



Çalışan Yetişkinlerde Çalışma İradesi, Kariyer Uyumluluğu ve Dengeli Yaşam: İş İhtiyaçları Doyumunun Aracılık Rolü

Work Volition, Career Adaptability and Balanced Life among Working Adults: The mediating Role of Work Needs Satisfaction

Hamidiye Betül ÇEVEN¹, Ayşenur BÜYÜKGÖZE-KAVAS², Furkan KİRAZCI³

Geliş Tarihi (Received): 20.11.2023

Kabul Tarihi (Accepted): 17.10.2024

Yayın Tarihi (Published): 30.11.2024

Öz: Bu çalışmada Çalışma Psikolojisi Kuramı temel alınarak dengeli yaşamın üzerinde anlamlı role sahip olabileceği düşünülen insana yakışır işin psikolojik yordayıcılarından çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu ile insana yakışır işin sonuçlarından iş ihtiyaçları doyumu, ara değişkenli nedensel bir model üzerinde incelenmiştir. Önerilen modelin test edilmesi amacıyla 403 tam zamanlı çalışan yetiştiren Çalışma İradesi Ölçeği, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, İş İhtiyaçları Doyumu Ölçeği ve Dengeli Yaşam Ölçeği kullanılarak veri toplanmıştır. Toplanan verilere yönelik yapılan yol analizi sonucunda çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğunun iş ihtiyaçları doyumu aracılığında dengeli yaşamı pozitif yönde ve anlamlı düzeyde, ayrıca kariyer uyumluluğunun dengeli yaşamı doğrudan pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordadığı ve tüm modelin dengeli yaşamı %43 oranında açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında bulgular tartışılmış ve bu bulgulara dayalı olarak önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Psikolojisi Kuramı, Çalışan Yetişkinler, İnsana Yakışır İş, İş İhtiyaçları Doyumu, Dengeli Yaşam.

&

Abstract: In this study, work volition and career adaptability, which are psychological predictors of decent work, are considered to play an important role in a balanced life based on the Psychology of Working Theory, and work needs satisfaction, which is one of the outcomes of decent work, is examined on a causal model with mediating variables. To test the proposed model, data were collected from 403 full-time working adults using the Work Volition Scale, Career Adaptability Scale, Work Needs Satisfaction Scale, and the Balanced Life Scale. As a result of the path analysis of the collected data, it was concluded that work volition and career adaptability positively and significantly predicted balanced life through work needs satisfaction, whereas career adaptability directly predicted balanced life positively and significantly, and the whole model explained 43% of balanced life. The findings obtained within the scope of the research are discussed, and recommendations are made based on these findings.

Keywords: Psychology of Working Theory, Working Adults, Decent Work, Work Needs Satisfaction, Balanced Life.

Atıf/Cite as: Özaydın, S. (2024). Çalışan Yetişkinlerde Çalışma İradesi, Kariyer Uyumluluğu ve Dengeli Yaşam: İş İhtiyaçları Doyumunun Aracılık Rolü. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(3), 812-828. doi: 10.11616/asbi.1393431

İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asbi/policy>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University, Since 2000 – Bolu

¹ Hamidiye Betül Çeven, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, hamidiyeceven02@gmail.com. (Sorumlu Yazar)

² Ayşenur Büyükgöze-Kavas, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, aysenur@omu.edu.tr.

³ Furkan Kirazcı, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, furkan.kirazci@omu.edu.tr.

1. Giriş

Çalışma, insan hayatındaki temel unsurlardan birisi olarak kabul edilmekte ve insan sağlığı ve refahı için gerekli görülmektedir (Duffy vd., 2016: 130). Çalışmanın ve işin yaşamdaki yeri ve etkilerine yönelik yapılan araştırmalar insan davranışını daha iyi anlamaya hizmet eder (Blustein, 2008: 237). Çalışma kimi yaşam deneyimlerinde psikolojik esenliğin merkezinde yer almaktadır (Blustein, 2008: 229). İnsan hayatında uzun yılları kapsamasıyla değerli bir rolü olmakla birlikte aynı zamanda insanlar için önemli bir endişe kaynağıdır (Blustein, 2008: 229-230). Blustein (2006: 17) iş ve iş dışındaki hayatın iç içe geçmiş bir süreç olduğunu, iş ve iş dışı rollerin arasındaki ayrımın gittikçe azaldığını belirtmiştir. Bu ayrımın belirsizleşmesi yaşam alanları arasındaki sınırların kalkmasına sebep olabildiği gibi dengeli yaşamı da zorlaştırabilmektedir.

Bireyler fizyolojik, sosyal, duygusal vb. insani gelişim ihtiyaçlarını karşılayabilmek için yaşamın birçok alanına dahil olmak zorundadır (Joseph Sirgy ve Wu, 2009: 183). İnsanların yaşam alanlarını uzun süre ihmal etmeden denge içinde sürdürmesi beklenmektedir (Peseschian ve Remmers, 2020: 92). Bu dengeyi sağlamada çalışma hayatı büyük bir öneme ve yere sahip olmakla birlikte bunu düzenlemek de çalışmanın dengeli yaşam üzerindeki etkisini büyük oranda etkiler. Birden fazla yaşam alanından sağlanan yaşam doyumu dengeyi yansıtır (Joseph Sirgy ve Wu, 2009: 187). Bu nedenle, yalnızca bir yaşam alanından elde edilebilecek tatmin veya doyum sınırlı kalacağı için bu durum dengeli yaşamı sağlama konusunda da yetersiz kalmaktadır. Dengeli yaşam öznel iyi oluşun önemli yordayıcılarından birisi olarak görüldüğü için de yaşamda dengenin sağlanmasının öznel iyi oluşa önemli ölçüde katkı sağlayacağı belirtilmiştir (Joseph Sirgy ve Wu, 2009: 183). Çalışma hayatı ile dengeli yaşam arasındaki ilişkinin öneminden dolayı çalışma yaşamını etkileyen destekleyici faktörlerin dengeli yaşamı da etkileme olasılığı dikkate alınarak çalışma psikolojisi kuramı temelinde ara değişkenli bir model önerisi geliştirilmiş ve yol analizi ile test edilmiştir.

Birçok insan içinde bulunduğu ekonomik, sosyal, kültürel vb. faktörler nedeniyle çeşitli sınırlılıklarla karşılaşırken geleneksel kariyer gelişimi kuramlarının açıklamaları ve önermeleri insanların kariyer gelişimini açıklamada yetersiz kalmaktadır (Blustein, 2006; Coutinho vd., 2008). Geleneksel kariyer gelişimi kuramları birçok etnik, sosyal ve ekonomik farklılıklara sahip gruplara kıyasla bireysel karar verme özerkliğine ve gücüne sahip olan orta sınıf ve üzeri Amerikalı üniversite öğrencilerinde sınırdığı için eleştirilmektedir (Blustein, 2006; Fouad ve Byars, 2005). Bu bağlamda toplumun farklı kesimlerini de kapsayan bir kariyer gelişimi danışma anlayışının geliştirilmesinin önemine vurgu yapan Blustein (2001, 2006) çalışma kavramı üzerine odaklanan Çalışma Psikolojisi Çerçevesini geliştirmiştir.

Çalışma Psikolojisi Çerçevesi, önceki mesleki psikoloji kuramlarını ve çalışmalarını temel alarak daha geniş kitleleri ve grupları kapsayan güncel bir çalışma ortaya koymayı amaçlamıştır (Blustein, 2001: 178). Kuramın temelinde işin insanların yaşamlarındaki rolünün incelenmesi amaçlanarak 21. yüzyılın zorluklarıyla baş etmek, iş hayatından memnuniyeti artırma yollarını bulmak, firmalarda verimliliği artırmak ve işten ayrılmaları azaltmayı sağlayabilecek motivasyon kaynaklarını artırmak gibi konulara cevap bulmaya yönelik çalışmalar yer almaktadır (Blustein, 2008: 229). Tüm bunları besleyebilecek unsurları içinde barındıran motivasyon kaynaklarından birinin de bireyin iyi oluşu ve dengeli bir yaşam sürmesi olduğu belirtilmekte ve bu sağlandığında kişilerin çalışma hayatlarının da pozitif yönde etkileneceği düşünülmektedir. Çalışma Psikolojisi Kuramının (Duffy vd., 2016) kapsayıcı çerçevesi farklı fikir, kavram ve araştırma bulgularının ilişkilendirilmesini destekleyici bir yapıyı sunduğu için mevcut çalışmada kuramsal temel olarak kullanılmıştır.

2. Literatür

2.1. Çalışma Psikolojisi Kuramı

Günümüze kadar gelen birçok kariyer gelişim kuramı bulunmakta ve bu kuramların gelişme süreci ve içeriği farklılıklar göstermektedir. Birey ve çevrenin uyumuna odaklanan İş Uyumu Kuramı (Dawis ve Lofquist, 1976), kariyer karar süreçlerinde değerlerin önemini vurgulayan Brown'un Değer Temelli Kariyer

Yaklaşımı (Brown ve Crace, 1996), kariyer gelişiminde bireysel ve çevresel faktörlerin önemini merkeze alan Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (Lent vd., 2002), bahsedilen kariyer gelişim kuramlarından yalnızca birkaçıdır. İş dünyasında her geçen gün artan rekabet, ekonomik piyasalarda meydana gelen değişim, çalışanlardan beklenen nitelik ve eğitimin farklılaşması yeni sorunları da beraberinde getirmektedir (Büyüköze-Kavas, 2022). Farklılaşan sorunlara ve özellikle farklı gruplarda yer alan bireylerin kariyer gelişimini açıklamada yetersiz kalan geleneksel kuramlar sonucunda güncel kuramlara ihtiyaç duyulmuştur. Bu amaçla geliştirilen güncel kuramlardan biri de Çalışma Psikolojisi Kuramıdır (Duffy vd., 2016).

