profildeki öğrencilerin mevcut finansal streslerinin anlamlı şekilde daha yüksek olduğu ve yaşam doyumlarının daha düşük olduğu anlaşılmıştır.

Kim, Autin ve Allan (2023) tarafından yürütülmüş araştırmada, çalışma psikolojisi kuramının temel varsayımlarının ABD'deki göçmen çalışanlar ile test edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın katılımcılarını 226 göçmen çalışan yetişkin oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda akültüratif stresin çalışma iradesini ve kariyer uyumunu olumsuz yönde yordadığı bulunmuştur. Ayrıca ekonomik kısıtlılıkların çalışma iradesini ve insana yakışır işi doğrudan yordadığı görülmüştür. Dolaylı etkiler açısından bakıldığında çalışma iradesinin akültüratif stres ve ekonomik kısıtlılıklar ile insana yakışır iş arasında olan ilişkilere aracılık ettiği, kariyer uyumunun ise aracılık etkisinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan çoklu grup analizi sonucunda çalışma iradesi ve kariyer uyumu değişkenleri ile insana yakışır iş arasındaki ilişkilerin beyaz katılımcılar için diğer kökenlerden olan katılımcılara kıyasla daha güçlü olduğu bulunmuştur.

Kim, Büyükgöze-Kavas ve diğerleri (2023) tarafından yapılmış araştırmanın ilk bölümünde, çalışma psikolojisi kuramı kapsamında geliştirilmiş ölçme araçları olan Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği, Yaşam Boyu Ötekileştirilme Deneyimleri Ölçeği ve İş İhtiyaçları Doyumu Ölçeği 390 çalışan Türk yetişkin ile yapılan çalışma ile Türkçeye uyarlanmıştır. Araştırmanın ikinci bölümünde ise çalışma psikolojisi kuramsal modeli çalışan Türk yetişkinlerde incelenmiştir. Bu bölümün araştırma grubunu 564 çalışan Türk yetişkin oluşturmaktadır. Elde edilen bulgulara göre ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme değişkenleri insana yakışır iş değişkeni ile negatif ilişkiye sahiptir. Kariyer uyumunun bağlamsal değişkenler ile insana yakışır iş arasındaki ilişkide aracı etkisi olduğu görülmüştür. İnsana yakışır iş değişkeninin iş ihtiyaçları doyumu, iş doyumu ve yaşam doyumu ile; iş ihtiyaçları doyumunun da iş doyumu ve yaşam doyumu ile pozitif ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş ihtiyaçları doyumunun insana yakışır iş ve iş doyumu arasındaki ilişkide aracı rolü olduğu anlaşılmıştır. Kuramın öne sürdüğü kuramsal modelle örtüşen bu bulguların yanında kuramsal modelle örtüşmeyen bulgular da elde edilmiştir. Örneğin ötekileştirilme ve çalışma iradesi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ve çalışma iradesinin bağlamsal değişkenler ile insana yakışır iş arasında aracı rolünün olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla bu araştırmada kuramın öne sürdüğü kuramsal modeldeki ilişkilerin birçoğunun çalışan Türk yetişkinler arasında doğrulandığı söylenebilir.

Kirazcı ve diğerleri (2023) tarafından yürütülen araştırmada ötekileştirilme, ekonomik kısıtlılıklar, kariyer uyumu ve istihdam edilebilme algıları arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Araştırma grubunu Türkiye'de bulunan 587 lisans öğrencisi oluşturmaktadır. Elde edilen bulgulara göre bağlamsal değişkenler olan ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar istihdam edilebilme algısının yordayıcılarıdır ve bu ilişkilerde kariyer uyumunun aracı rolü vardır.

Nourafkan ve Tanova (2023) tarafından insana yakışır işin konu alındığı nicel araştırmalar sistematik alanyazın taraması yöntemiyle incelenmiştir. Araştırmada Scopus, Science Direct ve Web of Science veri tabanlarında bulunan ve kapsamına insana yakışır işi dahil eden 48 çalışma ele alınmıştır. Araştırma sonucunda ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıkların insana yakışır işin en çok çalışılan yordayıcıları olduğu görülmüştür. İş ihtiyaçları doyumunun boyutları ile iş ve yaşam doyumunun insana yakışır işin anlamlı sonuç değişkenleri olduğu tespit edilmiştir. İnsana yakışır iş ile en çok çalışılan aracı değişkenlerin kariyer uyumu ve çalışma iradesi olduğu; en çok çalışılan düzenleyici değişkenlerin proaktif kişilik, eleştirel bilinç, sosyal destek ve cinsiyet olduğu görülmüştür. Ayrıca insana yakışır işin bireysel düzeyde ele alındığı araştırmaların çoğunun çalışma psikolojisi kuramını temel aldığı belirlenmiştir.

Song ve Lee (2023) tarafından yapılan araştırmada Güney Koreli genç yetişkinlerde bağlamsal kısıtlılıklar ve gelecekteki insana yakışır iş algısı arasındaki ilişkinin araştırılması ve bu kısıtlılıklarla baş edebilmek için gereken potansiyel başa çıkma stratejilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma grubunu Güney Kore'de bulunan 371 genç yetişkin üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırma bulgularına göre, ekonomik kısıtlılıklar ve akademik statüye bağlı ötekileştirilme deneyimleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Ayrıca hem ekonomik kısıtlılıklar hem de ötekileştirilme gelecekteki insana yakışır iş algıları ile negatif yönde ilişkilidir ve bu ilişkilerde çalışma iradesinin aracı rolü vardır. Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre ötekileştirilme ile çalışma iradesi arasındaki ilişkide ve çalışma iradesinin aracılığıyla olan ötekileştirilme ile gelecekteki insana yakışır iş algısı arasındaki ilişkide sosyal desteğin düzenleyici rolü vardır.

Su ve diğerleri (2023) yaptıkları araştırmada bağlamsal kısıtlılıklar, çalışma iradesi ve kariyer uyumunun insana yakışır iş ile ilişkilerini incelemişlerdir. Araştırma grubu genç yetişkin 974 sosyal hizmet çalışanıdır. Araştırma sonucunda çalışma iradesinin bağlamsal kısıtlılıklar ile insana yakışır iş arasındaki ilişkide aracı rolü olduğu görülmüştür. Kariyer uyumunun ise çalışma iradesi ile insana yakışır iş arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olduğu anlaşılmıştır. Bağlamsal kısıtlılıkların çalışma iradesi aracılığıyla insana yakışır iş üzerindeki aracı rolü kariyer uyumuna bağlı olarak değişmektedir, dolayısıyla daha yüksek düzeyde kariyer uyumuna sahip bireyler için bu aracılığın daha zayıf olduğu anlaşılmıştır.

Williams ve diğeri (2023) çalışma psikolojisi kuramının azınlıklara uygunluğunu anlamaya yönelik olarak ABD'de bulunan 241 siyahi çalışan ile çalışma psikolojisi kuramsal modelini test etmişlerdir. Araştırmanın sonucunda ötekileştirilmenin kariyer uyumunu, çalışma iradesini ve algılanan insana yakışır işe erişimi yordadığı; ekonomik kısıtlılıkların da çalışma iradesini ve algılanan insana yakışır işe erişimi yordadığı görülmüştür. Ayrıca çalışma iradesinin ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar ile insana yakışır iş arasındaki ilişkilerde aracı rolü olduğu tespit edilmiştir.

Yazan ve diğeri (2023) tarafından yapılan çalışmada, çalışma psikolojisi kuramsal modelinin Türk yetişkinlerde test edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma grubunu bir işe sahip 351 yetişkin oluşturmaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar arasında anlamlı düzeyde ve pozitif bir ilişki vardır. Ötekileştirilme çalışma iradesini, ekonomik kısıtlılıklar ise hem çalışma iradesini hem de insana yakışır işi anlamlı düzeyde ve negatif olarak yordamaktadır. Çalışma iradesi ise insana yakışır iş değişkenini anlamlı düzeyde ve pozitif şekilde yordamaktadır. Ayrıca ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme ile insana yakışır iş arasındaki ilişkilerde çalışma iradesinin aracı role sahip olduğu bulunmuştur.

Ezema ve Autin (2024) yaptıkları çalışmada kariyer adanmışlığı, akademik doyum ve yaşam doyumunun yordayıcılarını çalışma psikolojisi kuramı çerçevesinde incelemişlerdir. Araştırma grubunu Nijerya'da bulunan 310 üniversite öğrencisi genç yetişkin oluşturmaktadır. Araştırmanın bulgularına göre, kariyer uyumunun ve çalışma iradesinin gelecekteki insana yakışır iş algısının yordayıcıları olduğu görülmüştür. Ayrıca gelecekteki insana yakışır iş algısı yüksek olanların daha yüksek akademik ve yaşam doyumu ile kariyer adanmışlığına sahip olduğu anlaşılmıştır. Oluşturulan modelde ekonomik kısıtlamalar kariyer uyumunun yordayıcısıyken, ötekileştirilme kariyer uyumunu istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamamıştır. Bunun yanında ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme, çalışma iradesini ve gelecekteki insana yakışır iş algısını anlamlı düzeyde yordamamıştır. Araştırmanın bir başka bulgusu ise çalışma psikolojisi kuramının hipotezinden farklı olarak ekonomik kısıtlılıklar ile kariyer uyumu arasında pozitif ilişki bulunmasıdır.

Kirazcı ve Büyükgöze-Kavas (2024) tarafından yapılan çalışmada, eksik istihdam ve iş doyumu arasındaki ilişkide psikolojik ihtiyaçların aracı ve sosyal desteğin düzenleyici rolü çalışma psikolojisi kuramı temel alınarak incelenmiştir. Araştırma grubunu Türkiye'de bulunan 459 çalışan yetişkin oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda eksik istihdamın iş doyumu ile negatif ilişkili olduğu ve iş ihtiyaçları doyumunun eksik istihdam ile iş doyumu arasındaki ilişkide aracı rolü olduğu görülmüştür. Ayrıca sosyal desteğin öznel eksik istihdam

ve iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olduğu ve sosyal desteğin yüksek olduğu durumlarda bu ilişkinin anlamlı olmadığı anlaşılmıştır.

Koekemoer ve Masenge (2024) tarafından yürütülen araştırmada, çalışma psikolojisi kuramsal modelinde iş doyumunun aracı rolü incelenmiştir. Araştırma grubunu Güney Afrika'da bulunan 229 mavi yakalı işçi oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda insana yakışır işin işten ayrılma niyeti ile negatif yönde; öznel kariyer başarısı ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Ayrıca bu ilişkilerde iş doyumunun aracı rolü olduğu belirlenmiştir.

Seol ve diğerleri (2024) tarafından yapılan çalışmada, insana yakışır iş ile travmaya bağlı ruh sağlığı arasındaki ilişkide yaşamı sürdürme, sosyal katkı ve öz-belirleme ihtiyaçları doyumunun dolaylı etkileri incelenmiştir. Araştırma grubunu Güney Kore'de bulunan ekonomik açıdan dezavantajlı 206 askeri personel oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda insana yakışır işin yaşamı sürdürme, sosyal katkı ve öz-belirleme ihtiyaçlarını; yaşamı sürdürme ihtiyaçlarının travma sonrası stres bozukluğu belirtilerini; sosyal katkı ve öz-belirleme ihtiyaçlarının da travma sonrası büyümeyi yordadığı görülmüştür. Ayrıca insana yakışır iş ile travma sonrası stres bozukluğu belirtileri arasındaki ilişkide yaşamı sürdürme ihtiyaçlarının aracı rolü ve insana yakışır iş ile travma sonrası büyüme arasındaki ilişkide sosyal katkı ve öz-belirleme ihtiyaçlarının aracı rolü olduğu bulunmuştur. Bir başka deyişle, elde edilen bulgulara göre askeri personel yaptıkları işi ne kadar insana yakışır olarak algılasa ve üç temel ihtiyacının karşılandığını hissederse travma sonrası stres bozukluğu belirtileri o kadar azalmaktadır ve travma sonrası büyüme artmaktadır.

Smith ve diğerleri (2024) tarafından yürütülmüş araştırmada, insana yakışır iş ve öz-belirleme ihtiyaçları arasındaki ilişkide işyeri nezaketinin düzenleyici rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma grubunu 422 çalışan yetişkin oluşturmaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, insana yakışır iş öz-belirleme ihtiyaçlarının istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcısıdır. Ayrıca insana yakışır iş ile öz-belirleme ihtiyaçlarının ilişkisellik ve yeterlik boyutları arasındaki ilişkilerde işyeri nezaketinin düzenleyici rolü olduğu görülmüştür. İşyeri nezaketinin düşük olduğu durumda insana yakışır işin her iki ihtiyaçla da ilişkisinin daha güçlü olduğu anlaşılmıştır.

Tokar ve diğerleri (2024) tarafından yapılan araştırmada, 346 Chiari sendromuna sahip bireyde insana yakışır iş ile iş doyumunu ve genel iyi oluş arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre insana yakışır iş değişkeni yaşamı sürdürme, sosyal katkı ve öz-belirleme ihtiyaçlarını; sosyal katkı ve öz-belirleme ihtiyaçları iş doyumunu; yaşamı sürdürme ve öz-belirleme ihtiyaçları genel iyi oluşu doğrudan ve pozitif yönde yordamaktadır. İnsana yakışır iş dolaylı olarak (sosyal katkı ve öz-belirleme ihtiyaçları

aracılığıyla) pozitif yönde iş doyumunu ve dolaylı olarak (hayatta kalma ve öz-belirleme aracılığıyla) pozitif yönde genel iyi oluşu yordarken; hastalığın şiddeti ise genel iyi oluşu doğrudan ve negatif yönde yordamaktadır.

Wan ve diğerleri (2024) tarafından Çin'de bulunan 362 yoksul üniversite öğrencisiyle yapılan araştırmada, çalışma psikolojisi kuramsal modelinin yordayıcı kısmı istihdam kaygısıyla ilişkili olarak incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre ekonomik kısıtlılıklar ile çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş algısı negatif yönde ilişkilidir. Ekonomik kısıtlılıklar ile gelecekteki insana yakışır iş algısı arasındaki ilişkide çalışma iradesinin aracı rolü vardır. Gelecekteki insana yakışır iş algısı istihdam kaygısı ile negatif ilişkilidir. Ayrıca proaktif kişilik ve sosyal destek, ekonomik kısıtlılıkların çalışma iradesi üzerindeki olumsuz etkisini azaltacak şekilde düzenleyici etkiye sahiptir.

Yukarıda belirtilen çalışma psikolojisi kuramına dayalı araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde; kuramsal modele uygun şekilde merkeze insana yakışır iş değişkeninin alınarak bu değişkenin yordayıcılarının ve sonuçlarının incelendiği, bunun yanında araştırmalarda bu ilişkilerdeki aracı ve düzenleyici ilişkilere de odaklanıldığı görülmektedir. İnsana yakışır işin bağlamsal yordayıcıları olarak önerilen ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme değişkenleri ile bu değişkenlerle olan ilişkilerde aracı değişkenler olarak önerilen kariyer uyumu ve çalışma iradesinin insana yakışır işin istatistiksel olarak anlamlı yordayıcıları olması yönünden model doğrulanmaktadır. Bu bağlamsal değişkenler ile insana yakışır iş arasındaki ilişkide çalışma iradesinin aracı rolü genel olarak doğrulanırken kariyer uyumunun aracı rolüne dair farklı sonuçlar olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkilerdeki düzenleyici değişkenler incelendiğinde ise sosyal destek, eleştirel bilinç ve ekonomik koşulların rolü doğrulanırken proaktif kişiliğin düzenleyici rolüne dair farklı sonuçlar olduğu saptanmıştır. İnsana yakışır işin sonuçları açısından bakıldığında, iş doyumunu ihtiyaçlarının, çalışmaktan duyulan memnuniyetin ve iyi oluşun insana yakışır işin istatistiksel açıdan anlamlı sonuçları olduğu görülmektedir. Ayrıca insana yakışır iş ile çalışmaktan duyulan memnuniyet ve iyi oluş arasındaki ilişkide iş doyumunu ihtiyaçlarının aracı rolü olduğu anlaşılmıştır. Kuram ağırlıklı olarak ABD'de çalışılırken Güney Kore, Çin, Güney Afrika ve Türkiye gibi farklı ülkelerde de incelenmiştir. Araştırmaların katılımcılarını genel olarak ekonomik durum, cinsel yönelim ve sağlık durumu açısından dezavantajlı gruplar oluşturmaktadır. Ayrıca, bu kurama dayalı araştırmaların betimsel-ilişkisel ve nitel yönelimli oldukları; modeli deneysel olarak test eden bir araştırmanın ise bulunmadığı görülmektedir.

### 3. YÖNTEM

Bu bölümde sırasıyla araştırma deseni, araştırma grubu, katılımcıların belirlenmesi ve deneysel grupların oluşturulması, veri toplama araçları, grup psikoeğitim programının geliştirilmesi ve uygulanması, verilerin toplanması, verilerin analizi başlıkları altındaki açıklamalara yer verilmiştir.

#### 3.1. Araştırma Deseni

Bu araştırma, çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitiminin üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu, çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş algısı üzerindeki etkisini incelemek üzere tasarlanmış yarı deneysel bir araştırmadır. Yarı deneysel araştırmalar bir veya daha fazla bağımsız değişkenin manipülasyonunu içerirken katılımcıların seçkisiz atanmadığı araştırmalar olarak kabul edilmektedir (Heppner ve diğ., 2008). Bu araştırmada gruplara ilk atama seçkisiz yapılmakla birlikte işlem öncesinde seçkisizliğe bütünüyle uyulamayarak ders programları ve grup saati çakışan bazı katılımcıların gruplarında eşleştirilerek değişiklik yapılması nedeniyle araştırmanın yaklaşımı yarı deneyseldir. Araştırmada ön test-son test-izleme testi, plasebo ve kontrol gruplu 3x4'lük karışık (split-plot) deneysel desen kullanılmıştır. Bu desendeki birinci faktör bağımsız deney gruplarını (deney, plasebo ve kontrol), ikinci faktör ise bağımlı değişkene ilişkin tekrarlı ölçümleri (ön test, son test, birinci izleme testi ve ikinci izleme testi) göstermektedir. Araştırmanın bağımsız değişkeni çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programıdır. Araştırmanın bağımlı değişkenleri ise üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu, çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş algılarıdır. Deneysel çalışmanın uygulanış düzeni Tablo 3.1. ile görselleştirilmiştir.

Tablo 3.1. *Deneysel Çalışmanın Uygulanış Düzeni*

	Ön Test	İşlem	Son Test	Birinci İzleme Testi	İkinci İzleme Testi
Deney	+	+ (Çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programı)	+	+	+
Plasebo	+	+ (Güncel kariyer yaşamıyla ilgili bilgi verme ağırlıklı grup çalışması)	+	+	+
Kontrol	+	İşlem yok	+	+	+

Deney grubuna sekiz oturumluk çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programı uygulanmıştır. Plasebo grubunda sekiz oturumluk güncel kariyer yaşamıyla ilgili

bilgi verme ağırlıklı grup çalışması yürütülmüştür. Kontrol grubunda ise herhangi bir deneysel işlem yapılmamıştır. Tüm gruplarda son testlerden bir ay sonra birinci izleme testi, üç ay sonra ikinci izleme testi uygulanmıştır.

Elde edilen nicel verilere ek olarak çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programının etkililiğini daha detaylı değerlendirebilmek için deney grubu katılımcılarının psikoeğitime yönelik görüşleri ve tüm bu süreci nasıl değerlendirdikleri nitel verilerle de incelenmiştir. Dolayısıyla çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitiminin üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu, çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş algısı üzerindeki etkisi elde edilen verilerle çok boyutlu bir şekilde ortaya koyulmuştur.

### 3.2. Araştırma Grubu

Bu araştırma deney gruplarında 27, plasebo gruplarında 27 ve kontrol gruplarında 27 olmak üzere toplam 81 üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Deney, plasebo ve kontrol gruplarında yer alan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 3.2.'de sunulmuştur.

Tablo 3.2. *Deneysel Gruplarda Yer Alan Katılımcıların Demografik Özellikleri*

Grup		Deney Grubu		Plasebo Grubu		Kontrol Grubu	
		<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%
Cinsiyet	Kadın	23	85.2	24	88.9	18	66.7
	Erkek	4	14.8	3	11.1	9	33.3
Yaş	19 yaş	1	3.7	1	3.7	1	3.7
	20 yaş	4	14.8	5	18.5	8	29.6
	21 yaş	7	25.9	8	29.6	4	14.8
	22 yaş	10	37	6	22.2	6	22.2
	23 yaş	3	11.1	3	11.1	6	22.2
	24 yaş	2	7.4	1	3.7	1	3.7
	25 yaş	0	0	2	7.4	1	3.7
26 yaş	0	0	1	3.7	0	0	

(Devamı arkadadır)

Tablo 3.2. (Devamı)

	Grup	Deney Grubu		Plasebo Grubu		Kontrol Grubu	
		<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%
Sınıf Düzeyi	2	7	25.9	10	37	7	25.8
	3	9	33.3	4	14.8	9	33.3
	4	11	40.7	13	48.1	11	40.7
Fakülte	Eğitim	2	7.4	4	14.8	3	11.1
	Fizyoterapi ve Rehabilitasyon	0	0	1	3.7	0	0
	İktisadi ve İdari Bilimler	10	37	7	25.9	9	33.3
	İletişim	1	3.7	3	11.1	1	3.7
	İnsan ve Toplum Bilimleri	6	22.2	7	25.9	5	18.5
	Mimarlık ve Tasarım	1	3.7	1	3.7	0	0
	Mühendislik	2	7.4	3	11.1	6	22.2
	Teknoloji	5	18.5	0	0	2	7.4
	Turizm	0	0	1	3.7	1	3.7
	Toplam		27	100	27	100	27

Tablo 3.2.'de görüldüğü gibi deney grubunda yer alan 27 üniversite öğrencisinin 23'ü kadın (%85.2), dördü (%14.8) erkektir. Plasebo grubunda yer alan 27 üniversite öğrencisinin 24'ü kadın (%88.9), üçü (%11.1) erkektir. Kontrol grubunda yer alan 27 üniversite öğrencisinin 18'i kadın (%66.7), dokuzu (%33.3) erkektir.

Deney grubunda yer alan öğrencilerin yaşları 19 ve 24 yaş aralığındadır ( $\bar{X} = 21.59$ ,  $SS = 1.22$ ). Plasebo grubunda yer alan öğrencilerin yaşları 19 ve 26 yaş aralığındadır ( $\bar{X} = 21.78$ ,  $SS = 1.72$ ). Kontrol grubunda yer alan öğrencilerin yaşları 19 ve 25 yaş aralığındadır ( $\bar{X} = 21.56$ ,  $SS = 1.50$ ).

Deney grubunda yer alan öğrencilerin yedisi ikinci sınıf (%25.9), dokuzu üçüncü sınıf (%33.3) ve 11'i dördüncü sınıftır (%40.7). Plasebo grubunda yer alan öğrencilerin 10'u ikinci sınıf (%37), dördü üçüncü sınıf (%14.8) ve 13'ü dördüncü sınıftır (%48.1). Kontrol grubunda yer alan öğrencilerin yedisi ikinci sınıf (%25.8), dokuzu üçüncü sınıf (%33.3) ve 11'i dördüncü sınıftır (%40.7).



Araştırma gruplarında yer alan katılımcılar Pamukkale Üniversitesi'nin dokuz ayrı fakültesinde eğitimlerine devam etmektedirler. Deney grubunda yer alan öğrencilerin 2'si Eğitim (%7.4), 10'u İktisadi ve İdari Bilimler (%37), biri İletişim (%3.7), altısı İnsan ve Toplum Bilimleri (%22.2), biri Mimarlık ve Tasarım (%3.7), ikisi Mühendislik (%7.4) ve beşi Teknoloji (%18.5) Fakültesi öğrencisidir. Plasebo grubunda yer alan öğrencilerin dördü Eğitim (%14.8), biri Fizyoterapi ve Rehabilitasyon (%3.7), yedisi İktisadi ve İdari Bilimler (%25.9), üçü İletişim (%11.1), yedisi İnsan ve Toplum Bilimleri (%25.9), biri Mimarlık ve Tasarım (%3.7), üçü Mühendislik (%11.1) ve biri Turizm (%3.7) Fakültesi öğrencisidir. Kontrol grubunda yer alan öğrencilerin üçü Eğitim (%11.1), dokuzu İktisadi ve İdari Bilimler (%33.3), biri İletişim (%3.7), beşi İnsan ve Toplum Bilimleri (%18.5), altısı Mühendislik (%22.2), ikisi Teknoloji (%7.4) ve biri Turizm (%3.7) Fakültesi öğrencisidir.

Çivitci (2023) tarafından psikoeğitim oturumlarında birinci sınıf öğrencilerinin üniversiteye uyum sağlama konusunda yaşayabilecekleri güçlüklerin diğer sınıf düzeylerinden olan grup üyeleriyle ortak bir gündemde buluşmalarını zorlaştırabileceği belirtilmiştir. Bu nedenle araştırma grubuna birinci sınıf öğrencileri dahil edilmemiştir. Grup psikoeğitim programına katılacak öğrencilerin belirlenmesinde; çalışmanın yazılı ve sözlü şekilde duyurulması, test ve test dışı tekniklerden faydalanılması, yapılan ön görüşmeler, sözlü ve yazılı bilgilendirilmiş onam, grup üyesi olabilme ölçütlerine uygunluk gibi potansiyel katılımcılara yönelik değerlendirme işlemleri (Çivitci, 2023) yapılmıştır. Bu işlemler ayrıntılı şekilde aşağıda açıklanmıştır.

### **3.3. Katılımcıların Belirlenmesi ve Deneysel Grupların Oluşturulması**

2023-2024 öğretim yılı güz döneminde potansiyel katılımcılara ulaşabilmek için tüm öğrencilerle grup çalışması hakkında bilgileri içeren duyuruların paylaşılmasına yönelik kapsamlı bir çalışma yürütülmüştür. Oluşturulan afiş ve duyurular üniversiteye ait resmi internet sayfalarından ve sosyal medya hesaplarından duyuru olarak paylaşılmıştır. Ayrıca duyurular üniversitedeki tüm lisans öğrencilerine üniversitenin resmi adresi üzerinden e-posta ile gönderilmiştir. Duyuruların kariyer merkezine ait resmi internet sayfalarından ve sosyal medya hesaplarından da iletilmesi sağlanmıştır. Ek olarak duyuru afişleri fakülte binaları, yemekhane, kantin gibi üniversitenin tüm birimlerine fiziki olarak asılmıştır ve öğrenci topluluk gruplarının iletişim ağlarında paylaşılmıştır. Kişisel olarak iletişim kurulan farklı fakültelerden öğretim elemanları da yapılacak çalışmayı derslerinde sözel olarak duyurmuşlardır. İki hafta süren duyuru aşamasının sonunda çalışmaya katılmak için toplam 401 öğrenci başvuru yapmıştır. Eksik veri, tekrarlayan başvuru, araştırma katılım ölçütünü

sağlamama gibi nedenlerden dolayı 22 başvuru geçersiz sayılmıştır. Kalan 379 başvuru ile katılımcı seçimine ilişkin analizler gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya katılmak için başvuran öğrenciler başvuru formunda Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu, Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formu, Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği'ni doldurmuşlardır. Dolayısıyla Heppner ve diğerlerinin (2008) vurguladığı şekilde başvuran katılımcıları tanımlama ve katılımcı seçme konusunda ön test puanlarından faydalanılmıştır. Ayrıca katılımcıların ekonomik kısıtlılıkları hem objektif ölçüm kapsamında hanede kişi başına düşen gelir miktarıyla hem de subjektif ölçüm kapsamında Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği ile değerlendirilmiştir. Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği yaşam boyu hissedilen ekonomik kısıtlılıkları ölçerken hanede kişi başına düşen gelir miktarı güncel finansal durumu ölçmektedir. Ma ve diğerleri (2021) ekonomik kısıtlılıkların değerlendirilmesinde yaşanan ölçüm sorunlarının kuramsal hipotezler ve ampirik bulgular arasında tutarsızlık yarattığını belirtmişlerdir. Bu nedenle araştırmada katılımcıların ekonomik açıdan dezavantajlı olma durumları çok boyutlu olarak hem objektif ölçümle güncel ekonomik durum bakımından hem de subjektif ölçümle yaşam boyu hissedilen ekonomik kısıtlılıklar yönünden değerlendirilmiştir.

