

## Üniversite Bitiyor, Ya Sonra... Okuldan İşe Geçiş Sürecinde Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Bir Model Testi

*University is ending, then what... A Model Test Based on the Psychology of Working Theory during the Transition from School to Work*

 Furkan KİRAZCI<sup>1</sup>

 Zeynep Öznur YAZAN<sup>2</sup>

 Ayşenur BÜYÜKGÖZE-KAVAS<sup>3</sup>

Makale Geliş Tarihi / Received : 05.01.2023

Makale Kabul Tarihi / Accepted : 30.06.2023

*Araştırma Makalesi*  
*Research Article*

### Öz

*Okuldan işe geçiş sürecinin başarılı bir şekilde yürütülmesi genç yetişkinlerin eğitim hayatlarını tamamlayıp iş dünyasında kendilerine bir yer edinebilmelerinde büyük bir öneme sahiptir. Çalışma Psikolojisi Kuramına göre bu dönemin başarılı bir şekilde geçirilebilmesi ise büyük ölçüde gençlerin istihdam edilebilirlik algularına sahip olmasını gerekli kılmaktadır. Bu araştırmada Çalışma Psikolojisi Kuramı temelinde gençlerin ötekileştirilme düzeyleri ve ekonomik kısıtlılıklarının istihdam edilebilme alguları üzerinde nasıl bir role sahip olduğu araştırılmış ve bir model testi yapılmıştır. Araştırmaya yaşları 19 ile 23 arasında değişen ve üniversite 3. ve 4. sınıfta öğrenim görmekte olan 587 üniversite öğrencisi dahil edilmiştir. Elde edilen verilerin çözümlenmesi için yol (path) analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular bağlamsal faktörlerin (ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme) kariyer uyumluluğunun aracı rolüyle istihdam edilebilirlik algısı üzerinde anlamlı birer yordayıcı olduğunu göstermiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulardan hareketle araştırmacılara ve alan uygulayıcılarına gelecekteki çalışmalarına ilişkin çeşitli önerilerde bulunulmuştur.*

**Anahtar Sözcükler:** Genç İstihdamı, Okuldan İşe Geçiş, Çalışma Psikolojisi Kuramı

### Abstract

*Successful management of the school-to-work transition process is critical for young adults to complete their education and get a place in the business world. According to the Occupational Psychology Theory, the successful passing of this period necessitates the youth to have employability perceptions to a large extent. Based on the Psychology of Working Theory, this study investigated the role of young people's marginalization levels and economic constraints on their perceptions of employability and conducted a model test. The data of the study were collected from 587 university students aged between 19 and 23 and studying in the 3rd and 4th grades of the university. Path analysis was used to analyze the obtained data. The findings obtained as a result of the research showed that contextual factors (economic constraints and marginalization) were significant predictors of employability perception with the mediating role of career adaptability. Based on the findings obtained from the research, various suggestions were made to researchers and field practitioners regarding their future studies.*

**Keywords:** Youth Employment, School-To-Work Transition, Psychology of Working Theory

### Extended Abstract

Researchers emphasize that increasing unemployment, job insecurity, globalization in the labor market, and the rapid change in the world of work make it more difficult than ever to be employed (Baluku et al., 2021). Moreover, it is underlined that in this hostile atmosphere, the

<sup>1</sup>Arş. Gör., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Kurupelit Kampüsü 55200 Atakum / Samsun – Türkiye, [furkan.kirazci@omu.edu.tr](mailto:furkan.kirazci@omu.edu.tr)

<sup>2</sup>Arş. Gör., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, [zeynepoznur.ergin@omu.edu.tr](mailto:zeynepoznur.ergin@omu.edu.tr)

<sup>3</sup>Prof. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, [aysenur@omu.edu.tr](mailto:aysenur@omu.edu.tr)

E-ISSN: 2651-4036 / © 2017-2023 Journal of Management and Labour. This is an open access article.

**Önerilen Atf Biçimi / Recommended Citation:** Kirazcı, F., Yazan, Z. Ö. ve 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), 87-104.

young population is in a more disadvantageous position due to their inability to read the changing demands of employers and their lack of experience sought by the world of work (ILO, 2022; Reay et al., 2006). Although many factors play a role in the increase or decrease in youth employment rates, it is thought that one of the most fundamental factors in this regard is the transition period from school to work (Baluku et al., 2021; Vuolo et al., 2014). This period, which is expressed as the first significant transition period in the careers of individuals by various researchers, can have multiple effects on the careers of individuals both in the short and long term (Blossfeld, 2008; De Vos et al., 2019; Ng & Feldman, 2007). Accordingly, it is emphasized that individuals who successfully complete the transition from school to work are more likely to find a full-time job and have positive career results (Ng & Feldman, 2007). The present study aims to examine the role of marginalization and economic constraints in the transition from school to work, which has a very complex structure, and to test the predictors of employability perception, which is the crucial concept of the process, on a model. For this purpose, a part of the school-to-work transition model developed by Masdonati et al. (2022) based on PWT was tested on university students. Within the scope of the research, data were collected from 587 university students aged between 19 and 23. 45.35% of the participants are in the 3rd year of university ( $n = 267$ ) and 54.5% of them are in the 4th year of university ( $n = 320$ ). In addition, 16.2% of the participants were at the Faculty of Humanities and Social Sciences ( $n = 95$ ), 8.5% at the Faculty of Education ( $n = 50$ ), 14.7% at the Faculty of Engineering ( $n = 86$ ), 10.6% at the Faculty of Economics and Administrative Sciences. ( $n = 62$ ), 16.9% in the Faculty of Health Sciences ( $n = 99$ ), 0.3% in the Faculty of Sport Sciences ( $n = 2$ ), 22.7% in the Faculty of Theology ( $n = 133$ ), and 10.2% in the Agriculture ( $n = 60$ ) faculty. "Economic Constraints Scale," "Lifetime Marginalization Scale," "Career Adaptability Scale Short Form" and "Perceived Future Employability Scale" were used to collect data within the scope of the research. Path analysis was used to test the hypothetical model proposed in the study. When the findings obtained from the analysis were examined, it was concluded that economic constraints and marginalization significantly predicted career adaptability, and career adaptability had a significant role in the perception of employability. In addition, career adaptability played a significant mediating role in the relationship between economic constraints and marginalization and perceived employability ( $\chi^2(1) = 4.40$ ,  $p < .05$ ,  $TLI = .98$ ,  $CFI = 1.00$ ,  $SRMR = .01$ , and  $RMSEA = .08$ , 90% CI [0.02, 0.15],  $p < .05$ ). As a result, these findings give various clues about how young people transitioning from school to work can successfully pass their period. It is worrying that interventions cannot change contextual factors that adversely affect the perception of future employment, which is essential for the school-to-work transition process. However, according to work psychology theorists, it is possible to develop career adaptability even if negative contextual factors cannot be directly intervened. In other words, the fact that career adaptability is a psychological resource that can be developed can increase this resource with various interventions (Duffy et al., 2016, p. 136). Therefore, increasing the career adaptability of young people in the transition from school to work may enable people who have experienced marginalization or have economic limitations to manage the process they are in successfully. Based on the findings obtained from the research, various suggestions can be given for future research and practices. In this context, the use of a longitudinal method for the transition from school to work in future research may contribute to a better understanding of the process in question and establish a cause-effect relationship between the relevant variables. On the other hand, when examining contextual factors' role in career adaptability in future studies, each dimension of career adaptability can be included separately instead of the total score. In this way, various clues can be obtained as to which dimensions of career adaptability are more influential on the experiences of economic constraints and marginalization. Another suggestion that can be made based on the limitations of this research is that the sample should include all people in the transition period from school to work. In future studies, it may be recommended to collect data from university students close

to graduation, in the transition period from school to work, and from people in the job search period after graduation. On the other hand, various suggestions can be given to practitioners based on the findings of the current research. An essential result of a recent study is that people's negative contextual factors affect school-to-work transition processes. In this context, practitioners can first learn the contextual background of the people in this process and develop various help strategies accordingly. At the same time, when working with people transitioning from school to work, making interventions to increase their career adaptability can pave the way for this process to be passed successfully.

## Giriş

Üniversite eğitimi kişilerin sahip oldukları nitelikleri artırması ve bu yolla iş dünyası içinde daha iyi bir konum elde etmesinde önemli bir faktör olarak görülmektedir (Badea ve Rogojanu, 2012, s. 133-134). Fakat günümüzde bir kişinin üniversiteden mezun olması ve hatta lisansüstü dereceye sahip olması, o kişinin ulaşmak istediği istihdamı garanti etmemektedir (Little ve Arthur, 2010, s. 292). Bunun en temel sebeplerinden birisinin iş dünyasında meydana gelen hızlı değişimlerin iyi bir eğitime sahip olan gençler de dahil olmak üzere bütün bireyler için çeşitli zorlukları beraberinde getirmesi olduğu söylenebilir (Thomlinson, 2012). Bu bağlamda iş gücü piyasalarında artan işsizlik, iş güvencesizliği ve küreselleşme ile iş dünyasının hızlı bir şekilde değişmesinin istihdam edilebilmeyi her zamankinden daha fazla zarara soktuğu araştırmacılar tarafından vurgulanmaktadır (Baluku vd., 2021, s. 70). Dahası bu olumsuz atmosfer içinde özellikle genç nüfusun gerek işverenlerin değişen taleplerini okuyabilme konusunda yetersiz olmaları gerekse iş dünyasının aradığı tecrübeden yoksun olmaları dolayısıyla daha dezavantajlı bir konumda olduklarının altı çizilmektedir (ILO, 2022; Reay vd., 2006). Bu konuda Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından hazırlanan veriler, bu düşünceyi destekler niteliktedir. Buna göre 2022 yılı Temmuz ayında mevsim etkisinden arındırılmış genel işsizlik oranı %10,1 iken bu oran genç nüfusta %19,1 olarak ölçülmüştür. Ayrıca TÜİK'in son yılda yayınladığı verilere göre üniversiteden mezun olan bir kişinin ortalama iş bulma süresinin 13.6 ay olması dikkat çekici bir durumdur (TÜİK, 2022). Bu verilerden hareketle genç nüfustaki işsizlik oranının oldukça yüksek olduğu ve üniversiteden mezun olan gençlerin mezuniyet sonrasında bir yılı aşkın bir süre boyunca işsiz kaldıkları ya da geçici bir işte çalışmak zorunda kaldıkları söylenebilir.