Çalışma Psikolojisi Kuramının (Duffy vd., 2016) temeli daha önce belirttiğimiz gibi Blustein'in ortaya koyduğu Çalışma Psikolojisi Çerçevesine (Blustein, 2001; 2006; Blustein vd., 2008) dayanmaktadır. Çalışma Psikolojisi Çerçevesi (Blustein, 2006) özellikle düşük sosyoekonomik düzey, ırkçılık, engellilik, göçmenlik, yoksulluk vb. nedenlerle görmezden gelinen veya ayrımcılığa uğrayan bireylerin kariyer gelişimlerini ve yaşamlarını ele almak için geliştirilmiştir. Duffy ve diğerleri (2016: 127) iş dünyası ve meslekler konusundaki değişimlerin sonucunda psikolojik temelli kuramlarla birlikte sosyal ve bağlamsal faktörleri de ele alan bütünleştirici modellere ihtiyaç duyulduğunu belirtmişlerdir. Blustein (2001: 171, 175) bu alandaki ihtiyaçların tam karşılanmaması, yapılan çalışmaların çoğunlukla orta sınıf ve üstünde yer alan bireylere dönük olması ve mesleki psikolojinin sınıfsal bir önyargıyla işlediği argümanlarına dayanarak bu alanda büyük bir dönüşüme ihtiyaç olduğunu savunmuş ve bunun için daha kapsayıcı ve bütünleştirici bir çalışma psikolojisi perspektifi ortaya koymuştur. Tüm bunlarla birlikte işin aile, kültür, kurumlar gibi birçok bağlam açısından değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamış ve bu değerlendirme sonucunda iş ile insan yaşamının diğer tarafları arasındaki karmaşık ilişkilerin anlaşılabilceğini belirtmiştir (Blustein, 2001: 178; Duffy vd., 2016).

Duffy ve diğerleri (2016: 127) Çalışma Psikolojisi Kuramını ortaya koyarken mesleki psikoloji, çok kültürlü psikoloji ve çalışma sosyolojisi gibi alanlardan faydalanmışlardır. Kuramın son haline getirilmesinde tüm bireylerle birlikte özellikle yoksulluk sınırına yakın veya yoksul olan, ayrımcılığa veya ötekileştirmeye maruz kalan, insana yakışır işe ulaşmayı zorlaştıran bağlamsal faktörlere sahip olan kişilerin çalışma deneyimlerinin açıklanması amaçlanmıştır (Duffy vd., 2016: 127).

Çalışma Psikolojisi Kuramı farklı sosyal, kültürel ve ekonomik geçmişe sahip bireyleri kapsayacak şekilde toplumun bütün bireylerinin kariyer gelişimlerini açıklamayı amaçlamaktadır. Kuram, toplumun geneli için kapsayıcı bir anlayış ortaya koymaya çalışırken özellikle ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimleri gibi bireylerin kariyer gelişimi üzerinde önemli role sahip bağlamsal faktörleri vurgulamaktadır. Araştırmacılar (Duffy vd., 2016) çalışma psikolojisi kuramını geliştirirken insana yakışır işi (decent work) merkeze almış ve kuramsal modeli iki temel bölüme ayırmıştır. Bu kapsamda insana yakışır işi merkeze alan çalışma psikolojisi kuramı ileri sürdüğü model üzerinden çeşitli bağlamsal ve bireysel değişkenleri insana yakışır işin yordayıcıları ve sonuçları olarak tanımlamıştır. Buna göre ekonomik kısıtlılıklar, ötekileştirilme deneyimleri, çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu modelde kişilerin insana yakışır işe ulaşmasını etkileyen dört temel yordayıcı olarak tanımlanmıştır (Blustein ve Duffy, 2020; Duffy vd., 2016). Kurama göre psikolojik yordayıcılar olarak nitelendirilen çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğunun aynı zamanda insana yakışır iş ile ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme arasında aracılık rolü de bulunmaktadır. Kuramsal modelin ikinci kısmını yani bireyin insana yakışır işi elde etmesi durumunda karşılaştığı olası sonuçlara ilişkin önermeleri içermektedir. Buna göre insana yakışır işin nihai sonuçları çalışmaktan duyulan memnuniyet ve iyi oluş şeklinde belirtilmiş olmakla birlikte insana yakışır işin öncelikle işin temel ihtiyaçları karşılama kapasitesi aracılığıyla bu iki sonuçla ilişkilendirilmesi önerilmektedir (Blustein ve Duffy, 2020). Duffy ve diğerleri (2016) tarafından bu ihtiyaçlar Öz-Belirleme Kuramı (Deci ve Ryan, 2002) dikkate alınarak yaşamı sürdürme ihtiyacı, sosyal katkı ihtiyacı ve öz-belirleme ihtiyacı olarak üç temel kategoride gruplandırılmıştır. Buna göre bireyin sahip olduğu iş bu üç ihtiyacı karşıladığında bireyi genel iyi oluşa ve çalışmaktan duyulan memnuniyete götüreceği varsayılmıştır (Duffy vd., 2016).

Henüz yeni bir kuram olmasına rağmen bugüne kadar Çalışma Psikolojisi Kuramını temel alan ve önerdiği modeli sınamaya yönelik gerçekleştirilen birçok araştırmaya rastlamak mümkündür. Kuramı tanıtan

makalenin (Duffy vd., 2016) sonrasında kuramın temel kavramlarını ölçmek amacıyla ölçek geliştirme çalışmaları (Autin vd., 2019; Duffy vd., 2017; Duffy vd., 2019a), farklı kültürlerle bu ölçeklerin uyarlanması içeren çalışmalar (Buyukgoze-Kavas ve Autin, 2019; Buyukgoze-Kavas vd., 2015; Büyükgöze-Kavas ve Ünal, 2019; Keser ve Büyükgöze-Kavas, 2022; Kim vd., 2023) ve modele ilişkin önermelerin farklı gruplarda test edilmesini (Douglass vd., 2020; England vd., 2020; Tokar vd., 2023) içeren araştırmalar bulunmaktadır. Mevcut çalışmayla bağlantılı olarak Çalışma Psikolojisi Kuramından hareketle oluşturulan çalışmalar incelendiğinde ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilmenin kariyer uyumluluğu aracılığıyla istihdam edilebilirlik algısını yordama düzeyinin (Kirazcı vd., 2023), ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilmenin çalışma iradesi aracılığıyla insana yakışır işi etkileme oranının (Yazan vd., 2023) ve insana yakışır işin iş ihtiyaçları doyumunu aracılığıyla yaşam doyumunu yordama seviyesinin (Kirazcı vd., 2022) araştırıldığı çalışmaların mevcut olduğu görülmekle birlikte iyi oluşun bir yansıması olarak görülen dengeli yaşamın model kapsamında sonuç değişkeni olarak ele alınmasının anlamlı bir katkı yapacağı düşünülmüştür. Dolayısıyla bu çalışmada Çalışma Psikolojisi Kuramının modelinden yola çıkarak modelde bulunan psikolojik aracı değişkenlerden çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğuyla birlikte insana yakışır işin sonuçlarını kapsayan iş ihtiyaçları ve dengeli yaşam değişkenlerinden oluşan modelin çalışan yetişkinlerde sınanması amaçlanmıştır (Şekil 1).

2.1.1. Çalışma İradesi

Çalışma Psikolojisi Kuramı içerisinde insana yakışır işin önemli yordayıcılarından birisi olan çalışma iradesi bireyin karşılaştığı engellere rağmen kariyeri ile ilgili seçim yapma kapasitesine yönelik algısını ifade etmektedir (Duffy vd., 2012: 401; Jadidian ve Duffy, 2012: 155; Duffy vd., 2016: 135). Çoğu yetişkinin kariyer kararında etkili olan bu faktör kişinin ilgileri, becerileri, değerleri, kişilik tarzı kadar etkilidir ve hatta duruma göre daha fazla önemli olabilmektedir (Duffy vd., 2013: 21). Duffy ve arkadaşları (2016: 135) Çalışma Psikolojisi Kuramını ortaya koydukları araştırmalarında çalışma iradesinin algısal bir özellik olması yanında şekillendirilebilir bir tutum değişkeni olduğunu, bireylerin yüksek çalışma iradesine sahip olmasının tatmin edici ve insana yakışır bir işte çalışma olasılığını arttırdığını ve insana yakışır işe sahip olmada çalışma iradesinin önemli bir etken olduğunu vurgulamışlardır. Çalışma iradesi yüksek olanlar kariyer kararlarında kendilerini kısıtlanmış hissetmeyerek ilgi, ihtiyaç ve değerlerine en uygun kariyeri seçme becerisine sahip olurlar (Duffy vd., 2013: 21). Kişilerin istediği mesleği seçebilme kapasitelerinin yüksek olması, yaşamda önceliklediklerini dengeli yaşama uygun şekilde hayatlarına katabilme olasılıklarını da artırabilecektir. Bu sebeple mevcut çalışmada çalışma iradesi, kuramın önerdiği modelde de olduğu gibi yordayıcı değişken olarak ele alınmıştır.

