



AKADEMİK BAŞARININ İNSANA YAKIŞIR İŞ ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KARIYER KARARLILIĞININ ARACI ROLÜ

Nisa Nur Çalır¹ Vildan Bayram²

¹Dr. Öğretim Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, ABMYO, Ulaştırma Hizmetleri Bölümü, nisancair@aydin.edu.tr,
ORCID: 0000-0003-2935-4630

²Dr. Öğretim Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, ABMYO, İşletme Yönetimi Bölümü, vildanbayram@aydin.edu.tr,
ORCID: 0000-0001-7526-6485

Makale İlk Gönderim Tarihi / Recieved (First): 07.05.2025

Makale Kabul Tarihi / Accepted: 19.06.2025

Atıf/©: Çalır, N. N., & Bayram, V. (2025). Akademik Başarının İnsana Yakışır İş Algısı Üzerindeki Etkisinde Kariyer Kararlılığının Aracı Rolü. Scientific Journal of Space Management and Space Economy, 5(1), 57-82.

Özet

Bu araştırmanın amacı, akademik başarının insana yakışır iş algısı üzerindeki etkisinde kariyer kararlılığının aracı rolünü incelemektir. Bu çerçevede, kariyer kararlılığının bireylerin akademik başarıları ile mesleki beklentileri arasındaki etkileşimi nasıl yönlendirdiği araştırılmıştır. Nicel araştırma desenine sahip çalışmada tarama modeli kullanılmış; veriler, 412 üniversite öğrencisinden anket yoluyla toplanmıştır. Analizlerde SPSS ve AMOS programlarından yararlanılarak doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve aracı değişkenli yol analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular, akademik başarı ile insana yakışır iş algısı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve bu ilişkide kariyer kararlılığının anlamlı düzeyde aracı bir rol üstlendiğini göstermiştir. Sonuçlar, öğrencilerin akademik kazanımlarını gelecekteki iş yaşamı beklentilerine aktarabilmeleri açısından kariyer kararlılığının önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, yükseköğretim kurumlarının kariyer yönlendirme süreçlerini yalnızca akademik performansa değil, aynı zamanda bireylerin mesleki karar alma yeterliliklerine de odaklanacak biçimde yapılandırmaları önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Akademik başarı, kariyer kararlılığı, insana yakışır iş.

Jel Kodları: M1, M12, M52, M54

THE MEDIATING ROLE OF CAREER DETERMINATION IN THE EFFECT OF ACADEMIC ACHIEVEMENT ON THE PERCEPTION OF DECENT WORK

Abstract

The aim of this study is to examine the mediating role of career decisiveness in the relationship between academic achievement and the perception of decent work. Within this framework, the research investigates how career decisiveness influences the interaction between individuals' academic success and their professional expectations. Employing a quantitative research design, the study was conducted using a survey model, and data were collected from 412 university students. Analyses were carried out using SPSS and AMOS, through confirmatory factor analysis, correlation analysis, and mediation path analysis. The findings indicate a significant relationship between academic achievement and the perception of decent work, with career decisiveness serving as a meaningful mediator in this interaction. These results suggest that career decisiveness plays a critical role in transforming students' academic accomplishments into future work-related expectations. Accordingly, it is recommended that higher education institutions structure their career guidance practices not only to enhance academic performance but also to support the development of students' career decision-making competencies.

Keywords: Academic achievement, career decisiveness, decent work.

Jel Classification: M1, M12, M52, M54

1. GİRİŞ

İnsana yakışır iş kavramı, bireylerin sadece maddi kazanç sağladıkları bir çalışma ortamından daha fazlasını ifade etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) tanımına göre insana yakışır iş, bireyin temel haklarına saygı gösterilen, adil ücret sunan, sosyal güvence sağlayan ve çalışanların mesleki gelişimlerine destek veren bir çalışma düzenini kapsamaktadır. Çalışanların iş tatmini ve mesleki bağlılığı üzerinde belirleyici bir rol oynayan bu kavram, iş güvencesi, örgütsel destek, kariyer gelişim fırsatları ve iş-yaşam dengesi gibi birçok faktörle doğrudan ilişkilidir (Davidescu vd., 2020). İşin birey için sadece ekonomik bir faaliyet olmaktan çıkıp anlamlı ve sürdürülebilir bir yapıya dönüşmesi, kariyer kararlılığı ve akademik başarı gibi değişkenlerle yakından bağlantılıdır.

Akademik başarı, bireylerin eğitim süreçlerinde elde ettikleri bilgi, beceri ve yeterliliklerin bir ölçütü olarak değerlendirilmektedir. Akademik başarıların, bireylerin kariyer süreçlerindeki algılanan değerleri üzerinde önemli bir etkisi olduğu görülmektedir. Birleşik Krallık'ta mezun işe alım uzmanları ve işverenler üzerinde yapılan bir araştırmada, bireylerin akademik başarılarının, mezunların istihdam edilebilirlik algısını anlamlı düzeyde etkilediği belirlenmiştir (Byrne, 2022). Bu bulgu, yüksek akademik performansın, işgücü piyasasında mezunların tercih edilme olasılığını artıran önemli bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır.