Çalışma psikolojisi kuramının dezavantajlı bireylerin kariyer süreçlerine olan yöneliminden dolayı (Duffy ve diğ., 2016) araştırma grubuna, çalışmaya katılmak için başvuran öğrenciler arasından ekonomik açıdan en dezavantajlı olanlar alınmıştır. Başvuran öğrencilerin ekonomik durumlarına ilişkin objektif (hanede kişi başına düşen gelir miktarı) ve subjektif ölçümler (Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği'nden alınan puanlar) z puanlarına dönüştürülüp her ikisinin ortalaması alınarak ekonomik durum indeksi oluşturulmuştur. Bu indeksten alınan puana göre başvuru yapan katılımcılar medyandan bölme (median-split) yöntemiyle 0.0124 medyan puanından ikiye bölünerek ekonomik durumlarına göre düşük ve yüksek olarak gruplanmıştır. Yapılan başvurular içinde ekonomik durumu diğer gruba kıyasla düşük olan 192 öğrenci kariyer uyumu, çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş algısı ölçeklerinin z puanlarının ortalamasından oluşturulan indekse göre tekrar düşükten yükseğe doğru sıralanmıştır. Ekonomik durumu düşük düzeyde olan öğrencilerin arasından belirtilen kariyer becerileri açısından da en düşük düzeyde olan ilk 90 öğrenci deneysel çalışmanın katılımcıları olarak belirlenmiştir. Böylece bir psiko eğitim grubunda olması beklenen şekilde sınıf düzeyleri, yaşadıkları güçlükler ve gereksinimler açısından katılımcıların homojenliği (Çivitci, 2023) sağlanmıştır. Nitekim grubun homojenliği yönünde izlenen bu adımlar Heppner ve diğerlerinin (2008) katılımcıların heterojenlik gösterdiği durumların hata varyansını artırarak istatistiksel sonuç geçerliliğine yönelik tehdit oluşturmasından dolayı

homojen örneklemlerin daha fazla tercih edilmesi gerektiğine dair önerisine de uygundur. Araştırma grubu belirlenirken araştırmanın amacı doğrultusunda belirli niteliklere sahip bir grup seçildiği için amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Fraenkel ve diğ., 2012).

Her bir grupta kaç üye olacağına belirlenmesinde göz önünde bulundurulması gereken çeşitli etmenler vardır. Psikoeğitim gruplarında üyelerin beceriler kazanması hedeflendiği için oturum etkinliklerine aktif katılımları gerekmektedir. Bu katılım oturum süresiyle sınırlı olacağı için gruptaki üye sayısı tüm üyelerin çalışmalardan yararlanmasına ve etkinliklere katılımına fırsat yaratacak şekilde belirlenmelidir (Çivitci, 2023). Buna göre Çivitci (2023) tarafından üniversite öğrencilerine uygulanacak psikoeğitim programlarında grup büyüklüğü 12 katılımcı olarak önerilmiştir. Bell ve diğerleri (2013) gerçekleştirilen deneysel araştırmalarda yaklaşık %20'lik denek kaybı olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca Çivitci de (2023) bazı üyelerin uygulama devam ederken farklı sebeplerle grubu bırakabileceği olasılığının göz önünde bulundurularak belirlenenden bir-iki fazla üye sayısı ile oturumlara başlanabileceğini ifade etmiştir. Bu nedenle bu araştırmada olası katılımcı kayıpları da göz önünde bulundurularak her bir grubun 15 kişi ile başlamasına karar verilmiştir. Öte yandan istatistiksel sonuç geçerliliğiyle ilgili olarak olası tehditlerden biri düşük istatistiksel güçtür ve düşük güç genellikle araştırma için gerekli katılımcı sayısından çok daha az katılımcının kullanımından elde edilen sonuçlarla ortaya çıkmaktadır (Heppner ve diğ., 2008). Bu duruma önlem olarak araştırmada bir psikoeğitim grubuna alınabilecek kişi sayısı 15 iken aynı deneysel prosedürün sürdürüldüğü iki deney grubu ve iki plasebo grubu oluşturularak her bir gruptaki katılımcı sayısı 30'a çıkartılmıştır. Böylece kullanılan istatistiksel testlerin gücünün artırılması amaçlanmıştır. Ayrıca deney grubunun dışında kontrol grubunun olması katılımcıların deneysel işlem süresince meydana gelen yaşantılarını kontrol ederek iç geçerliliği arttırmanın temel yollarından birisidir (Heppner ve diğ., 2008). Plasebo grubunun olması ise katılımcıların deneysel duruma yönelik olarak deneysel işlemin içeriğinden bağımsız şekilde olumlu yöndeki tepkiselliklerini kontrol ederek araştırmanın yapı geçerliğini arttırmaktadır. Bir başka deyişle katılımcıların böylesi bir çalışmaya katılırken etkili olacağına yönelik beklentileri katılımcıları müdahalenin gerçek içeriğinden bağımsız şekilde olumlu yönde etkileyebilmektedir yani plasebo etkisine neden olmaktadır (Heppner ve diğ., 2008). Bu nedenle deney grubundaki iyileşmenin plasebo etkisinden kaynaklanma olasılığını kontrol etmek için kontrol grubuna ek olarak plasebo grubunun da kullanılması önerilmektedir (Boot ve diğ., 2013). Benzer şekilde Heppner ve diğerleri (2008) kontrol grubuna ek olarak plasebo grubunun da araştırma kapsamına dahil edilmesinin plasebo etkisini kontrol edeceği ve araştırma desenini güçlendirdiğini belirtmişlerdir. Sonuç olarak bu çalışmada belirlenen 90

katılımcı 15'er kişi olarak iki deney, iki plasebo ve iki kontrol grubuna kura yöntemi ile seçkisiz şekilde atanmıştır.

Grupları karşılaştırılabilir yapma amacıyla kullanılacak en etkili yol katılımcıların gruplara seçkisiz atanmasıdır (Heppner ve diğ., 2008). Seçkisiz atama işleminde ilk olarak iki deney, iki plasebo ve iki kontrol grubunu temsil etmesi amacıyla altı grup oluşturulmuştur ve numaralandırılmıştır. Bu aşamada numaralandırılan grupların deney, plasebo veya kontrol grubu olup olmadığı tanımlanmamıştır. Katılımcılar sırasıyla bu gruplara kura ile atanmıştır. Fakat üniversite öğrencileriyle çalışmanın doğası gereği ders programları ve atandığı grubun saati çakışan katılımcıların gruplarında değişiklik yapılmıştır. Dolayısıyla bu aşamada seçkisizliğe bütünüyle uyulamamıştır. Nitekim Heppner ve diğerleri (2008) alan çalışmalarında gruplara seçkisiz atamayı sağlamanın oldukça zor olduğunu belirtmişlerdir. Bir sonraki aşamada grupların deney, plasebo veya kontrol gruplarından hangisi olacağını belirlenmesi için de kura çekilmiştir ve gruplar bu şekilde tanımlanmıştır. Böylece katılımcıların tüm gruplara atanma olasılığı aynı tutulmaya çalışılmıştır. Katılımcıların iki aşamalı şekilde kura çekilerek gruplara seçkisiz atanmasıyla iç geçerliğin artırılması amaçlanmıştır.

Gruplara atama işlemi gerçekleştirildikten sonra katılımcılarla küçük gruplar halinde ön görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Ön görüşmelerde katılımcılara grubun amacı ve işleyişiyle ilgili bilgilendirme yapılmıştır. Bu görüşmelerde katılımcıların hem sözlü hem de yazılı bir form üzerinden bilgilendirilmiş onamları da (Ek 1) alınmıştır. Ön görüşmeler sayesinde hem grup lideri katılımcıları yakından gözlemleyerek grup çalışması için uygun olup olmadıklarını belirlemiştir hem de katılımcılar grup çalışması hakkında daha detaylı bilgi sahibi olarak grubun kendilerine uygunluğunu değerlendirmişlerdir. Yapılan ön görüşmelerin yapılandırılmış içeriğinin özeti Tablo 3.3.'te yer almaktadır. Ön görüşmelerin ardından grup üyelerinin kesinleşmesiyle yapılan analizlerde grupların her birinin üç bağımlı değişken açısından normal dağıldığı ve bu değişkenlere göre grupların işlem öncesindeki puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark bulunmadığı dolayısıyla grupların denk olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 4.9.).

### **3.4. Veri Toplama Araçları**

#### **3.4.1. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği - Kısa Form**

Ölçek Maggiori ve diğerleri (2017) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Işık ve diğerleri (2018) tarafından yapılmıştır. Kaygı, kontrol, merak ve güven

olmak üzere dört alt boyutu bulunan ölçek 12 maddeden oluşmaktadır ve beşli Likert ölçeğinde (1 = Güçlü değil, 5 = Çok güçlü) derecelendirilmektedir. Yapılan uyarlama çalışmasında lisans öğrencilerinin olduğu çalışma grubuna uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda modelin iyi uyum verdiği ortaya konmuştur ( $\chi^2 / Sd = 2.13$ , GFI = .950, CFI = .966, TLI = .955, RMSEA = .059). Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları; kaygı için .79, kontrol için .77, merak için .76, güven için .79 ve ölçeğin toplam puanı için .90 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca ölçeğin test tekrar test güvenirlik katsayıları; kaygı için .66, kontrol için .62, merak için .68, güven için .64 ve ölçeğin toplam puanı için .82 olarak bulunmuştur (Işık ve diğ., 2018). Bu çalışmada çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programının etkililiğini değerlendirmek için ölçeğin toplam puanı kullanılmıştır. Ölçeğin toplam puanı için bu araştırma kapsamında hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .88'dir. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği - Kısa Formuna ait bazı örnek maddeler Ek 4'te sunulmuştur.

### 3.4.2. Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formu

Ölçek Duffy, Diemer ve Jadidian (2012) tarafından geliştirilmiştir ve Türkçeye Büyükgöze-Kavas ve diğerleri (2015) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin irade ve engeller olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Her bir madde 1'den (hiç katılmıyorum) 7'ye (tamamen katılıyorum) kadar değişen yedili Likert ölçeğinde derecelendirilmektedir. Yapılan uyarlama çalışmasında lisans öğrencilerinin olduğu çalışma grubuna uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda modelin iyi uyum verdiği ortaya konmuştur [ $\chi^2 (2.70, N = 492) = 278.374$ , RMSEA = .059, 90% CI = (.051 .067), CFI = .96]. Ölçeğe ait Cronbach alfa iç tutarlılık güvenirlik katsayısı toplam puan için .89 olarak bulunurken; irade alt boyutu için .78 ve engeller alt boyutu için .93 olarak hesaplanmıştır (Büyükgöze-Kavas ve diğ., 2015). Bu çalışmada çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programının etkililiğini değerlendirmek için ölçeğin toplam puanı kullanılmıştır. Ölçeğin toplam puanı için bu araştırma kapsamında hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .85'tir. Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formuna ait bazı örnek maddeler Ek 5'te verilmiştir.

### 3.4.3. Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği

Duffy ve diğerleri (2017) tarafından yetişkinler için geliştirilen İnsana Yakışır İş Ölçeği Kim ve diğerleri (2019) tarafından genç yetişkinlerde kullanılması için uyarlanmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması ise Keser ve Büyükgöze-Kavas (2022) tarafından yapılmıştır.

Ölçekte İnsana Yakınsır İş Ölçeği'nin beş alt boyutluk ve yedili derecelendirme sistemine (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 7 = Kesinlikle katılıyorum) göre puanlanan toplam 15 maddelik yapısı korunmuştur. Beş faktörlü yapı üniversite öğrencilerinin yer aldığı çalışma grubuna uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyarlanan Türkçe formda da doğrulanmıştır ( $\chi^2 / Sd = 2.706$ , CFI = .95, TLI = .94, RMSEA = .06, SRMR = .05). Ölçeğe ait Cronbach alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı toplam puan için .86 olarak bulunurken; alt boyutlar için değerlerin .82 ve .87 arasında değiştiği gözlenmiştir (Keser ve Büyükgöze-Kavas, 2022). Bu araştırmada çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programının etkililiğini değerlendirmek için ölçeğin toplam puanı kullanılmıştır. Ölçeğin toplam puanı için bu araştırma kapsamında hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .84'tür. Gelecekteki İnsana Yakınsır İş Ölçeğine ait bazı örnek maddeler Ek 6'da sunulmuştur.

#### 3.4.4. Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği

Ölçek Duffy, Gensmer ve diğerleri (2019) tarafından geliştirilmiştir ve Türkçeye Kim, Büyükgöze-Kavas ve diğerleri (2023) tarafından uyarlanmıştır. Beş maddeden ve tek faktörden oluşan ölçeğin her bir maddesi 1'den (hiç katılmıyorum) 7'ye (tamamen katılıyorum) kadar değişen yedili Likert ölçeğinde derecelendirilmektedir. Yetişkinlerin olduğu çalışma grubuna uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda modelin iyi uyum verdiği ortaya konmuştur [ $\chi^2 (5) = 20.198$ ,  $p < .001$ , CFI = .97, TLI = .94, RMSEA = .06, 90% CI (.05, .07), SRMR = .02]. Ölçeğe ait Cronbach alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı .97 olarak bulunmuştur (Kim, Büyükgöze-Kavas ve diğ., 2023). Bu araştırma kapsamında katılımcıların ekonomik açıdan dezavantajlı olma durumları belirlenirken Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeğinden aldıkları puan ile ekonomik durumlarının subjektif değerlendirilmesi yapılmıştır. Ölçeğin toplam puanı için bu araştırma kapsamında hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .92'dir. Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeğine ait bazı örnek maddeler Ek 7'de verilmiştir.

#### 3.4.5. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından katılımcıların cinsiyeti, bölümü, sınıf düzeyi, yaşı, hanehalkında kişi başına düşen gelirleri hakkında bilgiler toplamak için Kişisel Bilgi Formu geliştirilmiştir. Kişisel Bilgi Formu Ek 10'da yer almaktadır.

Araştırmada ekonomik duruma ilişkin objektif ölçüm olan hanehalkında kişi başına düşen gelirin hesaplanması amacıyla kişisel bilgi formu ile hanehalkında yer alan bireylerin sayısı, yaşları ve gelirlerine ilişkin bilgiler elde edilmiştir. Daha sonra bu bilgilerden

yararlanarak hanehalkında kişi başına düşen gelir OECD eşdeğerlik ölçeği formülü ile hane gelirlerinin bireysel gelirlere dönüştürülmesi yoluyla hesaplanmıştır. Hanehalkında kişi başına düşen gelir, toplam hane gelirinin hanede yer alan tüm bireylerin sayısına bölünmesiyle de hesaplanabilmektedir fakat hesaplamada böyle bir yol izlemek çocukların yetişkinlere kıyasla daha az tüketmesindeki farklılığı göz ardı etmesinden dolayı yanıltıcı sonuçlar verebilmektedir. OECD eşdeğerlik ölçeği formülü ise bu hesaplamadan farklı olarak yetişkin ve çocuklar arasındaki bu farklılığı dikkate almaktadır. OECD eşdeğerlik ölçeği formülüne göre hanehalkında kişi başına düşen gelir; hane reisi olarak tanımlanan birey için “1”, 14 yaş ve üzeri yetişkinler için “0,5” ve 14 yaşın altındaki çocuklar için “0,3” katsayısı ile çarpılarak hesaplanmaktadır (Izquierdo Llanes ve Salcedo Galiano, 2023). Avrupa Birliği'nde yoksulluğu ve hanehalkında kişi başına düşen geliri hesaplamada bir standart haline gelmiş olan OECD eşdeğerlik ölçeği formülü (Izquierdo Llanes ve Salcedo Galiano, 2023), Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) yürüttüğü gelir ve yaşam koşulları araştırmalarında da hanehalkında kişi başına düşen gelirin hesaplanmasında kullanılmaktadır (TÜİK, 2024). Tüm bu nedenlerden dolayı bu araştırmada hanehalkında kişi başına düşen gelir OECD eşdeğerlik ölçeği formülü ile hesaplanmıştır.

#### **3.4.6. Oturumun İyileştirilmesine Yönelik Geribildirim Formu**

Pilot uygulamada kullanılmak üzere, katılımcıların oturumlara ilişkin görüşlerini ve önerilerini alma amacıyla araştırmacı tarafından Oturumun İyileştirilmesine Yönelik Geribildirim Formu geliştirilmiştir ve iki alan uzmanından geliştirilen formla ilgili uzman görüşü alınarak yeniden düzenlenmiştir (Bkz. Ek 11).

#### **3.4.7. Süreç Değerlendirme Formu**

Araştırmanın sonunda uygulanan bu formda katılımcıların tüm programa ilişkin görüşlerinin ve kazanımlarının neler olduğuna, beklentilerine ulaşıp ulaşmadıklarına dair sorulara yer verilmiştir. Ayrıca çeşitli sorularda katılımcıların bu program aracılığıyla kariyer uyumu, çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş algısı değişkenleri açısından kazanımları hakkında daha detaylı bilgi edinmek amaçlanmıştır. Formdaki sorular araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Ardından iki alan uzmanından formla ilgili uzman görüşü alınmıştır ve form uzman görüşlerine göre yeniden düzenlendikten sonra uygulanmıştır. Bu form Ek 12'de yer almaktadır.

### 3.5. Grup Psikoeğitim Programının Geliştirilmesi ve Uygulanması

Çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programı, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu ve çalışma iradesi becerilerini artırarak gelecekteki insana yakışır iş algılarını olumlu yönde değiştirmeyi hedefleyen bir programdır. Katılımcılar ikinci, üçüncü ve dördüncü sınıf lisans öğrencileri arasından grup çalışmasına katılmak için başvuran adayların içinde ekonomik bakımdan ve belirtilen kariyer becerileri açısından en dezavantajlı olanlardır. Dolayısıyla katılımcılar sınıf düzeyi, yaşadıkları güçlükler ve gereksinimler açısından homojenlik göstermektedir. Psikoeğitim uygulamalarının bir programa dayalı şekilde gerçekleştirilmesi gruba yeni üye alınmamasını gerektirmektedir (Çivitci, 2023). Dolayısıyla tüm grup uygulamaları oturumlar başladıktan sonra gruplara yeni üye alınmaması biçiminde kapalı olarak gerçekleştirilmiştir. Tüm gruplar üyelerin gruba etkin katılımını kolaylaştırması amacıyla ve oturumlar başladıktan sonraki olası katılımcı kayıpları da göz önünde bulundurularak 15 kişi ile başlamıştır. Çalışmada 15'er üyeden oluşan iki deney grubu, 15'er üyeden oluşan iki plasebo grubu ve 30 üyeden oluşan kontrol grubu vardır. Dolayısıyla her üç deneysel grupta 30 kişi ile uygulamaya başlanmıştır. Oturum sayısı üniversitedeki bir öğretim döneminin zaman sınırlılığı göz önünde bulundurularak sekiz oturum olarak belirlenmiştir. Çivitci (2023) her bir oturumun süresinin ve aralıklarının belirli bir standartta olmasının katılımcıların grup çalışmasına ayıracakları zamanı daha kurallı şekilde yaşamlarına dahil edebileceğini belirtmiştir. Bu doğrultuda her bir oturumun süresi mümkün olduğu kadar eşdeğer tutularak 75-90 dakika olarak belirlenmiştir. Oturum aralıkları ise haftada bir oturum olacak şekilde gerçekleştirilmiştir. Grup psikoeğitim programının geliştirilme ve uygulanma sürecine ilişkin diğer bilgiler aşağıda yer almaktadır.

#### 3.5.1. Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Grup Psikoeğitim Programının Geliştirilmesi

Çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programının geliştirilmesinde Çivitci'nin (2023) grup psikoeğitim programı yapılandırırken uygulanması için önerdiği süreç takip edilmiştir. Psikoeğitim programlarının amaçları; genel amaç, program amaçları ve oturum amaçları olarak üç kategoride ele alınmaktadır (Çivitci, 2023). Genel amacı "*üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu ve çalışma iradesi becerilerini artırarak gelecekteki insana yakışır iş algılarını olumlu yönde değiştirmek*" olan grup psikoeğitim programı geliştirme sürecinin sonraki adımında program amaçları ile oturumların amaçlarının belirlenmesi gelmektedir. Bu amaçların kuramsal bir bakış açısını içermesi gerekmektedir ve bu amaçlar bir bütün olarak programın odağını ortaya koyarak programın özeti niteliği



taşımaktadır (Çivitci, 2023). Bu grup psikoeğitim programının kuramsal temeli ikinci bölümde detaylı şekilde yer verilen çalışma psikolojisi kuramına dayanmaktadır. Dolayısıyla grup psikoeğitiminin program amaçları ve oturum amaçları bu kurama ve kuramdaki insana yakışır işi etkileyen psikolojik değişkenler olan kariyer uyumu ve çalışma iradesi kavramlarına ilişkin alanyazın esas alınarak oluşturulmuştur. Her bir oturumun amaçları, programın amaçları ile bağlantı kurularak bir tutarlılık içerisinde hazırlanmıştır ve sistematik bir akış ile sıralanmıştır. Belirlenen program amaçlarını ve oturum amaçlarını katılımcılara kazandırmayı hedefleyen grup psikoeğitim programının içeriği de çalışma psikolojisi kuramı ile kariyer uyumu ve çalışma iradesi kavramlarına ilişkin alanyazın temel alınarak hazırlanmıştır. İçeriğin yapılandırılmasında öğretici, yaşantısal ve süreç unsurlarına dengeli şekilde yer verilmiştir. Her bir oturumun içeriği amaçlar doğrultusunda sistematik şekilde yapılandırılmıştır. Programın içeriğindeki tüm işlemler açık ve detaylı şekilde yazılmıştır. İçerikte amaçların kazandırılmasına yönelik etkinliklere yer verilerek grup psikoeğitim programının algı ve davranış değişikliği kazandıran yönü güçlendirilmiştir. Tüm işlemler ve etkinlikler için zaman planlaması yapılmıştır. Katılımcıların oturumlardan öğrendiklerini kişiselleştirmeleri ve grup dışında da uygulayabilmeleri amacıyla tartışma sorularına yer verilmiştir. Ayrıca içerik oluşturulurken oturumların grup psikoeğitiminin hangi evresine denk geldiği de göz önünde bulundurulmuştur. Programın içeriği grup psikoeğitiminin çalışma evresinde yoğunlaştırılmıştır. Benzer şekilde her bir oturumun yapılandırılmasında da oturumun giriş, işlem ve kapanış aşamalarına dikkat edilmiştir. Grup psikoeğitiminde öğretici bilgiler verilmesi, örnek olay, rol oynama, modelden öğrenme, davranış provası, ev ödevi ve geribildirim tekniklerinden yararlanılmıştır.

Çivitci (2023) taslak programın uygunluğu konusunda uzman görüşü alınmasının psikoeğitim programının geliştirilmesi sürecindeki uzmanlık vurgusunu arttıracaklarını belirtmiştir. Bu araştırmada da grup psikoeğitim programının taslağının hazırlanmasının ardından, ülkemizde ve yurt dışında kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çalışan yedi öğretim üyesinden hazırlanan programla ilgili uzman görüşü alınmıştır. Uzman görüşleri doğrultusunda grup psikoeğitim programı tekrar düzenlenmiştir. Bu aşamanın sonunda her biri 75-90 dakika arasında süren toplam sekiz oturumdan oluşan çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programı pilot uygulamaya hazır hale gelmiştir. Eş zamanlı olarak plasebo grubunun güncel kariyer yaşamıyla ilgili bilgi verme ağırlıklı içeriği de hazırlanmıştır. Plasebo gruplarına ait oturumların içeriklerinin özeti Ek 13'te yer almaktadır.

Bu çalışma kapsamında geliştirilen ve pilot uygulama sonrasında gözden geçirilerek son hali verilen grup psikoeğitim programının içerik özeti Tablo 3.3.'te yer almaktadır.