Çalışma iradesine dair yapılan araştırmalar incelendiğinde; çalışma iradesinin yordayıcı değişken olarak ele alındığı, çeşitli aracı değişkenlerin de etkisiyle iş doyumunu (Duffy vd., 2015), anlamlı işi (Allan vd., 2016), istihdam edilebilirliği (Kwon, 2019) ve kariyer memnuniyetini (Kim, 2023) yordadığı ve mevcut çalışmanın değişkenleriyle bağlantılı olarak iş yaşam dengesiyle çalışma iradesinin bir arada incelendiği (Aamir vd., 2016) araştırmalar bulunmaktadır. Türkiye’de ise proaktif kişilik özellikleri (Büyükgöze, 2018), kariyer karar verme öz-yetenkinliği ve kariyer karar verme belirsizliğine tolerans (Kirazcı ve Büyükgöze-Kavas, 2021) değişkenleri tarafından çalışma iradesinin ne düzeyde yordandığı incelenen çalışmalarla birlikte ölçek uyarlama çalışmaları da (Buyukgoze-Kavas vd., 2015; Büyükgöze-Kavas ve Ünal, 2019) bulunmaktadır.

2.1.2. Kariyer Uyumluluğu

Kariyer uyumluluğu; mesleki gelişim görevlerinin değişkenliğiyle başa çıkabilme durumu ve bu duruma eşlik eden yardımcı kaynakları açıklayan psikolojik bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 1997: 254; Savickas, 2002: 156). Kariyer uyumluluğu temel olarak mesleki gelişim görevlerinde ilerleme, mesleki geçişlerle başa çıkma, beklenmedik durumlara ve iş travmalarına uyum sağlamayı kapsamakta ve bireyin elde ettiği başarı, doyum, memnuniyet ve gelişim, uyumun iyi düzeyde olduğunun göstergeleri olarak kabul edilmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012: 662). Kariyer uyumluluğuna benzer olarak dengeli yaşam sonucunda da birey başarı ve doyum elde edeceği için iki kavram bu bağlamda bir araya getirilebilir.

Kişilerin hayatlarında öncelikledikleri alanları iş yaşamıyla birlikte dengeye oturtabilmesi ve iş yaşamının değişkenliğine uyum sağlayabilmesi açısından bu esnekliğin önemli olduğunu varsaydığımız için çalışmamızda kariyer uyumluluğu yordayıcı değişkenlerden biri olarak ele alınmıştır.

Mevcut çalışmayla ilişkili olarak literatür incelendiğinde kariyer uyumluluğunun; iş-yaşam dengesini de içeren kurumların personeli elde tutma faktörlerine çalışanların duyduğu memnuniyetin (Coetzee ve Stoltz, 2015), kariyer performansı ile iş ve kariyer doyumunun (Zacher, 2015), yaşam doyumunun (Akkermans vd., 2018; Büyükgoze-Kavas vd., 2015; Ginevra vd., 2018), işten ayrılma niyetinin (Chan ve Mai, 2015; Guan vd., 2015; Lee vd., 2021) ve iş doyumunun (Fiori vd., 2015) yordayıcı bir değişken olarak ele alındığı çalışmalar bulunmaktadır. Ayrıca kariyer uyumluluğunun; gelecekteki çalışma benliğini (Çarkıt, 2022) ve öznel iyi oluşu (Eryılmaz ve Kara, 2019) açıklayıcı bir değişken olarak ele alındığı çalışmalara rastlanmıştır.

2.1.3. İş İhtiyaçları

Bireylerin çalıştığı işlerin bireyleri refah düzeyine getirmesi için karşılaması gereken ihtiyaçlar bulunmaktadır ve bu ihtiyaçlar yaşamı sürdürme, sosyal katkı ve öz belirleme ihtiyaçları olarak belirlenmiştir (Blustein, 2006; 2008; Blustein vd., 2008). Çalışma Psikolojisi Çerçevesi insanın yaşamı sürdürme, sosyal katkı ve dış motivasyonun içselleştirilmesi olarak tanımlanan öz belirleme adlı üç temel ihtiyacının çalışma yoluyla karşılanabileceğini belirtmekte (Duffy vd., 2013: 21) ve bu öz belirleme ihtiyaçlarını yeterlilik, ilişkililik ve özerklik olarak üç boyutta değerlendirmektedir (Duffy vd., 2016). Birçok iş, yaşamı sürdürme ihtiyacını bir dereceye kadar karşılayabilmekte ama sosyal katkı ve öz belirleme ihtiyaçlarını karşılayan işlere sahip olmanın daha zor olduğu görülmektedir (Duffy vd., 2012: 401). Bahsedilen ihtiyaçları içinde barındıran dengeli yaşama giden yolu bu ihtiyaçların ne kadar etkilediğini ölçmek amacıyla modelde iş ihtiyaçları doyumunu aracı değişken olarak ele alınmıştır. Bu alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde ölçek geliştirme ve uyarılma çalışmalarına (Autin vd., 2019; Autin vd., 2023; Kim vd., 2022; Xu vd., 2022), insana yakışır iş ile iş doyumunu arasında iş ihtiyaçlarının aracılık rolünün (Kim vd., 2023) ve yaşam doyumunu ile iş doyumunu arasında iş ihtiyaçları doyumunun aracılık rolünün incelendiği çalışmaya (Kirazcı vd., 2022) rastlanmıştır.

2.2. Dengeli Yaşam

Yaşamda denge birden fazla alandan sağlanan yaşam doyumunu olarak tanımlanırken dengesizlik ise yalnızca bir alandan yaşam doyumunun sağlanmaya çalışılması olarak açıklanmaktadır (Joseph Sirgy ve Wu, 2009: 187). Yaşamda dengesizlik yalnızca bir alana odaklanıp o alandan doyum sağlamayı amaçlamasıyla birlikte bunun sonucunda diğer yaşam alanlarında olumsuzluğa yol açan bir durumdur (Joseph Sirgy ve Wu, 2009: 185). Düzenli olmak hayatın önemli bir parçasıdır (Peseschkian, 1986b: 66). Peseschkian (1986b) yaptığı vaka analizlerinde dengeli yaşamının bütüncül sağlığa yardımcı olduğuna ve üretkenliği artırdığına değinmiştir. İnsanlar Pozitif Psikoterapinin öne sürdüğü denge modelindeki kavramları belli bir oranda sürdürmediğinde fiziksel, zihinsel ve psikososyal bozukluklar kendini göstermektedir (Peseschkian, 1986a: 260). Kişilerin sorunlarıyla başa çıkmasında da önemli olan bu boyutlar beden, ilişki, başarı ve maneviyat olarak isimlendirilmiştir (Peseschkian, 1986a: 142-143). Her bir yaşam alanını karşılayan bu kavramlar her alan için farklı ihtiyacı vurgulamakta, bu insani ihtiyaçların öznel iyi oluş için bütüncül karşılanması gerekmektedir (Joseph Sirgy ve Wu, 2009: 183). Dengeli yaşamın sonucu olan bu unsurlar yapılan işin kalitesinin de artmasına sebep olabileceği için çalışan yetişkinler ve firma sahipleri açısından önem taşıyan unsurlar olarak sayılabilir.

Araştırma konusuyla ilişkili olarak literatür incelendiğinde hem uluslararası hem de ulusal düzeydeki alanyazında iş-yaşam dengesine (Ugwu vd., 2023; Vyas, 2022; Rosa, 2022; Caringal-Go vd., 2022; Suganda, 2022; Saripek vd., 2023; Sağır ve Telli, 2023; Öztürk, 2023; Şişman ve Yıldırım, 2023; Ofluoğlu ve Aksoy Doğan, 2022) yönelik yapılan çalışmalara rastlanılmıştır. İş-yaşam dengesine; çalışma yaşamı ve bununla birlikte daha geniş yaşam alanına yönelik yaşam kalitesini artırmak amacıyla önem verilmektedir (Güleçer, 2021: 43). İş-yaşam dengesi kavramının toplumda hedeflenen bir konuma yükselmesiyle birlikte insanlar hayatın diğer alanlarına da önem vermeye başlamıştır (Peseschkian ve Remmers, 2020: 94). Covid-19 salgını, teknolojik imkanların gelişmesi gibi durumlar sebebiyle uzaktan çalışma olanakları artmıştır (Şakar

ve Erkan Şahin; 2021). Uzaktan çalışma koşullarının artış göstermesiyle ev ve çalışma mekanlarının bir arada bulunma seviyesinde de artış olmuş ve bu sebeple iş ve yaşam alanlarının birbirinden ayrışması zorlaşmış ve bunun ayrışması gerektiği düşüncesi kişileri strese itmiştir (Peseschkian ve Remmers, 2020: 94). Bunun için de pozitif psikoterapi iş-yaşam dengesi kavramı yerine kişinin yaşamın tüm alanlarını hayatına entegre etmesini ve bütünlüğü amaçlayan yaşam dengesi kavramını kullanmayı tercih etmiştir (Peseschkian ve Remmers, 2020: 94).