Eğitimde sağlanan başarı, bireyin meslek seçimi, iş tatmini ve uzun vadeli kariyer planlaması üzerinde belirleyici bir unsur olarak görülmektedir. Yüksek akademik başarıya sahip bireylerin meslek seçimlerinde daha bilinçli kararlar aldıkları ve iş dünyasında daha kararlı ilerledikleri belirtilmektedir (Chen & Zhang, 2023).

Akademik başarının bireylerin kariyer planlarını şekillendirmesi sürecinde, kariyer kararlılığı önemli bir belirleyici olarak öne çıkmaktadır. Kariyer kararlılığı, bireyin belirli bir meslek alanında istikrar göstermesi, uzun vadeli hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaşma konusunda kararlılık sergilemesi olarak tanımlanmaktadır (Lent & Brown, 2006). Kariyer kararlılığı, bireyin psikolojik gücü, öz-yeterlik algısı ve mesleki yönelimi ile doğrudan ilişkilidir (Zhang vd., 2023). Bireyin akademik başarılarıyla geliştirdiği öz-yeterlik algısı, kariyer kararlılığı sürecinde önemli bir motivasyon kaynağı olarak öne çıkmaktadır.

Psikolojik faktörler, bireyin kariyer kararlılığı sürecinde karşılaşılabileceği belirsizlikleri yönetmesine ve iş tatmini kazanmasına katkı sağlamaktadır. Özellikle psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek bireylerin, meslek seçimlerinde daha az kaygı yaşadıkları ve kariyerlerine daha kararlı bir şekilde yöneldikleri belirlenmiştir (Nakra & Kashyap, 2023). Aynı zamanda, bireyin kariyer kararlılığı sürecinde çevresel faktörler de etkili olmaktadır. Aile desteği, mesleki danışmanlık ve sosyal çevreden alınan geri bildirimler, bireyin kariyer yönelimi üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır (Salim vd., 2023).

İnsana yakışır iş algısı, bireyin mesleki kararlılığıyla doğrudan ilişkilidir. Kariyerine bağlı olan bireylerin, işlerinde daha yüksek bir tatmin düzeyi yaşadığı ve iş-yaşam dengesini daha etkili bir şekilde kurdukları

belirtilmektedir (El-Gazar vd., 2023). Çalışma ortamında sağlanan destekleyici unsurlar, bireyin işine duyduğu bağlılığı artırarak kariyer kararlılığını güçlendirmektedir. Öte yandan, güvencesiz çalışma ortamları ve düşük iş tatmini, bireyin kariyerinde belirsizlik yaşamasına ve uzun vadede mesleki bağlılığının azalmasına neden olabilmektedir (Mousa vd., 2023). Çalışma koşullarının bireylerin kariyer yönelimleri üzerindeki etkisi, kariyer uyumluluğu kavramıyla da ilişkilendirilmektedir. Bireyin mesleki kişiliği ile iş ortamı arasındaki uyum, kariyer kararlılığı üzerinde doğrudan etkili olmaktadır (Sun vd., 2023). Özellikle değişen ekonomik koşullarda, bireylerin esnek kariyer planları oluşturabilmesi ve iş piyasasındaki fırsatlara adapte olabilmesi için kariyer uyumluluğunun önemli bir faktör olduğu vurgulanmaktadır. Mesleki bağlılık, yalnızca bireyin akademik ve mesleki geçmişiyle değil, aynı zamanda kariyer uyumluluğuna yönelik psikolojik faktörlerle de şekillenmektedir (Liu vd., 2023).

İş tasarımı ve mesleki tutku, kariyer kararlılığı sürecinde önemli bir diğer faktör olarak ele alınmaktadır. İş ortamında bireyin yaptığı işi anlamlı bulması, uzun vadeli kariyer bağlılığına katkı sağlamakta ve iş tatminini artırmaktadır (El-Gazar vd., 2023). Özellikle bireyin mesleki tutkusu ve işine yönelik motivasyonu yüksek olduğunda, kariyer kararlılığı süreci daha istikrarlı bir şekilde ilerlemektedir. Bununla birlikte, aşırı iş yükü ve stresli çalışma ortamları, bireyin işine duyduğu bağlılığı zayıflatabilir ve kariyer planlarını değiştirmesine neden olabilir (Mousa vd., 2023).

Akademik başarı, kariyer kararlılığı ve insana yakışır iş algısı arasındaki ilişki, doğrudan bir etkileşimden çok, bir aracı mekanizmaya dayanıyor olabilir. Kariyer kararlılığı, akademik başarı ile insana yakışır iş algısı arasındaki ilişkinin yönünü belirleyen kritik bir değişken olabilir. Akademik başarı düzeyi yüksek bireylerin, daha bilinçli kariyer kararları verdikleri ve insana yakışır iş beklentilerini daha yüksek tuttukları gözlemlenmektedir (Chen & Zhang, 2023). Ancak bu sürecin, bireyin kariyerine ne kadar bağlı olduğu ve meslek seçiminde ne kadar kararlı olduğu ile doğrudan ilişkili olduğu belirtilmektedir.