Tablo 3.3. Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Grup Psikoeğitim Programının İçerik Özeti

<b>ÖN GÖRÜŞME</b>
<p><b>Oturum Amaçları:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uygulanacak grup çalışmasının amacını ve işleyişini bilme</li> <li>• Grup kuralları hakkında bilgi edinme</li> <li>• Grup çalışmasına katılmaya istekli olma</li> </ul>
<p><b>İçerik Özeti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grup çalışmasının amacını ve işleyişini özetleme (5 dk.)</li> <li>• Grup kurallarının özetlenmesi ve bilgilendirilmiş onam formunun imzalanması (15 dk.)</li> </ul>
<b>1. OTURUM</b>
<p><b>İlgili Program Amacı:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kariyer dünyasını keşfetme</li> </ul>
<p><b>Oturum Amaçları:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diğer grup üyeleri ve liderle tanışma</li> <li>• Uygulanacak grup çalışmasının amacını ve işleyişini benimseme</li> <li>• Grup kurallarını hatırlama</li> <li>• Güncel kariyer yaşam becerilerini tanıma</li> </ul>
<p><b>İçerik Özeti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lider ve grup üyelerinin birbirleriyle tanışması (20 dk.)</li> <li>• Grup çalışmasının amacının, işleyişinin ve kuralların özetlenerek hatırlatılması (10 dk.)</li> <li>• Kariyer, meslek ve iş kavramlarının tartışılması (10 dk.)</li> <li>• Kariyer yaşamındaki değişimi gösteren mizahi bir videonun izlenmesi ve bu değişimin tartışılması (10 dk.)</li> <li>• Çalışma psikolojisi kuramı bağlamında güncel kariyer yaşam becerilerinin açıklanması (10 dk.)</li> <li>• Üyelerin geçmişte aldıkları ve gelecekte kendilerini bekleyen/almak durumunda kalacakları kariyer kararlarının neler olduğunun ilgili forma yazılması (10 dk.)</li> <li>• Özetleme ve kapanış (5 dk.)</li> </ul>
<p><b>Kuramsal/Kavramsal Temel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kariyer uyumu</li> <li>• Çalışma iradesi</li> </ul>
<b>2. OTURUM</b>
<p><b>İlgili Program Amacı:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etkili kariyer kararı verebilme</li> </ul>
<p><b>Oturum Amaçları:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Üniversite döneminde alacağı kariyer kararlarının geleceğini nasıl şekillendireceğini öngörebilme</li> <li>• Gelecekte alabileceği olası kariyer kararlarını kestirebilme</li> <li>• Kariyer kararı verme basamaklarını kavrayabilme</li> <li>• Güvenilir ve güncel kariyer bilgi kaynaklarından nasıl yararlanabileceğini fark etme</li> <li>• Kendisine uygun kariyer fırsatlarını keşfetme</li> <li>• Kariyer seçeneklerinin koşullarını analiz edebilme</li> </ul>
<p><b>İçerik Özeti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Önceki oturumun özetlenmesi (5 dk.)</li> <li>• Geçmişte alınan kariyer kararlarının neler olduğu, nasıl alındığı, bu kararda nelerin etkili olduğu, bu kararların hayata geçip geçmediği, geçtiyse günümüzdeki ve gelecekteki etkilerinin/sonuçlarının neler olduğu/olabileceği, geçmediyse hangi nedenlerden dolayı hayata geçmediğinin tartışılması (20 dk.)</li> <li>• Kariyer kararının öneminin ve geleceğe olası etkilerinin açıklanması (5 dk.)</li> <li>• Gelecekte alınabilecek olası kariyer kararlarının neler olduğu, bunlar hakkında karar vermede güçlük yaşayıp yaşamadıkları ve güçlük yaşadıkları varsa bu kararsızlığın kendilerini nasıl etkilediği, karar vermelerini nelerin güçleştirdiği ve karar vermede zorluk yaşadıklarında neler yaptıklarının tartışılması (15 dk.)</li> <li>• Kararsızlığın sonuçlarının açıklanması (5 dk.)</li> <li>• Kariyer kararı verirken balık kılıcı yönteminin nasıl kullanılacağı açıklanması (5 dk.)</li> <li>• Örnek bir olay üzerinde balık kılıcı yönteminin kullanımına dair grup çalışması yapılması (30 dk.)</li> <li>• Balık kılıcı yöntemini kendi kariyer karar durumları için uygulamalarına yönelik ev etkinliği verilmesi, özetleme ve kapanış (5 dk.)</li> </ul>

(Devamı arkadadır)

Tablo 3.3. (Devamı)

<b>2. OTURUM</b>
<b>Kuramsal/Kavramsal Temel:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kariyer uyumu</li> </ul>
<b>3. OTURUM</b>
<b>İlgili Program Amacı:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kariyer planını oluşturma</li> </ul>
<b>Oturum Amaçları:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Somut, ölçülebilir, ulaşılabilir kariyer hedefleri belirleme</li> <li>Kariyer hedefleri doğrultusunda kısa-orta-uzun vadeli kariyer planını oluşturma</li> <li>Kariyer hedeflerine ulaşmak için geliştirmesi gereken becerilerinin neler olduğunu ve bunları nasıl geliştirebileceğini belirleme</li> </ul>
<b>İçerik Özeti:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Önceki oturumun özetlenmesi (5 dk.)</li> <li>Ev etkinliğine geri bildirim verilmesi (20 dk.)</li> <li>Ulaşılabilir olmayan hedefleri mizahi bir dille ele alan videonun izlenmesi (5 dk.)</li> <li>Gerçekçi ve ulaşılabilir olmayan hedefler belirlemenin sonuçlarının tartışılması (10 dk.)</li> <li>Hedef belirlemeyle ilgili bilgilendirme yapılması (5 dk.)</li> <li>Kariyer planlamanın öneminin açıklanması (5 dk.)</li> <li>Kariyer planının ne işe yaradığının ve plan yaparken nasıl yollar izlendiğinin tartışılması (5 dk.)</li> <li>Kariyer planlamayla ilgili bilgilendirme yapılması (5 dk.)</li> <li>Kariyer planlama formunun kısa-orta-uzun vadeli hedefler doğrultusunda doldurulması (15 dk.)</li> <li>Gerekli araştırmaların yapılarak kariyer planlama formlarına son haline getirilmesine yönelik ev etkinliği verilmesi, özetleme ve kapanış (5 dk.)</li> </ul>
<b>Kuramsal/Kavramsal Temel:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kariyer uyumu</li> </ul>
<b>4. OTURUM</b>
<b>İlgili Program Amaçları:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kariyer engelleriyle baş edebilme</li> <li>Kariyer planlarını değişen ve beklenmeyen kariyer koşullarına göre uyarlayabilme</li> </ul>
<b>Oturum Amaçları:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kariyer hedeflerine ulaşmayı olumsuz etkileyen bağlamsal kariyer engellerini fark etme</li> <li>Bağlamsal kariyer engellerinin kariyer gelişimini nasıl etkilediğini fark etme</li> <li>Bağlamsal kariyer engelleriyle baş etmesini kolaylaştıracak güçlü yönlerini keşfetme</li> <li>Beklenen kariyer planları gerçekleşmediğinde çabalamaya devam etmenin önemini fark etme</li> <li>Kariyer fırsatları oluşturmada sorumluluklarını fark etme</li> <li>Bağlamsal kariyer engellerinin üstesinden nasıl gelebileceğine ilişkin eylem planı hazırlama</li> </ul>
<b>İçerik Özeti:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Önceki oturumun özetlenmesi (5 dk.)</li> <li>Ev etkinliğine geri bildirim verilmesi (20 dk.)</li> <li>Ekonomik açıdan dezavantajlı bir bireyin hayatının canlandırıldığı bir filmde yer alan iş görüşmesi sahnesinin izlenmesi ve bu sahnenin kariyer engelleri bağlamında tartışılması (10 dk.)</li> <li>Kariyer planlarını gerçekleştirmelerini olumsuz yönde etkileyen/etkileyebilecek etmenlerin, bu etmenlerin kariyerlerini nasıl olumsuz etkilediğinin ve bugüne kadar bu olumsuz etmenlerle nasıl başa çıkmaya çalıştıklarının tartışılması (10 dk.)</li> <li>Kariyer engelleriyle nasıl başa çıkabileceklerine ilişkin eylem planı oluşturulmasına yönelik küçük grup çalışması yapılması (40 dk.)</li> <li>Özetleme ve kapanış (5 dk.)</li> </ul>
<b>Kuramsal/Kavramsal Temel:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Çalışma iradesi</li> </ul>
<b>5. OTURUM</b>
<b>İlgili Program Amaçları:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kendi kariyerini nasıl kontrol edebileceğini planlama</li> <li>Kariyer hedeflerine ilişkin kararların olası sonuçlarını öngörebilme</li> <li>Kariyer planlarını değişen ve beklenmeyen kariyer koşullarına göre uyarlayabilme</li> </ul>

(Devamı arkadadır)

Tablo 3.3. (Devamı)

<b>5. OTURUM</b>
<p><b>Oturum Amaçları:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kariyer planının gerçekçi olup olmadığını değerlendirme</li> <li>• Zaman planlamasını kariyer planlarına uygunluğu açısından değerlendirme</li> <li>• Kariyer hedeflerine ulaşmada planlarının işlevselliğini değerlendirme</li> </ul>
<p><b>İçerik Özeti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Önceki oturumun özetlenmesi (5 dk.)</li> <li>• SWOT analizinin açıklanması (5 dk.)</li> <li>• Kariyer planlarının SWOT analizi ile değerlendirilmesi (35 dk.)</li> <li>• Kariyer planlarının değerlendirilmesine yönelik gelecekte kendine mektup yazma etkinliğinin yapılması (40 dk.)</li> <li>• Özetleme ve kapanış (5 dk.)</li> </ul>
<p><b>Kuramsal/Kavramsal Temel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kariyer uyumu</li> <li>• Çalışma iradesi</li> </ul>
<b>6. OTURUM</b>
<p><b>İlgili Program Amacı:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• İş/staj arama ve başvurma yollarını işlevsel kullanabilme</li> </ul>
<p><b>Oturum Amaçları:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Özgeçmiş ve özgelecek hazırlayabilme</li> <li>• Niyet mektubu hazırlayabilme</li> <li>• Profesyonel olarak nasıl ağ oluşturabileceğini bilme</li> </ul>
<p><b>İçerik Özeti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Önceki oturumun özetlenmesi (5 dk.)</li> <li>• Özgeçmiş ve özgeleceğin nasıl oluşturulması gerektiğinin örneklerle açıklanması (15 dk.)</li> <li>• Niyet mektubunun nasıl yazılması gerektiğinin örneklerle açıklanması (20 dk.)</li> <li>• İşlevsel olmayan özgeçmiş ve niyet mektubunun gözden geçirilmesine yönelik grup etkinliği yapılması (20 dk.)</li> <li>• Nasıl ağ oluşturulabileceğinin açıklanması (10 dk.)</li> <li>• Hedefler doğrultusunda özgeçmiş, özgelecek ve bir niyet mektubu hazırlamaya yönelik ev etkinliğinin verilmesi, özetleme ve kapanış (5 dk.)</li> </ul>
<p><b>Kuramsal/Kavramsal Temel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kariyer uyumu</li> <li>• Çalışma iradesi</li> </ul>
<b>7. OTURUM</b>
<p><b>İlgili Program Amacı:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• İş/staj arama ve başvurma yollarını işlevsel kullanabilme</li> </ul>
<p><b>Oturum Amaçları:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "LinkedIn", "Kariyer.net" ve "Yetenekkapısı" platformlarını işlevsel kullanabilme</li> <li>• Başarılı bir iş/staj görüşmesine nasıl hazırlanabileceğini bilme</li> </ul>
<p><b>İçerik Özeti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Önceki oturumun özetlenmesi (5 dk.)</li> <li>• Ev etkinliğine geri bildirim verilmesi (30 dk.)</li> <li>• LinkedIn'in tanıtılması ve işlevsel olarak nasıl kullanılabilceğinin açıklanması (10 dk.)</li> <li>• Kariyer.net'in tanıtılması ve işlevsel olarak nasıl kullanılabilceğinin açıklanması (10 dk.)</li> <li>• Yetenekkapısı'nın tanıtılması ve işlevsel olarak nasıl kullanılabilceğinin açıklanması (5 dk.)</li> <li>• Rol oynama etkinliği ile bir iş görüşmesinin canlandırılması ve bu etkinlik üzerine iş görüşmesine nasıl hazırlanılması gerektiğinin tartışılması (15 dk.)</li> <li>• LinkedIn, Kariyer.net ve Yetenek Kapısı platformlarından üyelik oluşturulmasıyla öğrenilenlerin uygulamaya geçirilmesine yönelik ev etkinliği verilmesi, özetleme ve kapanış (5 dk.)</li> </ul>
<p><b>Kuramsal/Kavramsal Temel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kariyer uyumu</li> <li>• Çalışma iradesi</li> </ul>

(Devamı arkadadır)

Tablo 3.3. (Devamı)

<b>8. OTURUM</b>
<b>İlgili Program Amacı:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Grup yaşantısı ile gelecekteki kariyer yaşamı arasındaki ilişkiyi değerlendirebilme</li> </ul>
<b>Oturum Amaçları:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Grup yaşantısından elde ettiği kazanımları ifade etme</li> <li>Kazandığı bilgi ve becerileri kariyer yaşamında nasıl kullanabileceğini değerlendirme</li> <li>Gruptan olumlu duygularla ayrılma</li> </ul>
<b>İçerik Özeti:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Önceki oturumun özetlenmesi (5 dk.)</li> <li>Ev etkinliğine geri bildirim verilmesi (25 dk.)</li> <li>Grup sürecinin değerlendirilmesi (40 dk.)</li> <li>Sonlandırma ve kapanış</li> </ul>
<b>Kuramsal/Kavramsal Temel:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kariyer uyumu</li> <li>Çalışma iradesi</li> </ul>

**3.5.1.1. Grup liderinin özellikleri.** Tüm gruptaki uygulamalar araştırmacı tarafından yürütülmüştür. Grup lideri psikolojik danışma ve rehberlik anabilim dalında araştırma görevlisidir. Bu alanda lisans ve yüksek lisans eğitimlerine sahiptir. Daha önce yurt içinde ve yurt dışında bulunan üniversite kariyer merkezlerinde uygulamalar ve araştırmalar yürütmüştür. Grup lideri halen üniversite kariyer merkezinde üniversite öğrencilerine yönelik olarak kariyer psikolojik danışmanlığı ve kariyer eğitimleri vermeyi sürdürmektedir.

Grup psikoeğitimi uygulamalarında, grup lideri gruptaki terapötik etmenlerin farkında olarak hem terapötik hem de eğitsel bir yaklaşımla grubu yönetebilmelidir (Çivitci, 2023). Grup liderinin eğitimi ve deneyimi göz önünde bulundurulduğunda bu grup psikoeğitimi uygulamak için gerekli yeterliklere sahip olduğu söylenebilir. Lider grup çalışması süresince grup bütünlüğünü vurgulayarak, üyeleri katılıma ve işbirliğine teşvik ederek demokratik liderlik stilini benimsemiştir.

### **3.5.2. Pilot Uygulama**

Hazırlanan grup psikoeğitim programı, asıl uygulamaya geçilmeden önce 2022-2023 öğretim yılı bahar döneminde bir pilot çalışma olarak uygulanmıştır. Ayrıca bu pilot çalışmada plasebo grubunun da uygulaması gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulamada, hazırlanan grup psikoeğitim programının yapılandırılmış içeriği ve süresiyle ilgili aksayan yönlerini tespit etmek amaçlanmıştır. Plasebo grubunda da oturumların süresinin planlamaya uygun olup olmadığının gözlenmesi hedeflenmiştir. Pilot uygulama Pamukkale Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı grupta psikolojik danışma odasında gerçekleştirilmiştir. Hem deney hem plasebo grubunda 15 üniversite öğrencisiyle uygulamaya başlanmıştır. Oturumların sonunda her katılımcıdan Ek 11'de yer alan oturumların

iyileştirilmesine yönelik geribildirim formu alınmıştır. Bu form aracılığıyla katılımcıların gözünden programın içeriği ve süresiyle ilgili aksayan yönlerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca araştırmacı da her oturumun sonunda programın içeriği ve süresiyle ilgili aksayan yönlerini tespit etmek amacıyla kendi gözlemlerini not alarak kayıt altına almıştır. Uygulama sırasında deney grubunda dört katılımcı, plasebo grubunda beş katılımcı iki veya daha fazla oturuma katılmadığından dolayı uygulamaları tamamlayamamıştır. Dolayısıyla pilot çalışmada deney grubu 11, plasebo grubu 10 katılımcı ile sona ermiştir.

Pilot uygulamanın tamamlanmasının ardından katılımcıların her oturumun sonunda doldurduğu geribildirim formları ve araştırmacının da her oturumun ardından kendi gözlemlerine ilişkin tuttuğu notlar bir arada değerlendirilmiştir. Pilot uygulama süresince öğrencilerden alınan geribildirimler ve araştırmacının gözlemleri doğrultusunda geliştirilmekte olan programda ve uygulama sürecinde çeşitli değişiklikler yapılmasına karar verilmiştir. Pilot uygulamadan sonra yapılan değişiklikler;

- Duyuru afişinde hedef katılımcı grubunun net olarak belirtilmesi,
- Grup psikoeğitim programının içeriğindeki kuramsal kısımların azaltılarak sadeleştirilmesi,
- Öğrenciler tarafından anlaşılmayan bölümlerin günlük hayattan örneklerle zenginleştirilmesi,
- Sürenin yetmediği oturumlarda tartışma bölümlerinin kısaltılması,
- Öğrencilerin tüm oturumlara katılımı ve ev etkinliklerini düzenli yapmaları konusunda motive edici önlemlerin geliştirilmesidir.

Pilot uygulamadan sonra yapılan değişikliklerin ardından çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programına son hali verilmiştir. Oluşturulan grup psikoeğitim programının program ve oturum amaçları ilişkisi Ek 2'de; program amaçları, oturum amaçları ve oturum içeriklerine ait özet bilgiler Tablo 3.3.'te ve örnek bir oturumun yapılandırılmış içeriği Ek 3'te sunulmuştur.

### **3.5.3. Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Grup Psikoeğitim Programının**

#### **Uygulanması**

Bu çalışmada pilot uygulama sonrasındaki asıl deneysel uygulama 2023-2024 öğretim yılı güz döneminde gerçekleştirilmiştir. Çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programına ilişkin duyuru süreçleri, başvuruların alınması, katılımcıların belirlenmesi ve gruplara atanmasıyla ilgili açıklamalar "Katılımcıların Belirlenmesi ve Deneysel Grupların

Oluşturulması" başlığı altında detaylı şekilde açıklanmıştır. Katılımcıların gruplara atanmasının ardından katılımcılara çalışmanın amacı ve işleyişi hakkında detaylı bilgilendirme yapma amacıyla küçük gruplar halinde ön görüşmeler gerçekleştirilmiştir ve bu görüşmelerde katılımcıların hem sözlü hem de yazılı bilgilendirilmiş onamı (Ek 1) alınmıştır. Tüm gruplarda oturumlar aynı hafta başlatılmıştır. Deney gruplarına, araştırmacı tarafından haftada bir oturum olmak üzere sekiz oturumluk çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programı uygulanmıştır. Oturumlar yaklaşık olarak 75-90 dakika sürmüştür. Oturumlar Pamukkale Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı grupla psikolojik danışma odasında gerçekleştirilmiştir. Çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programının etkililiğini incelemek için ayrıca plasebo ve kontrol grupları oluşturulmuştur. Plasebo gruplarında güncel kariyer yaşamıyla ilgili bilgi verme ağırlıklı bir grup çalışması uygulanmıştır. Bu gruplar deney gruplarıyla eş zamanlı olarak devam etmiştir, dolayısıyla zaman farklarından dolayı oluşabilecek karıştırıcı etkiler kontrol edilmiştir (Heppner ve diğ., 2008). Plasebo gruplarında da deney gruplarında olduğu gibi her bir oturum yaklaşık 75-90 dakika süreyle yürütülmüş ve haftada bir oturum olmak üzere toplam sekiz oturum uygulanmıştır. Oturumlar sırasında deney gruplarından iki öğrenci uygulamayı bırakma kararı almıştır, bir öğrenci de üç oturuma devam etmediği ve izleme testlerini doldurmadığı için veri setinden çıkartılmıştır. Plasebo grubundan üç öğrenci uygulamayı bırakmıştır. Kontrol grubundan da üç öğrenci son test ve izleme testlerini doldurmamışlardır. Dolayısıyla araştırmacının sonunda her bir grupta toplam 27 katılımcı yer almıştır.

### **3.6. Verilerin Toplanması**

Katılımcılardan başvuru aşamasında ön test verileri, son oturumun ardından ise son test verileri toplanmıştır. Son test uygulaması yapıldıktan bir ay sonra birinci izleme testi verileri, üç ay sonra ikinci izleme testi verileri elde edilmiştir. Tüm veriler Google Form ile oluşturulmuş formlar aracılığıyla toplanmıştır.

Son oturum gerçekleştirildikten sonra son test uygulamasına ek olarak deney grubunda yer alan katılımcılara Ek 12'de yer alan süreç değerlendirme formu dağıtılmıştır. Bu form aracılığıyla katılımcıların çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitimine yönelik görüşlerinin ve kazanımlarının neler olduğuna, beklentilerine ulaşip ulaşmadıklarına ilişkin veriler toplanmıştır.

### 3.7. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde betimsel istatistikler ve deneysel işlemin etkililiğini test etmek amacıyla tekrarlı ölçümler için çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) kullanılmıştır. Analiz için ilk olarak tekrarlı ölçümler için çok değişkenli kovaryans analizi (MANCOVA) yapılması planlansa da eğimlerin homojenliği varsayımının karşılanmaması nedeniyle analizlere MANOVA kullanılarak devam edilmiştir. Verilerin analizi IBM SPSS Statistics 27 programı ile gerçekleştirilmiştir. İlk olarak verilerin MANOVA için gerekli temel varsayımları karşılayıp karşılamadığı incelenmiştir. Verilerin normal dağılıp dağılmadığı deney, plasebo ve kontrol gruplarının her biri için üç ölçekten alınan ön test, son test, birinci izleme testi ve ikinci izleme testi puanlarının basıklık, çarpıklık değerleri ve Shapiro-Wilk testi sonuçları incelenerek değerlendirilmiştir. Çok değişkenli normal dağılım ise tüm değişkenlerin Mahalanobis uzaklığı değerlerine bakılarak test edilmiştir. Çok değişkenli istatistik varsayımlarından kovaryans matrislerinin eşitliği Box-M istatistiğinin anlamlılığıyla test edilirken, varyansların eşitliği Levene testi ile incelenmiştir. Tekrarlı ölçüm varsayımlarından olan küresellik ise Mauchly küresellik testi ile değerlendirilmiştir. Elde edilen değerlere göre verilerin tekrarlı ölçümler MANOVA için gerekli temel varsayımları karşıladığı görülmüştür. İlgili testlerin sonuçlarına bulgular bölümünde yer verilmiştir.

Deney grubundaki katılımcılardan toplanan süreç değerlendirme formları araştırmacı tarafından bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Ardından deney grubu katılımcılarının çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitimine ilişkin görüşleri araştırmacı tarafından içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir. İçerik analizi yapılırken Yıldırım ve Şimşek (2016) tarafından önerilen aşamalar takip edilmiştir. İlk aşamada verileri kodlama işlemi gerçekleştirilmiştir. Yıldırım ve Şimşek (2016) kodlama sürecinde araştırma amacı ve araştırmanın kuramsal çerçevesinin göz önünde bulundurulması gerektiğini vurgulamışlardır. Dolayısıyla kodlama aşamasında çalışma psikolojisi kuramsal çerçevesi göz önünde bulundurulmuştur. İkinci aşamada oluşturulan kodlar arasındaki ortak yönler incelenerek tematik kodlama yapılmıştır. Böylece kodlardan hareketle kategoriler ve temalar oluşturulmuştur. Oluşturulan kodlar, kategoriler ve temaların veri setini yansıtıp yansıtmadığına dair uzman görüşü alınmıştır. Analizin üçüncü aşamasında kodlar, kategoriler ve temalar birbiriyle ilişkili ve anlaşılır şekilde tablolaştırılarak sunulmuştur. Ayrıca her bir kodla, kategoriyle ve temayla ilişkili olan katılımcı görüşlerine de yer verilmiştir. Analizin son aşamasında, toplanan ve sunulan verileri açıklamak ve anlam kazandırmak için araştırmacının görüşlerine ve yorumlarına yer verilmiştir.



### 3.7.1. Araştırmada Alınan Etik Önlemler

Araştırmaya başlanmadan önce araştırma kapsamında gerçekleştirilen tüm işlemlerin etik çerçevede yürütüleceğine ilişkin Pamukkale Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan etik kurul izni (Ek 14) alınmıştır. Grup psikoeğitim programlarının uygulanmasında öne çıkan etik ve profesyonel konular açısından bu çalışmanın yürütülmesine ilişkin şu değerlendirmeler yapılabilir:

Psikolojik danışma ve rehberlik alanında akademik eğitimi ve deneyimi bulunan araştırmacı, bu çalışmadaki grup psikoeğitim programının hazırlanması ve uygulanması için gereken yeterliklere sahiptir.

Lider grup sürecinde tüm üyelerin farklılıklarını kabul ederek onlara adil davranmıştır ve üyelerin haklarını koruma konusunda gerekli önlemleri almıştır. Çivitci (2023) tarafından liderin grup psikoeğitiminin eğitsel vurgusundan dolayı değer aktarımı konusunda dikkatli olması gerektiği belirtilmiştir. Lider bu doğrultuda grup psikoeğitiminin yapılandırılmış içeriğine bağlı kalmış ve kişisel değerlendirmelerini programın amaçlarıyla örtüşen bir bağlamda açıklayarak kendi değerlerini gruba dayatmama konusunda gerekli dikkati göstermiştir.

Grup üyeleri araştırma ve grup çalışmasının amacı hakkında bilgilendirilmiştir. Bu konuda üyelerin yazılı ve sözlü bilgilendirilmiş onamları alınmıştır. Grup psikoeğitiminde gizlilik grupla psikolojik danışma kadar vurgulanmasa da (Çivitci, 2023) üyelerin istedikleri durumlarda kendi yaşantılarını rahatça paylaşabilmeleri için gizlilik grup normu olarak benimsenmiştir. Üyelerin grup çalışmasına ve çalışma kapsamında sürdürülen etkinliklere katılımı gönüllülük kapsamında gerçekleştirilmiştir. Üyeler istedikleri takdirde gruptan ayrılma hakları olduğu konusunda bilgilendirilmiştir fakat bir üyenin gruptan erken ayrılması grup atmosferini olumsuz etkileyebileceği için bu durum lider tarafından etkili şekilde yönetilmesi gereken bir konudur (Çivitci, 2023). Bu doğrultuda grup lideri tarafından ön görüşme sırasında tüm katılımcılara ayrılma işlemleriyle ilgili açıklamalar yapılmıştır. Kontrol ve plasebo gruplarında yer alan öğrencilere tercih etmeleri halinde araştırma sona erdikten sonra çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programına katılma hakkı verilmiştir. İlgili açıklamalar kontrol grubuna araştırmanın başında, plasebo grubuna ikinci izleme testi verileri de toplanıp araştırma kapsamındaki tüm süreç tamamlandıktan sonra yapılmıştır.

#### 4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde değişkenlere ilişkin betimsel istatistiklere, çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programının etkililiğini test etmek için yapılan istatistiksel analizlerin varsayımlarının karşılanıp karşılanmadığına ve yapılan analizlere ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Ayrıca deney grubu katılımcılarının grup psikoeğitimine yönelik görüşleri ve bu tüm süreci nasıl değerlendirdiklerine dair bulgular da açıklanmıştır.

##### 4.1. Betimsel İstatistikler

Deney, plasebo ve kontrol gruplarında yer alan katılımcıların ön test, son test, birinci izleme testi ve ikinci izleme testinin kariyer uyumu, çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş değişkenlerine ait betimsel istatistiklere Tablo 4.1’de yer verilmiştir.

Tablo 4.1. *Betimsel İstatistikler*

Değişken		<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>SS</i>		
Deney Grubu	Kariyer uyumu	Ön Test	27	3.57	.50	
		Son Test	27	4.11	.36	
		Birinci İzleme Testi	27	4.06	.49	
		İkinci İzleme Testi	27	4.12	.40	
	Çalışma İradesi	Ön Test	27	4.27	.76	
		Son Test	27	5.31	.67	
		Birinci İzleme Testi	27	5.21	.77	
		İkinci İzleme Testi	27	5.20	.90	
	Gelecekteki İnsana Yakışır İş Algısı	Ön Test	27	3.85	.54	
		Son Test	27	4.82	.73	
		Birinci İzleme Testi	27	4.86	.88	
		İkinci İzleme Testi	27	4.79	.92	
	Plasebo Grubu	Kariyer uyumu	Ön Test	27	3.68	.52
			Son Test	27	4.04	.57
			Birinci İzleme Testi	27	3.97	.51
			İkinci İzleme Testi	27	3.81	.51
Çalışma İradesi		Ön Test	27	4.40	.60	
		Son Test	27	4.86	.66	
		Birinci İzleme Testi	27	4.64	.72	
		İkinci İzleme Testi	27	4.57	.79	
Gelecekteki İnsana Yakışır İş Algısı		Ön Test	27	3.87	.54	
		Son Test	27	4.38	.54	
		Birinci İzleme Testi	27	4.31	.71	
		İkinci İzleme Testi	27	4.20	.72	

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.1. (Devamı)

Değişken		<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>SS</i>
	Ön Test	27	3.60	.61
	Son Test	27	3.56	.61
	Birinci İzleme Testi	27	3.51	.57
	İkinci İzleme Testi	27	3.44	.45
Kariyer uyumu	Ön Test	27	4.13	.61
	Son Test	27	4.19	.54
	Birinci İzleme Testi	27	4.11	.61
	İkinci İzleme Testi	27	4.09	.60
Kontrol Grubu	Ön Test	27	3.81	.54
	Son Test	27	3.92	.62
	Birinci İzleme Testi	27	3.94	.81
	İkinci İzleme Testi	27	3.79	.68
Çalışma İradesi	Ön Test	27	4.13	.61
	Son Test	27	4.19	.54
	Birinci İzleme Testi	27	4.11	.61
	İkinci İzleme Testi	27	4.09	.60
Gelecekteki İnsana Yakışır İş Algısı	Ön Test	27	3.81	.54
	Son Test	27	3.92	.62
	Birinci İzleme Testi	27	3.94	.81
	İkinci İzleme Testi	27	3.79	.68

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi deney grubunda yer alan öğrencilerin kariyer uyumu ön test puan ortalamaları  $\bar{X} = 3.57$  ( $SS = .50$ ), son test puan ortalamaları  $\bar{X} = 4.11$  ( $SS = .36$ ), birinci izleme testi puan ortalamaları  $\bar{X} = 4.06$  ( $SS = .49$ ), ikinci izleme testi puan ortalamaları ise  $\bar{X} = 4.12$  ( $SS = .40$ )’dir. Bu öğrencilerin çalışma iradesi ön test puan ortalamaları  $\bar{X} = 4.27$  ( $SS = .76$ ), son test puan ortalamaları  $\bar{X} = 5.31$  ( $SS = .67$ ), birinci izleme testi puan ortalamaları  $\bar{X} = 5.21$  ( $SS = .77$ ), ikinci izleme testi puan ortalamaları ise  $\bar{X} = 5.20$  ( $SS = .90$ )’dir. Gelecekteki insana yakışır iş algısı ön test puan ortalamaları  $\bar{X} = 3.85$  ( $SS = .54$ ), son test puan ortalamaları  $\bar{X} = 4.82$  ( $SS = .73$ ), birinci izleme testi puan ortalamaları  $\bar{X} = 4.86$  ( $SS = .88$ ), ikinci izleme testi puan ortalamaları ise  $\bar{X} = 4.79$  ( $SS = .92$ )’dur.