2.1. Öznel İyi Oluş

Geçmişte araştırmalar çoğunlukla mutsuzluk üzerine yapılırken zamanla bu durum değişmiş ve mutluluk yani öznel iyi oluş üzerine yapılan çalışmalar artış göstermiştir (Diener, 1984: 542). İnsanların duygudurumlarını yaşam şartlarına göre değerlendirmeleri ve mutluluk düzeylerini kendi algılarına göre tanımlamaları, öznel iyi oluş kavramını ifade etmektedir (Diener, 2020: 34; Diener vd., 2002: 63). Bireyin mutluluk düzeyini kendi ölçütlerine dayanarak değerlendirmesi sebebiyle, bu iyi oluş 'öznel' olarak nitelendirilmiştir. Bireylerin pozitif duygularının sık, negatif duygularının seyrek ve yaşam memnuniyetlerinin yüksek olması öznel iyi oluşlarının da yüksek olduğunu göstermektedir (Myers ve Diener, 1995: 10; Diener vd., 2002: 63).

Öznel iyi oluşu etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörler bulunmaktadır (Diener vd., 2018: 253). Bu araştırma, öznel iyi oluş üzerinde etkisi olabilecek faktörleri model üzerinde ele alarak bu alandaki literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Diener (2020: 41), toplumun her kesiminde öznel iyi oluşun var olması için bu alanda daha fazla araştırma yapılması gerektiğini, özellikle yaşam kalitesinin araştırılması gerektiğini savunmaktadır. Bu çalışmada temel alınan Çalışma Psikolojisi Kuramı, toplumun her kesimini dikkate almakta ve modelinde öznel iyi oluşun önemini vurgulamaktadır. Araştırmanın diğer kolu olan dengeli yaşam ise yaşam kalitesiyle birlikte öznel iyi oluşu sağlamayı amaçlamaktadır.

3. Yöntem

Bu bölümde örneklem grubuna yönelik bilgiler verilmiş, kullanılan ölçme araçları tanıtılmış, araştırma sürecine ve araştırma verilerine yönelik kullanılan analiz yöntemine dair bilgiler aktarılmıştır.

3.1. Çalışma Grubu

Bu çalışmanın örneklemi 18 yaş ve üstündeki tam zamanlı çalışan yetişkinler oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma evreni olarak Samsun ilindeki 18 yaş ve üstü çalışan yetişkinler ele alınmıştır. Türkiye İş Kurumu 2023 yılı İşgücü Piyasası Araştırması sonuçlarına göre (Kuyumcu, 2024) Samsun ilinde 100.042 çalışan yetişkin bulunmakta ve bu grubun 69.391 çalışanı erkeklerden, 30.651 çalışanı da kadınlardan oluşmaktadır. Büyüköztürk ve arkadaşlarının (2019: 101) uyarladığı örneklem büyüklüğü tablosundan yola çıkarak araştırmaya katılım sağlaması gereken kişi sayısı belirlenmiştir. Yukarıda belirttiğimiz evrene göre örneklem büyüklüğünün anlamlılık düzeyi .05 olduğunda örneklem en az 383 kişiye karşılık gelmektedir. Bu kapsamda araştırmaya yaşları 20 ile 66 arasında ($x = 37.64$; $Ss = 10.73$) değişen 255'i erkek (%63.3) 148'i kadın (%36.7) olmak üzere toplam 403 tam zamanlı çalışan yetişkin dahil olmuştur. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde 17 kişinin (%4.2) ilkökul, 14 kişinin (%3.5) ortaokul, 84 kişinin (%20.8) lise, 247 kişinin (%61.3) üniversite mezunu olduğu ve 41 kişinin (%10.2) yüksek lisans/doktora derecesine sahip olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan kişilerin çalıştığı sektörler incelendiğinde 205 kişi (%50.9) kamu sektöründe ve 198 kişi (%49.1) özel sektörde yer almaktadır. Çok farklı meslek grubundan araştırmaya katılan kişilerin çoğunlukla öğretmen (%23.1, $n = 93$), esnaf (%7.7, $n = 31$), işçi (%6.9, $n = 28$), memur (%5.2, $n = 21$), din görevlisi (%4.5, $n = 18$) ve mühendis (%4, $n = 16$) olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan kişilerin algıladıkları ekonomik durumlarına bakıldığında ise 235 kişi (%58.3) orta düzeyde, 86 kişi (%21.3) ortanın üstünde, 59 kişi (14.6) ortanın altında, 15 kişi (%3.7) alt düzeyde ve 8 kişi de (%2) üst düzeyde ekonomik duruma sahip olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların medeni durumlarına göre 276 kişinin (%68.5) evli ve 127 kişinin (%31.5) bekar olduğu görülmüştür.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla Çalışma İradesi Ölçeği, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, İş İhtiyaçları Doyumu Ölçeği, Dengeli Yaşam Ölçeği ve katılımcıların yaşları, cinsiyetleri, eğitim durumları, çalıştıkları sektör, meslekleri, algıladıkları sosyoekonomik düzeyleri ve medeni durumlarına yönelik bilgileri elde etmek amacıyla kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

3.2.1. Çalışma İradesi Ölçeği

Duffy ve diğerleri (2012) tarafından geliştirilen Çalışma İradesi Ölçeği, kişilerin engellere rağmen mesleki tercih yapabilme kapasitelerine ilişkin algılarını ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçek 7'li derecelendirme sistemine göre puanlanan 13 maddeden (1= Kesinlikle katılmıyorum, 7= Kesinlikle katılıyorum) ve irade (4 madde), finansal engeller (5 madde) ve yapısal engeller (4 madde) olarak adlandırılan üç alt boyuttan oluşmaktadır. Duffy ve diğerleri (2012) ölçeğin iç tutarlılık katsayılarını irade alt boyutu için .78, finansal engeller alt boyutu için .81, yapısal engeller alt boyutu için .70 ve ölçeğin tamamı için .86 şeklinde rapor etmişlerdir. Çalışma İradesi Ölçeğinin Türkçeye uyarlaması ise Büyükgöze-Kavas ve Ünal (2019) tarafından gerçekleştirilmiştir ve yaptıkları çalışma kapsamında ölçeğin iç tutarlılık katsayılarının irade alt boyutu için .75, finansal engeller alt boyutu için .82, yapısal engeller alt boyutu için .72 ve ölçeğin tamamı için .86 olduğunu belirtmişlerdir. Çalışmamız kapsamında bu ölçeğin irade alt boyutu kullanılmış ve iç tutarlılık katsayısı .77 olarak hesaplanmıştır.

3.2.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

Kariyer uyumluluğunu ölçmek amacıyla Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin 24 maddelik (Savickas ve Porfeli, 2012) ve 12 maddelik (Maggiori vd., 2017) versiyonları bulunmaktadır. Her iki versiyon da 5'li likert tipinde (1= Güçlü değil, 5= Çok güçlü) oluşturulan maddelerden ve ilgi, kontrol, merak ve güven adlı dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin orijinal formu için her alt boyut 6 sorudan oluşurken kısa formunda ise her alt boyut için bu maddelerden en yüksek faktör yüküne sahip 3 madde ele alınmıştır. Türkiye'de 24 maddelik versiyonun uyarlaması Buyukgoze-Kavas (2014) tarafından gerçekleştirilmiş ve ölçeğin iç tutarlılık katsayılarının .74 ile .91 aralığında değiştiği rapor edilmiştir. Bu çalışma kapsamında ölçeğin 12 maddelik kısa formu kullanılmıştır. Işık ve diğerleri (2018) yaptığı uyarlama çalışmasında farklı popülasyonlarda güvenilirliği hesaplanan ölçeğin çalışan yetişkinler için alt boyutlarının iç tutarlılık katsayılarının .81 (ilgi), .80 (kontrol), .84 (merak), .87 (güven) ve ölçeğin tamamı için .91 olduğu belirtilmiştir. Bu çalışmada ise ölçeğe ilişkin iç tutarlılık katsayılarının ilgi alt boyutu için .81, kontrol alt boyutu için .71, merak alt boyutu için .81, güven alt boyutu için .71 ve ölçeğin tamamı için .87 olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.2.3. İş İhtiyaçları Doyumu Ölçeği

Autin ve diğerleri (2019) tarafından yaşamı sürdürme, sosyal katkı ve öz belirleme ihtiyaçlarının doyumunu Çalışma Psikolojisi Kuramı temelinde ölçmek amacıyla oluşturulan İş İhtiyaçları Doyumu Ölçeği 7'li likert tipinde (1= Kesinlikle katılmıyorum, 7= Kesinlikle katılıyorum) 20 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek bireylerin çalıştıkları işin, mevcut ihtiyaçlarını ne derecede karşıladığını ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda ölçeğin yaşamı sürdürme, sosyal katkı ve öz belirlemenin üç bileşeni olan yeterlilik, ilişkililik ve özerklik ihtiyaçlarının doyumunu ölçen her biri 4 maddeden oluşan 5 alt boyutu bulunmaktadır. Autin ve diğerleri (2019) yaptıkları bu çalışmada ölçeğin alt boyutlarına ilişkin iç tutarlılık katsayılarını .93 (yaşamı sürdürme ihtiyacı), .89 (sosyal katkı ihtiyacı), .93 (yeterlilik ihtiyacı), .94 (ilişkili olma ihtiyacı ihtiyaçları) ve .85 (özerklik ihtiyacı) olarak rapor etmişlerdir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Kim ve diğerleri (2023) tarafından gerçekleştirilmiş ve bu uyarlama çalışmasında ölçeğe ilişkin iç tutarlılık katsayıları .95 ile .98 arasında değişmekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mevcut çalışmada ise ölçeğin alt boyutlarına yönelik iç tutarlılık katsayıları .94 (yaşamı sürdürme ihtiyacı), .88 (sosyal katkı ihtiyacı), .94 (yeterlilik ihtiyacı), .93 (ilişkili olma ihtiyacı), .90 (özerklik ihtiyacı) ve ölçeğin tamamına yönelik iç tutarlılık katsayısı ise .96 olarak saptanmıştır.