Literatürde, akademik başarının bireyin kariyer planlarını belirlemede güçlü bir etkisinin olduğu, ancak bu etkinin sürdürülebilir bir kariyer gelişimi ile desteklenmediği sürece iş tatmini üzerinde kalıcı bir etkiye sahip olmayabileceği vurgulanmaktadır (Cabo vd., 2023). Bu noktada, kariyer kararlılığı yüksek bireylerin, akademik kazanımlarını iş yaşamında daha etkili bir şekilde kullanabildiği ve insana yakışır iş algısını daha olumlu bir şekilde değerlendirdiği düşünülmektedir. Bu araştırmanın temel problemi, akademik başarı, kariyer kararlılığı ve insana yakışır iş algısı arasındaki etkileşimleri anlamaktır. Akademik başarının bireyin kariyer kararlılığı üzerindeki etkisini ve bu sürecin iş algısı ile nasıl bütünleştiğini incelemek, çalışmanın temel hedeflerinden biridir. Özellikle kariyer kararlılığının, akademik başarı ile insana yakışır iş algısı arasındaki ilişkiyi nasıl yönlendirdiği, araştırmanın odak noktalarından birini teşkil etmektedir. Bu bağlamda, araştırmanın amacı, bireylerin akademik başarıları ile kariyer kararlılığı arasındaki ilişkinin insana yakışır iş algısına nasıl yansıdığını incelemektir. Elde edilen bulguların, bireylerin akademik süreçlerini daha etkili kullanmalarına ve kariyer planlamalarını daha bilinçli yapmalarına yardımcı olması beklenmektedir. Akademik başarıyı mesleki başarıya

dönüştürmek için kariyer kararlılığının nasıl geliştirilebileceğini belirlemek, çalışmanın sunduğu en önemli katkılardan biri olarak değerlendirilmektedir. Tüm bunlara paralel olarak bu üç değişken arasındaki ilişkiyi anlamak, bireylerin mesleki gelişim süreçlerini daha sağlıklı yönlendirmelerine ve insana yakışır iş fırsatlarını daha bilinçli değerlendirmelerine katkı sağlamaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Akademik Başarı ve Kariyer Kararlılığı İlişkisi

Akademik başarı, bireyin eğitim sürecinde belirlenen hedeflere ulaşma düzeyini ifade eden bir kavramdır ve bu başarı çeşitli ölçütlerle değerlendirilmektedir. Akademik başarı, bireyin eğitim süreci boyunca edindiği bilgi ve becerilerin performans çıktıları olarak değerlendirilmesi olup, çoğunlukla kümülatif not ortalaması gibi ölçütlerle ölçülmektedir (Sheenu & Paul, 2025). Bunun yanı sıra, akademik başarı sadece bilişsel yeterlilikleri değil, aynı zamanda öğrencinin problem çözme becerisi, zaman yönetimi ve öz-düzenleme kapasitesini de kapsamaktadır (İlter, 2021). Öğrencilerin akademik başarısı bireysel faktörlerin yanı sıra öğretim üyelerinin nitelikleri, öğrenme ortamının kalitesi ve akademik destek sistemleri gibi çevresel faktörlerden de etkilenmektedir (İrge vd., 2020).

Akademik başarının değerlendirilmesinde kullanılan ölçütler farklı araştırmalarda çeşitlenmektedir. Güncel literatür, akademik başarının yalnızca notlara dayalı dar ölçütlerle tanımlanmasının bireyin eğitimsel gelişimini eksik yansıttığını (Guterman, 2021; Papadogiannis vd., 2023), buna karşılık eleştirel düşünme becerileri, akademik motivasyon ve öğrenme stratejilerini içeren çok boyutlu yaklaşımların, bireysel başarıyı ve uzun vadeli akademik gelişimi daha kapsamlı bir biçimde açıklayabildiğini göstermektedir (Gökçe & Güner, 2024). Bu doğrultuda akademik başarı, bireyin gelecek kariyer olanaklarını doğrudan şekillendiren bir faktör olarak görülmektedir. Yüksek akademik başarı gösteren bireylerin kariyer hedeflerine ulaşma konusunda daha fazla özgüvene sahip oldukları ve iş piyasasında daha avantajlı konumda yer aldıkları, çeşitli güncel araştırmalar tarafından da ortaya konulmuştur (Li, vd., 2022; Wu & Wang, 2023).

Kariyer kararlılığı ise bireyin gelecekteki mesleki yönelimini belirleme ve bu doğrultuda istikrarlı kararlar alma sürecini ifade etmektedir. Kariyer kararlılığı, bireyin ilgi alanları, yetenekleri ve mesleki değerleri doğrultusunda net hedefler belirlemesini içermektedir (Osmonova, 2023). Literatürde kariyer kararlılığının çeşitli bileşenleri olduğu ifade edilmektedir. Bunlar arasında bireyin kendini tanıma düzeyi, kariyer farkındalığı, karar verme yetkinliği ve mesleki bağlılık düzeyi yer almaktadır (Kadikal & Sart, 2023). Kariyer kararlılığının yüksek olması, bireyin mesleki hedeflerine ulaşma sürecinde daha az belirsizlik yaşamasına ve iş yaşamında daha yüksek tatmin elde etmesine katkı sağlamaktadır (Demircioğlu & Özdemir, 2023).