Plasebo grubunda yer alan öğrencilerin kariyer uyumu ön test puan ortalamaları  $\bar{X} = 3.68$  ( $SS = .52$ ), son test puan ortalamaları  $\bar{X} = 4.04$  ( $SS = .57$ ), birinci izleme testi puan ortalamaları  $\bar{X} = 3.97$  ( $SS = .51$ ), ikinci izleme testi puan ortalamaları ise  $\bar{X} = 3.81$  ( $SS = .51$ )’dir. Bu öğrencilerin çalışma iradesi ön test puan ortalamaları  $\bar{X} = 4.40$  ( $SS = .60$ ), son test puan ortalamaları  $\bar{X} = 4.86$  ( $SS = .66$ ), birinci izleme testi puan ortalamaları  $\bar{X} = 4.64$  ( $SS = .72$ ), ikinci izleme testi puan ortalamaları ise  $\bar{X} = 4.57$  ( $SS = .79$ )’dir. Gelecekteki insana yakışır iş algısı ön test puan ortalamaları  $\bar{X} = 3.87$  ( $SS = .54$ ), son test puan ortalamaları  $\bar{X} = 4.38$  ( $SS = .54$ ), birinci izleme testi puan ortalamaları  $\bar{X} = 4.31$  ( $SS = .71$ ), ikinci izleme testi puan ortalamaları ise  $\bar{X} = 4.20$  ( $SS = .72$ )’dir.

Kontrol grubunda yer alan öğrencilerin kariyer uyumu ön test puan ortalamaları  $\bar{X} = 3.60$  ( $SS = .61$ ), son test puan ortalamaları  $\bar{X} = 3.56$  ( $SS = .61$ ), birinci izleme testi puan ortalamaları  $\bar{X} = 3.51$  ( $SS = .57$ ), ikinci izleme testi puan ortalamaları ise  $\bar{X} = 3.44$  ( $SS = .45$ )’tür. Bu öğrencilerin çalışma iradesi ön test puan ortalamaları  $\bar{X} = 4.13$  ( $SS = .61$ ), son test

puan ortalamaları  $\bar{X} = 4.19$  ( $SS = .54$ ), birinci izleme testi puan ortalamaları  $\bar{X} = 4.11$  ( $SS = .61$ ), ikinci izleme testi puan ortalamaları ise  $\bar{X} = 4.09$  ( $SS = .60$ )'dur. Gelecekteki insana yakışır iş algısı ön test puan ortalamaları  $\bar{X} = 3.81$  ( $SS = .54$ ), son test puan ortalamaları  $\bar{X} = 3.92$  ( $SS = .62$ ), birinci izleme testi puan ortalamaları  $\bar{X} = 3.94$  ( $SS = .81$ ), ikinci izleme testi puan ortalamaları ise  $\bar{X} = 3.79$  ( $SS = .68$ )'dur.

#### 4.2. Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Grup Psikoeğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumuna, Çalışma İradesine ve Gelecekteki İnsana Yakışır İş Algısına Etkisi

DeneySEL işlemin etkililiğini test etmek amacıyla tekrarlı ölçümler için çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) kullanılmıştır. İlk olarak verilerin tekrarlı ölçümler MANOVA için gerekli temel varsayımları karşılayıp karşılamadığı incelenmiştir. Bu varsayımlardan ilki her gruptaki katılımcı sayısının eşit olması ve tüm gruplarda bağımlı değişken sayısından daha fazla katılımcı bulunmasıdır (Tabachnick ve Fidell, 2014). Bu araştırmada deney, plasebo ve kontrol gruplarındaki katılımcı sayıları 27'dir. Dolayısıyla tüm gruplarda eşit sayıda katılımcı yer almaktadır ve tüm gruplarda araştırmının bağımlı değişken sayısından (kariyer uyumu, çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş algısı ön test, son test, birinci izleme ve ikinci izleme testi puanları) daha fazla katılımcı yer almaktadır.

MANOVA'nın bir diğer varsayımı olan verilerin normal dağılıp dağılmadığı ise deney, plasebo ve kontrol gruplarının her biri için kariyer uyumu, çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş değişkenlerine ait ön test, son test, birinci izleme testi ve ikinci izleme testi puanlarının çarpıklık ve basıklık değerleri ile Shapiro-Wilk testi sonuçları incelenerek değerlendirilmiştir. Bu sonuçlara Tablo 4.2.'de yer verilmiştir.

Tablo 4.2. Çarpıklık, Basıklık ve Shapiro-Wilk Testi Sonuçları

	Değişken	Zaman	Çarpıklık	Basıklık	Shapiro-Wilk	<i>p</i>
Deney Grubu	Kariyer Uyumuna	Ön Test	-.20	-.38	.973	.681
		Son Test	-.42	-.62	.960	.374
		Birinci İzleme Testi	-.48	.03	.964	.444
		İkinci İzleme Testi	-.03	-.04	.984	.943
	Çalışma İradesine	Ön Test	.78	-.27	.917	.034
		Son Test	-.22	-.42	.971	.617
		Birinci İzleme Testi	.31	-.38	.958	.336
		İkinci İzleme Testi	-.52	.20	.976	.754
	Gelecekteki İnsana Yakışır İş	Ön Test	.70	-.04	.928	.063
		Son Test	.85	.84	.935	.091
		Birinci İzleme Testi	.20	-.23	.942	.139
		İkinci İzleme Testi	.02	-.63	.977	.794

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.2. (Devamı)

	Değişken	Zaman	Çarpıklık	Basıklık	Shapiro-Wilk	<i>p</i>
Plasebo Grubu	Kariyer Uyumu	Ön Test	-.37	-.31	.965	.474
		Son Test	-.70	.84	.957	.323
		Birinci İzleme Testi	-.87	.84	.942	.134
		İkinci İzleme Testi	-.30	-.60	.957	.313
	Çalışma İradesi	Ön Test	.39	-.10	.972	.657
		Son Test	.69	.54	.941	.128
		Birinci İzleme Testi	.32	-.23	.967	.517
		İkinci İzleme Testi	-.31	-.34	.974	.701
	Gelecekteki İnsana Yakışır İş	Ön Test	.04	-.01	.989	.990
		Son Test	-.17	-.00	.973	.686
		Birinci İzleme Testi	.24	-.90	.963	.439
		İkinci İzleme Testi	-.38	-.43	.973	.682
Kontrol Grubu	Kariyer Uyumu	Ön Test	.32	.46	.947	.178
		Son Test	.32	.03	.985	.951
		Birinci İzleme Testi	.50	-.19	.966	.497
		İkinci İzleme Testi	.39	-.12	.969	.565
	Çalışma İradesi	Ön Test	-.54	.65	.960	.378
		Son Test	.32	.85	.965	.485
		Birinci İzleme Testi	.03	.73	.976	.751
		İkinci İzleme Testi	-.33	.01	.962	.406
	Gelecekteki İnsana Yakışır İş	Ön Test	-.19	-.10	.964	.458
		Son Test	.08	-.20	.986	.964
		Birinci İzleme Testi	.49	-.07	.974	.714
		İkinci İzleme Testi	-.44	.36	.963	.435

Tablo 4.2.'de bulunan kariyer uyumu, çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş değişkenlerine ait ön test, son test, birinci izleme testi ve ikinci izleme testi puanlarının çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 1$  arasında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell, (2014) çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 1.5$  aralığında olduğunda verilerin normal dağılım gösterdiğini belirtmişlerdir. Dolayısıyla elde edilen çarpıklık ve basıklık değerlerine göre verilerin normal dağılım varsayımını karşıladığı görülmektedir. Tüm grupların kariyer uyumu, çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş değişkenlerine ait ön test, son test, birinci izleme testi ve ikinci izleme testi puanlarına uygulanan Shapiro-Wilk testi sonuçlarına göre deney grubunun çalışma iradesi ön test (Shapiro-Wilk = .92,  $p < .05$ ) puanı hariç diğer tüm ön test, son test ve izleme testleri puanlarında normallik varsayımının sağlandığı anlaşılmaktadır. Sonuç olarak hem çarpıklık ve basıklık değerleri hem de Shapiro-Wilk testi sonuçları bir arada değerlendirildiğinde verilerin tek değişkenli normal dağılım varsayımını karşıladığı söylenebilir.

Çok değişkenli normal dağılım Arifin'in (2015) yaklaşımıyla tüm değişkenlerin Mahalanobis uzaklığı değerlerine bakılarak incelenmiştir. Değişkenlerin hiçbirinde  $p < .001$  anlamlılık düzeyinde kritik Ki-kare eşik değerini geçerek çok değişkenli normalliği bozan bir gözleme rastlanmamıştır. Dolayısıyla çok değişkenli normallik varsayımının sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

MANOVA'nın bir diğer varsayımı olan varyansların eşitliği (Tabachnick ve Fidell, 2014) Levene testi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.3.'te yer almaktadır.

Tablo 4.3. *Levene Testi Sonuçları*

Değişken	Zaman	<i>F</i>	<i>Sd1</i>	<i>Sd2</i>	<i>p</i>
Kariyer Uyumu	Ön Test	.19	2	78	.83
	Son Test	2.60	2	78	.08
	Birinci İzleme Testi	.56	2	78	.57
	İkinci İzleme Testi	1.06	2	78	.35
Çalışma İradesi	Ön Test	1.44	2	78	.24
	Son Test	.83	2	78	.44
	Birinci İzleme Testi	1.82	2	78	.17
	İkinci İzleme Testi	2.68	2	78	.08
Gelecekteki İnsana Yakışır İş	Ön Test	.01	2	78	.99
	Son Test	.55	2	78	.58
	Birinci İzleme Testi	.57	2	78	.57
	İkinci İzleme Testi	1.66	2	78	.20

Tablo 4.3.'te yer verilen Levene testi sonuçlarına göre, deney, plasebo ve kontrol gruplarında kariyer uyumuna ait ön test ( $F(2, 78) = .19, p > .05$ ), son test ( $F(2, 78) = 2.60, p > .05$ ), birinci izleme ( $F(2, 78) = .56, p > .05$ ) ve ikinci izleme ( $F(2, 78) = 1.06, p > .05$ ) testlerinden elde edilen değerler incelendiğinde grupların varyansları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Deney, plasebo ve kontrol gruplarında çalışma iradesine ait ön test ( $F(2, 78) = 1.44, p > .05$ ), son test ( $F(2, 78) = .83, p > .05$ ), birinci izleme ( $F(2, 78) = 1.82, p > .05$ ) ve ikinci izleme ( $F(2, 78) = 2.68, p > .05$ ) testlerinden elde edilen değerlere bakıldığında grupların varyansları arasında anlamlı bir fark olmadığı anlaşılmaktadır. Deney, plasebo ve kontrol gruplarında gelecekteki insana yakışır iş algısına ait ön test ( $F(2, 78) = .01, p > .05$ ), son test ( $F(2, 78) = .55, p > .05$ ), birinci izleme ( $F(2, 78) = .57, p > .05$ ) ve ikinci izleme ( $F(2, 78) = 1.66, p > .05$ ) testlerinden elde edilen değerler de grupların varyansları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla elde edilen Levene testi sonuçlarına göre varyansların homojenliği varsayımı karşılanmaktadır.

Kovaryans matrislerinin eşitliği Box's M testinin istatistiksel anlamlılığıyla (Tabachnick ve Fidell, 2014) test edilmiştir. Elde edilen veriler Tablo 4.4.'te yer almaktadır.

Tablo 4.4. *Box's M Testi Sonuçları*

Box's M	F	Sd1	Sd2	p
266.31	1.33	156	16211.09	.004

Tablo 4.4.'te yer alan Box's M testi sonuçlarına göre kovaryans matrislerinin eşitliği varsayımı karşılanmamaktadır (Box's M = 266.31,  $p < .05$ ). Field (2024) tarafından gruptaki katılımcı sayılarının eşit olduğu durumlarda Box's M testi sonuçlarının göz ardı edilebileceği belirtilmiştir. Ayrıca analizde Field (2024) tarafından bu varsayımın karşılanmadığı durumlarda MANOVA çok değişkenli test istatistiklerinde F değerinin istatistiksel anlamlılığı incelenirken kullanılması önerilen Pillai's Trace değerine yer verilmiştir. Bu araştırmada deney, plasebo ve kontrol gruplarında eşit sayıda katılımcı yer aldığı için MANOVA'nın uygulanabileceği değerlendirilmiştir.

Küresellik varsayımı deney, plasebo ve kontrol gruplarının kariyer uyumu çalışma iradesi, gelecekteki insana yakışır iş algısı ön test, son test, birinci izleme testi ve ikinci izleme testinden elde ettikleri puanlara Mauchly küresellik testi uygulanarak incelenmiştir. Test sonucunda elde edilen veriler Tablo 4.5'te yer almaktadır.

Tablo 4.5. *Mauchly Küresellik Testi Sonuçları*

Gruplar İçerik Etki	Değişken	Mauchly's W	X <sup>2</sup>	Sd	p	Epsilon		
						Greenhouse- Geisser Düzeltilmesi	Huynh- Feldt Düzeltilmesi	Alt Sınır
Zaman	Kariyer Uyumu	.60	39.10	5	<.001	.74	.78	.33
	Çalışma İradesi	.65	33.68	5	<.001	.76	.81	.33
	Gelecekteki İnsana Yakışır İş Algısı	.66	32.41	5	<.001	.76	.81	.33

Tablo 4.5'te yer alan Mauchly küresellik testi sonuçlarına göre deney, plasebo ve kontrol gruplarının kariyer uyumu çalışma iradesi, gelecekteki insana yakışır iş algısı ön test, son test, birinci izleme testi ve ikinci izleme testi için küresellik varsayımı sağlanamamaktadır ( $p < .05$ ). Bu nedenle analizde Field (2024) tarafından bu varsayımın karşılanmadığı durumlarda MANOVA tek değişkenli test istatistiklerinde yer alan F değerinin istatistiksel anlamlılığı incelenirken kullanılması önerilen Greenhouse-Geisser değerine yer verilmiştir.

Yukarıda açıklandığı üzere, yapılan analizlerde araştırma verilerinin MANOVA için gerekli temel varsayımları karşıladığına karar verilmiştir ve bu çalışmada deneysel etkileri test

etmek için tekrarlı ölçümler için MANOVA kullanılmıştır. Yapılan analizin çok değişkenli test istatistiklerine ait sonuçlar Tablo 4.6.'da yer almaktadır.

Tablo 4.6. *Tekrarlı Ölçümler MANOVA Çok Değişkenli Test İstatistiklerine Ait Sonuçlar*

Etki		Pillai's Trace Değeri	F	p	$\eta p^2$	Gözlenen Güç
Gruplar Arası	Intercept	.99	3455.37	<.001	.99	1.00
	Grup	.38	6.03	<.001	.19	1.00
Gruplar İçi	Zaman	.51	8.07	<.001	.51	1.00
	Zaman * Grup	.47	2.43	.002	.24	.99

Bu desende zaman ve grup temel etki testlerinden çok, zaman ve grup etkileşimini gösteren ortak etki testi esas alındığından (Büyüköztürk, 2002), bu kısımda sadece ortak etki sonuçları yorumlanmıştır. Tablo 4.6'da yer alan deneysel işlemin etkisinin incelenebileceği Zaman\*Grup etkileşiminin bağımlı değişkenlerin doğrusal bileşimi üzerindeki etkisinin istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu görülmektedir ( $p < .01$ ). Zaman\*Grup etkileşimine ait gözlenen güç değeri .99'dur. Dolayısıyla Tip 1 hata olasılığı .01'den küçüktür. Elde edilen kısmi  $\eta^2$  değerine göre gruplar arasında zamana bağlı görülen etkinin .24'ü deneysel işlem tarafından açıklanmaktadır. Kısmi  $\eta^2$  değerinin .14'ten büyük olması bağımsız değişkenin (çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programının) etkisinin güçlü olduğunu (Cohen, 1988) göstermektedir.

Yapılan tekrarlı ölçümler için MANOVA'nın tek değişkenli test istatistiklerine ait sonuçlar Tablo 4.7.'de yer almaktadır.

Tablo 4.7. *Tekrarlı Ölçümler MANOVA Tek Değişkenli Test İstatistiklerine Ait Sonuçlar*

Varyansın Kaynağı	Değişken	III Tip Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	$\eta p^2$	Gözlenen Güç	
Zaman	Kariyer Uyumu	3.81	2.21	1.72	13.15	<.001	.14	1.00	
	Çalışma İradesi	Greenhouse-Geisser	11.89	2.28	5.21	15.84	<.001	.17	1.00
	Gelecekte ki İnsana Yakışır İş Algısı		15.20	2.29	6.64	23.01	<.001	.23	1.00
Zaman * Grup	Kariyer Uyumu	4.54	4.43	1.03	7.83	<.001	.17	1.00	
	Çalışma İradesi	Greenhouse-Geisser	10.34	4.57	2.26	6.89	<.001	.15	1.00
	Gelecekte ki İnsana Yakışır İş Algısı		8.44	4.58	1.84	6.39	<.001	.14	.99

(Devamı arkadadır)



Tablo 4.7. (Devamı)

Varyansın Kaynağı	Değişken	III Tip Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	$\eta p^2$	Gözlenen Güç
Hata (Zaman)	Kariyer Uyumu	22.62	172.67	.13				
	Çalışma İradesi	58.55	178.13	.33				
	Gelecekteki İnsana Yakışır İş Algısı	51.53	178.65	.29				

Bu desende zaman ve grup temel etki testlerinden çok, zaman ve grup etkileşimini gösteren ortak etki testi esas alındığından (Büyüköztürk, 2002), bu kısımda sadece ortak etki sonuçları yorumlanmıştır. Tablo 4.7’de yer alan deneysel işlemin etkisinin incelenebileceği Zaman\*Grup etkileşimi sonuçlarında kariyer uyumu, çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş puan ortalamalarının deney, plasebo ve kontrol gruplarında zamana bağlı olarak farklılaştığı görülmektedir ( $p < .001$ ). Zaman\*Grup etkileşiminde kariyer uyumu değişkenine ait gözlenen güç değeri 1.00, çalışma iradesi değişkenine ait gözlenen güç değeri 1.00 ve gelecekteki insana yakışır iş algısı değişkenine ait gözlenen güç değeri .99’dur. Dolayısıyla Tip 1 hata olasılığı .01’den küçüktür. Elde edilen kısmi  $\eta^2$  değerlerine göre gruplar arasında zamana bağlı kariyer uyumu puanlarında görülen değişimin .17’si, çalışma iradesi puanlarında görülen değişimin .15’i ve gelecekteki insana yakışır iş algısı puanlarında görülen değişimin .14’ü deneysel işlem tarafından açıklanmaktadır. Kısmi  $\eta^2$  değerinin .14’ten büyük olması bağımsız değişkenin (çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programının) etkisinin güçlü olduğunu (Cohen, 1988) göstermektedir.

Elde edilen bulgulara göre, bağımlı değişkende ortaya çıkan farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla deney, plasebo ve kontrol gruplarında bulunan öğrencilerin kariyer uyumu, çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş algısı ön test, son test, birinci izleme testi ve ikinci izleme testinden aldıkları puanların ortalamalarının karşılaştırmalarına ilişkin Bonferroni testi uygulanmıştır. Deneysel gruplardaki zamana bağlı değişim farklılıklarına ilişkin bulgular Tablo 4.8.’de yer almaktadır.

Tablo 4.8. *Deneyisel Gruplardaki Zamana Bağlı Değişim Farklılıklarına İlişkin Bonferroni Testi Sonuçları*

Değişken	Grup	(I) Zaman	(J) Zaman	Fark	p
Kariyer Uyum	Deney	Ön Test	Son Test	-.54 <sup>***</sup>	<.001
			Birinci İzleme Testi	-.50 <sup>***</sup>	<.001
			İkinci İzleme Testi	-.55 <sup>***</sup>	<.001
		Son Test	Ön Test	.54 <sup>***</sup>	<.001
			Birinci İzleme Testi	.04	1.000
			İkinci İzleme Testi	-.01	1.000
		Birinci İzleme Testi	Ön Test	.50 <sup>***</sup>	<.001
			Son Test	-.04	1.000
			İkinci İzleme Testi	-.06	1.000
		İkinci İzleme Testi	Ön Test	.55 <sup>***</sup>	<.001
			Son Test	.01	1.000
			Birinci İzleme Testi	.06	1.000
	Plasebo	Ön Test	Son Test	-.37 <sup>**</sup>	.001
			Birinci İzleme Testi	-.30 <sup>*</sup>	.031
			İkinci İzleme Testi	-.13	1.000
		Son Test	Ön Test	.37 <sup>**</sup>	.001
			Birinci İzleme Testi	.07	1.000
			İkinci İzleme Testi	.24 <sup>**</sup>	.009
		Birinci İzleme Testi	Ön Test	.30 <sup>*</sup>	.031
			Son Test	-.07	1.000
			İkinci İzleme Testi	.17	.053
		İkinci İzleme Testi	Ön Test	.13	1.000
			Son Test	-.24 <sup>**</sup>	.009
			Birinci İzleme Testi	-.17	.053
Kontrol	Ön Test	Son Test	.04	1.000	
		Birinci İzleme Testi	.09	1.000	
		İkinci İzleme Testi	.16	.706	
	Son Test	Ön Test	-.04	1.000	
		Birinci İzleme Testi	.05	1.000	
		İkinci İzleme Testi	.12	.542	
	Birinci İzleme Testi	Ön Test	-.09	1.000	
		Son Test	-.05	1.000	
		İkinci İzleme Testi	.07	1.000	
	İkinci İzleme Testi	Ön Test	-.16	.706	
		Son Test	-.12	.542	
		Birinci İzleme Testi	-.07	1.000	

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.8. (Devamı)

Değişken	Grup	(I) Zaman	(J) Zaman	Fark	<i>p</i>
Çalışma İradesi	Deney	Ön Test	Son Test	-1.04***	<.001
			Birinci İzleme Testi	-.94***	<.001
			İkinci İzleme Testi	-.93***	<.001
		Son Test	Ön Test	1.04***	<.001
			Birinci İzleme Testi	.10	1.000
			İkinci İzleme Testi	.12	1.000
		Birinci İzleme Testi	Ön Test	.94***	<.001
			Son Test	-.10	1.000
			İkinci İzleme Testi	.01	1.000
		İkinci İzleme Testi	Ön Test	.93***	<.001
			Son Test	-.12	1.000
			Birinci İzleme Testi	-.01	1.000
	Plasebo	Ön Test	Son Test	-.45*	.012
			Birinci İzleme Testi	-.24	.797
			İkinci İzleme Testi	-.17	1.000
		Son Test	Ön Test	.45*	.012
			Birinci İzleme Testi	.22	.204
			İkinci İzleme Testi	.28	.126
		Birinci İzleme Testi	Ön Test	.24	.797
			Son Test	-.22	.204
			İkinci İzleme Testi	.07	1.000
		İkinci İzleme Testi	Ön Test	.17	1.000
			Son Test	-.28	.126
			Birinci İzleme Testi	-.07	1.000
Kontrol	Ön Test	Son Test	-.06	1.000	
		Birinci İzleme Testi	.02	1.000	
		İkinci İzleme Testi	.04	1.000	
	Son Test	Ön Test	.06	1.000	
		Birinci İzleme Testi	.08	1.000	
		İkinci İzleme Testi	.10	1.000	
	Birinci İzleme Testi	Ön Test	-.02	1.000	
		Son Test	-.08	1.000	
		İkinci İzleme Testi	.02	1.000	
	İkinci İzleme Testi	Ön Test	-.04	1.000	
		Son Test	-.10	1.000	
		Birinci İzleme Testi	-.02	1.000	

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.8. (Devamı)

Değişken	Grup	(I) Zaman	(J) Zaman	Fark	<i>p</i>
Gelecekteki İnsana Yakışır İş Algısı	Deney	Ön Test	Son Test	-0.97***	<.001
			Birinci İzleme Testi	-1.01***	<.001
			İkinci İzleme Testi	-0.94***	<.001
		Son Test	Ön Test	0.97***	<.001
			Birinci İzleme Testi	-0.04	1.000
			İkinci İzleme Testi	0.03	1.000
		Birinci İzleme Testi	Ön Test	1.01***	<.001
			Son Test	0.04	1.000
			İkinci İzleme Testi	0.07	1.000
		İkinci İzleme Testi	Ön Test	0.94***	<.001
			Son Test	-0.03	1.000
			Birinci İzleme Testi	-0.07	1.000
	Plasebo	Ön Test	Son Test	-0.50***	<.001
			Birinci İzleme Testi	-0.44*	.036
			İkinci İzleme Testi	-0.32	.254
		Son Test	Ön Test	0.50***	<.001
			Birinci İzleme Testi	0.07	1.000
			İkinci İzleme Testi	0.18	.637
		Birinci İzleme Testi	Ön Test	0.44*	.036
			Son Test	-0.07	1.000
			İkinci İzleme Testi	0.11	1.000
		İkinci İzleme Testi	Ön Test	0.32	.254
			Son Test	-0.18	.637
			Birinci İzleme Testi	-0.11	1.000
Kontrol	Ön Test	Son Test	-0.11	1.000	
		Birinci İzleme Testi	-0.13	1.000	
		İkinci İzleme Testi	0.02	1.000	
	Son Test	Ön Test	0.11	1.000	
		Birinci İzleme Testi	-0.02	1.000	
		İkinci İzleme Testi	0.13	1.000	
	Birinci İzleme Testi	Ön Test	0.13	1.000	
		Son Test	0.02	1.000	
		İkinci İzleme Testi	0.15	.735	
	İkinci İzleme Testi	Ön Test	-0.02	1.000	
		Son Test	-0.13	1.000	
		Birinci İzleme Testi	-0.15	.735	

\*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

Tablo 4.8.'de yer alan deney grubuna ait kariyer uyumu puan ortalamalarına ilişkin Bonferroni testi sonuçlarına göre ön test ile son test arasında son test lehine, ön test ile birinci izleme testi arasında birinci izleme testi lehine ve ön test ile ikinci izleme testi arasında ikinci izleme testi lehine istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark vardır ( $p < .05$ ). Son test ile birinci

izleme testi arasında, son test ile ikinci izleme testi arasında ve birinci izleme testi ile ikinci izleme testi arasında kariyer uyumu puan ortalamaları açısından anlamlı bir fark yoktur ( $p > .05$ ). Dolayısıyla araştırmanın "Deney grubu öğrencilerinin kariyer uyumuna ilişkin ön test ve son test puanları arasında son test puanları lehine istatistiksel bakımdan anlamlı fark vardır ve son test ile birinci ve ikinci izleme testi puanları arasında anlamlı fark yoktur" olarak belirtilen birinci denencesi doğrulanmıştır.