3.2.4. Dengeli Yaşam Ölçeği

Pozitif Psikoterapi temeline dayanan denge prensibine yönelik oluşturulan Dengeli Yaşam Ölçeği, Aypay ve Kara (2018) tarafından geliştirilmiştir. Dengeli Yaşam Ölçeği 4'lü likert tipinde (1= Hiç katılmıyorum, 4= Tamamen katılıyorum) hazırlanmış 21 maddeden oluşmaktadır. Faktör analizi sonuçlarına göre dengeli yaşam ölçeğinin alt boyutları Pozitif Psikoterapinin denge prensibine paralel olarak beden (3 madde), ilişki (4 madde), başarı (6 madde) ve maneviyat (8 madde) adlı dört boyuttan oluşmaktadır. Aypay ve Kara (2018) çalışmaları kapsamında ölçeğin iç tutarlılık katsayılarının beden boyutu için .74, ilişki boyutu için .86, başarı boyutu için .84 ve maneviyat boyutu için .91 olduğunu belirtmişlerdir. Çalışmamız kapsamında bu bulgulara benzer olarak ölçeğin iç tutarlılık katsayıları beden boyutu için .68, ilişki boyutu için .80, başarı boyutu için .90, maneviyat boyutu için .92 ve ölçeğin tamamı için .91 sonuçları elde edilmiştir.

3.3. Araştırma Süreci

Araştırma süreci öncesinde araştırmanın yürütülmesine ve ölçek çalışmalarına yönelik etik izin başvurusunda bulunulmuştur. Başvuru sonucunda kurum tarafından 29.03.2023 tarihli 2023-245 karar sayısıyla etik izin verildiğine dair belge tarafımıza ulaştırılmıştır. Bu izinle birlikte araştırma sürecine başlanmış, çalışmanın amacını ve sürece ilişkin bilgilendirmeyi amaçlayan onam formu ve veri toplama araçları çevrimiçi ortamlarda paylaşılarak gönüllü katılımcılara ulaştırılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında çalışan yetişkinlerin çalışma iradeleri, kariyer uyumluluğu ve dengeli yaşamları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bu ilişkide iş ihtiyaçlarının aracılık rolünü ölçmeye yönelik ilişkisel bir araştırma yürütülmesi planlanmıştır. Fraenkel ve Wallen (2008: 328) belirttiği gibi "ilişkisel araştırmalarda, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiler, bu değişkenleri etkilemeye yönelik herhangi bir girişimde bulunulmaksızın incelenir". Nicel değişkenler arasındaki ilişkiyi, bu ilişkinin nedenselliğini, bağımlı ve bağımsız değişkenlerin aracı değişkenle birlikte yordama gücünü analiz etmek amacıyla yapısal eşitlik modellemesinden yol analizi seçilmiştir.

Veriler toplamda 428 kişiden toplanmış ve veri toplama sürecinde aktif olarak çalışma hayatında yer almayan 17 katılımcı (emekli, stajyer, öğrenci) çalışma kapsamının dışında tutulmuştur. Veriler öncelikle IBM SPSS 25.0 paket programına aktarılmış, yol analizi sayıtlarının karşılanma durumlarını incelemek amacıyla betimleyici ve korelasyonel istatistikler gerçekleştirilmiştir. Sonrasında ise önerilen modelin test edilmesi için AMOS 24.0 paket programıyla yol analizi yapılmıştır.

4. Bulgular

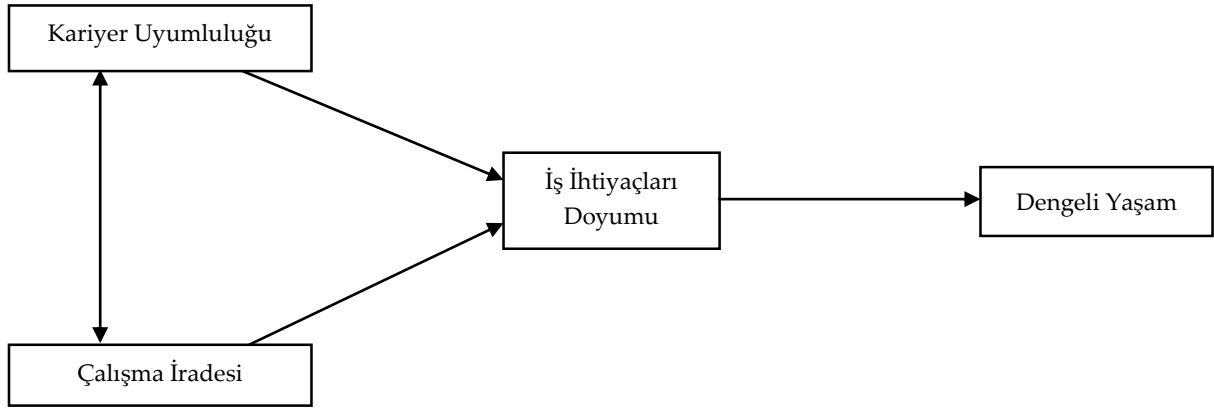
Verilerin analizi kapsamında öncelikle yol analizinin varsayımları incelenmiştir. Veri setinde kayıp veri incelemesi yapıldığında herhangi bir kayıp veriye rastlanmamıştır. Uç değerlere yönelik yapılan analizde z skorlarına bakıldığında aykırı değer olduğu tespit edilen 5, Mahalanobis uzaklıklarına bakıldığında ise uç değer olduğu tespit edilen 3 veri çalışma grubundan çıkartılmıştır. Son olarak kalan 403 kişilik veri setine yönelik normallik testi yapılmış, bunun sonucunda dağılımın normalliği test edilmiş; çarpıklık-basıklık katsayılarının ± 1 aralığında olduğu görülmüş (Tablo 1) ve verilerin normal dağılıma sahip olduğu anlaşılmıştır. Değişkenler arasında çoklu bağlantı problemi bulunup bulunmamasını incelemek amacıyla Pearson momentler korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda çalışma iradesi, kariyer uyumluluğu, iş ihtiyaçları doyumu ve dengeli yaşam arasında orta düzeyde pozitif korelasyon katsayıları elde edilmiştir. Değişkenler arasındaki hiçbir korelasyon katsayısı .90 ve üzerinde olmadığı için çoklu bağlantı problemi de bulunmamaktadır (Çokluk vd., 2021: 769-770). Tüm bu sonuçlara göre elde edilen veri setinin yol analizinin sayıtlarına uygun olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 1: Değişkenlere ait Korelasyon, Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları

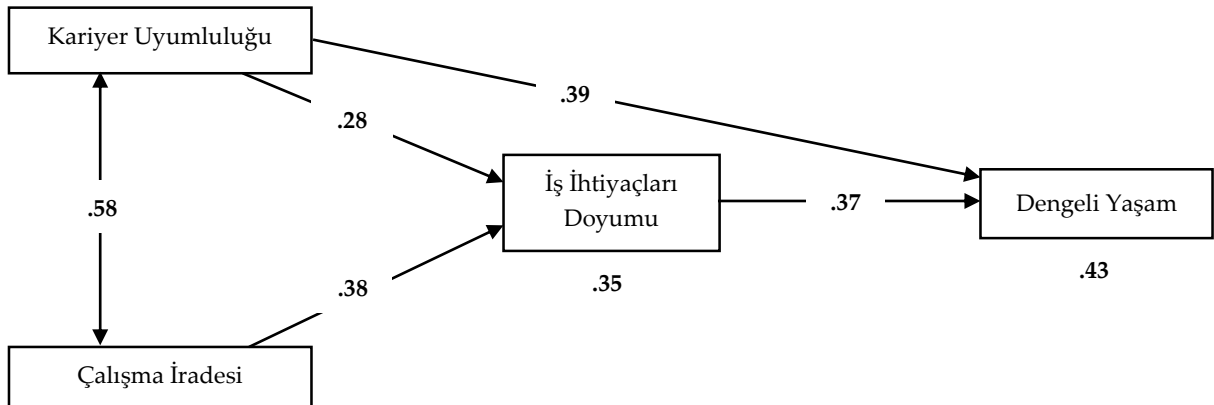
Değişkenler	1	2	3	4	Ort.	Ss.
1. Çalışma İradesi	-				16.98	6.02
2. Kariyer Uyumluluğu	0.58**	-			49.76	6.79
3. İş İhtiyaçları Doyumu	0.53**	0.57**	-		108.23	24.39
4. Dengeli Yaşam	0.43**	0.59**	0.59**	-	69.71	9.78
Çarpıklık	-0.14	-0.63	-0.77	-0.68		
Basıklık	-0.57	0.31	0.00	-0.02		

** $p < .01$

Yol analizinin temel varsayımlarının karşılandığı anlaşıldıktan sonra araştırma kapsamında oluşturulan modelin test edilmesi aşamasına geçilmiştir. Modelde kariyer uyumluluğu ve çalışma iradesiyle dengeli yaşam arasındaki ilişkide doğrudan ve dolaylı ilişkileri sınamak ve iş ihtiyaçları doyumunun bu ilişkideki aracılık rolüne bakmak amacıyla Çalışma Psikolojisi Kuramına dayalı ara değişkenli nedensel bir model önerilmiştir (Şekil 1). Önerilen modelde kariyer uyumluluğu ve çalışma iradesi bağımsız değişken, dengeli yaşam bağımlı değişken ve iş ihtiyaçları doyumu ise aracı değişken olarak belirlenmiştir.