Akademik başarı, bireyin kariyer kararlılığı üzerinde doğrudan etkili olan önemli bir değişken olarak değerlendirilmektedir. Yapılan araştırmalarda, yüksek akademik başarıya sahip öğrencilerin kariyer kararlarını daha bilinçli bir şekilde aldıkları ve iş dünyasına geçiş sürecinde daha az kaygı yaşadıkları ortaya konmuştur (İlter, 2021). Özellikle akademik başarı düzeyi yüksek olan bireylerin, gelecekteki kariyer seçimlerini daha

bilinçli yaptıkları ve uzun vadeli mesleki hedefler belirleme konusunda daha kararlı oldukları belirtilmektedir (İrge, Pamuk ve Kaynak, 2020). Düşük akademik başarı, bireylerin kariyer hedeflerinde belirsizlik yaşamalarına (Bae, 2022) ve kariyer uyum becerilerinin zayıflaması yoluyla iş piyasasında daha fazla zorluklarla karşılaşmalarına neden olmaktadır (Mbanga vd., 2024).

Kariyer kararlılığı, bireyin iş yaşamında kendisini etkili bir şekilde konumlandırabilmesini sağlayan geliştirilebilir bir psikososyal kaynak olarak tanımlanmakta; bu süreçte eğitim düzeyi ve akademik başarı, kariyer planlama farkındalığını artırarak söz konusu kararlılığın oluşumunu ve sürdürülmesini desteklemektedir (Jiang & Xu, 2021). Araştırmalar, yüksek akademik başarıya sahip bireylerin kariyer kararlarını daha sistematik ve bilinçli bir şekilde aldıklarını göstermektedir (Osmonova, 2023). Bunun aksine, akademik başarısı düşük olan bireylerin mesleki belirsizlik yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (Kadalkal ve Sart, 2023). Akademik başarı ve kariyer kararlılığı arasındaki ilişkiyi açıklamak için farklı teorik yaklaşımlar da geliştirilmiştir. Bunlardan biri olan Sosyal Bilişsel Teori'ye göre, bireyin akademik performansı ve kariyer kararlılığı, öz-yeterlik algısı ile doğrudan ilişkilidir (Demircioğlu & Özdemir, 2023). Yüksek akademik başarı gösteren bireylerin kariyerlerine yönelik daha güçlü bir öz-yeterlik algısına sahip oldukları ve bu durumun onların mesleki hedeflerini daha net belirlemelerine katkı sağladığı ifade edilmektedir (İrge vd., 2020).

Gelişimsel Kuram da akademik başarının bireyin kariyer gelişim sürecinde nasıl şekillendiğini anlamada önemli bir çerçeve sunmaktadır. Bu yaklaşıma göre, bireylerin akademik başarıları onların mesleki gelişim aşamalarını doğrudan etkilemektedir (İlter, 2021). Yüksek akademik başarı gösteren bireyler, kariyer süreçlerinde daha planlı hareket etmekte ve mesleki geçişleri daha sorunsuz bir şekilde gerçekleştirmektedirler (Kılıç, 2018).

Kariyer kararlılığı ile ilgili yapılan araştırmalar, bireyin akademik başarısının mesleki yönelimlerini şekillendirmede kritik bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır. Yüksek akademik başarı gösteren bireylerin, kariyer kararlarını alma süreçlerinde daha az kaygı yaşadıkları ve iş piyasasında kendilerini daha güvende hissettikleri belirlenmiştir (Osmonova, 2023). Bunun yanı sıra, akademik başarının düşük olması, bireyin mesleki belirsizlik yaşamasına ve kariyer planlarını daha sık değiştirmesine neden olmaktadır (Kadalkal & Sart, 2023).

Akademik başarı ile kariyer kararlılığı arasındaki ilişkiyi daha iyi anlamak için diğer ampirik araştırmalar incelendiğinde, akademik performansın bireyin mesleki gelişimine doğrudan katkı sağladığı görülmektedir (Demircioğlu & Özdemir, 2023). Yüksek akademik başarı gösteren bireyler, kariyer yollarını daha bilinçli bir şekilde çizerken, akademik başarısı düşük bireyler mesleki belirsizlik yaşamaktadırlar (İlter, 2021). Tüm bu bulgular, akademik başarının bireyin kariyer planlaması üzerindeki önemini ortaya koymaktadır. Akademik başarı seviyesi yüksek bireyler, iş piyasasında daha avantajlı konumda yer almakta ve uzun vadeli mesleki hedeflerini daha kolay gerçekleştirmektedirler (İrge vd., 2020). Bu bağlamda, akademik başarının sadece bireyin eğitim sürecindeki notlarla sınırlı olmadığı, aynı zamanda bireyin kariyer hedefleri üzerinde önemli bir

belirleyici olduğu söylenebilmektedir. Kariyer kararlılığı ile akademik başarı arasındaki ilişkiyi anlamak, bireylerin mesleki hedeflerine ulaşmalarında kritik bir rol oynamaktadır (Osmonova, 2023).