Genç istihdamı oranlarının artışı ya da azalışında birçok faktörün rol oynamasına karşın bu konudaki en temel faktörlerden birisinin okuldan işe geçiş dönemi olduğu düşünülmektedir (Baluku vd., 2021; Vuolo vd., 2014). Bu dönem, eğitim hayatlarının sonunda olan öğrencilerin tam zamanlı şekilde istihdam edilerek iş dünyasına girmeye hazırlandıkları süreci kapsamaktadır (Saks, 2018; Schoon ve Heckhausen, 2019). Çeşitli araştırmacılar tarafından bireylerin kariyerlerindeki ilk büyük geçiş süreci olarak ifade edilen bu dönemin hem kısa hem de uzun vadede kişilerin kariyerlerine yönelik çeşitli etkileri olabilmektedir (Blossfeld, 2008; De Vos vd., 2019; Ng ve Feldman, 2007). Buna göre okuldan işe geçiş sürecini başarı ile tamamlayan bireylerin tam zamanlı bir iş bulma olasılıklarının yüksek olduğu ve kariyerlerine yönelik pozitif gelişimsel sonuçlar elde ettikleri vurgulanmaktadır (Ng ve Feldman, 2007). Daha önceki yıllarda bu süreci başarılı bir şekilde geçirmek yukarıda belirtildiği gibi daha çok bir iş bulma, iş yerinde iyi performans gösterme ve olumlu iş tutumları geliştirme şeklinde karakterize edilmiştir (Ng ve Feldman, 2007). Fakat günümüzde Masdonati ve arkadaşları (2022) böyle bir tanımın çağdaş iş gücü piyasalarının karmaşık yapısını kavramada yetersiz olduğunu ve başarılı bir geçişin yalnızca yukarıda sayılan nesnel göstergelere değil, istihdam edilebilirlik ya da istihdam-egitim uyumu gibi öznel göstergelere de bağlı olduğunun altını çizmektedirler. Ayrıca özellikle bağlamsal faktörlere de vurgu yapan araştırmacılar bu sürecin başarılı bir şekilde geçirilmesinde kişilerin geldikleri çevrenin de büyük bir etkisinin olabileceğini vurgulamaktadırlar. Bu bağlamda araştırmacılar ekonomik kısıtlılıklar,

ötekileştirilme ve insana yakışır iş gibi kavramlar üzerine kurulan Çalışma Psikolojisi Kuramını (Duffy vd., 2016) temel alarak okuldan işe geçiş sürecine yönelik daha kapsamlı bir bakış açısı geliştirmeye çalışmışlardır (Masdonati vd., 2022). Aşağıda bu süreci daha açık olarak anlamak için Çalışma Psikolojisi Kuramına ve kuramın okuldan işe geçiş sürecine uyarlanmasına değinilecektir.

### 1.1. Kuramsal Çerçeve

Bu araştırmada okuldan işe geçiş süreci Masdonati ve arkadaşlarının (2022) önerdiği şekliyle Çalışma Psikolojisi Kuramı çerçevesinde ele alınmıştır. Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy vd., 2016) temel olarak her insanın güvenli çalışma koşullarına sahip, yeterli ücret veren, uygun sağlık hizmetlerine erişim sağlayan, yeterli boş zamana imkan tanıyan ve kişinin sosyal ve ailevi değerleriyle çatışmayan bir iş olarak tanımlanan insana yakışır işe erişim fırsatının eşit olması gerektiğini savunmaktadır. Bu bağlamda kuramın çıkış noktası toplumun her kesiminin, özellikle de ekonomik kısıtlılıklara sahip ya da bir şekilde ötekileştirilen kesimlerinin insana yakışır bir işe erişim imkanının diğer insanlara göre daha düşük olduğudur (Blustein vd., 2019; Duffy vd., 2016). Kurama göre bir şekilde ötekileştirilen ya da ekonomik kısıtlılıklara sahip olan kişiler, bu olumsuz bağlamsal etkilerden kaynaklı olarak daha düşük kariyer uyumluluğuna ve çalışma iradesine (engellere rağmen karar verebilme becerisi) sahip olmaktadır. Bu durum da onların insana yakışır bir işe erişimlerini zorlaştırmaktadır (Duffy vd., 2016; Duffy vd., 2020). Dolayısıyla kuramcılar söz konusu bağlamsal faktörlerin olumsuz etkisini çeşitli düzenleyici değişkenlerle (sosyal destek, proaktif kişilik, eleştirel bilinç gibi) kırarak toplumun diğer kesimlerinin de insana yakışır işlere erişimlerinin önündeki engellerin kaldırılabilirliğini ileri sürmektedirler (Duffy vd., 2016). Kısacası Çalışma Psikolojisi Kuramını ileri süren kuramcılar insana yakışır işlere erişim için mücadele eden çalışanların kariyer süreçlerini toplumun her kesimini kapsayacak şekilde kavramsallaştırmaya çalışmışlardır. Bu kavramsallaştırmayı temel alan Masdonati ve arkadaşları (2022) ise Çalışma Psikolojisi Kuramının okuldan işe geçiş sürecindeki gençlerde de uygulanabileceğini ileri sürmüş fakat geçiş dönemine özgü farklılıkların olmasından dolayı kuramın ileri sürdüğü modelde çeşitli değişikliklere gitmişlerdir.

Çalışma psikolojisinin okuldan işe geçişe uyarlanan versiyonunda kuramın asıl modelinden farklı olarak ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme faktörleri kişilerin kariyer uyumluluğu ve öz-yetkinlikleri gibi psikolojik boyutlarının yanı sıra mesleki kimlik gibi kimlikle ilgili faktörleri de etkileyebilmektedir (Masdonati vd., 2022). Bunun en temel sebebi beliren yetişkinlik döneminde olan kişilerin döneme özgü olarak mesleki kimliklerinin henüz gelişim aşamasında olmasıdır (Grosemans vd., 2018). Diğer taraftan psikolojik faktörler ve kimlikle ilgili değişkenler ileri sürülen modele göre başarılı bir okuldan işe geçişini besleyici unsurlar olarak konumlandırılmıştır. Kuramcılara göre başarılı bir okuldan işe geçişin göstergesi ise eğitim ve istihdamın uyumu ve kişilerin geleceğe yönelik istihdam edilebilirlik algılarıdır. Sonuç olarak kuramcılar başarılı bir okuldan işe geçiş süreci geçiren kişilerin insana yakışır ve anlam bulabilecekleri bir işe erişebileceklerini varsaymaktadırlar (Masdonati vd., 2022).

Yukarıda bahsedildiği üzere negatif bağlamsal faktörlerden başarılı bir okuldan işe geçiş sürecine giden yolda, psikolojik bir faktör olarak istihdam edilebilirlik algısının önemine dikkat çekilmektedir. Bu konuda kuramcılar kişilerin gelecekte bir işte istihdam edilebileceği ve bu istihdamı sürdürebileceğine yönelik algısı olarak tanımlanan istihdam edilebilirlik algısının okuldan işe geçiş sürecine entegre olabilmeye önemli bir rolünün olduğunu belirtmektedirler (Masdonati vd., 2022, s. 44-45). Alanyazın incelendiğinde ise konu ile ilgili araştırmalar algılanan istihdam edilebilirliğin iş arama davranışını artırdığı ve işsizlik ve güvencesiz işlerde çalışma riskini azalttığını göstermektedir (Peeters vd., 2019). Aynı zamanda okuldan işe geçiş sürecinin özelinde düşünüldüğünde ise istihdam edilebilirlik algısının iş dünyasına geçişle ilgili olarak hazır bulunuşluğu yükselttiği ve okuldan işe geçiş sürecine yönelik uyum sağlayıcı kariyer davranışlarıyla ilişkili olduğu çeşitli araştırmalar tarafından ortaya koyulmuştur (Dacre-

Pool ve Qualter, 2013; Lo Presti ve Pluviano, 2015; Okolie, 2022). Bu bağlamda kişilerin okuldan işe geçiş sürecini başarılı bir şekilde tamamlamaları ve iş dünyasına girmelerinde istihdam edilebilirlik algısının oldukça önemli olduğu söylenebilir. Fakat istihdam edilebilirlik algısının bu sürecin başarılı geçmesinde önemli bir rol oynadığına dair çeşitli araştırma bulguları olmasına karşın bu algıya sahip olmada ne gibi faktörlerin etkili olduğuna dair alanyazında empirik bir araştırma bulunmamaktadır. Bu konuda Masdonati ve arkadaşlarının (2022) ileri sürdükleri modelin hala test edilmemiş olması ve istihdam edilebilirlik algısında bağlamsal faktörlerin oynadığı rolün hala bir varsayım olarak kalması alanyazındaki önemli bir boşluk olarak nitelendirilebilir.