Şekil 1: Araştırma Kapsamında Önerilen Model

Model uyumunu değerlendirmek için ki-kare, kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI), Tucker-Lewis indeksi (TLI) gibi sıklıkla kullanılan göstergeler kullanılmıştır. Araştırmacılar iyi uyum için CFI, TLI $\geq .90$, RMSEA $\leq .10$ ile CFI, TLI $\geq .95$, RMSEA $\leq .06$ arasında değişen kesme değerleri önermişlerdir (Hu ve Bentler, 1999; Weston ve Gore, 2006). Şekil 1'de gösterilen model yol analizi ile test edilmiş ve uyum iyiliği değerleri ($\chi^2/df = 32.371$, CFI = .89, TLI = .68, RMSEA = .278) modelin veriye uyum sağlamadığını göstermiştir. Bunun üzerine program tarafından önerilen modifikasyon önerisi incelenmiş ve kariyer uyumundan dengeli yaşama doğrudan giden yeni bir yol modele eklenerek yol analizi tekrar edilmiştir.

Şekil 2: Araştırma Kapsamında İyileştirilen Test Edilmiş Modelin Sonuç Görseli

Tablo 2: Modifikasyon Sonucu Modelin Uyum İyiliği İndeks Değerleri

x ² /df	CFI	TLI	RMSEA
3.033	0.99	0.98	0.07

Düzenlenen modelde uyum indeksleri incelenmiş ($\chi^2/df = 3.033$; CFI = 0.99; TLI = 0.98; RMSEA = 0.07), Tablo 2’de belirtilen değerlerin iyi derecede uyuma işaret ettiği görülmüştür. Şekil 2’de gösterilen modelde yer alan tüm yollar anlamlı bulunmuştur. Analiz sonucunda yeniden düzenlenen modele ilişkin elde edilen bulguların Çalışma Psikolojisi Kuramını destekler nitelikte olduğu ve dengeli yaşama ilişkin varyansın %43’ünü açıkladığı görülmüştür. Diğer bir deyişle, kariyer uyumluluğu, çalışma iradesi ve iş ihtiyaçları doyumunun dengeli yaşamın %43’ünü yordadığı belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda modelde kurulan bağlantılar arasındaki ilişkiyel değerler Tablo 3’te belirtilmiştir.

Tablo 3: Modelin Standardize Edilmiş Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etki Değerleri

YOLLAR	STANDARDİZE DEĞERLER (β)
Kariyer Uyumluluğu → Dengeli Yaşam	
Toplam Etki	.49
Doğrudan Etki	.39
Dolaylı Etki	.10
Çalışma İradesi → Dengeli Yaşam	
Toplam Etki	.14
Doğrudan Etki	-
Dolaylı Etki	.14
İş İhtiyaçları Doyumu → Dengeli Yaşam	
Toplam Etki	.37
Doğrudan Etki	.37
Dolaylı Etki	-
Kariyer Uyumluluğu → İş İhtiyaçları Doyumu	
Toplam Etki	.28
Doğrudan Etki	.28
Dolaylı Etki	-
Çalışma İradesi → İş İhtiyaçları Doyumu	
Toplam Etki	.38
Doğrudan Etki	.38
Dolaylı Etki	-

5. Sonuç

Bu çalışmada Çalışma Psikolojisi Kuramından yola çıkarak çalışma yaşamında önemli psikolojik faktörlerden çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğunun iş ihtiyaçlarından sağlanan doyum aracılığında çalışan yetişkinlerin dengeli yaşam sürdürmelerindeki rolü incelenmiştir. Bu bağlamda Çalışma Psikolojisi Kuramının temel alındığı bir model ortaya konmuş ve belirlenen ölçekler yardımıyla konuya ilişkin veri toplanmıştır. Katılımcıların oldukça çeşitlilik göstermesinin elde edilen sonuçların genellenebilirliği açısından pozitif katkısı olmuştur. Toplanan verilerin analizi sonucunda dengeli yaşamın çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu tarafından pozitif ve anlamlı şekilde yordandığı, bu ilişkide iş ihtiyaçları doyumunun aracılığının anlamlı bulunduğu ve bunun dışında kariyer uyumluluğunun dengeli yaşamı doğrudan pozitif ve anlamlı düzeyde etkilediği görülmüştür. Bu bağlamda çalışan kişilerin toplumsal rollerinin ve bireysel ihtiyaçlarının dengeli zaman ve enerji ayırarak yürütülmesinde mesleki tercih yapabilme kapasitesinin yüksek olması ve kariyer yaşantısında karşılaştığı zorluk ve değişikliklere psikolojik esnekliği sayesinde kolay uyum sağlaması iş ihtiyaçlarının karşılanma düzeyinin daha yüksek olmasıyla birlikte sağlanabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Belirlenen değişkenlerin dengeli yaşamı %43 oranında açıkladığı elde edilen bulgulardandır.

Psikolojik sağlık kişisel ve çevresel özelliklerden beslenir (Kararımak, 2006: 130). Psikolojik sağlamlığı besleyen içsel ve dışsal koruyucu faktörler uyum sürecini hızlandırır ve olumsuz yaşantıların etkisini

azaltır (Kararımak, 2006: 133). Dengeli yaşama ait alt boyutlar da psikolojik sağlamlığı besleyen bu koruyucu faktörlerdendir. Bunları korumak ve koruyucu etkisini arttırmak için dengeli yaşam oldukça önemlidir ve bunu etkileyen çalışma yaşamının üzerindeki faktörler de bu ölçüde önem kazanmaktadır.

Çalışma Psikolojisi Kuramındaki varsayımları ölçmek amacıyla kurama özgü geliştirilen ölçek çalışmaları sonrasında kuramsal modelin diğer varsayımlarının sınanması amacıyla yapılan çalışmalar da artarak devam etmiştir. Duffy ve diğerleri (2019b) tarafından insana yakışır iş ile fiziksel ve mental sağlık arasındaki ilişkiler modelin ikinci bölümü olan insana yakışır işin sonuçları dikkate alınarak incelenmiştir. Bu araştırmanın sonucunda Duffy vd. (2019b) insana yakışır iş ile iş ihtiyaçları doyumu aracılığıyla hem fiziksel hem de mental sağlıkla anlamlı düzeyde ilişki olduğunu belirtmiştir. Bir diğer araştırmada Wan ve Duffy (2023) insana yakışır iş ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iyi oluş ve algılanan kariyer fırsatının rollerini incelemişlerdir. Çin'de 327 çalışan yetişkinden elde edilen üç dalga verinin analizi yoluyla, insana yakışır işin iyi oluş yoluyla işten ayrılma niyetleriyle dolaylı olarak ilişkili olduğu ve algılanan kariyer fırsatının bu ilişkide önemli bir moderatör görevi gördüğü bulunmuştur.

Çalışma Psikolojisi Kuramı, insana yakışır işin sonuçlarını kuramsal olarak ele alır ve insana yakışır işin öncelikli görevinin temel ihtiyaçları karşılamak olduğunu öne sürer (Blustein vd., 2023; Duffy vd., 2016). Öz-belirleme literatüründen (Ryan ve Deci, 2000) yola çıkarak, çalışma psikolojisi kuramı zaman içinde insana yakışır işi elde etmenin bireylere yaşamı sürdürme, sosyal katkı, özerklik, yeterlilik ve ilişkili olma boyutları açısından ihtiyaçları karşılamalarına olanak sağladığını belirtmektedir. Bu ihtiyaçların karşılanmasıyla iş ve yaşamda tatminin gerçekleştiği vurgulanmaktadır (Blustein vd., 2023). Bu bağlamda mevcut çalışma kapsamında elde edilen bulgularda insana yakışır iş ile dengeli yaşam arasında iş ihtiyaçlarının aracılık rolü olduğu ve dengeli yaşamı anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür. Bu bulgulara dayalı olarak insana yakışır bir işe sahip olan bireylerin bunun bir sonucu olarak iş ihtiyaçlarının da doyumuna ulaştığı ve böylece dengeli bir yaşam sürdürdükleri ifade edilebilir.

6. Sınırlılıklar ve Öneriler

Araştırmanın katılımcılarının tek bir şehirden toplanması ve örneklem seçiminde uygun örnekleme yöntemi kullanılması araştırma sonuçlarını genelleme açısından kısıtlayıcı bir durum olduğu için daha geniş çaplı evren belirlenerek ve olasılıklı örnekleme yöntemleri tercih edilerek bu araştırma tekrarlanabilir. Bununla birlikte araştırmada belirlenen değişkenler veya bu değişkenlerin dışında Çalışma Psikolojisi Kuramının modelinde bulunan ötekileştirilme, ekonomik kısıtlılıklar, sosyal katkı, yaşamı sürdürme, iyi-oluş gibi konuya yönelik belirlenebilecek farklı değişkenlerle literatür ışığında farklı kombinasyonlar deneyerek çeşitli araştırmalar yürütülebilir. Verilerin çevrimiçi ortamda toplanması sebebiyle katılımcıların soruları içtenlikle ve anlayarak cevapladıkları varsayılmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre çalışan yetişkinlerin dengeli yaşama sahip olmasında iş ihtiyaçlarından sağladıkları doyumun etkisiyle çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu faktörlerinin etkili olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre işveren ve politika yapıcılara çeşitli önerilerde bulunulabilir. Çalışan yetişkinlerde dengeli yaşamı ve dolaylı yoldan koruyucu faktörleri, psikolojik sağlamlığı arttırmak için kariyer uyumluluğu ve çalışma iradesini geliştirici faaliyetler uygulanabilir. Dengeli yaşam sayesinde kişiler bütüncül sağlık açısından daha korunaklıdır. Çalışanın psikolojik ve fiziksel açıdan sağlıklı olması aynı zamanda daha üretken olması anlamına da gelmektedir. Bu açıdan çalışanların iş ihtiyaçlarını karşılamaya ve var olan eksiklikleri tamamlamaya yönelik işverenlere teşvikler sunulabilir.