Plasebo grubuna ait kariyer uyumu puan ortalamalarına ilişkin Bonferroni testi sonuçlarına göre ön test ile son test arasında son test lehine, ön test ile birinci izleme testi arasında birinci izleme testi lehine, son test ile ikinci izleme testi arasında son test lehine kariyer uyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark vardır ( $p < .05$ ). Ön test ile ikinci izleme testi arasında, son test ile birinci izleme testi arasında ve birinci izleme testi ile ikinci izleme testi arasında kariyer uyumu puan ortalamaları açısından anlamlı bir fark yoktur ( $p > .05$ ). Kontrol grubuna ait kariyer uyumu puan ortalamalarına ilişkin Bonferroni testi sonuçlarına göre ön test, son test, birinci ve ikinci izleme testlerinin hiçbirisi arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur ( $p > .05$ ).

Deney grubuna ait çalışma iradesi puan ortalamalarına ilişkin Bonferroni testi sonuçlarına göre ön test ile son test arasında son test lehine, ön test ile birinci izleme testi arasında birinci izleme testi lehine ve ön test ile ikinci izleme testi arasında ikinci izleme testi lehine istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark vardır ( $p < .05$ ). Son test ile birinci izleme testi arasında, son test ile ikinci izleme testi arasında ve birinci izleme testi ile ikinci izleme testi arasında çalışma iradesi puan ortalamaları açısından anlamlı bir fark yoktur ( $p > .05$ ). Dolayısıyla araştırmanın "Deney grubu öğrencilerinin çalışma iradesine ilişkin ön test ve son test puanları arasında son test puanları lehine istatistiksel bakımdan anlamlı fark vardır ve son test ile birinci ve ikinci izleme testi puanları arasında anlamlı fark yoktur" olarak belirtilen ikinci denencesi doğrulanmıştır.

Plasebo grubuna ait çalışma iradesi puan ortalamalarına ilişkin Bonferroni testi sonuçlarına göre ön test ile son test arasında son test lehine istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark vardır ( $p < .05$ ). Ön test ile birinci izleme testi arasında, ön test ile ikinci izleme testi arasında, son test ile birinci izleme testi arasında, son test ile ikinci izleme testi arasında ve birinci izleme testi ile ikinci izleme testi arasında çalışma iradesi puan ortalamaları açısından anlamlı bir fark yoktur ( $p > .05$ ). Kontrol grubuna ait çalışma iradesi puan ortalamalarına ilişkin Bonferroni testi sonuçlarına göre ön test, son test, birinci ve ikinci izleme testlerinin hiçbirisi arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur ( $p > .05$ ).

Deney grubuna ait gelecekteki insana yakışır iş algısı puan ortalamalarına ilişkin Bonferroni testi sonuçlarına göre ön test ile son test arasında son test lehine, ön test ile birinci izleme testi arasında birinci izleme testi lehine ve ön test ile ikinci izleme testi arasında ikinci izleme testi lehine gelecekteki insana yakışır iş algısı puan ortalamaları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark vardır ( $p < .05$ ). Son test ile birinci izleme testi arasında, son test ile ikinci izleme testi arasında ve birinci izleme testi ile ikinci izleme testi arasında gelecekteki insana yakışır iş algısı puan ortalamaları açısından anlamlı bir fark yoktur ( $p > .05$ ). Dolayısıyla araştırmanın "Deney grubu öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algısına ilişkin ön test ve son test puanları arasında son test puanları lehine istatistiksel bakımdan anlamlı fark vardır ve son test ile birinci ve ikinci izleme testi puanları arasında anlamlı fark yoktur" olarak belirtilen üçüncü denencesi doğrulanmıştır.

Plasebo grubuna ait gelecekteki insana yakışır iş algısı puan ortalamalarına ilişkin Bonferroni testi sonuçlarına göre ön test ile son test arasında son test lehine, ön test ile birinci izleme testi arasında birinci izleme testi lehine istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark vardır ( $p < .05$ ). Ön test ile ikinci izleme testi arasında, son test ile birinci izleme testi arasında, son test ile ikinci izleme testi arasında ve birinci izleme testi ile ikinci izleme testi arasında gelecekteki insana yakışır iş algısı puan ortalamaları açısından anlamlı bir fark yoktur ( $p > .05$ ). Kontrol grubuna ait gelecekteki insana yakışır iş algısı puan ortalamalarına ilişkin Bonferroni testi sonuçlarına göre ön test, son test, birinci ve ikinci izleme testlerinin hiçbiri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur ( $p > .05$ ).

Deney, plasebo ve kontrol gruplarında bulunan öğrencilerin kariyer uyumu, çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş algısı ön test, son test, birinci izleme testi ve ikinci izleme testinden aldıkları puanların ortalamalarına ilişkin gruplar arası karşılaştırmalar Tablo 4.9.'da sunulmuştur.

Tablo 4.9. *Zamana Göre Gruplar Arası Farklılıklara İlişkin Bonferroni Testi Sonuçları*

Değişken	Zaman	(I) Grup	(J) Grup	Fark	$p$
Kariyer Uyumu	Ön Test	Deney	Plasebo	-.11	1.000
			Kontrol	-.04	1.000
		Plasebo	Deney	.11	1.000
			Kontrol	.07	1.000
		Kontrol	Deney	.04	1.000
			Plasebo	.07	1.000

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.9. (Devamı)

Değişken	Zaman	(I) Grup	(J) Grup	Fark	<i>p</i>
Kariyer Uyum	Son Test	Deney	Plasebo	.07	1.000
			Kontrol	.54 <sup>***</sup>	<.001
		Plasebo	Deney	-.07	1.000
			Kontrol	.48 <sup>**</sup>	.004
		Kontrol	Deney	-.54 <sup>***</sup>	<.001
			Plasebo	-.48 <sup>*</sup>	.004
	Birinci İzleme Testi	Deney	Plasebo	.09	1.000
			Kontrol	.55 <sup>***</sup>	<.001
		Plasebo	Deney	-.09	1.000
			Kontrol	.46 <sup>**</sup>	.006
		Kontrol	Deney	-.55 <sup>***</sup>	<.001
			Plasebo	-.46 <sup>*</sup>	.006
İkinci İzleme Testi	Deney	Plasebo	.32 <sup>*</sup>	.039	
		Kontrol	.68 <sup>***</sup>	<.001	
	Plasebo	Deney	-.32 <sup>*</sup>	.039	
		Kontrol	.36 <sup>*</sup>	.013	
	Kontrol	Deney	-.68 <sup>***</sup>	<.001	
		Plasebo	-.36 <sup>*</sup>	.013	
Çalışma İradesi	Ön Test	Deney	Plasebo	-.13	1.000
			Kontrol	.14	1.000
		Plasebo	Deney	.13	1.000
			Kontrol	.27	.398
		Kontrol	Deney	-.14	1.000
			Plasebo	-.27	.398
	Son Test	Deney	Plasebo	.46 <sup>*</sup>	.026
			Kontrol	1.13 <sup>***</sup>	<.001
		Plasebo	Deney	-.46 <sup>*</sup>	.026
			Kontrol	.67 <sup>***</sup>	<.001
		Kontrol	Deney	-1.13 <sup>***</sup>	<.001
			Plasebo	-.67 <sup>***</sup>	<.001
Birinci İzleme Testi	Deney	Plasebo	.57 <sup>*</sup>	.011	
		Kontrol	1.10 <sup>***</sup>	<.001	
	Plasebo	Deney	-.57 <sup>*</sup>	.011	
		Kontrol	.53 <sup>*</sup>	.022	
	Kontrol	Deney	-1.10 <sup>***</sup>	<.001	
		Plasebo	-.53 <sup>*</sup>	.022	
İkinci İzleme Testi	Deney	Plasebo	.63 <sup>*</sup>	.012	
		Kontrol	1.11 <sup>***</sup>	<.001	
	Plasebo	Deney	-.63 <sup>*</sup>	.012	
		Kontrol	.48	.073	
	Kontrol	Deney	-1.11 <sup>***</sup>	<.001	
		Plasebo	-.48	.073	

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.9. (Devamı)

Değişken	Zaman	(I) Grup	(J) Grup	Fark	<i>p</i>
Gelecekteki İnsana Yakışır İş Algısı	Ön Test	Deney	Plasebo	-.02	1.000
			Kontrol	.05	1.000
		Plasebo	Deney	.02	1.000
			Kontrol	.07	1.000
		Kontrol	Deney	-.05	1.000
			Plasebo	-.07	1.000
	Son Test	Deney	Plasebo	.44*	.038
			Kontrol	.90***	<.001
		Plasebo	Deney	-.44*	.038
			Kontrol	.46*	.029
		Kontrol	Deney	-.90***	<.001
			Plasebo	-.46*	.029
	Birinci İzleme Testi	Deney	Plasebo	.56*	.039
			Kontrol	.92***	<.001
		Plasebo	Deney	-.56*	.039
			Kontrol	.37	.290
		Kontrol	Deney	-.92***	<.001
			Plasebo	-.37	.290
İkinci İzleme Testi	Deney	Plasebo	.59*	.020	
		Kontrol	1.00***	<.001	
	Plasebo	Deney	-.59*	.020	
		Kontrol	.41	.175	
	Kontrol	Deney	-1.00***	<.001	
		Plasebo	-.41	.175	

\*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

Tablo 4.9’da yer verilen Bonferroni testi sonuçları incelendiğinde deney, plasebo ve kontrol gruplarının kariyer uyumu ön test puan ortalamaları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ( $p > .05$ ). Kariyer uyumu son test puan ortalamaları açısından incelendiğinde deney grubu ile plasebo grubu arasında anlamlı bir fark olmadığı ( $p > .05$ ), deney grubu ile kontrol grubu arasında deney grubu lehine anlamlı bir fark olduğu ( $p < .05$ ) ve plasebo grubu ile kontrol grubu arasında plasebo grubu lehine anlamlı bir fark olduğu ( $p < .05$ ) görülmektedir. Kariyer uyumu birinci izleme testi sonuçlarına göre deney grubu ile plasebo grubu arasında anlamlı bir fark olmadığı ( $p > .05$ ), deney grubu ile kontrol grubu arasında deney grubu lehine anlamlı bir fark olduğu ( $p < .05$ ), plasebo grubu ile kontrol grubu arasında plasebo grubu lehine anlamlı bir fark olduğu ( $p < .05$ ) tespit edilmiştir. Kariyer uyumu ikinci izleme testi puanları incelendiğinde deney grubu ile hem plasebo grubu hem de kontrol grubu arasında deney grubu lehine anlamlı bir fark olduğu ( $p < .05$ ) ve plasebo grubu ile kontrol grubu arasında plasebo grubu lehine anlamlı bir fark olduğu ( $p < .05$ ) görülmüştür.

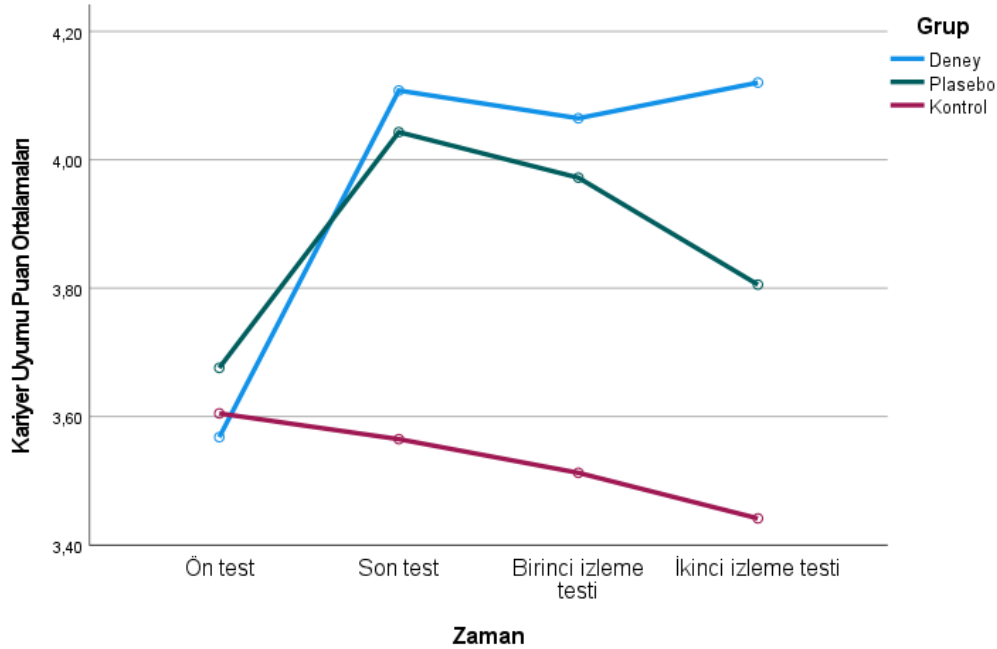


Bu bulgulara göre araştırmanın "Deney, plasebo ve kontrol grubu öğrencilerinin kariyer uyumuna ilişkin son test, birinci ve ikinci izleme testi puanları arasında deney grubu lehine istatistiksel bakımdan anlamlı fark vardır" olarak belirtilen dördüncü denencesinin kısmen doğrulandığı söylenebilir.

Bonferroni testi sonuçlarına göre deney, plasebo ve kontrol gruplarının çalışma iradesi ön test puan ortalamaları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur ( $p > .05$ ). Çalışma iradesi son test puan ortalamaları açısından bakıldığında deney grubu ile hem plasebo grubu hem de kontrol grubu arasında deney grubu lehine anlamlı bir fark olduğu ( $p < .05$ ) ve plasebo grubu ile kontrol grubu arasında plasebo grubu lehine anlamlı bir fark olduğu ( $p < .05$ ) anlaşılmıştır. Çalışma iradesi birinci izleme testi sonuçlarına göre deney grubu ile hem plasebo grubu hem de kontrol grubu arasında deney grubu lehine anlamlı bir fark olduğu ( $p < .05$ ) ve plasebo grubu ile kontrol grubu arasında plasebo grubu lehine anlamlı bir fark olduğu ( $p < .05$ ) tespit edilmiştir. Çalışma iradesi ikinci izleme testi puanları incelendiğinde deney grubu ile hem plasebo grubu hem de kontrol grubu arasında anlamlı bir fark olduğu ( $p < .05$ ) ve plasebo grubu ile kontrol grubu arasında anlamlı bir fark olmadığı ( $p > .05$ ) görülmüştür. Bu bulgulara göre araştırmanın "Deney, plasebo ve kontrol grubu öğrencilerinin çalışma iradesine ilişkin son test, birinci ve ikinci izleme testi puanları arasında deney grubu lehine istatistiksel bakımdan anlamlı fark vardır" olarak belirtilen beşinci denencesi doğrulanmıştır.

Gelecekteki insana yakışır iş algısı puan ortalamalarına ilişkin Bonferroni testi sonuçlarına göre deney, plasebo ve kontrol gruplarının ön test puan ortalamaları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur ( $p > .05$ ). Son test puan ortalamaları açısından bakıldığında deney grubu ile hem plasebo grubu hem de kontrol grubu arasında deney grubu lehine anlamlı bir fark olduğu ( $p < .05$ ) ve plasebo grubu ile kontrol grubu arasında plasebo grubu lehine anlamlı bir fark olduğu ( $p < .05$ ) anlaşılmıştır. Birinci izleme testi sonuçlarına göre deney grubu ile hem plasebo grubu hem de kontrol grubu arasında deney grubu lehine anlamlı bir fark olduğu ( $p < .05$ ) ve plasebo grubu ile kontrol grubu arasında plasebo grubu lehine anlamlı bir fark olmadığı ( $p > .05$ ) tespit edilmiştir. İkinci izleme testi puanları incelendiğinde deney grubu ile hem plasebo grubu hem de kontrol grubu arasında anlamlı bir fark olduğu ( $p < .05$ ) ve plasebo grubu ile kontrol grubu arasında anlamlı bir fark olmadığı ( $p > .05$ ) görülmüştür. Bu bulgulara göre araştırmanın "Deney, plasebo ve kontrol grubu öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algısına ilişkin son test, birinci ve ikinci izleme testi puanları arasında deney grubu lehine istatistiksel bakımdan anlamlı fark vardır" olarak belirtilen altıncı denencesi doğrulanmıştır.

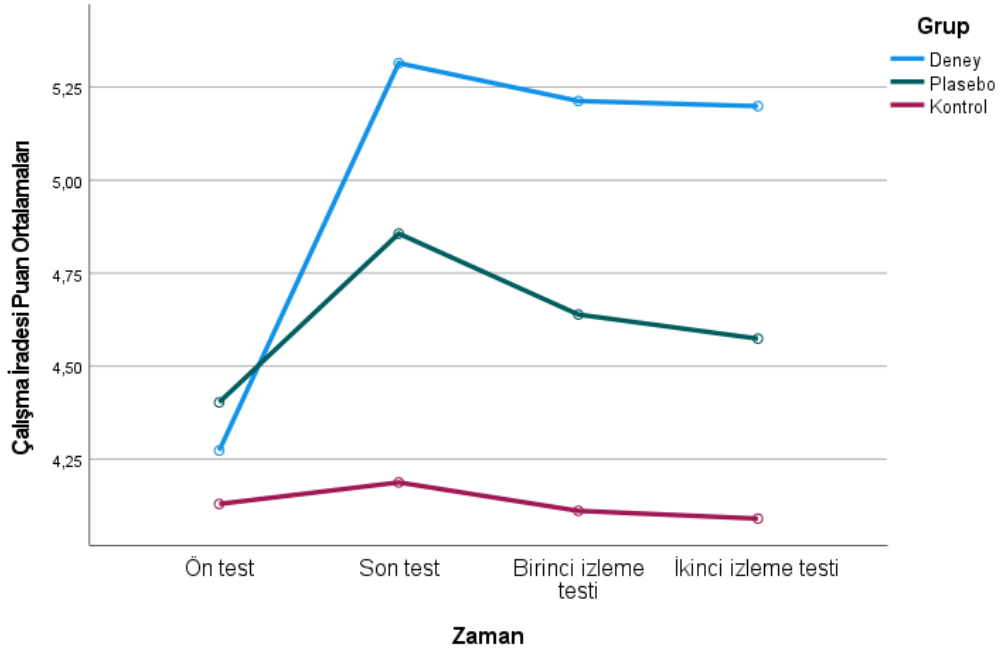
Deney, plasebo ve kontrol grubundaki katılımcıların kariyer uyumu ön test, son test, birinci izleme testi ve ikinci izleme testi puan ortalamalarındaki değişim Şekil 4.1. ile görselleştirilmiştir.



Şekil 4.1. Deney, plasebo ve kontrol grubundaki katılımcıların kariyer uyumu ön test, son test, birinci izleme testi ve ikinci izleme testi puan ortalamalarındaki değişim grafiği.

Şekil 4.1. ile Tablo 4.8. ve Tablo 4.9.'da yer alan bulgular bir arada değerlendirildiğinde deney, plasebo ve kontrol gruplarının kariyer uyumu ön test puan ortalamalarının istatistiksel bakımdan denk olduğu; deneysel uygulamanın ardından deney ve plasebo gruplarının kariyer uyumu son test puan ortalamalarının ön test puan ortalamalarına ve kontrol grubunun son test puan ortalamasına kıyasla anlamlı düzeyde arttığı görülmektedir. Bu artış deney ve plasebo gruplarının birinci izleme testinde kalıcılığını korusa da ikinci izleme testinde deney grubu puan ortalamasındaki artışın kalıcılığı devam ederken, plasebo grubunun ikinci izleme testi puan ortalaması son test puan ortalamasına ve deney grubunun ikinci izleme testi puan ortalamasına kıyasla istatistiksel bakımdan anlamlı şekilde düşmüştür. Bir başka deyişle plasebo grubunun artışı deney grubundaki gibi kalıcı olmamıştır.

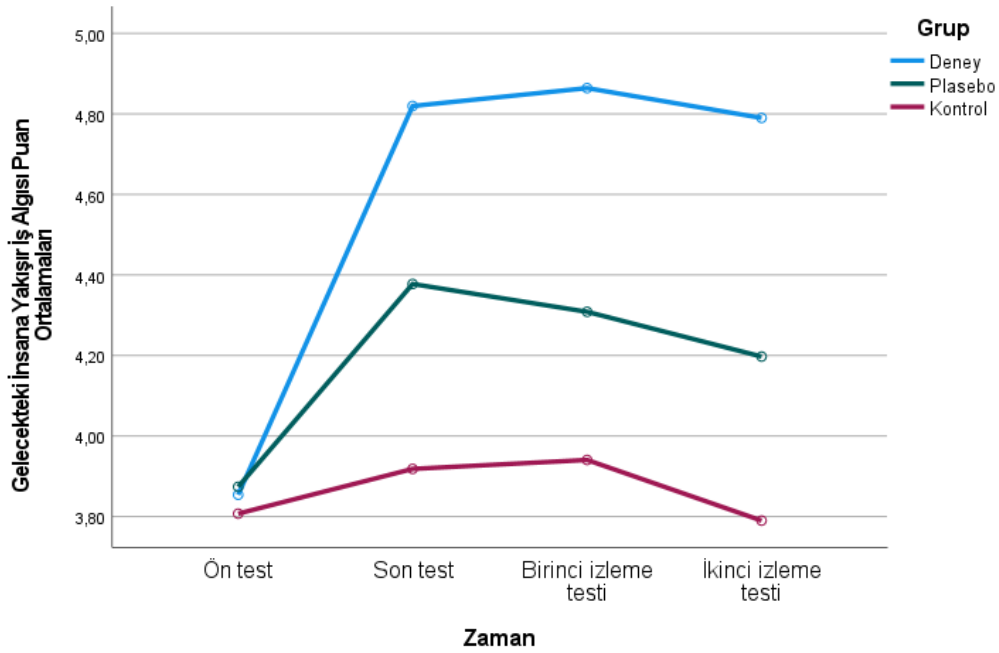
Deney, plasebo ve kontrol grubundaki katılımcıların çalışma iradesi ön test, son test, birinci izleme testi ve ikinci izleme testi puan ortalamalarındaki değişim Şekil 4.2. ile görselleştirilmiştir.



Şekil 4.2. Deney, plasebo ve kontrol grubundaki katılımcıların çalışma iradesi ön test, son test, birinci izleme testi ve ikinci izleme testi puan ortalamalarındaki değişim grafiği.

Şekil 4.2., Tablo 4.8. ve Tablo 4.9.'da yer alan sonuçlara göre deney, plasebo ve kontrol grupları çalışma iradesi ön test puan ortalamaları istatistiksel bakımdan denktir. Deneysel uygulamanın ardından deney grubunun son test puan ortalaması hem ön test puan ortalamasına hem de plasebo grubu ile kontrol grubunun son test puan ortalamalarına kıyasla anlamlı düzeyde artmıştır. Plasebo grubunun son test puan ortalamasında ön test puan ortalamasına ve kontrol grubunun son test puan ortalamasına göre anlamlı bir artış gerçekleşmiştir. Deney grubunun plasebo ve kontrol gruplarına kıyasla olan artışı ve plasebo grubunun kontrol grubuna göre olan artışı birinci izleme testinde korunsa da ikinci izleme testi puanlarında plasebo grubu ile kontrol grubu arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark kalmamıştır. Ayrıca plasebo grubunun her iki izleme testiyle ön testi arasında da anlamlı bir fark yoktur. Dolayısıyla plasebo grubundaki artışının kalıcı olmadığı görülmektedir. Deney grubunda ise ikinci izleme testinde de diğer iki gruba ve ön teste kıyasla olan artış kalıcılığını sürdürmüştür.

Deney, plasebo ve kontrol grubundaki katılımcıların gelecekteki insana yakışır iş algısı ön test, son test, birinci izleme testi ve ikinci izleme testi puan ortalamalarındaki değişim Şekil 4.3. ile görselleştirilmiştir.



Şekil 4.3. Deney, plasebo ve kontrol grubundaki katılımcıların gelecekteki insana yakışır iş algısı ön test, son test, birinci izleme testi ve ikinci izleme testi puan ortalamalarındaki değişim grafiği.

Şekil 4.3. ile Tablo 4.8. ve Tablo 4.9.'da yer alan bulgular bir arada değerlendirildiğinde deney, plasebo ve kontrol grupları gelecekteki insana yakışır iş algısı ön test puan ortalamalarının denk olduğu gözlenmektedir. Deneysel uygulamanın ardından deney grubunun son test puan ortalamasında hem ön test puan ortalamasına hem de plasebo grubu ve kontrol grubunun son test puan ortalamalarına kıyasla anlamlı düzeyde artış gerçekleştiği görülmektedir. Plasebo grubunun son test puan ortalamasında ön test puan ortalamasına ve kontrol grubunun son test puanına göre anlamlı bir artış gerçekleşmiştir. Deney grubunun işlem sonrasında ön test puan ortalaması ile plasebo ve kontrol gruplarına kıyasla olan artışı birinci izleme testinde kalıcılığını korumuştur. Plasebo grubu ile kontrol grubu arasında ise birinci izleme testinde anlamlı bir fark kalmamıştır, bir başka deyişle plasebo grubunun artışı kalıcı olmamıştır. İkinci izleme testi sonuçlarında da deney grubunun ön test puan ortalamasına ve diğer iki gruba kıyasla olan artışının kalıcılığı devam etmiştir. Plasebo grubunun ise ikinci izleme testinde ön test puan ortalaması ile olan anlamlı farkı ortadan kalkmıştır ve kontrol grubu ile arasında anlamlı bir fark yoktur.

Özetle, bu araştırmadan elde edilen bulgular çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu, çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş algısı puanlarını arttırdığını göstermektedir. Ayrıca grup psikoeğitim programından sonra meydana gelen bu artışın kalıcı olduğu da anlaşılmaktadır.

Dolayısıyla grup psikoeğitim programının her üç değişkene ilişkin puanları arttırmasıyla ve bu artışların kalıcı olmasıyla birlikte amacına ulaştığı ifade edilebilir.

### 4.3. Katılımcıların Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Grup Psikoeğitim Programına Yönelik Görüşleri

Çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programının katılımcıların kariyer uyumu, çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş algısına etkisine ve tüm grup psikoeğitim sürecine ilişkin görüşlerine yönelik bulguları elde etmek amacıyla araştırmanın sonunda deney grubunda yer alan katılımcılara süreç değerlendirme formu uygulanmıştır. Katılımcılardan toplanan süreç değerlendirme formları araştırmacı tarafından bilgisayar ortamına aktarılmıştır ve çalışma psikolojisi kuramsal çerçevesi göz önünde bulundurularak içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir. Çözümlemede çalışma psikolojisi kuramı temel alınmıştır, dolayısıyla tümdengelimsel anlayış benimsenmiştir. Kazanımlar teması altında yer alan kategoriler çalışma psikolojisi kuramının psikolojik değişkenleri olan kariyer uyumu ve çalışma iradesi olarak yapılandırılmıştır. Katılımcılar, "K" şeklinde kısaltılarak K1, K2, K3, ...K27 olarak kodlanmıştır. Bu bölümde deney grubunda yer alan katılımcıların süreç değerlendirme formlarından elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

#### 4.3.1. Katılımcıların Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Grup Psikoeğitim Programının Kazanımlarına Yönelik Görüşleri

Katılımcıların çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programının kazanımlarına yönelik görüşlerine ilişkin analiz sonuçları Tablo 4.10'da yer almaktadır.

Tablo 4.10. *Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Grup Psikoeğitim Programının Kazanımlarına Yönelik Görüşleri*

Tema	Kategori	Kodlar	Sıklık
Kazanımlar	Kariyer Uyumu	Gelecek için hazırlanma	15
		Kariyeri planlama	14
		Karar verme	16
		Kendine güvenme	19
		Seçenekleri keşfetme	9
		Kendini tanıma	12
		Yeni beceriler kazanma	21
	Çalışma İradesi	Engellere rağmen çabalama	19
		Gelecekte istenilen işe erişebilme inancı	13
		İş dünyasında kendi yolunu nasıl bulabileceğini öğrenme	6

Tablo 4.10.'da görüldüğü gibi kazanımlar teması çalışma psikolojisi kuramı temel alınarak çözümlenmiştir. Dolayısıyla bu temaya bağlı kategoriler kariyer uyumu ve çalışma iradesi olarak belirlenmiştir. Bu kategoriler aşağıda detaylı şekilde açıklanmıştır.