## 1.2. Bağlamsal Faktörler ve İstihdam Edilme Algısı

Yukarıda da bahsedildiği üzere ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimleri gibi bağlamsal faktörlerin birlikte istihdam edilebilirlik algısı üzerindeki rolü doğrudan test edilmemiş olsa da bu değişkenler arasında doğrusal bir ilişki olabileceğini düşündüren çeşitli araştırma bulguları mevcuttur. Bu bağlamda Bozgeyikli ve arkadaşları (2022) tarafından yapılan bir çalışmada akademik içsel ve dışsal motivasyon, istihdam edilebilirlik algısı, algılanan sosyoekonomik statü ve cinsiyet değişkenleri bir model üzerinde incelenmiş ve sosyoekonomik statü ile istihdam edilebilirlik algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Benzer şekilde Schoon ve Heckhausen (2019) ise okuldan işe geçiş dönemi ile ilgili yaptıkları çalışmada genç yetişkinlerin, sosyal statüleri ile ulaşabileceklerini düşündükleri kariyer alternatifleri arasında bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Buna göre araştırmacılar yüksek sosyal statüye sahip gençlerin daha fazla kariyer alternatifi algıladıklarını ileri sürmüşlerdir. Diğer taraftan İngiliz öğrenciler üzerinde yapılan boylamsal bir çalışmada ise sosyoekonomik durumlarını daha düşük olarak algılayan öğrencilerin okul sonrasında istihdama erişim olasılıklarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ng-Night ve Schoon, 2017). Bu araştırma bulguları düşük sosyal statüdeki ya da düşük sosyoekonomik statüye sahip gençlerin gelecekte istihdam edilmeye yönelik algılarının daha düşük olabileceğine işaret etmektedir.

Masdonati ve arkadaşlarının (2022) varsayımına göre ekonomik kısıtlılıklara benzer olarak ötekileştirilme deneyimlerinin de istihdam edilebilirlik algısı üzerinde olumsuz bir rolünün olduğu düşünülmektedir. Ötekileştirilmenin istihdam edilebilirlik algısı üzerindeki rolü henüz test edilmemiş olsa da alanyazında çeşitli gerekçelerden dolayı ötekileştirilen kişilerin iş dünyasında daha fazla güçlüklerle karşılaştıkları ve bir şekilde daha az istihdam edildikleri görülmektedir. Örneğin Blanchflower (2009) 1980 yılından itibaren iş dünyasındaki istihdam durumlarına yönelik genel bir inceleme yapmış ve bu incelemenin sonucunda özellikle kadınların ve etnik azınlıkların istihdamda daha az yer aldıkları ve daha düşük ücretlerde çalıştıkları sonucuna ulaşmıştır. Daha güncel çalışmalarda ise Amerika'daki iş başvurusu yapan İspanyollar (Hosada vd., 2012) ve Japonlar (Hosada ve Stone-Romero, 2010) gibi azınlıkların yerli beyaz Amerikalılara göre daha az tercih edildikleri görülmüştür. Türkiye'de yapılan çalışmalar incelendiğinde de toplumda bir şekilde ötekileştirilen kişilerin istihdam edilmelerinde çeşitli problemlerin yaşandığı görülmektedir. Örneğin Dirimeşe (2022) tarafından yapılan bir çalışmada Türkiye'nin bir şehrinde bulunan Roman mahallesindeki Roman kadınlarla görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmelerden elde edilen sonuca göre Roman kadınların istihdam edilme durumlarında çeşitli güçlükler yaşanmaktadır ve bu güçlüklerin önemli bir sebebi de işverenlerin bu kişileri işe almada isteksiz olmalarıdır. Türkiye'deki Suriyeli mültecilerin istihdamlarına yönelik işverenler ve STK yöneticilerinin görüşlerinin alındığı farklı bir çalışmada ise çeşitli yasal ve toplumsal faktörlerin mültecilerin kayıtlı bir şekilde istihdam edilmelerinde önemli engeller ortaya çıkardığı vurgulanmıştır (Korkmaz, 2018). Bu sonuçlar toplumun bir şekilde ötekileştirilme deneyimleri yaşayan kesimlerinin gelecekte istihdam edilebilirlik algılarının daha düşük olabileceğine işaret etmektedir.

### 1.3. Aracı Bir Değişken Olarak Kariyer Uyumluluğu

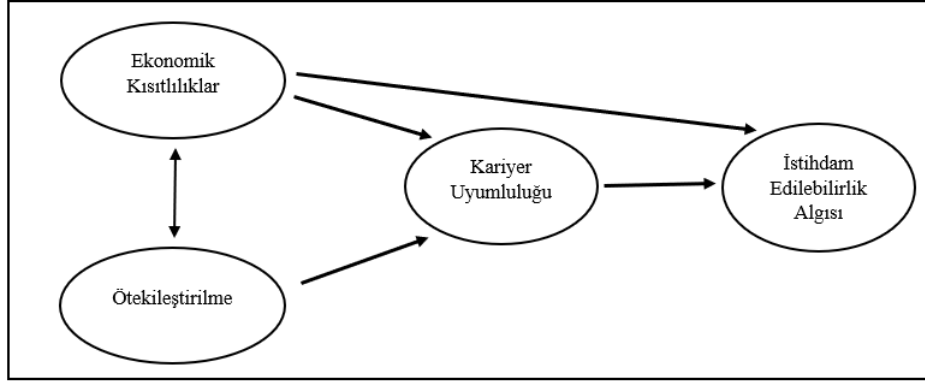
Şimdiye kadar birçok araştırmaya konu olan ve kariyer gelişiminde önemli bir role sahip olduğu düşünülen kariyer uyumluluğu, kişilerin içinde buldukları kariyer gelişim dönemlerindeki görevlerin üstesinden gelebilmeleri için sahip oldukları hazır bulunuşluluğu yansıtan psikolojik bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 2002, s. 184). Araştırmacılar kariyer uyumluluğunun dört boyuta sahip olduğunu belirtmiş ve bu boyutları ilgi, kontrol, merak ve güven olarak sıralamışlardır (Savickas ve Porfeli, 2012, s. 663). Kavramın ilgi boyutu kişinin kariyerine yönelik ilgisine işaret ederken, merak kişinin kendisi ve kariyer alternatiflerine yönelik duyduğu meraka atıfta bulunmaktadır. Diğer taraftan kariyer uyumluluğunun kontrol boyutu kişilerin kariyerleri üzerinde hissettikleri kontrol duygularını ifade ederken güven boyutu ise kariyer görevlerinin tamamlanması ve kariyer hedeflerinin takip edilmesi konusunda kişinin kendine duyduğu güven olarak açıklanmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012, s. 663).

Okuldan işe geçiş sürecinin bir kariyer gelişim dönemi olduğu ve içinde çeşitli kariyer gelişim görevlerini barındırdığı göz önüne alındığında bu süreçte kişilerin ne düzeyde kariyer uyumluluğuna sahip olduklarının oldukça önemli olduğu söylenebilir (Medvide vd., 2019). Alanyazın incelendiğinde ise yüksek düzeydeki kariyer uyumluluğunun daha başarılı bir okuldan işe geçiş süreci ve daha fazla iş arama davranışları ile ilişkilendirildiği görülmektedir (Guan vd., 2014; Koen vd., 2014). Ayrıca üniversite öğrencileri üzerinde yapılan çok sayıda araştırma kariyer uyumluluğunun başarılı bir mesleki kimlik ya da sahip olunan öz-yetkinlik algısı gibi pek çok olumlu kariyer çıktısıyla da pozitif yönlü olarak ilişkili olduğunu göstermiştir (Douglass ve Duffy, 2015; Duffy vd., 2015, Porfeli ve Savickas, 2012). Sonuç olarak kariyer uyumluluğu okuldan işe geçiş süreci içinde olan kişilerin kendine olan güvenleri ve süreç üzerindeki kontrol duygularına ilişkin önemli bir kaynak olarak nitelendirilebilir. Buna bağlı olarak bu süreçte bulunan kişinin de yüksek düzeyde kariyer uyumluluğuna sahip olmasının onun ileriye yönelik olarak istihdam edilebilirliğine ilişkin algısını artıracakı düşünülmektedir. Fakat kişilerin okuldan işe geçiş süreçlerini başarılı bir şekilde geçirmesinde birer engel olarak tanımlanabilecek ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme gibi bağlamsal faktörler kariyer uyumluluğunu olumsuz yönde etkileyebilir. Bu konuda Blustein ve arkadaşları (2002) farklı sosyoekonomik altyapıya sahip olan okuldan işe geçiş sürecindeki kişilerle çeşitli görüşmeler yapmıştır. Bu görüşmeler sonucunda araştırmacılar, yüksek sosyal statüye sahip kişilerin daha sistematik şekilde kariyer araştırması yürüttükleri ve kariyerlerine ilişkin daha fazla plan yaptıkları, bunun aksine düşük sosyal statüye sahip kişilerin ise kariyerlerine ilişkin daha az araştırma yaptıkları ve kariyerleri üzerine gelecek planları yapmadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmacılar kariyer araştırması ve planlamasında sosyal sınıfa dayalı farklılıkların olmasını sosyal ve ekonomik kaynaklara erişimin bir sonucu olarak ele almışlardır (Blustein vd., 2002). Benzer şekilde Autin ve arkadaşları (2017) tarafından yapılan bir araştırmada da sosyal statünün kariyer uyumluluğunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve düşük sosyal statünün daha düşük kariyer uyumluluğuna işaret ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bütün bu araştırmalardan hareketle şimdiki araştırmada kişilerin toplum içindeki sosyal statülerinin birer göstergesi olan ekonomik kısıtlılıkların ve ötekileştirilme deneyimlerinin kariyer uyumluluğu üzerinde olumsuz bir role sahip olduğu ve bunun da istihdam edilebilirlik algısını azalttığı varsayılmaktadır.