Önleyici çalışmalar kapsamında henüz iş hayatına atılmamış genç ve yetişkinlere yönelik çalışma iradesini artırıcı ve kariyer uyumluluğunu geliştirici çalışmalarla bu psikolojik faktörlerin gelişimi desteklenebilir. Bu kişilerin yapacakları iş seçimlerinde iş ihtiyaçlarının karşılanabildiği işlere yönelmeleri teşvik edilebilir. Aynı zamanda iş hayatına henüz atılmamış veya aktif olarak çalışan kişilere yönelik dengeli yaşam konusunda yapılabilecek faaliyetlerle kişilerin dengeli yaşamın önemi konusunda bilinçlenmeleri sağlanabilir. Böylece toplumda dengeli yaşama sahip, toplumsal rollerini ve bireysel ihtiyaçlarını dengeli vakit ayırarak yöneten ve bununla birlikte bütüncül olarak sağlıklı, daha üretken kişilerin varlığının artışıyla birlikte daha verimli, toplumsal ilişkilerin sağlıklı düzeyde olduğu ve müreffeh bir ortam da beraberinde gelebilmektedir.

Finansman/ Grant Support

Yazar(lar) bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.
The author(s) declared that this study has received no financial support.

Çıkar Çatışması/ Conflict of Interest

Yazar(lar) çıkar çatışması bildirmemiştir.
The authors have no conflict of interest to declare.

Yazarların Katkıları/Authors Contributions

Çalışmanın Tasarlanması: Yazar-1 (%50), Yazar-2 (%50), Yazar-3 (%0)
Conceiving the Study: Author-1 (%50), Author-2 (%50), Author-3 (%0)
Veri Toplanması: Yazar-1 (%100), Yazar-2 (%0), Yazar-3 (%0)
Data Collection: Author-1 (%100), Author-2 (%0), Author-3 (%0)
Veri Analizi: Yazar-1 (%33.3), Yazar-2 (%33.3), Yazar-3 (%33.3)
Data Analysis: Author-1 (%33.3), Author-2 (%33.3), Author-3 (%33.3)
Makalenin Yazımı: Yazar-1 (%50), Yazar-2 (%50), Yazar-3 (%0)
Writing Up: Author-1 (%50), Author-2 (%50), Author-3 (%0)
Makale Gönderimi ve Revizyonu: Yazar-1 (%50), Yazar-2 (%50), Yazar-3 (%0)
Submission and Revision: Author-1 (%50), Author-2 (%50), Author-3 (%0)

Açık Erişim Lisansı/ Open Access License

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC).
Bu makale, Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı (CC BY NC) ile lisanslanmıştır.

Kaynaklar

- Aamir, A., Hamid, A. B. A., Haider, M., & Akhtar, C. S. (2016). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Nurses Retention: Moderating Role of Work Volition. *International Journal of Business Excellence*, 10(4), s.488-501. <https://doi.org/10.1504/IJBEX.2016.079257>
- Akkermans, J., Paradniké, K., Van der Heijden, B. I. J. M., & De Vos, A. (2018). The Best of Both Worlds: The Role of Career Adaptability and Career Competencies in Students' Well-Being and Performance. *Frontiers in Psychology*, 9, s.1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01678>
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2016). Self-Determination and Meaningful Work: Exploring Socioeconomic Constraints. *Frontiers in Psychology*, 7(71), s.1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00071>.
- 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), s.195-209. <https://doi.org/10.1037/cou0000323.supp>
- Autin, K. L., Shelton, A. J., Garcia, R. G., Diaz Tapia, W. A., & Cadenas, G. A. (2023). Work Needs Satisfaction Scale- Spanish Version: Psychometric Properties and Validity Evidence. *Journal of Career Assessment*, 31(3), s.442-457. <https://doi.org/10.1177/10690727221119798>
- Aypay, A., & Kara, A. (2018). Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Bağlamında Dengeli Yaşam Ölçeği ve Dengeli Yaşam Temel Becerileri Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 8(3), s.63-79. <https://doi.org/10.19126/suje.408531>
- Blustein, D. L. (2001). Extending the Reach of Vocational Psychology: Toward an Inclusive and Integrated Psychology of Working. *Journal of Vocational Behavior*, 59, s.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*. New York, NY: 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, s.228–240. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.228>
- 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., Kenna, A. C., Gill, N., & DeVoy, J. E. (2008). The Psychology of Working: A New Framework for Counseling Practice and Public Policy. *The Career Development Quarterly*, 56, s.294–308. <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00095.x>
- Blustein, D. L., Lysova, E. I., & Duffy, R. D. (2023). Understanding Decent Work and Meaningful Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, s.289-314. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031921-024847>
- Brown, D., & Crace, R. K. (1996). Values in life role choices and outcomes: A conceptual model. *The Career Development Quarterly*, 44, 211-223. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00252.x>
- Buyukgoze-Kavas, A. (2014). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Turkish Form and its Relation to Hope and Optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), s.125-132. <https://doi.org/10.1177/1038416214531931>
- Buyukgoze-Kavas, A., & Autin, K. L. (2019). Decent Work in Turkey: Context, Conceptualization, and Assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, s.64-76. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.006>
- Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., & Douglass, R. P. (2015). Exploring Links between Career Adaptability, Work Volition, and Well-Being among Turkish Students. *Journal of Vocational Behavior*, 90, s.122-131. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.006>
- Büyükgöze, H. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Proaktif Kişiliklerinin Çalışma İradesi Algısındaki Yordayıcı Rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 26(1), s.117-123 <https://doi.org/10.24106/kefdergi.375678>
- Büyükgöze-Kavas, A. (2022). Çalışma Psikolojisi Kuramı. İçinde F. Bacanlı & A. Büyükgöze-Kavas (Ed.), *Kariyer Psikolojik Danışmasında Çağdaş Kuramlar, Yaklaşımlar ve Modeller* (1. bs, ss. 53-79). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyükgöze-Kavas, A., & Ünal, Ş. (2019). Çalışma İradesi Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), s.194-214. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kpdd/issue/51379/638160>
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2019). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (26. bs). Ankara: Pegem Akademi.
- Caringal-Go, J. F., Teng-Calleja, M., Bertulfo, D. J., & Manaois, J. O. (2022). Work-Life Balance Crafting During Covid-19: Exploring Strategies of Telecommuting Employees in the Philippines. *Community, Work & Family*, 25(1), s.112-131. <https://doi.org/10.1080/13668803.2021.1956880>
- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The Relation of Career Adaptability to Satisfaction and Turnover Intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, s.130-139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.005>
- Coetzee, M., & Stoltz, E. (2015). Employees' Satisfaction with Retention Factors: Exploring the Role of Career Adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, s.83-91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.012>
- Coutinho, M. T., Dam, U. C., & Blustein, D. L. (2008). The Psychology of Working and Globalisation: A New Perspective for a New Era. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8(1), s.5-18. <https://doi.org/10.1007/s10775-007-9132-6>

- Çarkıt, E. (2022). Gelecekteki Çalışma Benliğine İlişkin Ayrıntıda Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimsizliğinin Rolü. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), s.347-359. <https://doi.org/10.38151/akef.2022.22>
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyükoztürk, Ş. (2021). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları* (6. bs). Ankara: Pegem Akademi.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1976). Personality style and the process of work adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 23(1), 55–59. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.23.1.55>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). Self-Determination Research: Reflections and Future Directions. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of Self-Determination Research* (pp. 431–441). University of Rochester Press.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness, and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.34>
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 63–73). Oxford, UK and New York, NY: Oxford University Press.
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253–260. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>
- 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), s.512-528. <https://doi.org/10.1177/1069072719894571>
- 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), s.206–221. <https://doi.org/10.1037/cou0000191>
- Duffy, R. D., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2015). Work Volition and Job Satisfaction: Examining the Role of Work Meaning and Person–Environment Fit. *Kariyer Gelişimi*, 63(2), s.126-140. <https://doi.org/10.1002/cdq.12009>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), s.127-148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Torrey, C. L., & Webster, G. W. (2013). Work Volition as a Critical Moderator in the Prediction of Job Satisfaction. *Journal of Career*, 21(1), s.20-31. <https://doi.org/10.1177/1069072712453831>
- 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, s.400-411. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.002>
- Duffy, R. D., Gensmer, N., Allan, B. A., Kim, H. J., Douglass, R. P., England, J. W., Autin, K. L., & Blustein, D. L. (2019a). Developing, Validating, and Testing Improved Measures within the Psychology of Working Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 112, s.199-215. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.012>
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Gensmer, N. P., Raque-Bogdan, T. L., Douglass, R. P., England, J. W., & Buyukgoze-Kavas, A. (2019b). Linking Decent Work with Physical and Mental Health: A Psychology of Working Perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112, s.384-395. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.002>