2.2. İnsana Yakışır İş Algısı ve Kariyer Kararlılığı İlişkisi

İnsana yakışır iş kavramı, bireylerin ekonomik, sosyal ve psikolojik açıdan tatmin edici çalışma koşullarına sahip olmalarını ifade etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1999 yılında tanımlanan bu kavram, bireylerin adil ücret, iş güvencesi, sosyal koruma, sağlıklı çalışma ortamı ve örgütsel haklara erişimini kapsamakta olup, çalışanların insan onuruna yakışır koşullarda çalışmasını sağlamayı amaçlamaktadır (Hossam Khairy & Ghoneim, 2023). İş güvencesi, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, örgütsel değerlerin bireysel yaşam ile uyumu, sosyal haklar ve işyerinde saygı gibi unsurlar, insana yakışır işin temel bileşenleri arasında yer almaktadır (Yan vd., 2024). Çalışma koşullarının bu şekilde düzenlenmesi, yalnızca bireysel refahı artırmakla kalmamakta, aynı zamanda örgütsel verimlilik açısından da kritik bir rol oynamaktadır (Jobbehdar & Tanova, 2023).

İnsana yakışır işin önemli bir unsuru olan iş güvencesi, çalışanların ekonomik ve sosyal açıdan kendilerini güvende hissetmelerini sağlamakta ve iş motivasyonlarını doğrudan etkilemektedir (Bedük, 2024). Çalışanlar, işlerini kaybetme korkusu yaşamadan uzun vadeli kariyer planları yapabilmekte ve mesleki gelişimlerini sürdürebilmektedir (Zengin & Bayram, 2023). Güvencesiz işlerde çalışan bireyler için iş güvencesinin sağlanması, sadece bireysel refah açısından değil, toplumsal eşitsizliklerin azaltılması bakımından da büyük önem taşımaktadır (Keser & Büyükgöze-Kavas, 2022). İş güvencesinin olmaması, bireylerin iş tatmini üzerinde olumsuz bir etki yaratırken, kariyer kararlılığını da olumsuz yönde etkilemektedir.

Kariyer kararlılığı, bireyin mesleki geleceği hakkında bilinçli ve istikrarlı kararlar almasını ifade etmektedir. Bireylerin kariyer hedeflerini netleştirebilmesi ve meslek seçimlerini bilinçli bir şekilde yapabilmesi, iş tatmini ve mesleki başarı açısından büyük bir önem taşımaktadır (Keser & Büyükgöze-Kavas, 2022). Yapılan araştırmalar, kariyer kararlılığı yüksek bireylerin, uzun vadeli mesleki planlarını daha sistematik bir şekilde oluşturduklarını ve iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir (Huang ve Shen, 2021). Bu noktada, bireyin içinde bulunduğu iş ortamı ve çalışma koşulları, kariyer yönelimlerini şekillendiren belirleyici faktörlerden biri olarak öne çıkmaktadır (Yan vd., 2024).

İş ortamının fiziksel ve psikolojik sağlığa etkisi de göz ardı edilmemesi gereken bir faktördür. Çalışma koşullarının bireyin iyi oluş hali üzerinde doğrudan etkili olduğu belirtilmekte, iş stresi, uzun çalışma saatleri ve işyerindeki psikososyal risklerin, çalışanların kariyer tatminini olumsuz etkileyebileceği ifade edilmektedir (Jobbehdar & Tanova, 2023). Özellikle, yoğun stres altında çalışan bireylerin tükenmişlik sendromu yaşama olasılıkları artmakta ve bu durum işten ayrılma niyetlerini yükseltmektedir (Demiral vd., 2023). Çalışma saatlerini sınırlandıran bireyler, daha az üretken olarak algılanma riskiyle karşı karşıya kalmakta; bu durum kariyer

kararlılıklarını olumsuz yönde etkileyerek uzun vadeli mesleki hedeflerine bağlılıklarını zayıflatabilmektedir (Eurofound, 2020).

Bu bağlamda, işyerinde demokratik uygulamaların hayata geçirilmesi ve çalışanların kendilerini ifade edebilecekleri bir ortamın oluşturulması, bireylerin kariyer kararlarını bilinçli bir şekilde şekillendirmelerine yardımcı olmaktadır (Hossam Khairy & Ghoneim, 2023). Çalışanların örgütsel aidiyetlerini artıran politikalar ve işyerinde sağlanan psikolojik güvence, onların uzun vadeli kariyer hedeflerini oluşturabilmelerine olanak tanımaktadır (Zengin & Bayram, 2023). Çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve işyeri kültürünün çalışanları destekleyici nitelikte olması, bireylerin kariyer kararlarını netleştirmelerinde önemli bir rol oynamaktadır (Yan vd., 2024).

Sendikalaşma ve toplu pazarlık hakları da insana yakışır işin temel bileşenlerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Sendikalı çalışanların, ücret ve sosyal haklar açısından daha iyi koşullara sahip oldukları ve iş güvencesinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Türkiye’de sendikalaşma oranının düşük olması, çalışanların haklarını savunmalarını zorlaştırmakta ve iş güvencesizliği sorununu derinleştirmektedir (Sarica, 2023). Sendikaların güçlenmesi, bireylerin çalışma koşullarını iyileştirme ve işyerindeki haklarını koruma konusunda daha etkin olmalarını sağlamaktadır (Yan vd., 2023). Bunun yanı sıra, ücret politikaları da çalışanların refah seviyesini belirleyen önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. 2023 yılında Çinli çalışanlar üzerinde yürütülen bir psikoloji çalışmasında, düşük ücret politikalarının çalışanların “insana yakışır iş” algı düzeylerini istatistiksel olarak anlamlı şekilde azalttığı belirlenmiştir (Zhang vd., 2023). Bu bulgu, ücret adaletinin iş yaşamı kalitesi algısında merkezi bir rol oynadığını desteklemektedir.