### 1.4. Mevcut Araştırma

Bu araştırmanın amacı oldukça karmaşık bir yapıya sahip olan okuldan işe geçiş sürecinde bağlamsal faktörlerin rolünü incelemek ve sürecin anahtar kavramı olan istihdam edilebilirlik algısının yordayıcılarını bir model üzerinde test etmektir. Masdonati ve arkadaşlarının (2022) ileri sürdüğü okuldan işe geçiş modelinden hareketle oluşturulan varsayımsal model Şekil 1'de verilmektedir.

Şekil 1. Araştırma Kapsamında Test Edilecek Okuldan İşe Geçiş Modeli



Şekil 1’de de görüldüğü üzere bağlamsal faktörlerden birisi olan ekonomik kısıtlılıkların istihdam edilebilirlik algısı üzerinde doğrudan bir etkisinin olduğu varsayılmaktadır. Ayrıca araştırmanın diğer bir varsayımı ise ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar ile istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracı bir rolünün olmasıdır. Bu varsayımına göre ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme değişkenleri kariyer uyumluluğu üzerinde olumsuz bir role sahiptir ve bu durum okuldan işe geçiş sürecinde olan kişilerin istihdam edilebilirlik algılarını düşürmektedir.

## Yöntem

### 2.1. Çalışma Grubu

Bu çalışma kapsamında, Ondokuz Mayıs Üniversitesinin çeşitli fakültelerinde (İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Eğitim Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ziraat Fakültesi, İlahiyat Fakültesi ve Spor Bilimleri Fakültesi) eğitim gören ve gönüllü katılım gösteren kişilerden veri toplanmıştır. Çalışmaya dahil edilme kriteri, üniversite öğrencisi olmak ve 3. ve 4. sınıf düzeyinde bulunmaktır. Katılımcılardan 8 kişi demografik bilgiler kısmında doldurulması gereken mevcut akademik ortalama, cinsiyet, sınıf düzeyi gibi bilgileri eksik bırakmaları, 17 kişi ise ölçek setinde yer alan maddelerden sürekli aynı seçenekleri işaretlemiş olmaları nedeniyle veri setinden çıkartılmıştır. Ayrıca yapılan normallik analizlerinde uç değer olarak belirlenen 63 veri analizden çıkartılarak toplamda 587 katılımcıdan elde edilen veri analize dahil edilmiştir. Katılımcıların % 64.4’ü kız ( $n = 378$ ), % 35.6’sı erkek ( $n = 209$ ) öğrencilerden oluşmaktadır. Öğrencilerin yaşları ise 19 ile 23 arasında değişmekte olup yaş ortalamaları 22.05 ( $SS = 2.63$ ) bulunmuştur. Katılımcıların % 45.35’i 3. sınıf ( $n = 267$ ) ve % 54.5’i 4. sınıf ( $n = 320$ ) eğitim düzeyinde bulunmaktadırlar. Ayrıca öğrencilerin % 16.2’si İnsan ve Toplum Bilimleri ( $n = 95$ ), % 8.5’i Eğitim ( $n = 50$ ), % 14.7’si Mühendislik ( $n = 86$ ), % 10.6’sı İktisadi ve İdari Bilimler ( $n = 62$ ), % 16.9’u Sağlık Bilimleri ( $n = 99$ ), % 0.3’ü Spor Bilimleri ( $n = 2$ ), % 22.7’si İlahiyat ( $n = 133$ ) ve % 10.2’si Ziraat ( $n = 60$ ) fakültesinde öğrenim görmektedirler.

### 2.2. Veri Toplama Araçları

**2.2.1. Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği (ESÖ).** Duffy vd. (2019) tarafından bireylerin ekonomik kısıtlılıklara ilişkin deneyimlerini ortaya koymak amacıyla geliştirilen ölçeğin, Kim ve arkadaşları (2022) tarafından uyarılma çalışmaları yapılmıştır. Ölçek toplamda 5 maddeden oluşmakta ve 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 7 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen 7’li likert tipinde yanıtlanmaktadır. Ters madde bulunmayan ölçeğe verilen yanıtlar sonucunda bir toplam puan elde edilmektedir. Ölçeğe ilişkin örnek maddeler “Kendimi bildim bileli ihtiyaçlarımı karşılamakta zorluk çektim” veya “Hayatımın çoğunda kendimi maddi olarak iyi durumda hissetmedim” şeklindedir. Geliştirilen ve uyarılma çalışması yapılan ölçeğin iç

güvenirlilik katsayısı sırasıyla .94 (Duffy vd., 2019) ve .97 bulunmuştur (Kim vd., 2022). Bu çalışma için iç güvenirlilik katsayısı .94 bulunmuştur.

**2.2.2. Yaşam Boyu Ötekileştirilme Ölçeği (YBBÖ).** Duffy vd. (2019) tarafından bireylerin yaşamları boyunca ötekileştirilme deneyimlerini ortaya koymak amacıyla geliştirilen ölçeğin, Kim ve arkadaşları (2022) tarafından uyarlama çalışmaları yapılmıştır. Ölçek toplamda 3 maddeden oluşmakta ve 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 7 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen 7’li likert tipinde yanıtlanmaktadır. Ters madde bulunmayan ölçeğe verilen yanıtlar sonucunda bir toplam puan elde edilmektedir. Ölçeğe ilişkin örnek maddeler “Hayatım boyunca kendimi ötekileştirilmiş hissetmeme neden olan pek çok deneyimim oldu” veya “Hayatım boyunca kişilerarası çoğu etkileşimimde kendimi sıklıkla ötekileştirilmiş hissettim” şeklindedir. Geliştirilen ve uyarlama çalışması yapılan ölçeğin iç güvenirlilik katsayısı sırasıyla .94 (Duffy vd, 2019) ve .98 bulunmuştur (Haram vd., 2022). Bu çalışma için iç güvenirlilik katsayısı .92 bulunmuştur.

**2.2.3. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu (KUYÖKF).** Bireylerin kariyer uyumu düzeylerini belirlemek amacıyla Maggiori ve arkadaşları (2017) tarafından geliştirilen kısa form, Işık ve arkadaşları (2018) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve geçerlik ve güvenirlilik çalışmaları yapılmıştır. Ölçek toplamda 12 madde ve dört alt boyuttan (ilgi, kontrol, güven, merak) oluşmakta ve 1 (hiç güçlü değil) ile 5 (çok güçlü) arasında değişen 5’li likert tipinde yanıtlanmaktadır. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır ve verilen yanıtlar sonucunda bir toplam puan elde edilmektedir. Ölçeğe ilişkin örnek maddeler “Yapmam gereken eğitsel ve mesleki seçimlerin farkına varma” veya “Yeteneklerim doğrultusunda çalışma” şeklindedir. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlilik çalışmaları için üç farklı örneklem grubundan (lise öğrencileri, üniversite öğrencileri ve çalışan yetişkinler) veri toplanmıştır. Üniversite öğrencileri ile yapılan geçerlik çalışması sonucunda, verilerin modele iyi düzeyde uyum sağladığına ulaşılmıştır. Ayrıca üniversite öğrencilerinden elde edilen veriler, ölçeğin iç güvenirlilik katsayısının .76- .90 arasında değiştiğini göstermiştir (Işık vd., 2018). Bu çalışma için ölçeğin genelini iç güvenirlilik katsayısı .87 bulunmuştur.

**2.2.4. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği (AGİEÖ).** Gunawan ve arkadaşları (2019) tarafından genç yetişkinlerin gelecekteki istihdam edilebilme algılarını ortaya koymak amacıyla geliştirilen ölçek Alkın ve arkadaşları (2021) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Toplamda 24 madde ve 6 alt boyuttan (algılanan gelecekteki iletişim ağı, deneyimler, kişisel özellikler, eğitim kurumunun beklenen itibarı, iş gücü piyasası bilgisi ve beceriler) oluşan ölçeğin yanıtlaması, 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 6 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen 6’li likert tipindedir. Bu araştırma kapsamında 4 maddeden oluşan Algılanan Gelecekteki İş Gücü Piyasası (AGİGP) alt boyutu kullanılmıştır. Ölçeğe ilişkin örnek maddeler “Seçtiğim alandaki iş fırsatlarını keşfetme becerimi geliştireceğim” ve “Kariyerimde iyi olmak için atmam gereken adımları öğreneceğim” şeklindedir. Geliştirilen ve uyarlanan AGİGP alt ölçeğinin iç güvenirlilik katsayıları sırasıyla .91 (Gunawan vd., 2019) ve .90 (Alkın vd., 2021) bulunmuştur. Ayrıca uyarlanan AGİGP alt ölçeğinin test-tekrar test korelasyonu .63 olarak rapor edilmiştir (Alkın vd., 2021). Bu çalışma için AGİGP alt ölçeğinin iç güvenirlilik katsayısı .86 bulunmuştur.

**2.2.5. Kişisel bilgi formu.** Araştırmacıların hazırladığı bu formda, katılımcıların yaşı, cinsiyetleri, sınıf düzeyleri, öğrenim gördükleri fakülte, akademik not ortalamaları ve yarı zamanlı bir işte çalışıp çalışmadıklarına dair bilgilerin elde edildiği sorular yer almaktadır.

### 2.3. Veri Toplama Süreci

Mevcut araştırma için öncelikle Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’ndan 22.10.2021 tarihli ve 2021835 sayılı kararı ile veri toplama için gerekli etik izinler alınmıştır. Veri toplama sürecinde araştırmacı tarafından katılımcılara kişisel bilgi formunun da bulunduğu ölçek seti dağıtılmıştır. Ayrıca araştırmacı çalışmaya başlamadan



önce araştırmanın içeriği ve amacı hakkında kısa bir bilgi vermiştir. Verileri toplamadan önce ilgili dersi veren öğretim üyesinden ders öncesi veri toplamak amacıyla gerekli izinler alınmış ve veriler araştırmacı tarafından bizzat toplanmıştır. Katılımcıların ölçekleri tamamlama süreleri yaklaşık 15 dakika sürmüştür.