#### **4.3.1.1. Katılımcıların çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programında edindikleri kariyer uyumuyla ilgili kazanımlarına yönelik görüşleri.**

Katılımcıların kariyer uyumuyla ilgili kazanımları; gelecek için hazırlanma, kariyeri planlama, karar verme, kendine güvenme, seçenekleri keşfetme, kendini tanıma ve yeni beceriler kazanma şeklinde kodlanmıştır. Deney grubundaki katılımcıların 15'i çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programının gelecek için hazırlanmaya ilişkin katkı sunduğunu belirtmiştir. Gelecek için hazırlanma koduna yönelik katılımcıların görüşlerinden bazı örnekler şu şekildedir: *"Bu katılmış olduğum kariyer eğitiminde, aslında çok da üzerine düşünmediğimi fark ettiğim kariyer yolculuğuma şimdiden hazırlanmam gerektiğini anladım. Eğitim, geleceği önceden düşünüp ona göre şekil almamı sağladı. Ön hazırlık yapıp zamanı geldiğinde bu hazırlıklarımın karşılığını alabilme bilgisini kazandırdı ve bunun için ilk adımları atmamı sağladı."* (K2), *"Firmalarla görüşmelere başladım ve iş hayatına nasıl bakmam gerektiğini öğrendim. Hangi yönlerimi geliştirmem gerektiğini anladım ve kendimi eksik gördüğüm konularda harekete geçerek kendimi geliştirmek için adımlar atmaya başladım."* (K14), *"Eksiklerimin olduğunu biliyordum ama bunların önemini farkında değildim. Şu an eksiklerimin üstüne gidip kariyerim açısından daha hazırlıklı hale gelmek için kendimi geliştirmeye çalışıyorum."* (K18).

Katılımcıların 14'ü grup psikoeğitim programının kariyerlerini planlamalarına katkı sağladığını ifade etmişlerdir. Kariyeri planlama koduna ilişkin katılımcıların görüşlerinden bazı örnekler şöyledir: *"Sadece tek hedefe odaklanmamam gerektiğini bu eğitim sayesinde anladım. Kendime B hatta C planı tasarlayıp bunlar için de adımlar atmaya başladım."* (K3), *"Artık hedeflerim ve isteklerim daha net. Hedeflerim için yapmam gerekenler ve yaptıklarım daha net ve şu anda buna göre hareket ediyorum."* (K10), *"Kariyerim açısından bilgi birikimim hiç yoktu. Staj yapacağım yerlerden çalışmak istediğim yaşamak istediğim hayata kadar tüm adımlarımı belirlememde ve şekillendirmemde bu eğitim etkili oldu."* (K16).

Katılımcılardan 16'sı grup psikoeğitim programının karar vermelerine katkı sağladığını belirtmişlerdir. Katılımcılardan bazılarının bu konudaki ifadeleri şu şekildedir: *"Bu eğitim gelecekteki hedeflerimi ve yapacağım mesleği seçmemde yardımcı oldu. Mesleğimdeki karar verme zorluklarının çözüm yollarını öğrenmeme katkı sağladı. Gelecek kariyerim için karar vermede sorun yaşıyordum. Farklı meslekleri aynı anda hedefim olarak düşünüyordum. Şu an*

*içlerinden birini daha ön plana alıp ona yoğunlaştım. Tabi yine de her ihtimale karşı ikinci bir hedefim de var." (K1), "Mezuniyet sonrası ne yapmak istediğime net bir şekilde karar verdim." (K19), "Okuduğum bölümün birden fazla alanda çalışma imkânı sunmasından dolayı yaşadığım kararsızlığı büyük oranda azalttı diyebilirim. Hem kendimi kariyer hedefi belirleme konusunda sorgulamaya hem de çizdiğim yolda ilerleme konusunda motive etti. Özellikle kariyer hayatının özgeçmişten ve mülakatlardan başarıyla geçmekten ibaret olduğunu sanıyordum. Fakat karar sürecinin de gerçekten kariyerimizin şekillenmesinde büyük bir önem arz ettiğini ve bu süreci nasıl daha etkili geçirebileceğimi anladım. Başta yaşadığım büyük kararsızlık artık yeni bir karara dönüştü." (K22).*

Katılımcıların 19'u grup psikoeğitim programının kendilerine güvenmelerine katkı sağladığını ifade etmişlerdir. Kendine güvenme koduna yönelik katılımcıların görüşlerinden bazı örnekler şu şekildedir: *"İş yaşamında rekabet oldukça yüksek. Bu eğitimle birlikte hedeflerime yönelik hazırlıklara şimdiden başladım. Böylece rakiplerim arasında fark yaratabileceğime inanıyorum ve kendimi iş yaşamına daha hazır, özgüvenli hissediyorum." (K7), "Aslında istediğim sürece bir şeyleri yapabilir, başarabilmişim. Araştırmayı sürekli erteleyip karamsar şeyler düşünmektense hedeflerimi belirleyip kendimi o yönlerde kurslar alarak geliştirebilirim." (K11), "Özgüvenli, kariyerinde hırslı, heyecanlı, mutlu şekilde bu eğitimi tamamlıyorum. Bundan sonra kariyerimde daha güvenli adımlar atacağım." (K14).*

Katılımcılardan dokuzu grup psikoeğitim programının seçeneklerini keşfetmelerine katkı sağladığını belirtmişlerdir. Katılımcılardan bazılarının bu konudaki ifadeleri şu şekildedir: *"Sizin sayenizde endişeli olduğum seçmem gereken meslek hakkında bilgiler edindim. Bölümüm hakkında birçok şeyi araştırmayı öğrendim." (K11), "Eğer kariyerim açısından planladığım istediğim bir şey olmazsa karşımda başka başka bir sürü seçeneğim olduğunu öğrenmiş oldum. Bu yüzden olumsuzluğa artık kapılmıyorum ve gerektiğinde kariyer yaşamımı şekillendirmem için birçok seçeneğim olduğunu biliyorum, bu açıdan kendimi daha rahat hissediyorum." (K13), "En basitinden gelecekte girmeyi düşündüğüm bir iş için iş hayatının nasıl olabileceği, iş alım süreçleri ve hazırlıklar gibi konularda bilgi edindim. Önceden buna yönelik araştırma yapmadığım için hazırlıklarına da başlayamamıştım ve gözümde büyüyordu. Artık bu konuda hazırlık yapmaya başladım." (K15).*

Katılımcılardan 12'si grup psikoeğitim programının kendilerini tanımalarına katkı sağladığını ifade etmişlerdir. Kendini tanıma koduna yönelik katılımcıların görüşlerinden bazı örnekler şu şekildedir: *"Bu kariyer eğitiminde kendime dair olumlu ve olumsuz yönlerin farkına vardım. Olumsuz olarak nitelendirdiğim özelliklerimi nasıl olumluya*

*dönüştürebileceğimi ve iş yaşamına dair şimdiden nasıl bir yol izlemem gerektiğini öğrendim. Eksiklerimin ve isteklerimin farkına vararak bu doğrultuda kendime yatırım yapabileceğim bir alan oluşturdum." (K8), "Kendimi gözlemleyen biri de olsam, mesleki anlamda zayıf yönlerimi görmediğimi fark ettim." (K22), "Bu eğitime dair nasıl olacağı ile ilgili pek bir bilgim olmadığı için herhangi bir beklentim oluşmamıştı ancak nasıl biri olmak istediğimle ilgili bende bir fikir oluşturdu diyebilirim. Olabildiğince farkındalığımı arttırdığınız için teşekkür ederim." (K25).*

Katılımcılardan 21'i grup psikoeğitim programının yeni beceriler kazanmalarına katkı sağladığını belirtmişlerdir. Katılımcılardan bazılarının bu konudaki ifadeleri şu şekildedir: *"Kariyerimde yaşayacağım zorluklardan biri mülakatlardı çünkü kendimi ifade etmede zorluk yaşıyordum. Mülakatlara nasıl hazırlanacağımı öğrendim. Grup atmosferi de kendimi ifade etme konusunda geliştirmem için bir fırsattı." (K1), "Kariyer yolculuğumda çok büyük etkisi olacağını düşündüğüm website araçları hakkında bilgi ve beceriler edindim." (K4), "Açıkçası ben oldukça çekingen ve sessiz biri olduğum için mülakatlarda başarısız olacağımı düşünüyordum, bu yüzden içimde bir korku vardı ama bu eğitim sayesinde bununla savaş verip kendimi geliştirdim." (K11).*

#### **4.3.1.2. Katılımcıların çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programında edindikleri çalışma iradesiyle ilgili kazanımlarına yönelik görüşleri.**

Katılımcıların çalışma iradesiyle ilgili kazanımları; engellere rağmen çabalama, gelecekte istenilen işe erişebilme inancı ve iş dünyasında kendi yolunu nasıl bulabileceğini öğrenme şeklinde kodlanmıştır. Deney grubundaki katılımcıların 19'u çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programının engellere rağmen çabalayabilmelerine ilişkin katkı sunduğunu belirtmiştir. Engellere rağmen çabalama koduna yönelik katılımcıların görüşlerinden bazı örnekler şu şekildedir: *"Bu eğitimle hayatımdaki olumsuzluklardan dolayı kariyerimle ilgili konularda umudumu yitirip kalmaktansa elimden geleni yaparak çözüm üretmeye çalışarak devam etmem gerektiğini anladım." (K6), "Bu eğitimden sonra iş ararken, hedeflerime ilerlerken zorluklar ve tersliklerle karşılaştığımda hemen umutsuzluğa düşüp pes etmeyeceğim. Bu zorluklarla nasıl baş edebileceğime dair artık daha hazırlıklıyım." (K10), "Bazı içinde bulunduğum zorluklar kariyerimi zora soksa da bunlarla başa çıkmak için güçlü yanlarımı ön plana çıkartmaya ve daha da güçlendirmeye çalışıyorum. Ayrıca zorlukları aşmak için çözüm yollarını bulma konusunda artık umutsuz değilim." (K16).*

Katılımcılardan 13'ü grup psikoeğitim programının gelecekte istenilen işe erişebilme inançlarına katkı sağladığını belirtmişlerdir. Katılımcılardan bazılarının bu konudaki ifadeleri



şu şekildedir: "*Şu an farkındalığını kazandığım bu eksikleri şimdiden tamamladığım için gelecekte istediğim konuma daha kolay ulaşabileceğimi düşünüyorum.*" (K3), "*Aldığım eğitim gelecekte çalışmak istediğim yere girmem için gereken adımlarda yani işe giriş kısmında ne yapmam gerektiği konusunda adım adım fayda sağladı.*" (K20), "*Hedeflerime ulaşabileceğime olan inancımın arttığını söyleyebilirim.*" (K25).

Katılımcılardan altısı grup psikoeğitim programının iş dünyasında kendi yolunu nasıl bulabileceklerini öğrenmelerine katkı sağladığını ifade etmişlerdir. İş dünyasında kendi yolunu nasıl bulabileceğini öğrenme koduna yönelik katılımcıların görüşlerinden bazı örnekler şu şekildedir: "*Bu eğitim sayesinde iş hayatına nasıl girebileceğim ve bu yolda nasıl ilerleyebileceğim konusunda bilgi sahibi oldum.*" (K6), "*İş görüşmelerinde her zaman bir adım öne çıkmak ve işin beni değil benim işi seçmek istemem gibi beklentilerim vardı. Artık buna yönelik olarak nasıl bir yol izleyeceğimi biliyorum.*" (K13), "*Bu eğitim açıkçası işe girme, iş süreci, istifa ve iş değişimi gibi her türlü süreci içinde barındırmasıyla bu gibi durumlarda neler yapabileceğime dair fikir oluşturmamı sağladı. Kariyer yaşamımda bu süreçleri deneyimleme yolunda kendimi daha hazır hissediyorum.*" (K22).

Katılımcıların çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programının kazanımlarına yönelik görüşlerinden elde edilen bulgulara göre; program sonunda katılımcıların gelecek için hazırlanmaya başladıkları, kariyerlerini planladıkları, kariyer kararlarını olgunlaştırdıkları, kendilerine güvenlerinin arttığı, seçeneklerini keşfettikleri, kendilerini daha iyi tanıdıkları, kariyer yaşamlarında kullanabilecekleri yeni beceriler kazandıkları dolayısıyla kariyer uyumlarının arttığı görülmektedir. Bununla birlikte katılımcıların yaşamlarındaki engellere rağmen çabalamaya devam etme gücü kazandıkları, gelecekte arzuladıkları işlere erişebilmelerine dair inançlarının arttığı ve iş dünyasında kendi yollarını nasıl bulabileceklerini öğrendikleri dolayısıyla çalışma iradelerinin arttığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak, çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programının bu kuramın geliştirilebilir psikolojik değişkenleri olan kariyer uyumu ile çalışma iradesini artırarak amacına ulaştığı değerlendirilmektedir.

## 5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde ilk olarak çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyumuna, çalışma iradesine ve gelecekteki insana yakışır iş algısına etkisine ilişkin bulgular tartışılmış; ardından bu bulgular doğrultusunda ulaşılan genel sonuçlara yer verilmiştir. Son olarak da bulgular, tartışma ve sonuçtan hareketle araştırmaya, uygulamaya ve politika yapıcılara yönelik öneriler sunulmuştur.

### 5.1. Tartışma

Çalışma psikolojisi kuramsal modeli (Duffy ve diğ., 2016) ekonomik kısıtlılıklar gibi bağlamsal etmenlerin insana yakışır işe ulaşmadaki olumsuz etkisinin, kariyer uyumu ve çalışma iradesi gibi psikolojik özelliklerin geliştirilmesiyle azaltılabileceğini öne sürmektedir. Bu nedenle çalışma psikolojisi kuramı temelinde yapılandırılan bu deneysel araştırmada çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitiminin ekonomik açıdan dezavantajlı üniversite öğrencilerinin kariyer uyumuna, çalışma iradesine ve gelecekteki insana yakışır iş algısına etkisi incelenmiştir. Grup psikoeğitim programının etkisine dair bulguların yanı sıra katılımcıların grup psikoeğitimine yönelik görüşlerine ilişkin bulgular da elde edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programı üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu düzeylerini arttırmada etkilidir. Buna göre grup psikoeğitim programının uygulanmasından sonra deney grubunda yer alan öğrencilerin kariyer uyumu puanları istatistiksel olarak artmıştır ve gerçekleşen bu artış izleme testleri boyunca kalıcılığını korumuştur. Ayrıca deney grubundaki öğrencilerin kariyer uyumu puanlarının uygulama sonrasında yapılan tüm testler boyunca kontrol grubunda yer alan katılımcıların puanlarından istatistiksel olarak daha yüksek olduğu; plasebo grubundaki katılımcıların puanlarından ise ikinci izleme testi itibarıyla daha yüksek olduğu görülmüştür. Dolayısıyla plasebo grubunda uygulama sonrası geçici bir artış görülse de bu artış ikinci izleme testinde kalıcılığını koruyamamıştır. Bu durum kariyer uyumunun plasebo grubunda olduğu üzere bilgi verme ağırlıklı bir içerikle de geçici olarak artabileceğini; ancak bu artışın kalıcılığı için deney grubunda olduğu gibi bilgi vermenin yanı sıra beceri kazandırmaya yönelik bir program içeriğinin de gerekli olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcıların çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitimine yönelik görüşlerini yansıtan bulgulara bakıldığında da uygulanan grup psikoeğitim programının kariyer uyumunu geliştiren yapısı görülmektedir. Grup psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyumunu arttırmada etkili olduğunu gösteren bu bulgular, kariyer uyumunun çeşitli müdahale

programlarıyla geliştirilebilen bir yapı olduğuna dair çalışma psikolojisi kuramında yer alan açıklamalarla da (Duffy ve diğ., 2016) tutarlıdır. Alanyazında çalışma psikoloji kuramı dışındaki farklı yaklaşımlara dayanan çeşitli müdahalelerle üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarının artırılabilceğini gösteren araştırmalar yer almaktadır (Carvalho ve diğ., 2023; Green ve diğ., 2020; van der Horst ve diğ., 2021). Dolayısıyla araştırmının bu bulguları alanyazında bu kapsamda yapılan araştırmaların bulgularıyla benzerlik göstermektedir ve kariyer uyumunun çalışma psikolojisi kuramı temelli müdahaleler yoluyla da artırılabilceğine dair deneysel bir kanıt oluşturmaktadır.

Araştırmının çalışma iradesine ilişkin bulguları incelendiğinde, çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin çalışma iradesi düzeylerini arttırmada etkili olduğu görülmektedir. Buna göre grup psikoeğitim programının uygulanmasından sonra deney grubunda yer alan öğrencilerin çalışma iradesi puanları istatistiksel olarak artmıştır ve gerçekleşen bu artış izleme testlerinde kalıcılığını korumuştur. Ayrıca deney grubundaki öğrencilerin çalışma iradesi puanlarının uygulama sonrasında yapılan tüm testler boyunca hem plasebo hem de kontrol grubunda yer alan katılımcıların puanlarından istatistiksel olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitimine yönelik görüşlerine ilişkin bulgularında da uygulamanın katılımcıların çalışma iradesini arttırdığına dair olumlu ifadeler bulunmaktadır. Yürütülen grup psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin çalışma iradesini arttırmada etkili olduğunu gösteren bu bulgular, çalışma iradesinin çeşitli müdahale programlarıyla geliştirilebilen bir yapı olduğu yönünde çalışma psikolojisi kuramında yer alan açıklamalarla (Duffy ve diğ., 2016) örtüşmektedir. Kuramın bu açıklamasına ek olarak alanyazında bağlamsal koşulların olumsuz etkilerini azaltarak gelecekte insana yakışır bir işe girmeye ilişkin olumlu algı oluşturmada çalışma iradesini arttırmayı hedefleyen müdahale programlarına ihtiyaç olduğu belirtilmiştir (Kim ve diğ., 2019; Ma ve diğ., 2021; Yazan ve diğ., 2023). Böylesi bir ihtiyaca rağmen alanyazında üniversite öğrencilerinin çalışma iradesini arttırmayı hedefleyen bir müdahale programına rastlanmamıştır. Dolayısıyla elde edilen bulgular, bu ihtiyacı da karşılamaya yönelik geliştirilmiş grup psikoeğitim programının etkililiğini ortaya koymakta ve çalışma psikolojisi kuramının çalışma iradesinin geliştirilebilir bir yapı olduğuna ilişkin kuramsal görüşlerini destekleyen deneysel bir kanıt sunmaktadır.

Araştırmının gelecekteki insana yakışır iş algısına ilişkin bulguları incelendiğinde, çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin bu değişkene ait puanlarını arttırmada etkili olduğu görülmektedir. Buna göre deney grubunda yer alan öğrencilerin grup psikoeğitim programının uygulanmasından sonra gelecekteki

insana yakışır iş algısı puanları istatistiksel olarak artmıştır ve gerçekleşen bu artış izleme testleri boyunca kalıcılığını korumuştur. Ayrıca deney grubundaki öğrencilerin gelecekteki insana yakışır iş algısı puanlarının uygulama sonrasında yapılan tüm testler boyunca hem plasebo hem de kontrol grubunda yer alan katılımcıların puanlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular geliştirilen grup psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş algısı puanlarını arttırmada etkili olduğunu göstermektedir.

Çalışma psikolojisi kuramsal modeli ekonomik kısıtlılıklar gibi bağlamsal etmenlerin insana yakışır işe ulaşmadaki olumsuz etkisinin, kariyer uyumu ve çalışma iradesi gibi psikolojik özelliklerin geliştirilmesiyle azaltılabileceğini öne sürmektedir (Duffy ve diğ., 2016). Bu kuramsal model üniversite öğrencilerinin de dahil olduğu farklı çalışma gruplarında birçok ilişkisel araştırmayla (örn., Kim ve diğ., 2019; Kim, Kim, Duffy ve diğ., 2020; Kozan ve diğ., 2019; Ma ve diğ., 2021; Wei ve diğ., 2022) doğrulanmıştır. Buna karşın ekonomik açıdan dezavantajlı olma, kariyer uyumu, çalışma iradesi ve insana yakışır iş arasındaki ilişkilerde farklı bulgulara da rastlanmaktadır. Örneğin bazı araştırmalarda ekonomik açıdan dezavantajlı olmayla ilgili değişkenler ve insana yakışır iş arasındaki ilişkide kariyer uyumunun aracı rolü olduğu desteklenirken (Kim, Büyükgöze-Kavas ve diğ., 2023; Kozan ve diğ., 2019; Tokar ve Kaut, 2018; Wei ve diğ., 2022) diğer bazı araştırmalarda ise kariyer uyumunun bu ilişkideki aracı rolü doğrulanmamaktadır (Douglass ve diğ., 2017; Douglass ve diğ., 2020; Duffy, Gensmer ve diğ., 2019; Kim, Autin ve Allan, 2023). Ekonomik açıdan dezavantajlı olmayla ilgili değişkenler ve insana yakışır iş arasındaki ilişkide çalışma iradesinin aracı rolünü ortaya koyan çalışmalar (Duffy ve diğ., 2018; Duffy, Gensmer ve diğ., 2019; Douglass ve diğ., 2017; Douglass ve diğ., 2020; England ve diğ., 2020; Kim, Kim ve Lee, 2020; Kim ve diğ., 2022; Kim, Autin ve Allan, 2023; Kozan ve diğ., 2019; Song ve Lee, 2023; Su ve diğ., 2023; Wan ve diğ., 2024; Wei ve diğ., 2022; Williams ve diğ., 2023; Yazan ve diğ., 2023) olduğu gibi, bu ilişkide çalışma iradesinin aracı rolünü doğrulamayan bir çalışma da (Kim, Büyükgöze-Kavas ve diğ., 2023) bulunmaktadır. Dolayısıyla ekonomik açıdan dezavantajlı olmayla ilgili değişkenler ve insana yakışır iş arasındaki ilişkide çalışma iradesinin aracı rolü genel olarak doğrulanmasına karşın bu ilişkide kariyer uyumunun aracı rolüne dair bulgularda tutarlılık olmadığı anlaşılmaktadır. Buna ilişkin olarak Duffy, Gensmer ve diğerleri (2019) yaptıkları araştırmada kariyer uyumuyla insana yakışır iş arasında pozitif bir ilişki olduğunu fakat kariyer uyumunun bu modelde aracılık mekanizmasının olmayabileceğini belirtmişlerdir. Ayrıca kariyer uyumuyla ilgili bu tutarsız bulgularda çalışma grubuna uygun olmayan ölçme araçlarının tercih edilmesinin de neden olduğu

düşünülmektedir (Duffy ve diğ., 2024). Bu soruna yönelik olarak Duffy ve diğerleri (2024) üniversite öğrencileriyle yapılan çalışmalarda Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin tam (Savickas ve Porfeli, 2012) veya kısa formunun (Maggiori ve diğ., 2017) kullanılmasının daha uygun olduğunu ifade etmişlerdir. Bu araştırmanın katılımcılarını üniversite öğrencileri oluşturduğu için Duffy ve diğerlerinin (2024) önerdiği şekilde kariyer uyumunun ölçümünde Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu (Maggiori ve diğ., 2017) kullanılmıştır ve bu çalışmada kariyer uyumuna ilişkin elde edilen sonuçlar çalışma psikolojisi kuramsal modeliyle bütünleşik çıkmıştır. Özetle alanyazında yer alan araştırma bulgularındaki genel görünüm; kariyer uyumu ve çalışma iradesiyle insana yakışır iş arasında pozitif bir ilişki bulunmakla birlikte ekonomik açıdan dezavantajlı olmayla ilgili değişkenler ve insana yakışır iş arasında çalışma iradesinin aracı rolünün varlığının yanı sıra kariyer uyumunun aracılığına dair farklı sonuçların da gözlenmesidir. Buna karşın ilişkisel araştırmalardan elde edilen tüm bu sonuçlar değişkenlerin arasında bulunan ilişkilerin nedenselliği hakkında bilgi vermemektedir. İlişkisel araştırmalarda aracı değişkenlere dair çeşitli tartışmalar olsa da çalışma psikolojisi kuramsal modeli genel anlamıyla bu araştırmalarda doğrulanmaktadır. Kuramı destekleyici bu kanıtlara rağmen kuramın önerdiği şekilde kariyer uyumunun ve çalışma iradesinin gelecekteki insana yakışır iş algısına yönelik etkisinin deneysel olarak test edildiği bir araştırma alanyazında yer almamaktadır. Alanyazındaki bu sınırlılıkla ilgili olarak Kim ve diğerleri (2019), Kim, Kim, Duffy ve diğerleri (2020) ile Ma ve diğerleri (2021) kuramın öne sürdüğü modelin deneysel araştırmalarla da test edilip değişkenler arası nedenselliğin incelenmesinin gerekli olduğunu belirtmişlerdir. Bu araştırma kapsamında geliştirilen çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programı, ekonomik açıdan dezavantajlı üniversite öğrencilerinin kariyer uyumunu ve çalışma iradesini geliştirmeye yönelik bir içeriğe sahiptir. Nitekim araştırmanın bulgularına göre grup psikoeğitim programının katılımcıların kariyer uyumunu ve çalışma iradesini arttırdığı görülmektedir. Bu değişkenlerdeki artışın yanı sıra uygulama sonrasında katılımcıların gelecekteki insana yakışır iş algısına ait puanları da artmıştır. Dolayısıyla programın ekonomik açıdan dezavantajlı üniversite öğrencilerinde kariyer uyumunu ve çalışma iradesini artırarak gelecekteki insana yakışır iş algısını geliştirebildiği görülmüştür. Bu bulgular çalışma psikolojisi kuramsal modelindeki psikolojik değişkenler olan kariyer uyumunu ve çalışma iradesini hedef alan müdahale programlarıyla gelecekteki insana yakışır iş algısının olumluya çevrilebildiğine dair kayda değer bir kanıt sunmaktadır. Bir başka deyişle elde edilen bu bulgular çalışma psikolojisi kuramsal modelini (Duffy ve diğ., 2016) deneysel olarak da doğrular niteliktedir. Dolayısıyla bu bulgunun, kuramın psikolojik değişkenleri olan kariyer uyumu ve çalışma

iradesi ile gelecekteki insana yakışır iş algısı arasındaki ilişkilerin nedenselliğini ortaya koyan güçlü bir kanıt olduğu söylenebilir.

Araştırma bulguları çalışma psikolojisi kuramında yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin nedenselliğini ortaya koymasının yanı sıra bu kurama dayalı geliştirilen grup psikoeğitim programının ekonomik açıdan dezavantajlı durumda olan üniversite öğrencileri için işlevsel ve sosyal adalet anlayışına uygun bir uygulama olduğunu da göstermektedir. Pek çok araştırmada (Allan ve diğ., 2020; Duffy ve diğ., 2016; Ma ve diğ., 2021; Wei ve diğ., 2022) ekonomik açıdan dezavantajlı olmanın gelecekte insana yakışır bir işe erişebilme açısından olumsuz etki oluşturduğu ortaya koyulmuştur. Bu soruna yönelik olarak bağlamsal koşulların olumsuz etkisini azaltmak için müdahale programlarına ihtiyaç olduğu belirtilmiştir (Yazan ve diğ., 2023). Dolayısıyla araştırmanın bu bulguları ekonomik açıdan dezavantajlı durumda olan öğrencilerin kariyerleri açısından pasif konumda olmadıklarını göstermektedir. Çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programının bağlamsal koşulların olumsuz etkisini azaltmasıyla ve öğrencilerin kariyer uyumları ile çalışma iradelerini artırarak gelecekteki insana yakışır iş algılarını olumlu yönde değiştirebilmesiyle bu ihtiyaca yönelik bir çözüm niteliği taşıdığı söylenebilir.