Özellikle akademisyenler ve sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmalar, iş güvencesi ve maaş memnuniyeti arasındaki ilişkinin, iş tatmini ile doğrudan bağlantılı olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, ücret politikalarının adil bir yapıya sahip olması, çalışanların kariyer kararlarını etkileyen bir faktör olarak ele alınmaktadır (Adıgüzel & Demirkasımoğlu, 2024).

İnsana yakışır iş ve kariyer kararlılığı arasındaki ilişkiyi açıklayan teorik çerçeveler de literatürde geniş yer tutmaktadır. Çalışma Psikolojisi Kuramı’nın, bireylerin kariyer kararlarını şekillendiren psikososyal faktörleri ve insana yakışır iş algısının mesleki yönelimler üzerindeki belirleyici etkisini kuramsal düzeyde ortaya koyduğu ve bu ilişkilerin ampirik verilerle desteklendiği, güncel literatürde çeşitli çalışmalarla doğrulanmıştır (Masdonati vd., 2021; Smith & Lee, 2022). Bu kurama göre, bireylerin kariyer yönelimleri, çalışma koşulları ve iş piyasasındaki fırsatlarla doğrudan bağlantılıdır. Yetersiz iş güvencesine sahip bireylerin kariyer kararlarında daha fazla belirsizlik yaşadığı ve bu durumun uzun vadede iş tatminlerini azalttığı görülmektedir (Keser & Büyükgöze-Kavas, 2022).

Tüm bu değerlendirmeler ışığında, insana yakışır işin sağlanması, bireylerin mesleki gelişimlerini destekleyen

ve kariyer kararlarını bilinçli bir şekilde oluşturmalarına yardımcı olan kritik bir unsur olarak değerlendirilmektedir. İş güvencesi, sendikalaşma, ücret politikaları ve esnek çalışma gibi faktörlerin çalışan refahı üzerindeki etkileri, bireylerin uzun vadeli mesleki planlarını şekillendirmelerinde belirleyici olmaktadır (Hossam vd., 2023).

2.3. Kariyer Kararlılığı, Akademik Başarı ve İnsana Yakışır İş Algısı İlişkisi

Akademik başarı, bireylerin mesleki yönelimlerini belirlemede ve kariyer yollarını şekillendirmede temel bir faktör olarak kabul edilmektedir. Literatürde, akademik başarı düzeyi yüksek bireylerin iş gücü piyasasında daha avantajlı konumlara sahip oldukları ve iş tatminlerinin daha yüksek olduğu vurgulanmaktadır (Hassan vd., 2023). Bu bireyler, eğitim süreçlerinde kazandıkları beceriler ve edindikleri akademik yeterlilikler sayesinde, iş dünyasında daha bilinçli kararlar alabilmekte ve mesleki gelişimlerini daha istikrarlı bir şekilde sürdürebilmektedir. Ancak, akademik başarının tek başına bireyin uzun vadeli kariyer tatmini ve mesleki bağlılığını garanti edemeyeceği, bu süreçte kariyer kararlılığının da kritik bir rol oynadığı görülmektedir (Oliveira & Marques, 2024).

İnsana yakışır iş algısı, bireyin çalışma hayatında deneyimlediği iş güvenliği, adil ücret, mesleki gelişim fırsatları ve iş-yaşam dengesi gibi faktörlerden etkilenmektedir (BowenXue vd., 2024). Bu kavram, yalnızca bireyin maddi refahını değil, aynı zamanda psikolojik ve sosyal tatminini de içermekte, çalışanların iş yerindeki deneyimlerine doğrudan yansımaktadır. Akademik başarı, bireyin iş piyasasındaki konumunu güçlendirebilirken, insana yakışır iş algısının oluşumunda tek belirleyici faktör olmamakta; çalışma ortamı, örgütsel destek ve ekonomik koşullar gibi unsurlar da önemli rol oynamaktadır (El-Gazar vd., 2024).

Bireyin belirli bir meslek veya iş alanında istikrar göstermesi ve uzun vadeli kariyer hedefleri doğrultusunda bilinçli seçimler yapması ise kariyer kararlılığı kavramı ile açıklanmaktadır. Araştırmalar, akademik başarının bireyin kariyer kararlılığı üzerinde doğrudan bir etkisi olduğunu ve akademik açıdan başarılı bireylerin, kariyer hedeflerine daha bağlı olduklarını ortaya koymaktadır. Bu noktada, bireyin sahip olduğu mesleki özgüven ve kariyer beklentileri, onun iş dünyasındaki kararlarını şekillendiren önemli etkenler arasına girmektedir (Hasanah vd., 2024).