- England, J. W., Duffy, R. D., Gensmer, N. P., Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A., & Larson-Konar, D. M. (2020). Women Attaining Decent Work: The Important Role of Workplace Climate in Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 67(2), s.251-264. <https://doi.org/10.1037/cou0000411>
- Eryılmaz A., & Kara A. (2019). Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarıyla Kariyer Uyumlulukları Arasında Amaçlar İçin Mücadele Etmenin Aracı Rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 9(52), s.1-21.
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the Path Through Which Career Adaptability Increases Job Satisfaction and Lowers Job Stress: The Role of Affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, s.113-121. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.010>
- Fouad, N. A., & Byars-Winston, A. M. (2005). Cultural Context of Career Choice: Meta-Analysis of Race/Ethnicity Differences. *The Career Development Quarterly*, 53(3), s.223-233. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2005.tb00992.x>
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2008). *How to Design and Evaluate Research in Education* (7th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Ginevra, M. C., Magnano, P., Lodi, E., Annovazzi, C., Camussi, E., Patrizi, P., & Nota, L. (2018). The Role of Career Adaptability and Courage on Life Satisfaction in Adolescence. *Journal of Adolescence*, 62, s.1-8. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.11.002>
- Guan, Y., Zhou, W., Ye, L., Jiang, P., & Zhou, Y. (2015). Perceived Organizational Career Management and Career Adaptability as Predictors of Success and Turnover Intention among Chinese Employees. *Journal of Vocational Behavior*, 88, s.230-237. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.002>
- Güleçer, E. (2021). *Üniversite Öğrencilerinde Travma Sonrası Büyümenin Yordayıcıları Olarak Kendini Toparlama Gücü ve Dengeli Yaşam Algısı* (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), s.1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- İşık, 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), s.297-314. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9362-9>
- Jadidian, A., & Duffy, R. D. (2012). Work Volition, Career Decision Self-Efficacy, and Academic Satisfaction: an Examination of Mediators and Moderators. *Journal of Career Assessment*, 20(2), s.154-165. <https://doi.org/10.1177/1069072711420851>
- Joseph Sirgy, M., & Wu, J. (2009). The Pleasant Life, the Engaged Life, and the Meaningful Life: What About the Balanced Life?. *Journal of Happiness Studies*, 10, s.183-196. <https://doi.org/10.1007/s10902-007-9074-1>
- Kararımk, Ö. (2006). Psikolojik Sağlık, Risk Faktörleri ve Koruyucu Faktörler. *Turkish Psychological Counseling and Guidance*, 3(26), s.129-142.
- Keser, A., & Büyüköze-Kavas, A. (2022). Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(1), s.19-33. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kpdd/issue/70793/1126483>
- Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., & Perez, G. (2023). A Cross-Cultural Validation of Psychology of Working Theory with Turkish Working Adults. *Journal of Career Assessment*. <https://doi.org/10.1177/10690727231210815>
- Kim, N. R. (2023). Why Does University Students' Work Volition Lead to Career Satisfaction?. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, s.1-15. <https://doi.org/10.1007/s10775-023-09613-y>

- Kirazcı, F., & Büyükgöze Kavas, A. (2021). Çalışma İradesinde Kariyer Kararı Öz-Yetkinliğinin ve Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Toleransın Rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4), s.1071-1088. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1039502>
- Kirazcı, F., Ergin, Z.Ö., & Büyükgöze-Kavas, A. (2022). İnsana Yakışır İşten İyi Oluşa: Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Bir Model Testi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 13(2), s.567-591. <https://doi.org/10.54688/ayd.1163363>
- Kirazcı, F., Yazan, Z. Ö., & Büyükgöze-Kavas, A. (2023). Üniversite Bitiyor, Ya Sonra... Okuldan İşe Geçiş Sürecinde Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Bir Model Testi. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 7(1), s.87-104.
- Kuyumcu, M. H. (2024). *İşgücü Piyasası Araştırması Samsun İli 2023 Yılı Sonuç Raporu*. Samsun. <https://media.iskur.gov.tr/88144/samsun.pdf>, (Erişim Tarihi: 18.04.2024).
- Kwon, J. E. (2019). Work Volition and Career Adaptability as Predictors of Employability: Examining a Moderated Mediating Process. *Sustainability*, 11(24), s.7089. <https://doi.org/10.3390/su11247089>
- Lee, P. C., Xu, S. T., & Yang, W. (2021). Is Career Adaptability a Double-Edged Sword? The Impact of Work Social Support and Career Adaptability on Turnover Intentions During the Covid-19 Pandemic. *International Journal of Hospitality Management*, 94, s.1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102875>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown (Ed.). *Career choice and development* (pp. 255–311). (4th ed.). San Francisco, CA: John Wiley & Sons.
- 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), s.312-325. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>
- Myers, D.G., & Diener, E. (1995). Who is happy?. *Psychological Science*, 6(1), 10-19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1995.tb00298.x>
- Ofluoğlu, G., & Aksoy Doğanel, G. (2022). Akademisyenlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma. *International Journal of Management and Administration*, 6(11), s.41-52. <https://doi.org/10.29064/ijma.1037209>
- Öztrak, M. (2023). Sivil Havacılıkta Kabin Memurlarının İş Yaşam Dengelerinin Mesleki Tükenmişlikleri Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Karadeniz Journal of Economic Research*, 4(1), s.25-43. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kared/issue/79108/1317580>
- Peseschkian, H., & Remmers, A. (2020). Life Balance with Positive Psychotherapy. In: Messias, E., Peseschkian, H., Cagande, C. (eds), *Positive Psychiatry, Psychotherapy and Psychology* (s.91-99). https://doi.org/10.1007/978-3-030-33264-8_8
- Peseschkian, N. (1986a). *Positive Family Therapy: The Family as Therapist*. Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- Peseschkian, N. (1986b). *Psychotherapy of Everyday Life: Training in Partnership and Self-Help*. Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- Rosa, R. (2022). The Trouble with 'Work–Life Balance' in Neoliberal Academia: A Systematic and Critical Review. *Journal of Gender Studies*, 31(1), s.55-73. <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1933926>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), s.68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sağır, M., & Telli, E. (2023). Otantik Liderlik, Yetenek Yönetimi ve İş-Yaşam Dengesi Arasındaki Etkileşim. *Dicle University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 13(25), s.306-326. <https://doi.org/10.53092/duiibfd.1219185>

- Sarıpek, D. B., Cerev, G., & Ayhan, E. E. (2023). İşgücü Piyasasında Pandemi Sonrası "Yeni Normal"; Hibrit Çalışma ve İş-Yaşam Dengesi. *İnsan ve İnsan*, 10(35), s.11-27. <https://doi.org/10.29224/insanveinsan.1189607>
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45, s.247-259. <https://doi.org/10.1002/J.2161-0045.1997.TB00469.X>
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. In: D. Brown & Associates. (Eds.), *Career Choice and Development* (4th ed., pp. 149-205). San Francisco, CA: JosseyBass.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, s.661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Suganda, U. K. (2022). Reducing Turnover Intention: The mediating Role Of Work-Life Balance and Organizational Commitment. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 4(3), s.01-12. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v4i3.344>
- Şakar, M., & Erkan Şahin, D. (2021). Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*, 11(2). 249-267. <https://doi.org/10.32331/sgd.1048957>
- Şişman, S., & Yıldırım, Y. (2023). Örgütsel Değişimin İş-Aile-Yaşam Dengesi ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: E-Ticaret Şirketi Üzerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi*, 6(1), s.64-73. <https://akademikbirikimdergisi.com/index.php/uabd/article/view/82/70>
- Tokar, D. M., Duffy, R. D., & Kaut, K. P. (2023). Predictors of Work Fulfillment and General Well-Being in Workers with Chiari Malformation: The Importance of Decent Work. *Journal of Career Assessment*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/10690727231190630>
- Ugwu, F. O., Enwereuzor, I. K., & Mazei, J. (2023). Is Working from Home a Blessing or a Burden? Home Demands as a Mediator of the Relationship between Work Engagement and Work-Life Balance. *Applied Research in Quality of Life*, 18(1), s.341-364. <https://doi.org/10.1007/s11482-022-10084-6>
- Wan, W., & Duffy, R. D. (2023). Decent Work and Turnover Intentions among Chinese Millennials: A Longitudinal Study. *Journal of Career Development*, 50(4), s.933-946. <https://doi.org/10.1177/08948453221133831>
- Weston, R., & Gore, P. A. (2006). A Brief Guide to Structural Equation Modeling. *The Counseling Psychologist*, 34(5), s.719-751. <https://doi.org/10.1177/0011000006286345>
- Vyas, L. (2022). "New Normal" at Work in a Post-COVID World: Work-Life Balance and Labor Markets. *Policy and Society*, 41(1), s.155-167. <https://doi.org/10.1093/polsoc/puab011>
- Xu, Y., Li, C., Wang, J., & Lan, Y. (2022). Validation of Work Need Satisfaction Scales Among Chinese Working Adults: A Psychology of Working Theory Perspective. *Journal of Career Assessment*, 30(1), s.181-199. <https://doi.org/10.1177/10690727211032368>
- Yazan, Z. Ö., Kirazcı, F., & Büyükgöze-Kavas, A. (2023). Çalışma Psikolojisi Kuramı Bağlamında İnsana Yakışır İş Modeli. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), s.19-32. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.1070314>
- Zacher, H. (2015). Daily Manifestations of Career Adaptability: Relationships with Job and Career Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 91, s.76-86. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.003>