#### 2.4. Veri Analizi

Verilerin analizine geçmeden önce normallik varsayımları ve uç değerler kontrol edilmiştir. Uç değerlerin tespit edilmesinde Mahalanobis uzaklığı ve standardize edilmiş  $z$  katsayılarına bakılmıştır. Mahalanobis uzaklığı hesaplamada Tabacnick ve Fidell (2015) ki-karenin kiritik değerlerine göre bir karşılaştırma yapılmasını önermektedirler. Bu amaçla mevcut araştırmanın bağımsız değişkenleri göz önüne alındığında kritik değerin 18.467 olduğu belirlenmiş ve bu değerin üzerinde yer alan veriler analizden çıkartılmıştır. Bu kapsamda 63 katılımcı analize dahil edilmemiştir. Ardından normallik varsayımları incelenmiştir. Tabacnick ve Fidell (2015)'e göre normallik varsayımının test edilmesinde yararlanılan çarpıklık/basıklık değerleri +1.5 ile -1.5 arasında yer alması gerekirken, George ve Mallery (2010) çarpıklık/basıklık değerlerinin +2 ile -2 arasında bir değer alabileceğini belirtmektedir. Bu bağlamda veri setinde elde edilen değerlerin belirlenen aralıkta (ESÖ için çarpıklık değeri: .987, basıklık değeri: -.361; YBÖÖ için çarpıklık değeri: 1.190, basıklık değeri: 1.130; KUYÖ-KF için çarpıklık değeri: -.699, basıklık değeri: -.278; AGİEÖ için çarpıklık değeri: -.644, basıklık değeri: -.426) yer aldığı söylenebilir. Ardından değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olup olmadığını incelemek amacıyla Varyans Şişirme Faktörü (VIF) ve Tolerans değerlerine bakılmıştır. Alan yazında VIF değerinin .10'dan küçük, Tolerans değerinin ise 10'dan büyük olması beklenmektedir (Pallant, 2017). Bu bağlamda değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığı tespit edildikten sonra toplamda 587 veriyle model değişkenleri arasındaki ilişkileri açıklamak amacıyla yol (path) analizi yapılmıştır. Yol analizi, "yordayan ve yordayıcı değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkilerin kestirilmesini" sağlayan analiz yöntemlerinden biridir (Şen, 2020, s. 108).

Değişkenler, Maksimum Olabilirlik (Maximum Likelihood) yöntemiyle analiz edilmiştir. Modele ilişkin uyum değerlerinin belirlenmesinde Kline (2019) ve Jackson ve arkadaşları (2009), serbestlik dereceleri ve anlamlılık düzeyine karşılık gelen ki-kare testi istatistiği, %90 güven aralığına karşılık gelen Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), Tucker-Lewis İndeksi (TLI) ve Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü (SRMR) değerlerinin rapor edilmesini önermektedirler. Önerilen uyum indekslerinden CFI değerinin .95 üzeri olması iyi uyumu vermektedir, TLI değeri ise 1.0'dan daha yüksek bir değer çıkabilir ancak genel olarak .95 üzerinde olması iyi uyum anlamına gelmektedir. RMSEA değerinin .08'den küçük olması kabul edilebilir uyumu, SRMR değerinin .08'den küçük olması iyi uyumu göstermektedir. SRMR ve RMSEA değerlerinin .10'dan büyük çıkması ise kötü uyuma işaret etmektedir (Browne ve Cudeck, 1993; Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2019; Tabachnick ve Fidell, 2015; Worthington ve Whittaker, 2006). Analiz için SPSS 22 ve Lisrel 8.880 paket programları kullanılmıştır.

#### Bulgular

Mevcut araştırmanın bulgular bölümünde araştırmada yer alan değişkenlere ait betimleyici istatistiklere ve yol analizi sonuçlarına yer verilmektedir.

#### 3.1. Betimleyici İstatistikler

Modelde yer alan değişkenlere ilişkin betimleyici istatistikler (ortalama, standart sapma) ve korelasyon katsayıları Tablo 1'de yer almaktadır. Korelasyon katsayılarının hesaplanmasında Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi kullanılmıştır.

**Tablo 1. Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları (N=587)**

Değişkenler	1	2	3	4
1. AGİEÖ	1			
2.EKÖ	-.48*	1		
3.YBÖÖ	-.49*	.65*	1	
4.KUYÖ	.75*	-.45*	-.50*	1
$\bar{x}$	113.70	12.27	6.21	49.66
SS	15.53	6.33	3.31	6.36

Not. AGİEÖ: Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği; ESÖ: Ekonomik Sınırlıklar Ölçeği; YBÖÖ: Yaşam Boyu Ötekileştirilme Ölçeği; KUYÖ: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği;  $\bar{x}$ : Aritmetik Ortalama; SS: Standart Sapma, \* $p < 0.01$ .

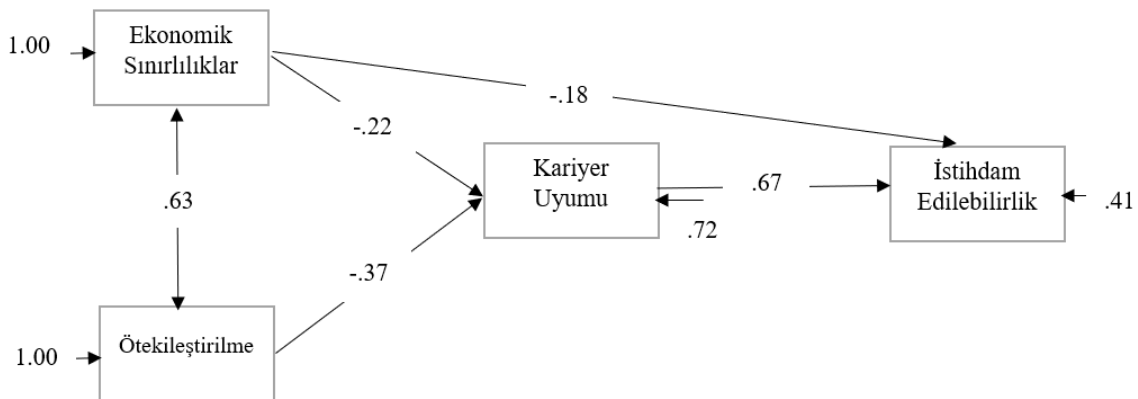
Tablo 1'e göre AGİEÖ ile EKÖ arasında ( $r = -.48$ ,  $p < .01$ ) negatif yönde orta düzey bir ilişki olduğu; AGİEÖ ile YBÖÖ arasında ( $r = -.49$ ,  $p < .01$ ) negatif yönde orta düzey ilişki olduğu, EKÖ ile KUYÖ arasında ( $r = -.45$ ,  $p < .01$ ) negatif yönde orta düzey bir ilişki olduğu ve YBÖÖ ile KUYÖ arasında ( $r = -.50$ ,  $p < .01$ ) negatif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca AGİEÖ ve KUYÖ arasında ( $r = .75$ ,  $p < .01$ ) ve EKÖ ile YBÖÖ arasında ( $r = .65$ ,  $p < .01$ ) ise pozitif yönde yüksek düzey bir ilişki olduğu görülmektedir.

### 3.2. Ölçme Modeline İlişkin İstatistikler

Yapısal modelin testine geçmeden önce gizil (latent) değişkenler arasındaki korelasyonları ve model uyum iyiliği indekslerini incelemek amacıyla bir ölçme modeli oluşturulmuştur. Ölçme modelinde verilerin modele iyi düzeyde uyum sağladığı sonucuna ulaşılmıştır ( $\chi^2(246) = 1080.56$ ,  $p < .001$ , TLI = .96, CFI = .96, SRMR = .05, ve RMSEA = .08, 90% CI [0.07, 0.08],  $p < .01$ ). Standardize edilmiş yol katsayıları incelendiğinde maddelerin  $t$  değerlerinin +1.96'dan büyük olduğu ve madde faktör yüklerinin .40 ile .93 arasında değiştiği görülmüştür.

### 3.3. Model Testine İlişkin İstatistikler

Ölçme modelinden sonra tüm doğrudan ve dolaylı yolları kapsayan yapısal modelin test edilmesi aşamasına geçilmiştir. Buna göre, okuldan işe geçiş modelinin yol analizi sonucunda elde edilen standardize edilmiş regresyon katsayıları Şekil 2'de yer almaktadır.

**Şekil 2. Yapısal Model: Standardize Edilmiş Yol Katsayıları**

Ki- kare = 4.40,  $sd = 1$ ,  $p$  değeri = 0.03687, RMSEA = 0.076

Not.  $sd$  = serbestlik derecesi, RMSEA = Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü.

Şekil 2'de yer alan yapısal modelin analizi sonucunda elde edilen uyum indeksleri, modelin iyi uyum değerlerine sahip olduğunu göstermektedir ( $\chi^2(1) = 4.40$ ,  $p < .05$ , TLI = .98, CFI = 1.00, SRMR = .01, ve RMSEA = .08, 90% CI [0.02, 0.15],  $p < .05$ ). Modele ilişkin standardize

edilmiş regresyon katsayıları, kritik oranı ve açıklanan varyans değeri Tablo 2’ de yer almaktadır.