## 5.2. Sonuç

Bu deneysel araştırma, çalışma psikolojisi kuramına dayalı olarak hazırlanan grup psikoeğitim programının ekonomik açıdan dezavantajlı üniversite öğrencilerinin kariyer uyumunu ve çalışma iradesini kalıcı bir şekilde arttırmada ve böylece öğrencilerin gelecekteki insana yakışır iş algılarını olumlu yönde geliştirmede etkili olduğunu göstermektedir. Bu araştırma çalışma psikolojisi kuramsal modelini deneysel olarak doğrulamaktadır ve alanyazında yer alan ilişkiyel çalışmaların bulgularına ek olarak değişkenler arasındaki ilişkilerin nedenselliğini de ortaya koymaktadır.

Alanyazında kariyer uyumunu arttırmak için farklı yaklaşımlara dayalı müdahaleler yer alsa da çalışma iradesini arttırmaya yönelik bir program bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu araştırmada uygulanan grup psikoeğitim programı çalışma psikolojisi kuramı perspektifiyle aynı anda hem kariyer uyumunu hem de çalışma iradesini geliştiren bir içeriğe sahip olmasıyla özgün bir nitelik taşımaktadır. Böylece bu çalışmada kullanılan program ekonomik açıdan dezavantajlı olmanın kariyer açısından yaratacağı olumsuz etkileri önleyici bir işleve sahiptir. Ayrıca bu araştırma kuramdaki temel değişkenler arasındaki ilişkileri test eden ilk deneysel araştırma olması bakımından alanyazına kayda değer bir katkı sunmaktadır. Çalışma psikolojisi kuramsal modelindeki insana yakışır işin yordayıcı kısmını deneysel olarak test

eden ve bu yönüyle öncü bir nitelik taşıyan bu araştırmanın kuramsal modeldeki insana yakışır işin sonuç değişkenleri ve düzenleyici değişkenlerini de kapsayacak gelecekteki benzer deneysel çalışmalara ışık tutacağı umulmaktadır.

### 5.3. Öneriler

Araştırmanın bulguları doğrultusunda uygulamaya, gelecekte araştırmacılara ve politika yapıcılara yönelik öneriler maddeler halinde aşağıda yer almaktadır.

#### 5.3.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Bu çalışmada çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu, çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş algısı düzeylerini kalıcı şekilde arttırmada etkili olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu yönelimdeki grup psikoeğitim programlarının üniversitelerin kariyer merkezlerinde kullanımı yaygınlaştırılabilir.
- Üniversite kariyer merkezlerinin dezavantajlı gruplara yönelik yeterli hizmet sunmadığı (Balın ve diğ., 2021; Zeren ve diğ., 2017) göz önünde bulundurularak bağlamsal etmenlerin bu bireylerin kariyerine olumsuz etkisine karşı önleyici olarak çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programının uygulanmasında bu dezavantajlı gruplara öncelik verilebilir.

#### 5.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Bu çalışmada çalışma psikolojisi kuramsal modelinde insana yakışır işin yordayıcı kısmı deneysel olarak test edilmiştir. Gelecek araştırmalarda modeldeki insana yakışır işin sonuç değişkenleri ve düzenleyici değişkenleri de deneysel olarak sınanabilir ve böylece değişkenler arasındaki ilişkilerin nedenselliğine ilişkin yeni kanıtlara ulaşılabilir.
- Kariyer uyumunun çalışma psikolojisi kuramsal modelinde yer alan diğer değişkenlerle ilişkilerine dair tutarsız bulguların, araştırma grubuna uygun olmayan ölçme araçlarından kaynaklanabileceği belirtilmiştir (Duffy ve diğ., 2024). Bu çalışmada Duffy ve diğ. (2024) üniversite öğrencilerinde kariyer uyumunun ölçümü için önerdiği şekilde Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu (Maggiori ve diğ., 2017) kullanılmıştır ve kariyer uyumuna ilişkin elde edilen sonuçlar çalışma psikolojisi kuramsal modeliyle bütünleşik çıkmıştır. Bu konudaki tartışmaların berraklaşması açısından kariyer uyumunun

değişken olarak içinde yer aldığı kuramı test eden yeni deneysel araştırmalara ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

- Bu araştırmada çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programının üniversite ikinci, üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinde etkili olduğu görülmüştür. Programın etkililiği hazırlık, birinci sınıf, önlisans ve lisansüstü öğrencilerinde de test edilebilir.
- Bu araştırma Türkiye'nin batısında orta büyüklükteki bir kentte bulunan bir devlet üniversitesinde yapılmıştır. Gelecek araştırmalarda programın etkililiğinin gerek ülkemizdeki gerekse farklı ülkelerdeki üniversitelerde öğrenim gören ekonomik açıdan dezavantajlı öğrenciler üzerinde test edilmesi önerilmektedir.
- Araştırmada ekonomik açıdan dezavantajlı olan öğrenciler katılımcı olarak seçilmiştir. Kuram gelecekteki araştırmalarda farklı açılardan dezavantajlara sahip bireylerde de deneysel olarak sınanabilir.
- Bu araştırmada çalışma psikolojisi kuramı üniversite öğrencilerinde deneysel olarak sınanmıştır. Gelecekteki araştırmalarda kuramsal model işsizler, iş arayanlar ve çalışanlar gibi farklı yetişkin gruplarında da deneysel olarak test edilebilir.
- Bu araştırmada katılımcıların grup psikoeğitimine ilişkin görüşleri süreç değerlendirme formu aracılığıyla toplanmıştır. Gelecek araştırmalarda katılımcıların görüşlerini elde etmek için yarı yapılandırılmış görüşmeler de gerçekleştirilebilir.

### **5.3.3. Politika Yapıcılara Yönelik Öneriler**

- Kariyer yaşamında sosyal adaleti artırma amacıyla üniversitelerde özellikle dezavantajlı bireylerin kariyer gelişimlerine yönelik olarak çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programı gibi bu bireylerde etkililiği kanıtlanmış hizmetlerin sunulabilmesini teşvik edici politikalar geliştirilebilir.
- Üniversite kariyer merkezlerindeki sayısal ve niteliksel personel eksikliğine karşın (Pişkin ve Ersoy-Kart, 2019) çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitim programı gibi hizmetlerin sunulabilmesi için kariyer danışmanlığı alanında nitelik ve nicelik açısından yeterli personelin istihdam edilmesine yönelik politikalar oluşturulması önerilebilir.



## KAYNAKÇA

- Adler, N. E., Epel, E. S., Castellazzo, G., & Ickovics, J. R. (2000). Relationship of subjective and objective social status with psychological functioning: Preliminary data in healthy white women. *Health Psychology, 19*, 586–592. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.19.6.586>
- Allan, B. A., Sterling, H. M., & Duffy, R. D. (2020). Longitudinal relations among economic deprivation, work volition, and academic satisfaction: A psychology of working perspective. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 20*, 311-329. <https://doi.org/10.1007/s10775-019-09405-3>
- Allan, B. A., Tebbe, E. A., Bouchard, L. M., & Duffy, R. D. (2019). Access to decent and meaningful work in a sexual minority population. *Journal of Career Assessment, 27*(3), 408-421. <https://doi.org/10.1177/1069072718758064>
- Arifin, W. N. (2015). The graphical assessment of multivariate normality using SPSS. *Education in Medicine Journal, 7*(2), 71-75.
- Autin, K. L., Douglass, R. P., Duffy, R. D., England, J. W., & Allan, B. A. (2017). Subjective social status, work volition, and career adaptability: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 99*, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.007>
- Autin, K. L., Duffy, R. D., Blustein, D. L., Gensmer, N. P., Douglass, R. P., England, J. W., & Allan, B. A. (2019). The development and initial validation of need satisfaction scales within the psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology, 66*(2), 195-209. <http://dx.doi.org/10.1037/cou0000323>
- Autin, K. L., Duffy, R. D., Jacobson, C. J., Dosani, K. M., Barker, D., & Bott, E. M. (2018). Career development among undocumented immigrant young adults: A psychology of working perspective. *Journal of Counseling Psychology, 65*(5), 605–617. <https://doi.org/10.1037/cou0000280>
- Autin, K. L., Shelton, A. J., Diaz Tapia, W. A., Garcia, R. G., & Cadenas, G. A. (2021). Testing psychology of working theory among Spanish-speaking Latinx workers in the US. *Journal of Career Assessment, 29*(3), 379-395. <https://doi.org/10.1177/1069072720976620>
- Autin, K. L., Williams, T. R., Allan, B. A., & Herdt, M. E. (2022). Decent work among people of color: The moderating role of critical consciousness. *Journal of Career Assessment, 30*(3), 455-473. <https://doi.org/10.1177/106907272110398>
- Balin, E., Korkut-Owen, F., Kepir Savoly, D., & Owen, D. (2021). University career services centers in Turkey: A sequential mixed-method study. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi, 4*(2), 1-35.
- Bell, M. L., Kenward, M. G., Fairclough, D. L., & Horton, N. J. (2013). Differential dropout and bias in randomised controlled trials: When it matters and when it may not. *BMJ, 346*(e8668). <https://doi.org/10.1136/bmj.e8668>

- 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://dx.doi.org/10.1006/jvbe.2001.1823>
- 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://dx.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*. <https://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199758791.001.0001/oxfordhb978019975871-e-001> sayfasından 17 Ocak 2023 tarihinde erişilmiştir.
- Blustein, D. L., & Duffy, R. D. (2020). Psychology of working theory. In S. D. Brown & R. W. Lent (Ed.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 201-235). John Wiley & Sons.
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3–28. <https://doi.org/10.1177/1069072718774002>.
- Boot, W. R., Simons, D. J., Stothart, C., & Stutts, C. (2013). The pervasive problem with placebos in psychology: Why active control groups are not sufficient to rule out placebo effects. *Perspectives on Psychological Science*, 8(4), 445-454. <https://doi.org/10.1177/1745691613491271>
- Büyükgöze-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>
- Büyükgöze-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>
- Büyükgöze-Kavas, A ve Ünal, Ş. (2019). Çalışma iradesi ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 194-214.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. (2. baskı). Pegem.
- Carvalho, L., Mourão, L., & Freitas, C. (2023). Career counseling for college students: Assessment of an online and group intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 140, 103820. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103820>
- Chen, S. C., Jiang, W., & Ma, Y. (2020). Decent work in a transition economy: An empirical study of employees in China. *Technological Forecasting and Social Change*, 153, 119947. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.119947>

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Çivitci, A. (2023). *Grup psikoeğitimi* (4. baskı). Pegem Akademi.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior, *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Diemer, M. A., Mistry, R. S., Wadsworth, M. E., López, I., & Reimers, F. (2013). Best practices in conceptualizing and measuring social class in psychological research. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 13, 77–113. <http://dx.doi.org/10.1111/asap.12001>.
- Diemer, M. A., Rapa, L. J., Park, C. J., & Perry, J. C. (2017). Development and validation of the critical consciousness scale. *Youth & Society*, 49(4), 461-483. <https://doi.org/10.1177/0044118X14538289>
- Dodd, V., Hooley, T., & Burke, C. (2019). Decent work in the UK: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 270–281. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.04.002>
- Douglass, R. P., Autin, K. L., Buyukgoze-Kavas, A., & Gensmer, N. P. (2020). Proactive personality and decent work among racially and ethnically diverse working adults. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 512-528. <https://doi.org/10.1177/1069072719894571>
- Douglass, R. P., Velez, B. L., Conlin, S. E., Duffy, R. D., & England, J. W. (2017). Examining the psychology of working theory: Decent work among sexual minorities. *Journal of Counseling Psychology*, 64(5), 550-559. <https://doi.org/10.1037/cou0000212>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the decent work scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206-221. <https://doi.org/10.1037/cou0000191>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Allan, B. A., Diemer, M. A., & Cinamon, R. G. (2020). Introduction to the special issue: A cross-cultural exploration of decent work. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103351. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103351>
- 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., Blustein, D. L., Perez, G., & Smith, C. (2023). Psychology of working theory. In W. B. Walsh, L. Y. Flores, P. J. Hartung, & F. T. L. Leong (Eds.), *Career psychology: Models, concepts, and counseling for meaningful employment* (pp. 59–78). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000339-004>

- Duffy, R. D., Choi, Y., Kim, H. J., & Park, J. (2024). Recommendations for conceptualizing and measuring constructs within psychology of working theory. *Journal of Career Assessment*, 32(1), 48-62. <https://doi.org/10.1177/10690727231179196>
- 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., 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., Gensmer, N.P., Allan, B.A., Kim, H.J., Douglass, R.P., England, J.W., Autin, K.L., & Blustein, D.L. (2019). Developing, validating, and testing improved measures within the psychology of working theory. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 199-215. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.012>
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Allan, B. A., & Prieto, C. G. (2020). Predictors of decent work across time: Testing propositions from psychology of working theory. *Journal of Vocational Behavior*, 123, 103507. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103507>
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Allan, B. A., Prieto, C. G., & Perez, G. (2022). Structural predictors of underemployment during COVID-19 pandemic: A psychology of working perspective. *The Counseling Psychologist*, 50(4), 477-505. <https://doi.org/10.1177/00110000221078819>
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Boren, S., Pendleton, L., & Perez, G. (2023). Lifetime experiences of economic constraints and marginalization among incoming college students: A latent profile analysis. *Journal of Diversity in Higher Education*, 16(3), 384-396. <https://doi.org/10.1037/dhe0000344>
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Gensmer, N. P., Raque-Bogdan, T. L., Douglass, R. P., England, J. W., & Büyükgoze-Kavas, A. (2019). Linking decent work with physical and mental health: A psychology of working perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 384-395. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.002>
- Duffy, R. D., Prieto, C. G., Kim, H. J., Raque-Bogdan, T. L., & Duffy, N. O. (2021). Decent work and physical health: A multi-wave investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103544. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103544>
- Duffy, R. D., Velez, B. L., England, J. W., Autin, K. L., Douglass, R. P., Allan, B. A., & Blustein, D. L. (2018). An examination of the psychology of working theory with racially and ethnically diverse employed adults. *Journal of Counseling Psychology*, 65(3), 280-293. <https://doi.org/10.1037/cou0000247>
- England, J. W., Duffy, R. D., Gensmer, N. P., Kim, H. J., Büyükgoze-Kavas, A., & Larson-Konar, D. M. (2020). Women attaining decent work: The important role of workplace climate in psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 67(2), 251-264. <https://doi.org/10.1037/cou0000411>

- Ezema, G. N., & Autin, K. L. (2024). Examining predictors and outcomes of future decent work perception among Nigerian emerging adults. *Journal of Career Assessment*, 32(3), 445-461. <https://doi.org/10.1177/10690727231201958>
- Ferreira, J. A., Haase, R. F., Santos, E. R., Rabaça, J. A., Figueiredo, L., Hemami, H. G., & Almeida, L. M. (2019). Decent work in Portugal: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 77-91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.009>
- Field, A. (2024). *Discovering statistic using IBM SPSS statistic* (6th ed.). SAGE.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8th ed.). McGraw Hill.
- Green, Z. A., Noor, U., & Hashemi, M. N. (2020). Furthering proactivity and career adaptability among university students: Test of intervention. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 402-424. <https://doi.org/10.1177/106907271987073>
- Heppner, P. P., Wampold, B.E. ve Jr. Kivlighan, D. M. (2008). *Psikolojik danışmada araştırma yöntemleri*. (Çev. D. M. Siyez). Mentis.(Orjinal çalışmanın basım tarihi 1999).
- International Labor Organization (2008a). *Decent work country report-Turkey*. [https://www.ilo.org/europe/meetings-and-events/WCMS\\_359818/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/europe/meetings-and-events/WCMS_359818/lang--en/index.htm) sayfasından 22 Ocak 2023 tarihinde erişilmiştir.
- International Labor Organization. (2008b). *Work of work report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization*. [https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/orderonline/books/WCMS\\_100354/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/orderonline/books/WCMS_100354/lang--en/index.htm) sayfasından 24 Ocak 2023 tarihinde erişilmiştir.
- International Labor Organization. (2012). *Decent work indicators: Concepts and definitions*. [https://www.ilo.org/integration/resources/pubs/WCMS\\_229374/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/integration/resources/pubs/WCMS_229374/lang--en/index.htm) sayfasından 25 Ocak 2023 tarihinde erişilmiştir.
- 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>
- Işık, E., Yeğin, F., Koyuncu, S., Eser, A., Çömlekciler, F., & Yıldırım, K. (2018). Validation of the career adapt-abilities scale-short form across different age groups in the Turkish context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(3), 297-314. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9362-9>
- Izquierdo Llanes, G., & Salcedo Galiano, A. (2023). Why does equalization matter? An application to the monetary poverty in the sustainable development goals framework. *Qual Quant*, 57, 2575-2589. <https://doi.org/10.1007/s11135-022-01477-8>

- Keser, A. ve Büyükgöze-Kavas, A. (2022). Gelecekteki insana yakışır iş ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(1), 19-33.
- Kim, T., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2023). An examination of psychology of working theory with immigrant workers in the United States. *Journal of Career Assessment*, 31(1), 190-206. <https://doi.org/10.1177/1069072722110502>
- Kim, H.J., Büyükgöze-Kavas, A., Duffy, R.D., & Perez, G. (2023). Cross-cultural validation of psychology of working theory with Turkish working adults. *Journal of Career Assessment*, Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/10690727231210815>
- 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, 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, N. R., Kim, H. J., & Lee, K. H. (2020). Social status and decent work: Test of a moderated mediation model. *The Career Development Quarterly*, 68(3), 208-221. <https://doi.org/10.1002/cdq.12232>
- Kim, H. J., McNeil-Young, V. A., Wang, D., Duffy, R. D., & Underhill, B. D. (2022). Women of Color and decent work: An examination of psychology of working theory. *The Career Development Quarterly*, 70(2), 125-137. <https://doi.org/10.1002/cdq.12291>
- Kirazcı, F., & Büyükgöze-Kavas, A. (2024). Underemployment, work needs, and job satisfaction: Does social support matter? *Behavioral Sciences*, 14(4), 335. <https://doi.org/10.3390/bs14040335>
- Kirazcı, F., Ergin, Z. Ö. ve Büyükgöze-Kavas, A. (2022). İnsana yakışır işten iyi oluşa: Çalışma psikolojisi kuramına dayalı bir model testi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 13(2), 567-591. <https://doi.org/10.54688/ayd.1163363>
- Kirazcı, F., Yazan, Z. Ö. ve Büyükgöze-Kavas, A. (2023). Üniversite bitiyor, ya sonra... Okuldan işe geçiş sürecinde çalışma psikolojisi kuramına dayalı bir model testi. *Journal of Management & Labor/Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 7(1), 87-104.
- Koekemoer, E., & Masenge, A. (2024). Outcomes of decent work among blue-collar workers in South Africa: The role of job satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 32(2), 243-263. <https://doi.org/10.1177/10690727231187639>
- Kossen, C., & McIlveen, P. (2018). Unemployment from the perspective of the psychology of working. *Journal of Career Development*, 45(5), 474-488. <https://doi.org/10.1177/0894845317711043>

- 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>
- Lenton, P. (2015). Determining student satisfaction: An economic analysis of the National Student Survey. *Economics of Education Review, 47*, 118–127. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2015.05.001>
- Ma, Y., Huang, G., & Autin, K. L. (2021). Linking decent work with academic engagement and satisfaction among first-generation college students: A psychology of working perspective. *Journal of Career Assessment, 29*(1), 148–163. <https://doi.org/10.1177/1069072720943153>
- Ma, Y., 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>
- Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career adapt-abilities scale–short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of Career Assessment, 25*(2), 312-325. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>
- 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>
- Massengale, M., Shebuski, K. M., Karaga, S., Choe, E., Hong, J., Hunter, T. L., & Dispenza, F. (2020). Psychology of working theory with refugee persons: Applications for career counseling. *Journal of Career Development, 47*(5), 592-605. <https://doi.org/10.1177/0894845319832670>
- Nam, J. S., & Kim, S. Y. (2019). Decent work in South Korea: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior, 115*, 103309. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.006>
- Nourafkan, N. J., & Tanova, C. (2023). Employee perceptions of decent work: A systematic literature review of quantitative studies. *Current Psychology, 42*(34), 29772-29800. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04837-1>
- Pişkin, M. ve Ersoy-Kart, M. (2019). Üniversite kariyer merkezlerinin örgüt yapısı ve personel profilinin incelenmesi: Kimler yönetiyor? kimler yürütüyor? *Sosyal Güvenlik Dergisi, 9*(2), 275-298.
- Ribeiro, M. A., Teixeira, M. A. P., & Ambiel, R. A. M. (2019). Decent work in Brazil: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior, 112*, 229–240. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.006>
- San Antonio, D. M., & Kaplan-Bucciarelli, J. (2022). Possibility and constraint in the lives of young rural workers in the United States: The psychology of working and post-trauma

- vocational trajectories. *Emerging Adulthood*, 10(1), 30-41.  
<https://doi.org/10.1177/2167696820957812>
- 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. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Wiley.
- 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>
- Seol, J. H., Sohn, Y. W., Yoo, M., & Park, Y. (2024). Decent work, posttraumatic stress disorder, and posttraumatic growth from the psychology of working perspective: A three-wave study of military personnel. *Journal of Career Assessment*, 32(1), 26-47. <https://doi.org/10.1177/10690727231163321>
- Smith, C. M., Allan, B. A., & Blustein, D. L. (2024). Decent work and self determination needs: exploring relational workplace civility as a moderator. *Journal of Career Assessment*, 32(2), 226-242. <https://doi.org/10.1177/10690727231186768>
- Smith, R. W., Baranik, L. E., & Duffy, R. D. (2020). Psychological ownership within psychology of working theory: A three-wave study of gender and sexual minority employees. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103374. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103374>
- Song, J. Y., & Lee, K. H. (2023). Influence of economic and academic barriers on perception of future decent work: A moderated mediation model of work volition and social support. *Journal of Vocational Behavior*, 141, 103842. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103842>
- Su, X., Wong, V., & Liang, K. (2023). Effects of contextual constraints, work volition, and career adaptability on decent work conditions among young adult social workers: A moderated mediation model. *International Journal of Adolescence and Youth*, 28(1), 360-378. <https://doi.org/10.1080/02673843.2023.2245451>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson Education Limited.
- Tokar, D. M., Duffy, R. D., & Kaut, K. P. (2024). Predictors of work fulfillment and general well-being in workers with chiari malformation: The importance of decent work. *Journal of Career Assessment*, 32(2), 283-304. <https://doi.org/10.1177/10690727231190630>
- 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>



- Türkiye İstatistik Kurumu (2024). *Gelir dağılımı istatistikleri*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gelir-Dagilimi-Istatistikleri-2023-53711> sayfasından 22 Mart 2024 tarihinde erişilmiştir.
- van der Horst, A. C., Klehe, U. C., Brenninkmeijer, V., & Coolen, A. C. (2021). Facilitating a successful school-to-work transition: Comparing compact career-adaptation interventions. *Journal of Vocational Behavior*, *128*, 103581. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103581>
- 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*, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103345>
- Wan, W., & Duffy, R. D. (2022). Decent work and turnover intention among new generation employees: The mediating role of job satisfaction and the moderating role of job autonomy. *Sage Open*, *12*(2). <https://doi.org/10.1177/21582440221094591>
- Wan, W., Duffy, R. D., Xiong, Q., & Wang, C. (2024). Linking future decent work perceptions with employment anxiety: A psychology of working perspective. *Journal of Career Development*, *51*(1), 3-19. <https://doi.org/10.1177/08948453231191462>
- 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*, 103-325. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103325>
- Watts, R. J., Diemer, M. A., & Voight, A. M. (2011). Critical consciousness: Current status and future directions. In C. A. Flanagan & B. D. Christens (Eds.), *Youth civic development: Work at the cutting edge*. *New Directions for Child and Adolescent Development*, *134*, 43-57. <https://doi.org/10.1002/cd.310>
- 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>
- Williams, T. R., Autin, K. L., Pugh, J., Herdt, M. E., Garcia, R. G., Jennings, D., & Roberts, T. (2023). Predicting decent work among US black workers: Examining Psychology of working theory. *Journal of Career Assessment*, *31*(4), 756-772. <https://doi.org/10.1177/10690727221149456>
- Yazan, Z. Ö., Kirazcı, F. ve Büyükgöze-Kavas, A. (2023). Çalışma psikolojisi kuramı bağlamında insana yakışır iş modeli. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *21*(2), 19-32. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.1070314>
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (10. baskı). Seçkin.

Zeren, Ő. G., Amanvermez, Y., Genç, A. B., Ermumcu, E., Kalay, T., Satıcı, B ve Yılmaz, A. S. (2017). Yükseköğretimde kariyer merkezlerinin incelenmesi: İstanbul ili örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(3), 554-564.

## EKLER

### Ek 1. Bilgilendirilmiş Onam Formu

Bu form, Prof.Dr. Asım Çivitci danışmanlığında Arş.Gör. Yılmaz Hasret tarafından yürütülen doktora tezi kapsamında uygulanacak olan güncel kariyer becerileri eğitimi hakkında sizi bilgilendirmek için ve bu çalışmaya katılmaya gönüllü olduğunuz durumda da onayınızı almak amacıyla hazırlanmıştır.

**1. Güncel kariyer becerileri eğitimi nedir?** Güncel kariyer becerileri eğitimi, günümüz iş dünyasında başarılı olmak için gereken kariyer gelişiminizi destekleyici kariyer becerilerini kazandırmaya yönelik bir grup çalışmasıdır. Bu grup çalışmasında, yapılandırılmış oturumlardan oluşan ve uzman grup lideri tarafından yürütülen bir program aracılığıyla katılımcıların kariyer yaşamları boyunca kullanabilecekleri yeni bilgi, beceri ve davranışlar kazanmaları amaçlanmaktadır.

**3. Grup çalışmasının işleyişi:** Grup çalışması, lider ve yaklaşık 15 grup üyesinin katılımıyla her hafta bir oturum olmak üzere *toplam sekiz oturumda gerçekleştirilecektir. Her bir oturumun süresi yaklaşık 90 dakikadır.* Oturumlarda, kariyer kararı verme, kariyer planlama, kariyer engelleriyle baş edebilmeye yönelik grup etkinlikleri yürütülecektir. Uygulanacak programın etkililiğini değerlendirebilmek için sekizinci oturum sonunda ve takip eden aylarda iki kere daha ilgili ölçme araçları uygulanacak ve görüşmeler yapılacaktır.

**4. Grup lideri:** Yılmaz Hasret, Pamukkale Üniversitesinde PDR anabilim dalında araştırma görevlisidir ve uzman psikolojik danışmandır. Hacettepe Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanında lisans eğitimini, Pamukkale Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanında yüksek lisans eğitimini tamamlamıştır. Halen Pamukkale Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik bilim dalında doktora tez aşamasındadır. Kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yaklaşık altı yıllık deneyimi bulunmaktadır.

**5. Oturumların yapılacağı yer ve zaman:** Oturumlar 6 Kasım-29 Aralık 2023 tarihleri arasında, size iletilen gün ve saatte Eğitim Fakültesi 4. Katta bulunan gruba psikolojik danışma odasında yapılacaktır.