Kariyer adaptasyonu kavramı, bireyin iş piyasasındaki değişimlere karşı esnek ve uyumlu bir yaklaşım sergileyebilmesi ile ilişkilendirilmektedir. Özellikle küreselleşme, dijitalleşme ve ekonomik dalgalanmalar gibi faktörler iş gücü piyasasını sürekli değiştirmekte ve çalışanların kariyer yönelimlerini etkileyebilmektedir (Zhang vd., 2023). Kariyer adaptasyonu yüksek bireylerin, değişen iş koşullarına karşı daha esnek olduğu ve bu durumun onların kariyer kararlılığı ile doğrudan ilişkili olduğu belirtilmektedir. Bu çerçevede, akademik başarı bireyin kariyer adaptasyonunu artırırken, insana yakışır iş algısına ulaşma sürecinde esneklik ve uyum yetkinlikleri önemli hale gelmektedir. Akademik başarı ile kariyer kararlılığı arasındaki bağ, bireyin iş gücü

piyasasında kendini nasıl konumlandığıyla doğrudan ilişkilidir. Çalışmalar, akademik başarının hem kariyer

kararlılığını hem de bireyin insana yakışır iş algısını şekillendirebileceğini göstermektedir (Memon vd., 2023). Akademik başarısı yüksek bireyler, daha bilinçli kariyer seçimleri yaparak iş tatminlerini artırabilmektedir. Öte yandan, kariyer kararlılığı yüksek olan bireylerin mesleki bağlılıkları daha güçlü olup, iş tatminlerinin de daha yüksek olduğu görülmektedir (Cayupe vd., 2023).

Literatürde yapılan çalışmalar, kariyer kararlılığının bu ilişkiyi bağlayıcı bir değişken olarak etkilediğini

göstermektedir. Akademik başarı düzeyi yüksek olan bireylerin daha net ve istikrarlı kariyer planları yaptığı, bu kararlılığın onların insana yakışır iş fırsatlarını değerlendirme süreçlerini olumlu etkilediği belirtilmektedir. Bu durum, bireylerin kariyer sürecinde akademik başarılarını yalnızca bireysel kazanımlar olarak görmemeleri gerektiğini, bunun aynı zamanda uzun vadeli iş tatmini ve mesleki istikrar ile de ilişkilendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (El-Gazar vd., 2023).

İş tatmini ile kariyer kararlılığı arasındaki bağlantı da dikkate değerdir. Çalışmalar, iş tatmininin bireyin kariyerine yönelik bağlılığı üzerinde belirleyici bir faktör olduğunu göstermektedir. İş yerinde sağlanan destekleyici ortamların ve kariyer gelişim fırsatlarının, bireyin kariyer kararlılığını olumlu yönde etkileyebileceği belirtilmektedir. İş ortamında sağlanan mesleki gelişim fırsatları ve örgütsel destek, bireyin kariyer bağlılığını güçlendirmekte, böylece uzun vadede hem iş tatminini hem de insana yakışır iş algısını artırmaktadır (BowenXue vd., 2024).

Ayrıca, iş güvencesi de bu süreçte önemli bir değişken olarak ele alınmaktadır. Yapılan araştırmalar, iş güvencesi yüksek bireylerin kariyerlerine daha bağlı olduklarını ve daha yüksek iş tatmini yaşadıklarını ortaya koymaktadır (Maqableh vd., 2023). Ancak, düşük iş güvencesi bireyin kariyer kararlılığını olumsuz etkileyebilir ve mesleki tatminsizlik yaratabilir. Özellikle güvencesiz çalışma koşullarının bireylerin kariyer kararlılıklarını zayıflatabileceği ve uzun vadede iş değiştirme eğilimlerini artırabileceği ifade edilmektedir (Anand vd., 2023). Tüm bu değişkenlerin etkileşimi dikkate alındığında, akademik başarının bireyin kariyer yollarını belirlemede önemli bir itici güç olduğu, ancak bu başarının sürdürülebilir bir kariyer inşasına dönüşebilmesi için kariyer kararlılığının da desteklenmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. Bireylerin akademik başarılarını mesleki bağlamda etkin bir şekilde kullanabilmeleri, kariyer yönelimleri konusunda bilinçli ve uzun vadeli kararlar almalarına bağlıdır (Ridwan & Priyatno, 2024).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, akademik başarının insana yakışır iş algısı üzerindeki etkisinde kariyer kararlılığının aracı rolünü incelemektir. Bu çerçevede, kariyer kararlılığının bireylerin akademik başarıları ile mesleki beklentileri arasındaki etkileşimi nasıl yönlendirdiği araştırılmıştır.

3.2. Araştırmanın Amacı

Araştırma, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Komisyonu'ndan 03.08.2023 tarih ve

2023/07 sayılı karar ile Etik Kurul Onayı almıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir vakıf üniversitesinde okuyan 48.000 öğrenci oluşturmaktadır. Çalışmada kolayda örneklem yöntemi kullanılarak 15.10.2024-15.01.2025 tarihleri arasında 412 katılımcıya ulaşılmıştır. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde, belirli bir popülasyon sayısına sahip büyüklükler için hazırlanan formüle göre alınan 378 katılımcının %95 güven düzeyi için yeterli olduğu görülmüştür (Field, 2009; Özdamar, 2003). Veri toplamak amacıyla hazırlanan 500 anket formundan 455'i katılımcılar tarafından doldurulmuş, bu formların 412'si geçerli kabul edilerek değerlendirmeye alınmıştır.