**Tablo 2. Okuldan İşe Geçiş Modeline İlişkin Yol Analizi Sonuçları**

Doğrudan Yollar		$\beta$	$t$	$R^2$
YBÖÖ	ES	.63	12.82	%59
YBÖ →	KUY	-.22	-8.13	
ES →	KUY	-.37	-4.80	
KUY →	AGİE	.67	22.79	
EK →	AGİE	-.18	-6.13	

Not. YBÖ: Yaşam Boyu Ötekileştirilme; ES: Ekonomik Sınırlıklar; KUY: Kariyer Uyum Yetenekleri; AGİE: Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik;  $\beta$ : Standardize Edilmiş Yol Katsayısı;  $t$ : Kritik Oran;  $R^2$ : Açıklanan Varyans

Tablo 2’de görüldüğü üzere, yol katsayılarına ilişkin  $t$  değerleri, +1.96’ dan büyük ve -1.96’ dan küçük olduğu için istatistiksel açıdan anlamlı kabul edilmektedir. Buna göre yaşam boyu ötekileştirilmenin ( $\beta = -.22$ ,  $t = -8.13$ ) ve ekonomik kısıtlılıkların ( $\beta = -.37$ ,  $t = -4.80$ ) kariyer uyumuna negatif yönde ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Ayrıca kariyer uyumunun algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğe pozitif yönde, anlamlı bir etkisi olduğu ( $\beta = .67$ ,  $t = 22.79$ ), ekonomik kısıtlılıkların algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğe ise negatif yönde, anlamlı bir etkisi ( $\beta = -.18$ ,  $t = -6.13$ ) olduğu görülmektedir. Ekonomik kısıtlılıklar ile yaşam boyu ötekileştirilme arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişki ( $\beta = .63$ ,  $t = 12.82$ ) bulunmaktadır. Modele göre, ekonomik kısıtlılıklar ve yaşam boyu ötekileştirilme, kariyer uyumunun % 28’ini açıklarken; ekonomik kısıtlılıklar, yaşam boyu ötekileştirilme ve kariyer uyumu birlikte algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin % 59’unu açıklamaktadır.

### 3.4. Dolaylı Etkilere İlişkin İstatistikler

Kariyer uyumunun modelde aracılık etkisini belirlemek amacıyla model değişkenleri arasındaki standardize edilmiş yol katsayılarına bakılmıştır. Buna göre ekonomik kısıtlılıklardan algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğe giden yol katsayısı ( $\beta$ ) -.28 bulunurken, yaşam boyu ötekileştirmeden algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğe giden yol katsayısı ( $\beta$ ) -.31 bulunmuştur. Mevcut modele kariyer uyumu değişkeni dahil edildiğinde ekonomik kısıtlılıklar ile algılanan gelecekteki eksik istihdam edilebilirlik arasındaki yol katsayısı ( $\beta$ ) -.14 bulunmuş, yaşam boyu ötekileştirme ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki yol katsayısı ( $\beta$ ) -.24 bulunmuştur. Baron ve Kenny’ye (1986) göre aracılık testlerinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki doğrudan etkisi, modele aracı değişken eklendiğinde istatistiksel açıdan anlamlı olmaya devam ediyor ancak etkide bir azalma oluyorsa kısmi aracılık, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki doğrudan etkisi istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuyorsa tam aracılıktan söz edilmektedir. Buna göre aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığı Sobel testi ile incelenebilmektedir (Sobel, 1982). Sobel testine göre ekonomik kısıtlılıklar ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında kariyer uyumunun aracılık rolü ( $z = -10.67$ ,  $SH = .06$ ,  $p = .00$ ) ve yaşam boyu ötekileştirme ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında kariyer uyumunun aracı rolü ( $z = -11.79$ ,  $SH = .13$ ,  $p = .00$ ) anlamlı bulunmuş ve kariyer uyumunun kısmi aracılığa sahip olduğu ortaya konulmuştur.

## Tartışma

Bu çalışmanın amacı karmaşık bir yapıya sahip olan okuldan işe geçiş sürecinde bağlamsal faktörlerin rolünü incelemek ve sürecin anahtar kavramlarından birisi olan istihdam edilebilirlik algısının yordayıcılarını bir model üzerinde test etmektir. Bu amaç doğrultusunda Çalışma Psikolojisi Kuramına dayalı olarak üniversite öğrencilerinin ekonomik kısıtlılıkları ve ötekileştirilme algıları birer yordayıcı değişken olarak ele alınmış ve kariyer uyumluluğunun aracı etkisiyle birlikte istihdam edilebilirlik algısı üzerindeki rolleri incelenmiştir. Analiz

sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme değişkenlerinin kariyer uyumluluğunu anlamlı bir şekilde yordadığı ve kariyer uyumluluğunun da istihdam edilebilme algısı üzerinde anlamlı bir rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kariyer uyumluluğu ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme ile istihdam edilebilme algısı arasındaki ilişkide anlamlı bir aracı rol oynamıştır. Buna göre bağlamsal faktörlerin istihdam edilebilme algısı üzerindeki negatif yordayıcı rolünün bir kısmının kariyer uyumluluğu aracılığıyla gerçekleştiği söylenebilir.

Yukarıda ifade edildiği üzere bu araştırmada elde edilen ilk bulgulardan birisi ekonomik kısıtlılıkların kariyer uyumluluğu ve istihdam edilebilirlik algısının üzerinde negatif bir rol oynamasıdır. İlgili alanyazın incelendiğinde kişilerin sosyal statülerinin kariyer uyumluluğu ve istihdam edilebilme algıları üzerinde anlamlı bir rol oynadığını gösteren çeşitli araştırmalara rastlanmaktadır (Autin vd., 2017; Bozgeyikli vd., 2022; Schoon ve Heckhausen, 2019). Kişilerin sosyal statüleri ve ekonomik kaynaklara sahip olma durumlarının iç içe geçen faktörler olduğu düşünüldüğünde bu araştırmaların sonuçlarının şimdiki araştırmanın bulgularıyla örtüştüğü söylenebilir. Ekonomik kısıtlılıkların kişilerin kariyer uyumları ve istihdam edilebilirlik algıları üzerinde negatif bir role sahip olmasının birkaç sebebi olabilir. Bunlardan ilki ekonomik kaynakların kişilerin çocukluklarından itibaren sosyal ve kültürel kaynaklara erişimlerinde önemli bir rol oynaması ve dolayısıyla kariyer gelişimlerini etkilemesidir (Duffy vd., 2016; Huston ve Bentley, 2010). Sosyal ve kültürel kaynakları sayesinde kişiler hem kariyer gelişiminin bir göstergesi olan kariyer uyumuna ilişkin yeteneklerini geliştirebilir hem de gelecekte içinde bulunacakları iş dünyasında bir yer edinebilirler. Dolayısıyla bu kaynaklara erişimi kısıtlı olan bir kişinin kariyer uyumluluğunun ve gelecekte istihdam edilebileceğine yönelik inancının düşük olacağı söylenebilir. Diğer taraftan eğitime devam eden ya da iş dünyasına girecek olan gençler bu süreçte ekonomik kısıtlılıklardan dolayı beşeri sermayelerini artıracak çeşitli girişimlerde bulunamayabilirler (örneğin çeşitli ücretli kurslar, sertifikalı eğitimler vb.). Dolayısıyla yetersiz beşeri sermaye ise kişilerin istihdam edilebilmelerini olumsuz yönde etkileyebilir (Donald vd., 2019). Aynı zamanda iş dünyasındaki deneyimin ve bu bağlamda kişilerin çeşitli kurum ve kuruluşlarda staj yapmalarının onların iş fırsatlarını artırmalarında önemli bir faktör olduğu bilinmektedir (Knouse vd., 1999; Rigsby vd., 2013). Fakat ekonomik kısıtlılığa sahip olan gençlerin ekonomik kaygılardan dolayı ücret almaksızın ya da düşük ücretler alarak staj yapmayı kabul etmemeleri de onların istihdam edilebilirlik algılarına olumsuz bir şekilde yansiyabilir (Diemer ve Rasheed Ali, 2009). Sonuç olarak okuldan işe geçiş dönemindeki bir kişinin ekonomik kısıtlılıklara sahip olması o kişinin hem bu döneme uyum sağlamasına olanak tanıyan kariyer uyumluluğunu hem de mezuniyet sonrasında istihdam edilebileceğine yönelik algısını olumsuz olarak etkileyebilir.

Şimdiki araştırmadan elde edilen bulgulardan bir diğeri okuldan işe geçiş sürecinde olan üniversite öğrencilerinin ötekileştirilme algılarının kariyer uyumlulukları üzerinde negatif bir rolünün olmasıdır. İlgili alanyazında okuldan işe geçiş dönemindeki gençlerin ötekileştirilme deneyimleri ile kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkiyi ortaya koyan doğrudan bir çalışma olmamasına karşın böylesi bir ilişkinin olacağına işaret eden çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin Blustein ve arkadaşları (2002) yaptıkları bir nitel araştırmada sosyal statüsünü düşük olarak algılayan öğrencilerin geleceğe yönelik kariyerleri ile ilgili planlama yapmadıkları ve bu yönde bir araştırmada da bulunmadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Diğer bir ifade ile sosyal statüsü düşük kişilerin kariyer uyumluluklarının da düşük olduğu görülmüştür. Çalışma psikolojisi kuramı temelinde düşünüldüğünde kişinin algıladığı sosyal statüsü onun toplumdan bir şekilde ötekileştirilip ötekileştirilmediğini göstermektedir (Duffy vd., 2016). Dolayısıyla sosyal statü aslında kişinin ötekileştirilmesindeki nedenlerden birisi olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda Blustein ve arkadaşlarının (2002) elde ettikleri bulguların şimdiki araştırmanın bulgularını desteklediği söylenebilir. Farklı bir araştırmada ise çalışan yetişkinlerin ötekileştirilme algıları ve kariyer uyumlulukları boylamsal bir çalışmayla izlenmiş

ve ötekileştirilmenin çalışan yetişkinlerin kariyer uyumluluğunu negatif yönde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır (Duffy vd., 2020). Bu bulgunun da şimdiki araştırmanın sonucunu destekler nitelikte olduğu söylenebilir. Ötekileştirilme deneyimleri (gerek ekonomik yetersizlik gerekse etnik köken, cinsiyet ya da inanç gibi farklılıklardan dolayı) araştırmacılara göre kişilerin hayatları boyunca geliştirebilecekleri kariyer uyum yeteneklerini olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Duffy vd., 2016, s. 136). Kişiler çeşitli şekillerde toplumdan dışlandığında kendi geleceklerine yönelik özellikle de kariyerlerine yönelik merak duyma ya da araştırma yapma davranışında bulunmayabilirler. Diğer bir ifadeyle toplumdan çeşitli sebeplerle dışlanan kişiler kariyerlerine yönelik bir boşvermişlik duygusuna kapılabilirler. Bu durum da onların kariyer uyum yeteneklerinin gelişmesine engel olabilir. Dolayısıyla ötekileştirilme deneyimlerinin kariyer uyumluluğu üzerinde negatif bir rolünün olmasının beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