**7. Gruba devamlılık ve gecikme:** Bu grup çalışması birbiriyle bağlantılı oturumlardan oluşan bir programa dayalı olarak yürütüldüğünden, bu programdan etkili bir biçimde yararlanabilmeniz için acil ve zorunlu bir durum (hastalık, kaza vb.) olmadıkça *tüm grup oturumlarına katılmanız* gerekmektedir. Acil ve zorunlu durumlarda gruba katılamayacağınız lidere önceden haber verilmelidir. Oturumların planlanan süresi içinde herhangi bir gecikme veya aksama yaşanmaması için ve zamanında gelen grup üyelerine karşı

duyulan sorumluluğun bir gereği olarak, *oturumlara gecikmeden tam saatinde gelmeniz* beklenmektedir.

**8. Grup etkinliklerine katılım:** Grup çalışmasından etkili bir biçimde yararlanabilmeniz için bilgi ve beceri kazandırmayı amaçlayan *grup etkinliklerine olabildiğince aktif olarak katılma* ve öğrendiklerinizi grup dışında uygulayabilmenize yönelik verilebilecek bazı *ev etkinliklerini yerine getirme* sorumluluğunuz bulunmaktadır. Genel olarak, grupta bazı kişisel düşüncelerinizi, duygularınızı ve yaşantılarınızı paylaşmanız beklenmekle birlikte, bu kişisel paylaşımları yapmak zorunlu değildir ve tercihinize bağlıdır.

**9. Diğer grup üyeleri ile ilişkiler:** Grup sürecinin ve üyeler arasındaki etkileşimin sağlıklı olabilmesi için grup ortamında her üyeden *diğer üyelere saygılı ve nazik davranması*; diğer üyelerin paylaştıkları yaşantıları, düşünceleri ve duyguları yargılamadan *dinlemeye ve anlamaya çalışması* beklenmektedir. Kardeş, yakın arkadaş, sevgili, akraba veya aralarında anlaşmazlık, çatışma olanların aynı grupta yer almaları üyelerin grup içinde kendilerini rahat ifade etmelerini engelleyebileceğinden, bu gibi bağıntıların grup liderine ivedilikle bildirilmesi gerekmektedir.

**10. Gizlilik:** Grup üyelerinin birbirlerine güvenebilmeleri ve grupta kendilerini daha rahat açabilmeleri için grupta konuşulanlar gizli tutulmalı ve grubun dışında başkalarıyla paylaşılmamalıdır. Başvuru formunda verdiğiniz bilgiler liderin kayıtlarında gizli tutulacaktır. Kendinize veya başkalarına zarar verdiğiniz/verebileceğiniz yönünde bir kanaat oluşursa; grup içindeki paylaşımlarınız, davranışlarınız ya da verdiğiniz bilgiler yasal olarak suç unsuru taşıyorsa; fiziksel, cinsel ya da duygusal istismara maruz kaldığınız anlaşılırsa ve mahkeme kararıyla bu konularda bilgi istenirse bu durumlar gizlilik kapsamı dışındadır.

**11. Gruptan ayrılma ve çıkma:** İsteddiğiniz takdirde, oturumlar devam ederken (önceden haber vererek ve grup üyelerine veda ederek) *gruptan bütünüyle ayrılma hakkınız* bulunmaktadır. Siz ya da grup lideri bu grubun size uygun olmadığını veya sizin ihtiyaçlarını karşılamadığı kanaatine varırsa(nız), diğer yardım alabileceğiniz seçeneklere yönelebilirsiniz/yönlendirilebilirsiniz. Bir üye diğer üyelere hakaret, küfür vb. sözlü ya da fiili bir saldırıda bulunması; yasal olarak suç niteliği taşıyan davranışlar sergilemesi veya grup kurallarına uymamakta ısrar etmesi durumunda gruptan çıkarılabilir.

---

Bu grup çalışmasına istekli ve gönüllü olarak katılmak istiyorsanız, lütfen aşağıdaki kısmı doldurarak imzalayınız. Bu konuda herhangi bir sorunuz olursa, bana 05058144814 numaralı telefonda ya da yilmazhasret@windowlive.com e-posta adresinden ulaşabilirsiniz.

Arş. Gör./Uzm. Psikolojik Danışman Yılmaz Hasret

---

---

*Yukarıdaki açıklamalar ve koşullar doğrultusunda sekiz oturumluk bu grup çalışmasına aksatmadan katılacağımı kabul ve taahhüt ediyorum.*

.....

.....

Adı-Soyadı:

İmza:

Tarih:

---

**Ek 2. Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Grup Psikoeğitiminin Program ve Oturum Amaçları İlişkisi**

Program Amaçları	Program Amaçlarıyla İlişkili Oturumlar	Oturum Amaçları
1) Kariyer dünyasını keşfetme	1. oturum	<p style="text-align: center;"><b>1. Oturum</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diğer grup üyeleri ve liderle tanışma</li> <li>• Uygulanacak grup çalışmasının amacını ve işleyişini benimseme</li> <li>• Grup kurallarını hatırlama</li> <li>• Güncel kariyer yaşam becerilerini tanıma</li> </ul>
2) Etkili kariyer kararı verebilme	2. oturum	<p style="text-align: center;"><b>2. Oturum</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Üniversite döneminde alacağı kariyer kararlarının geleceğini nasıl şekillendireceğini öngörebilme</li> <li>• Gelecekte alabileceği olası kariyer kararlarını kestirebilme</li> <li>• Kariyer kararı verme basamaklarını kavrayabilme</li> <li>• Güvenilir ve güncel kariyer bilgi kaynaklarından nasıl yararlanabileceğini fark etme</li> <li>• Kendisine uygun kariyer fırsatlarını keşfetme</li> <li>• Kariyer seçeneklerinin koşullarını analiz edebilme</li> </ul>
3) Kariyer planını oluşturma	3. oturum	<p style="text-align: center;"><b>3. Oturum</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Somut, ölçülebilir, ulaşılabilir kariyer hedefleri belirleme</li> <li>• Kariyer hedefleri doğrultusunda kısa-orta-uzun vadeli kariyer planını oluşturma</li> <li>• Kariyer hedeflerine ulaşmak için geliştirmesi gereken becerilerinin neler olduğunu ve bunları nasıl geliştirebileceğini belirleme</li> </ul>
4) Kariyer engelleriyle baş edebilme	4. oturum	<p style="text-align: center;"><b>4. Oturum</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kariyer hedeflerine ulaşmayı olumsuz etkileyen bağlamsal kariyer engellerini fark etme</li> </ul>
5) Kariyer planlarını değişen ve beklenmeyen kariyer koşullarına göre uyarlayabilme	4. oturum	<p style="text-align: center;"><b>4. Oturum</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bağlamsal kariyer engellerinin kariyer gelişimini nasıl etkilediğini fark etme</li> <li>• Bağlamsal kariyer engelleriyle baş etmesini kolaylaştıracak güçlü yönlerini keşfetme</li> <li>• Beklenen kariyer planları gerçekleşmediğinde çabalamaya devam etmenin önemini fark etme</li> <li>• Kariyer fırsatları oluşturmada sorumluluklarını</li> </ul>
6) Kendi kariyerini nasıl kontrol edebileceğini planlama	5. oturum	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kariyer fırsatları oluşturmada sorumluluklarını</li> </ul>

7) Kariyer hedeflerine ilişkin kararların olası sonuçlarını öngörebilme	5. oturum	<p>fark etme</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bağlamsal kariyer engellerinin üstesinden nasıl gelebileceğine ilişkin eylem planı hazırlama</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>5. Oturum</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kariyer planının gerçekçi olup olmadığını değerlendirme</li> <li>Zaman planlamasını kariyer planlarına uygunluğu açısından değerlendirme</li> <li>Kariyer hedeflerine ulaşmada planlarının işlevselliğini değerlendirme</li> </ul>
8) Kariyer planlarını değişen ve beklenmeyen kariyer koşullarına göre uyarlayabilme	5. oturum	<ul style="list-style-type: none"> <li>Özgeçmiş ve özgelecek hazırlayabilme</li> <li>Niyet mektubu hazırlayabilme</li> <li>Profesyonel olarak nasıl ağ oluşturabileceğini bilme</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>6. Oturum</b></p>
9) İş/staj arama ve başvurma yollarını işlevsel kullanabilme	6. oturum 7. oturum	<p style="text-align: center;"><b>7. Oturum</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>"Linkedin", "Kariyer.net" ve "Yetenekkapısı" platformlarını işlevsel kullanabilme</li> <li>Başarılı bir iş/staj görüşmesine nasıl hazırlanabileceğini bilme</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>8. Oturum</b></p>
10) Grup yaşantısı ile gelecekteki kariyer yaşamı arasındaki ilişkiyi değerlendirebilme	8. oturum	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grup yaşantısı ile gelecekteki kariyer yaşamı arasındaki ilişkiyi değerlendirebilme</li> </ul>

### **Ek 3. Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Grup Psikoeğitim Programına Ait Bir Oturumun Yapılandırılmış İçeriği**

#### ***Önceki Oturumun Özetlenmesi***

Lider kısaca üçüncü oturumun özetini yapar. Lider özeti yaparken şu ifadeleri kullanır: *"Önceki oturumumuzda kariyerinize ilişkin belirlediğiniz hedefler üzerinde durduk. Bu hedeflerin somut, ulaşılabilir, ölçülebilir ve koşullara göre değişebilecek esneklikte olmasının önemine değindik. Uzun vadeli hedeflerinize ulaşabilmeniz amacıyla kısa ve orta vadeli kariyer hedeflerinizi içeren kariyer planlarınızın üzerinde çalıştık. Kimi zaman çok çabalasak da, elimizden geleni yapsak da farklı nedenlerden dolayı hedefimize ulaşamayabileceğimizi hesaba katarak kendinize ikinci ve üçüncü hedefler belirleyerek onlar için de planlamalarınızı yapmıştınız. Kariyer hedeflerinize ulaşmanızı ne gibi engellerin olumsuz etkileyeceği ve bu engellerle nasıl baş edebileceğiniz ise bugünkü oturumumuzun gündemini oluşturmaktadır."* (5 dk.)

#### ***Ev Etkinliğinin Geri Bildirimi***

Oturumun gündemine geçmeden önce lider kariyer planlarına somutluk, ölçülebilirlik, ulaşılabilirlik, esneklik ve uzun vadeli hedeflerine ulaşmada kısa ve orta vadeli hedeflerinin işlevselliği açısından her bir üyeye geri bildirim verir. (20 dk.)

#### ***Kariyer Engelleri***

Ev etkinliğine geri bildirim verilmesinin ardından bu oturumun esas gündemi olan kariyer engellerine geçilir. İlk olarak üyelere "Umudunu Kaybetme" filminde yer alan iş görüşmesi sahnesi izletilir. Ardından bu video kariyer engelleri bağlamında tartışılır. Lider üyelere ilk olarak *"Bu videodaki Chris isimli karakterin kariyerini içinde bulunduğu hangi durumlar olumsuz etkilemektedir ve bu olumsuzluklarla nasıl başa çıkmaktadır?"* sorularını sorar. Üyelerin cevaplarının ardından lider çalışma psikolojisi kuramıyla tutarlı olarak yoksulluğun Chris'in kariyeri üzerinde yarattığı olumsuz etkiyi şu şekilde açıklar: *"Kariyerimiz üzerinde olumsuz etkisi olan etmenleri içsel ve dışsal engeller olarak ikiye ayırabiliriz. Eğer ilgilerimize, yeteneklerimize, değerlerimize uygun olmayan hedefler belirlediyssek, bu hedeflerimize motive olamıyorsak veya kendimizden kaynaklanan herhangi bir sebepten dolayı kariyerimizin olumsuz etkileneceğini düşünüyorsak bunları içsel kariyer engelleri*



olarak ele alabiliriz. Kariyerimizi bizden kaynaklanan sebepler olumsuz etkileyeceği gibi bizden bağımsız, dış çevreden kaynaklanan faktörler de olumsuz etkileyebilir. Ülkenin veya ailenizin içinde bulunduğu ekonomik durum, kültüre bağlı farklılıklar gibi etmenler de kariyerimizin açısından engel oluşturabilir. Chris'in kariyerini en fazla olumsuz etkileyen etmen yani kariyer engeli ekonomik açıdan içinde bulunduğu zor durumdur. Videoda gördüğünüz gibi Chris park cezalarını ödeyemediği için tutuklanmıştır ve karakoldan iş görüşmesine koşarak gitmek zorunda kalmıştır. Ayrıca evini boyadığı için iş görüşmesine görünüş açısından uygun olmayan şekilde gitmek zorunda kalmıştır. Dolayısıyla iş görüşmesine en baştan 1-0 yenik başlamıştır. Fakat Chris bu dezavantajlı durumunun üstesinden zorluklara rağmen çabalamaya devam etme gücü sayesinde gelmektedir. Bu özelliği hem iş görüşmesi öncesi hem de iş görüşmesi sırasında işverenler tarafından fark edilmiştir. Filmin genelinde de Chris'in sahip olduğu ekonomik engellerden dolayı yaşadığı zorlukların kariyerine ve ailesine etkisi üzerinde durulmaktadır. Chris bu zorlukların getirdiği olumsuz koşullara hızlı bir şekilde adapte olmakta ve zorluklara rağmen hedefleri doğrultusunda çabalamayı sürdürmektedir." Lider bu açıklamayı yaparken yaşamdaki olumsuz çevresel etmenlere rağmen bireylerin kariyerlerini oluştururken tamamen çaresiz olmadığını, bu zorluklara rağmen kendi çabalarıyla kariyerlerini hedefledikleri yönde şekillendirebileceklerini vurgular. (10 dk.) Bu açıklamanın ardından lider üyelere Chris'in olduğu gibi kendi kariyer planlarını gerçekleştirmelerini olumsuz yönde etkileyen/etkileyebilecek hangi etmenlerin olduğunu, bugüne kadar bu olumsuz etmenlerle nasıl baş etmeye çalıştıklarını sorar. Gelen cevapların ardından bu olumsuz etmenlerle başa çıkarken güçlü yönlerini kullanabileceklerinin ve gerekirse gerçekleşmeyen planlarının yerine alternatif planlar oluşturmanın önemini vurgulayarak bununla ilgili olan sonraki etkinliğe geçiş yapar. (10 dk.)

### **Etkinlik**

Bu açıklamaların ardından lider üyelere ikili gruplara ayrılmasını ister. Üyeler kendi grupları içinde kısa, orta ve uzun vadeli olarak hazırladıkları hedeflerini, gerçekleştirmeye çalışırken karşılaşılabilecekleri olası engeller bağlamında ele alınacaktır. Üyelerden biri kariyer hedeflerini söylerken diğer üye "şeytanın avukatlığını yaparak" olabilecek önceki etkinliğin sonundaki verilen cevapları da göz önünde bulundurarak en kötü ihtimali düşünüp özellikle dışsal sebeplerden dolayı hedefinin gerçekleşmeyeceği bir senaryo oluşturur ve karşısındaki üyeye bu durumla nasıl başa çıkabileceğini, başa çıkarken hangi güçlü yönlerini

kullanabileceğini ve eğer başa çıkamayacağını düşünüyorsa o hedefin yerine nasıl bir alternatif hedef ve plan oluşturacağını sorar. Bir üyenin hedeflerinin değerlendirilmesi tamamlanınca üyeler rolleri değişir. Bu şekilde üyeler karşılıklı olarak tüm hedeflerini değerlendirir. (20 dk.) Değerlendirmenin ardından üyeler kariyer planında karşılaşılabileceği olası engelleri ve bunlarla nasıl başa çıkacağını / nasıl alternatif plan üreteceğini kısaca grupta paylaşır. (20 dk.)

### ***Özetleme ve Kapanış***

Üyelerin katılımıyla bu oturum özetlenir. Lider özeti şu şekilde yapar: "*Bu oturumda ilk olarak sizlerin geçen haftadan bu yana hazırladığınız kariyer planlarınızı değerlendirdik. Ardından Umudunu Kaybetme filmindeki Chris isimli karakterin kariyerini olumsuz yönde etkileyen etmenler üzerinde durduk. Chris'in kariyerini özellikle içinde bulunduğu ekonomik zorluklar olumsuz yönde etkilemekteydi ve Chris bu durumla zorluklara rağmen çabalamaya devam ederek baş etmeye çalışıyordu. Daha sonra sizlerin kariyerlerini ne gibi etmenlerin olumsuz etkilediğini ve bu olumsuz etmenlerle nasıl başa çıkabileceğinizin üzerinde durduğumuz bir etkinlik yaptık.*" Bu özeti ardından lider, üyelere oturumla ilgili sormak ya da söylemek istedikleri herhangi bir şey olup olmadığını sorar. Daha sonra lider sonraki oturumun gününü ve saatini hatırlatarak oturumu sonlandırır. (5 dk.)

#### Ek 4. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu Örnek Maddeleri

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  
Değil

Çok  
Güçlü

1. Geleceğimin nasıl olacağı hakkında düşünme	1	2	3	4	5
5. Davranışlarımın sorumluluğunu alma	1	2	3	4	5
7. Bir birey olarak gelişimim için fırsatlar arama	1	2	3	4	5
12. Yeteneklerim doğrultusunda çalışma	1	2	3	4	5

**Ek 5. Çalışma İradesi Ölçeği Öğrenci Formu Örnek Maddeleri**

1	2	3	4	5	6	7	
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum	

Lütfen, aşağıdaki ifadelerden her birine ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.

- 2) Ailemi desteklemek için hoşlanmadığım işlerde çalışmak zorunda kalacağım.
- 6) Yaşam koşullarımın uzun süreli kariyer hedeflerimi gerçekleştirmemi engellemesinden endişeliyim.
- 10) Eğer istersem işimi değiştirebileceğim.
- 13) İstedğim işleri seçebileceğim.
- 16) Dış etkenlerden kaynaklanan engellere rağmen istediğim işi yapabileceğim.

**Ek 6. Gelecekteki İnsana Yakıtır İş Ölçeği Örnek Maddeleri**

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

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle						Kesinlikle
Katılmıyorum						Katılıyorum

3. Gelecekteki işyerimde, insanlarla olan etkileşimimde kendimi fiziksel olarak güvende hissedeceğim.
4. Gelecekteki işim sayesinde sağlık hizmetlerinden faydalanacağım.
9. Yaptığım işin karşılığını yeterince alacağım.
12. Hafta içi (çalıştığım günlerde) serbest zamanım olacaktır.
14. Gelecekte çalışacağım kurumun değerleri ile ailevi değerlerim aynı doğrultuda olacaktır.

**Ek 7. Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği Örnek Maddeleri**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
	Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum
1. Kendimi bildim bileli ekonomik veya maddi anlamda çok kısıtlı kaynaklara sahip oldum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
5. Hayatımın çoğunda kendimi maddi olarak iyi durumda hissetmedim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)

## Ek 8. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu Kullanım İzni



Erkan IŞIK<erkanisik@aydin.edu.tr>

Kime: Siz



23.01.2023 Pzt 15:32

25.01.2023 Çar 16:13 tarihinde yanıtladınız



Kariyer Uyum Yetenekleri Ölç...  
51 KB

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu.doc

Merhabalar Yılmaz Hocam,

Ölçeği tabii ki kullanabilirsiniz. Ekteki dosyada ölçeğe ait bilgileri ve ölçek maddelerini içeren dosyayı gönderiyorum. Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

Çok selamlarımla,  
Erkan Işık

**Ek 9. Çalışma İradesi Ölçeği Öğrenci Formu, Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği ve Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği Kullanım İzni**

Merhaba Sevgili Yılmaz,

Doktora tezin kapsamında yapmayı planladığım çalışmada Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği, Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Formu ve Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeğini kullanabilirsin. Decent Work Scale ölçeğini ilk olarak bir bildiri de saygın iş diye kullandık ama makalesinde İLO ile tutarlı olsun diye İnsana Yakışır İş olarak yazdık bilgin olsun.

Çalışmalarında başarılar dilerim.

Ayşenur

Prof. Dr. Ayşenur Büyükgöze-Kavas  
Ondokuz Mayıs Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Bölümü  
Psikolojik Danışma ve Rehberlik ABD  
55139, Samsun, Türkiye  
<https://personel.omu.edu.tr/tr/ayşenur>



### Ek 10. Kişisel Bilgi Formu

1. Cinsiyetiniz:

Kadın ( )

Erkek ( )

2. Fakülteniz:

Eğitim Fakültesi ( )

Fen Fakültesi ( )

Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Fakültesi ( )

Hukuk Fakültesi ( )

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ( )

İlahiyat Fakültesi ( )

İletişim Fakültesi ( )

İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi ( )

Mimarlık ve Tasarım Fakültesi ( )

Mühendislik Fakültesi ( )

Müzik ve Sahne Sanatları Fakültesi ( )

Sağlık Bilimleri Fakültesi ( )

Spor Bilimleri Fakültesi ( )

Teknik Eğitim Fakültesi ( )

Teknoloji Fakültesi ( )

Turizm Fakültesi ( )

Uygulamalı Bilimler Fakültesi ( )

Ziraat Fakültesi ( )

3. Öğrenim gördüğünüz lisans programınız: .....

4. Sınıfınız:

2 ( )

3 ( )

4 ( )

5. Yaşınız: .....

6. Hanehalkı: Aralarında akrabalık bağı bulunsun ya da bulunmasın temel ihtiyaçlarını birlikte karşılayan, hane hizmet ve yönetimine katılan bir veya birden fazla kişiden oluşan topluluktur. [Örn. aynı ailede ortak bir gelirle temel ihtiyaçlarını birlikte karşılayan ebeveyn(ler), kardeş(ler) vb.]

Hanehalkınızdaki 14 yaş ve üzerindeki kişi sayısı (siz dahil): .....

7. Hanehalkınızdaki 14 yaş altındaki kişi sayısı: .....

8. Hanehalkınızın aylık toplam TL geliri (Hanehalkındaki her bir ferdin elde ettiği maaş, yevmiye, dul-yetim aylıkları, yaşlılara yapılan ödemeler, burs, kira gelirleri, haneye yapılan karşılıksız yardımlar vb. tüm gelirlerinizin aylık TL toplamı): .....

9. Güncel ekonomik durumunuzu nasıl tanımlarsınız?

1 Düşük ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 Yüksek ( )

**Ek 11. Oturumun İyileştirilmesine Yönelik Geribildirim Formu**

1) Oturuma ilişkin genel görüş ve değerlendirmeleriniz nelerdir?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2) Oturum sizin için faydalı oldu mu? Nasıl?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

3) Oturumun en beğendiğiniz bölümü neresiydi?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

4) Oturum sırasında sıkıldığınız anlar oldu mu? Olduysa hangi bölümde sıkıldınız?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

5) Bu oturumun içeriği sizin için anlaşılır mıydı? Anlamadığınız yerler var mıydı? Açıklayınız.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

6) Oturumun hangi yönlerini iyileştirebiliriz? Oturumun daha iyi olması için önerileriniz nelerdir?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Ek 12. Süreç Değerlendirme Formu**

1) Katılmış olduğunuz kariyer eğitime ilişkin genel görüş ve değerlendirmeleriniz nelerdir?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2) Bu eğitimden hangi bilgi ve becerileri öğrendiğinizi/kazandığınızı düşünüyorsunuz?  
Açıklayınız.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

3) Bu eğitimin gelecek kariyerinize katkı sağlama açısından ne derece etkili olduğunu düşünüyorsunuz?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

4) Bu eğitimin kariyeriniz açısından karşılaştığınız zorluklarla baş etmenize ne açılardan katkı sağladığını düşünüyorsunuz?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

5) Bu eğitimin kariyer yaşamınızdaki olumsuz değişimlerle başa çıkmanıza ne açılardan katkı sağladığını düşünüyorsunuz?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

6) Bu eğitimin gelecekte beklentilerinizi karşılayacak bir işe girmenize ne açılardan katkı sağladığını düşünüyorsunuz?

.....

.....

.....

.....

.....

7) Bu eğitimde öğrendikleriniz kariyer yaşamınızı şu ana kadar nasıl etkiledi?

.....

.....

.....

.....

.....

7) Bu eğitimde öğrendiklerinizin gelecek kariyer yaşamınızı nasıl etkileyeceğini düşünüyorsunuz?

.....

.....

.....

.....

.....

8) Bu eğitim süresince kendinizle ilgili neleri fark ettiniz?

.....

.....

.....

.....

.....

9) Bu süreçteki beklentilerinize ulaşabildiniz mi?

.....

.....

.....

.....

.....

10) Bu eğitimden hangi duygularla ayrılıyorsunuz?

.....

.....

.....

.....

.....

### Ek 13. Plasebo Grubuna Ait Oturumların İçeriklerinin Özeti

<b>ÖN GÖRÜŞME</b>
<p><b>İçerik Özeti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grup çalışmasının amacını ve işleyişini özetleme</li> <li>• Grup kurallarının özetlenmesi ve bilgilendirilmiş onam formunun imzalanması</li> </ul>
<b>1. OTURUM</b>
<p><b>İçerik Özeti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanışma etkinliği ile lider ve grup üyelerinin birbirleriyle tanışması</li> <li>• Öğrenim gördükleri bölümleri nasıl seçtikleri ve bölümlerinden güncel memnuniyet durumlarının tartışılması</li> </ul>
<b>2. OTURUM</b>
<p><b>İçerik Özeti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kariyer hedeflerinin tartışılması ve üyelerin kariyer hedeflerini grupla paylaşması</li> <li>• Birleşmiş Milletler sürdürülebilir kalkınma amaçları hakkında bilgi verilmesi</li> <li>• Çevrimiçi eğitim veren sitelerin tanıtılması</li> </ul>
<b>3. OTURUM</b>
<p><b>İçerik Özeti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• İş dünyasının çalışanlardan beklentilerinin tartışılması</li> <li>• 21. yüzyıl becerilerinin açıklanması</li> <li>• İş dünyasında nasıl fark yaratılabileceğine dair öneriler verilmesi</li> </ul>
<b>4. OTURUM</b>
<p><b>İçerik Özeti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kariyer yaşamını etkileyen büyük yönelimler (megatrends) hakkında bilgi verilmesi</li> <li>• Büyük yönelimlerin kendi alanlarında nasıl kullanılabileceğine dair beyin fırtınası yapılması</li> </ul>
<b>5. OTURUM</b>
<p><b>İçerik Özeti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Her sınıf düzeyinde kariyerleri açısından neler yapılabileceğine dair öneriler verilmesi</li> <li>• Asansör konuşması hakkında bilgi verilmesi</li> </ul>
<b>6. OTURUM</b>
<p><b>İçerik Özeti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• LinkedIn'in tanıtılması ve nasıl kullanılacağı hakkında bilgi verilmesi</li> </ul>
<b>7. OTURUM</b>
<p><b>İçerik Özeti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Özgeçmiş ve niyet mektubunun nasıl yazılacağı hakkında bilgi verilmesi</li> </ul>
<b>8. OTURUM</b>
<p><b>İçerik Özeti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grup sürecinin değerlendirilmesi ve sonlandırma</li> </ul>

**Ek 14. Etik Kurul İzni**


Evrak Tarih ve Sayısı: 31.05.2022-E.211793

T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU  
SAYI: 68282350/2022/G11

Toplantı Tarihi : 25.05.2022  
Toplantı Sayısı : 11  
Toplantı Saati : 15:00

10.241.41.234  
90156  
1.06.2022

**KARAR 2-** Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Doktora Programı 192909004 numaralı öğrencisi Yılmaz HASRET in, Prof. Dr. Asım ÇIVITCI' nin danışmanlığında hazırlanmakta olduğu "*Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Grup Psikoeğitiminin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumuna, Çalışma İradesine ve Gelecekteki Saygın İş Algısına Etkisi*" adlı doktora tez çalışmasına yönelik başvuru formu ile usul ve etik açıdan verdiği beyan ve ekler tetkik edilmiş olup; proje sahibinin, başvurusunda yer alan bilgi, belge ve taahhütnamelere uygun bilimsel davranışlar sergileyeceği kanaati oluşmuştur. İş bu karar oy birliği ile alınmıştır.

ASLI GİBİDİR  
25.05.2022  
  
Prof. Dr. Ertuğrul İŞLER  
Başkan

## ÖZGEÇMİŞ