Şimdiki araştırmanın nihai bulgusu ise kariyer uyumluluğunun olumsuz bağlamsal faktörler (ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme) ile istihdam edilebilme algısı arasındaki ilişki kısmi bir aracı rol oynamasıdır. Diğer bir ifade ile bağlamsal faktörler ile gelecekte istihdam edilebilme algısı arasındaki negatif ilişkinin bir kısmı kariyer uyumluluğu üzerinden gerçekleşmektedir. Giriş kısmında da belirtildiği üzere kariyer uyumluluğu kişilerin içinde buldukları kariyer gelişim dönemlerindeki gelişimsel görevlerin üstesinden gelmede önemli bir etken olarak ele alınmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012). Aynı zamanda kişinin kariyerine yönelik ilgi, kontrol, merak ve güven duymasının o kişinin gelecekteki kariyeri ile ilgili olumlu tutumları teşvik ettiğinin de altı çizilmektedir (Duffy vd., 2016). Bu bağlamda kişilerin kariyer uyum yeteneklerinin onların kariyer geleceklerine yönelik olumlu çıktılardan birisi olan istihdam edilebilme algıları üzerinde de pozitif bir rol oynayabileceği söylenebilir. Konu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde kariyer uyumluluğunun istihdam edilebilme algısını pozitif olarak yordadığı sonucuna ulaşan çeşitli araştırmalara rastlanmaktadır (Monteiro vd., 2020; Udayar vd., 2018). Dolayısıyla alanyazındaki ilgili araştırmalar şimdiki araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir. Diğer taraftan kariyer uyumluluğunun aracılık rolü düşünüldüğünde olumsuz bağlamsal faktörlerin kariyer uyumluluğu üzerinden istihdam edilebilme algısı üzerinde olumsuz bir role sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimleri kariyer uyumluluğu üzerinde olumsuz bir role sahipken bu olumsuz rol istihdam edilebilme algısına yansımaktadır. Yukarıda ifade edildiği üzere çeşitli araştırmalar ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimlerinin kariyer uyumluluğunu baskılayıcı bir role sahip olduğunu göstermektedir (Autin vd., 2017; Blustein vd., 2002). Dolayısıyla alanyazındaki çeşitli araştırmaların sonuçlarının şimdiki araştırmanın bulgularıyla örtüştüğü söylenebilir.

Sonuç olarak elde edilen bu bulgular okuldan işe geçiş sürecindeki gençlerin içinde buldukları dönemi nasıl başarılı bir şekilde geçirebileceklerine yönelik çeşitli ipuçları vermektedir. Bu sürecin başarılı bir şekilde geçirilebileceğine işaret eden geleceğe yönelik istihdam edilme algısı üzerinde çeşitli müdahalelerle değiştirilemeyecek bağlamsal faktörlerin olumsuz etkilerinin olması endişe verici bir durumdur. Fakat çalışma psikolojisi kuramcılarının göre olumsuz bağlamsal faktörlere doğrudan müdahalede bulunulmasa bile kariyer uyum yeteneğinin geliştirilmesi mümkündür. Diğer bir ifadeyle kariyer uyumluluğunun geliştirilebilir bir psikolojik kaynak olması söz konusu kaynağın çeşitli müdahalelerle artırılmasına olanak sağlayabilir (Duffy vd., 2016, s. 136). Dolayısıyla okuldan işe geçiş sürecindeki gençlerin kariyer uyum yeteneklerinin artırılması, ötekileştirilme deneyimi yaşamış olan ya da ekonomik kısıtlılıklara sahip olan kişilerin içinde buldukları süreci başarılı bir şekilde yönetmelerine olanak sağlayabilir.

## Sınırlılıklar ve Öneriler

Şimdiki araştırma kendi içinde bazı sınırlılıkları barındırmaktadır. Dolayısıyla bu araştırmadan elde edilen bulguların değerlendirilmesinde mevcut sınırlılıkların göz önünde bulundurulması oldukça büyük bir önem arz etmektedir. Bu araştırmanın ilk sınırlılığı toplanan verilerin kesitsel yöntemle dayalı olmasından kaynaklanmaktadır. Diğer bir ifade ile veriler belirli bir zamanda toplanmış ve süreç içinde katılımcıların değişimleri izlenememiştir. Bundan dolayı değişkenler arasında doğrudan bir neden sonuç ilişkisinin kurulması mümkün değildir. Araştırmadaki diğer bir sınırlılık ise kariyer uyumluluğu kavramının toplam puan üzerinden değerlendirilmiş olmasıdır. Araştırmacılar kariyer uyumluluğunun ilgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört faktöre sahip olduğunu ve her bir faktörün kariyer uyumluluğunun ayrı bir boyutuna işaret ettiğini vurgulamaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012). Dolayısıyla bu araştırmada kurgulanan modelde kariyer uyumluluğunun alt boyutlarının kendi başlarına model içinde ne gibi bir role sahip olduğu bilinmemektedir. Araştırmanın verilerinin yalnızca mezuniyetlerinin sonuna yaklaşmış üniversite öğrencilerinden elde edilmesi şimdiki araştırmanın bir diğer sınırlılığıdır. İlgili alanyazında üniversiteden mezun olacak öğrencilerin yanı sıra yeni mezun olmuş kişilerin de henüz okuldan işe geçiş sürecinde olduğu belirtilmektedir (Masdonati vd., 2022). Dolayısıyla şimdiki araştırmada kullanılan örneklem içinde üniversiteden yeni mezun olmuş kişilerin bulunmaması örneklemden kaynaklı bir sınırlılık olarak ifade edilebilir.

Yukarıda bahsi geçen sınırlılıklar temelinde gelecekte yapılacak araştırmalara ve uygulamalara yönelik çeşitli öneriler verilebilir. Bu bağlamda gelecek araştırmalarda okuldan işe geçiş sürecine yönelik boylamsal bir yöntemin kullanılması söz konusu sürecin daha iyi anlaşılmasına ve ilgili değişkenler arasında bir neden sonuç ilişkisinin kurulmasına katkı sağlayabilir. Diğer taraftan yine gelecekte yapılacak araştırmalarda bağlamsal faktörlerin kariyer uyumluluğu üzerindeki rolleri incelenirken kariyer uyumluluğu kavramının toplam puanı yerine her bir boyutu ayrı şekilde modele dahil edilebilir. Bu şekilde ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimlerinin kariyer uyumluluğunun hangi boyutları üzerinde daha etkili olduğuna yönelik çeşitli ipuçları elde edilebilir. Bu araştırmanın sınırlılıklarına dayalı olarak verilebilecek diğer bir öneri ise kullanılan örneklemin okuldan işe geçiş dönemindeki kişilerin hepsini kapsayacak şekilde olmasıdır. Gelecekte yapılacak olan araştırmalarda okuldan işe geçiş döneminde olan mezuniyete yakın üniversite öğrencilerinin yanı sıra mezuniyet sonrası iş arama döneminde olan kişilerden de verilerin toplanması önerilebilir. Diğer taraftan mevcut araştırmanın bulgularına dayalı olarak uygulayıcılara da çeşitli öneriler verilebilir. Şimdiki araştırmanın önemli bir bulgusu kişilerin negatif bağlamsal faktörlerinin okuldan işe geçiş süreçlerinde olumsuz bir rol oynamasıdır. Bu bağlamda uygulayıcılar bu süreçte ilk olarak kişilerin bağlamsal alt yapılarını öğrenip buna göre çeşitli yardım stratejileri geliştirebilirler. Aynı zamanda okuldan işe geçiş sürecinde olan kişilerle çalışırken bu kişilerin kariyer uyumluluklarını artırıcı müdahalelerde bulunulması bu sürecin başarılı bir şekilde geçirilmesinin önünü açabilir.

**Hakem Değerlendirmesi:** İki bağımsız hakem tarafından değerlendirilmiştir.

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Mali Destek:** Yazarlar bu çalışma için mali destek almamıştır.

**Peer Review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The authors has no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The authors did not received financial support for this study.

## Kaynakça

Alkın, S. , Korkmaz, O. & Balcı Çelik, S. (2020). Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *İş ve İnsan Dergisi*, 7 (1), 33-47. <https://doi.org/10.18394/iid.593944>

- 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>
- Badea, L. & Rogojanu, A. (2012). Controversies concerning the connection higher education – human capital – competitiveness. *Theoretical and Applied Economics*, 12(577), 125-142. <https://www.researchgate.net/publication/278849946> [Controversies concerning the connection higher education - human capital - competitiveness](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.007)
- Baluku, M. M., Mugabi, E. N., Nansamba, J., Matagi, L., Onderi, P., & Otto, K. (2021). Psychological capital and career outcomes among final year university students: The mediating role of career engagement and perceived employability. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 6(1), 55-80. <https://doi.org/10.1007/s41042-020-00040-w>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research – conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Blanchflower, D. G. (2009). Minority self-employment in the United States and the impact of affirmative action programs. *Annals of Finance*, 5(3), 361-396. <https://doi.org/10.1007/s10436-008-0099-1>
- Blossfeld, H. P. (2008). *Young workers, globalization and the labor market: Comparing early working life in eleven countries*. Edward Elgar Publishing.
- Blustein, D. L., Chaves, A. P., Diemer, M. A., Gallagher, L. A., Marshall, K. G., Sirin, S., & Bhati, K. S. (2002). Voices of the forgotten half: The role of social class in the school-to-work transition. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 311–323. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.49.3.311>
- 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>
- Bozgeyikli, H., Görgülü, Z., & Boğazlıyan, E. E. (2022). Is motivation towards university sufficient? The three-way interaction among gender, socioeconomic status, and academic motivation on perceived employability. *Higher Education Research & Development*, 1-15. <https://doi.org/10.1080/07294360.2022.2128076>
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.). *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Sage.
- Dacre Pool, L., & Qualter, P. (2013). Emotional self-efficacy, graduate employability, and career satisfaction: Testing the associations. *Australian Journal of Psychology*, 65(4), 214-223. <https://doi.org/10.1111/ajpy.12023>
- De Vos, A., Akkermans, J., & Van Der Heijden, B. I. J. M. (2019). From occupational choice to career crafting. In H. Gunz, M. Lazarova, & W. Mayrhofer (Eds.), *The Routledge companion to career studies* (pp. 128–142). Routledge.
- Diemer, M. A., & Rasheed Ali, S. (2009). Integrating social class into vocational psychology: Theory and practice implications. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 247-265. <https://doi.org/10.1177/1069072708330462>
- Dirimeşe, E. (2022). Avrupa Birliği toplumsal cinsiyet politikaları ve Türkiye’de Roman kadınların durumu: Zonguldak örneği. *Roman Dili ve Kültürü Araştırmaları Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 1-19. <https://dergipark.org.tr/en/pub/raedergisi/issue/70341/938327>
- Donald, W. E., Baruch, Y., & Ashleigh, M. (2019). The undergraduate self-perception of employability: Human capital, careers advice, and career ownership. *Studies in Higher Education*, 44(4), 599-614. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1387107>
- Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 58-65. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.003>
- 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/cou000140>
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self-efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46–54. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.007>

- Duffy, R. D., Gensmer, N., Allan, B. A., Kim, H. J., Douglass, R. P., England, J. W., ... & 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>
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.). Pearson.
- Grosemans, I., Hannes, K., Neyens, J., & Kyndt, E. (2020). Emerging adults embarking on their careers: Job and identity explorations in the transition to work. *Youth & Society*, 52(5), 795-819. <https://doi.org/10.1177/0044118X18772695>
- Guan, Y., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z., Zhou, X., Xu, J., Zhu, F., Wang, Z., Fu, R., Liu, S., Wang, Y., Hu, T., & Ye, L. (2014). New job market entrants' future work self, career adaptability, and job search outcomes: Examining mediating and moderating models. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 136-145. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.003>
- Gunawan, W., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2019). Development and initial validation of a Perceived Future Employability Scale for young adults. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 610-627. <https://doi.org/10.1177/1069072718788645>
- Hosoda, M., Nguyen, L. T., & Stone-Romero, E. F. (2012). The effect of Hispanic accents on employment decisions. *Journal of Managerial Psychology*, 27, 347-364. <http://dx.doi.org/10.1108/02683941211220162>
- Hosoda, M., & Stone-Romero, E. (2010). The effects of foreign accents on employment-related decisions. *Journal of Managerial Psychology*, 25, 113-132. <http://dx.doi.org/10.1108/02683941011019339>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Huston, A. C., & Bentley, A. C. (2010). Human development in societal context. *Annual Review of Psychology*, 61, 411-437. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100442>
- International Labour Organization. (2021). *World employment and social outlook: Trends 2022* (1th ed.). International Labour Organization. [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS\\_834081/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_834081/lang--en/index.htm)
- 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>
- Jackson, D. L., Gillaspay, A., & Purc-Stephenson, R. (2009). Reporting practices in confirmatory factor analysis: An overview and some recommendations. *Psychological Methods*, 14(1), 6-23. <https://doi.org/10.1037/a0014694>
- Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., & Perez, G. (2022) (Değerlendirmede). A cross-cultural validation of Psychology of Working Theory with Turkish working adults. *Journal of Vocational Behavior*. <https://personel.omu.edu.tr/ayseur/manuscripts>
- Kline, R. B. (2019). *Yapısal eşitlik modellemesinin ilkeleri ve uygulaması* (S. Şen Ed.), Nobel Yayıncılık.
- Knouse, S. B., Tanner, J. R., & Harris, E. W. (1999). The relation of college internships, college performance, and subsequent job opportunity. *Journal of Employment Counseling*, 36(1), 35-43. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.1999.tb01007.x>
- Koen, J., Klehe, U.-C., & Van Vianen, A. (2014). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 395-408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Korkmaz, E. E. (2018). Türkiye'de tekstil sanayisinin sosyal taraflarının mülteci işçilerin istihdamına bakışı. *Çalışma ve Toplum*, 56(1), 93-120. <https://calismatoplum.org/Content/pdf/calisma-toplum-1719-5f571616.pdf>
- Little, B., & Arthur, L. (2010). Less time to study, less well prepared for work, yet satisfied with higher education: a UK perspective on links between higher education and the labour market. *Journal of Education and Work*, 23(3), 275-296. <https://doi.org/10.1080/13639080.2010.484415>



- Lo Presti, A., & Pluviano, S. (2016). Looking for a route in turbulent waters: Employability as a compass for career success. *Organizational Psychology Review*, 6(2), 192-211. <https://doi.org/10.1177/2041386615589398>
- Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF): Construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 25, 312-325. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>
- Masdonati, J., Massoudi, K., Blustein, D. L., & Duffy, R. D. (2022). Moving toward decent work: Application of the psychology of working theory to the school-to-work transition. *Journal of Career Development*, 49(1), 41-59. <https://doi.org/10.1177/0894845321991681>
- Medvide, M. B., Kozan, S., Blustein, D. L., & Kenny, M. E. (2019). School to work transition of non-college bound youth: An integration of the Life Design paradigm and the Psychology of Working Theory. In J. G. Maree (Ed.), *Handbook of innovative career counseling* (pp. 157-172). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-22799-9\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-030-22799-9_10)
- Monteiro, S., Ferreira, J. A., & Almeida, L. S. (2020). Self-perceived competency and self-perceived employability in higher education: the mediating role of career adaptability. *Journal of Further and Higher Education*, 44(3), 408-422. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2018.1542669>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2007). The school-to-work transition: A role identity perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 71(1), 114-134. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.04.004>
- Ng-Knight, T., & Schoon, I. (2017). Can locus of control compensate for socioeconomic adversity in the transition from school to work? *Journal of Youth and Adolescence*, 6(10), 2114-2128. <https://doi.org/10.1007/s10964-017-0720-6>
- Okolie, U. C. (2022). Work placement learning and students' readiness for school-to-work transition: Do perceived employability and faculty supervisor support matter?. *Journal of Vocational Behavior*, 139, 103805. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103805>
- Pallant, J. (2017). *SPSS kullanma kılavuzu: SPSS ile adım adım veri analizi*. (S. Balcı ve B. Ahi, Çev.). Anı Yayınevi.
- Peeters, E., Nelissen, J., De Cuyper, N., Forrier, A., Verbruggen, M., & De Witte, H. (2019). Employability capital: A conceptual framework tested through expert analysis. *Journal of Career Development*, 46, 79-93. <https://doi.org/10.1177/0894845317731865>
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 748-753. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.009>
- Reay, D., Ball, S. J. and David, M. (2006). *Degree of Choice: Class, Gender and Race in Higher Education*, Stoke: Trentham Books.
- Rigsby, J. T., Addy, N., Herring, C., & Polledo, D. (2013). An examination of internships and job opportunities. *Journal of Applied Business Research*, 29(4), 1131-1144. <https://doi.org/10.19030/jabr.v29i4.7921>
- Saks, A. M. (2018). *Job search and the school-to-work transition*. In U.-C. Klehe & E. van Hooft (Eds.), *The Oxford Handbook of job loss and job search* (pp. 1-36). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199764921.013.008>
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates. (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149-205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Schoon, I., & Heckhausen, J. (2019). Conceptualizing individual agency in the transition from school to work: A social-ecological developmental perspective. *Adolescent Research Review*, 4(2), 135-148. <https://doi.org/10.1007/s40894-019-00111-3>
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13, 290-312. <https://doi.org/10.2307/270723>
- Şen, S. (2020). *Mplus ile yapısal eşitlik modellemesi uygulamaları*. Nobel Yayıncılık.

- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2015). *Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı* (6. Basım), (M. Baloğlu, Çev. Ed.). Nobel Akademi.
- Tomlinson, M. (2012). Graduate employability: A review of conceptual and empirical themes. *Higher Education Policy*, 25(4), 407-431. <https://doi.org/10.1057/hep.2011.26>
- Türkiye İstatistik Kurumu (2022). *İş gücü istatistikleri Ağustos 2022* (Yayın No. 45654). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Agustos-2022-45654>
- Udayar, S., Fiori, M., Thalmayer, A. G., & Rossier, J. (2018). Investigating the link between trait emotional intelligence, career indecision, and self-perceived employability: The role of career adaptability. *Personality and Individual Differences*, 135, 7-12. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.06.046>
- Vuolo, M., Mortimer, J. T., & Staff, J. (2014). Adolescent precursors of pathways from school to work. *Journal of Research on Adolescence*, 24(1), 145-162. <https://doi.org/10.1111/jora.12038>