3.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Çalışma için hazırlanan anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik özellikler, ikinci bölümde "Kariyer Kararlılığı Ölçeği", üçüncü bölümde "Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği" ve dördüncü bölümde "Akademik Başarı Envanteri Ölçeği" kullanılmıştır. Ankette 5'li Likert ölçeği (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Demografik bilgilerin (Cinsiyet, ailedeki kişi sayısı, ailenin ortalama geliri, yaş, eğitim durumu ve genel not ortalaması) elde edilmesi amacıyla 6 madde oluşturulmuştur.

Anket formunun ikinci bölümünde ise Lounsbury vd. (1999) tarafından geliştirilen, Akçakanat & Uzunbacak (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan 6 maddeden oluşan tek boyutlu "Kariyer Kararlılığı Ölçeği" kullanılmıştır. Uygulanan DFA sonucu ölçekte iki maddenin faktör yükünün 0,40'tan düşük bulunmuş, söz konusu maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri .80 olarak belirlenmiştir. Bu değer, ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçekte, "Kariyerim hakkında kesin bir karar verdim" gibi maddeler yer almaktadır.

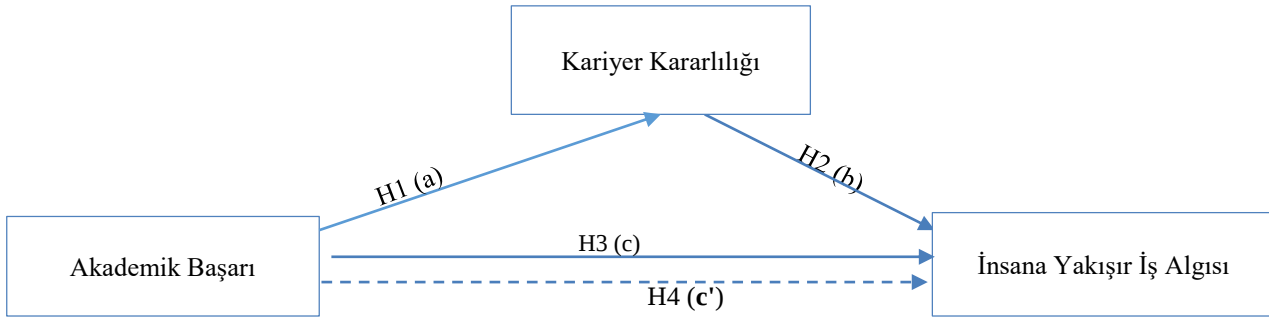
Anket formunun üçüncü bölümünde Keser & Büyükgöze-Kavas (2021) tarafından geçerliliği ve güvenilirliği yapılan 15 madde ve 5 alt boyuttan oluşan "Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin alt boyutları Fiziksel ve İlişkisel Güvenli Çalışma Koşulları, Sağlık Hizmetlerine Erişim, Yeterli Ücret, Boş zaman ve Dinlenme, Kurumsal Değerlerle Ailevi ve Sosyal Değerlerin Uyumudur. Uygulanan DFA'da ölçekteki faktör yükü düşük maddeler ölçekten çıkarılmış, iki boyutta tek madde kaldığı veya hiç madde kalmadığı tespit edildiğinden söz konusu boyutlar ve maddeleri modelden çıkarılmıştır. Araştırmada ölçek 9 madde ve 3 alt boyutlu hali ile kullanılmıştır. Ölçeğin tamamı için Cronbach's Alpha değeri .84 olarak hesaplanmıştır ve ölçeğin güvenilir olduğu anlaşılmaktadır. Ölçekteki Fiziksel ve İlişkisel Güvenli Çalışma Koşulları alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri .80, Sağlık Hizmetlerine Erişim alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri .85, Kurumsal Değerlerle Ailevi ve Sosyal Değerlerin Uyum alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri .86 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte, "Gelecekteki işyerimde, insanlarla olan etkileşimimde kendimi duygusal olarak güvende hissedeceğim." gibi maddeler yer almaktadır.

Anket formunun dördüncü bölümünde Orçanlı vd. (2021) tarafından geçerliliği ve güvenilirliği yapılan 46 madde ve 9 alt boyuttan oluşan " Akademik Başarı Envanteri Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek alt boyutları, Genel

Akademik Beceriler, İçsel Motivasyon/İnanç, Algılanan Öğretim Elemanı Etkililiği, Konsantrasyon, Dış Motivasyon/Gelecek, Sosyalleşmek, Kariyer Kararlılığı, Kaygı Eksikliği, Kişisel Uyum, Dış Motivasyon/Güncel olarak sıralanmaktadır. Uygulanan DFA’da ölçekteki faktör yükü düşük maddeler ölçekten çıkarılmış, üç boyutta tek madde kaldığı veya hiç madde kalmadığı tespit edildiğinden söz konusu boyutlar ve maddeleri modelden çıkarılmıştır. Ölçek model uyum indekslerinin uygun düzeylere ulaştığı 22 madde ve 4 alt boyut araştırmada kullanılmıştır. Ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha değerinin .917, olduğu ve ölçeğin yeterli güvenirliğe sahip olduğu anlaşılmıştır. Ölçekteki Genel Akademik Beceriler alt boyutunun Cronbach’s Alpha değeri .93, İçsel Motivasyon/İnanç alt boyutunun Cronbach’s Alpha değeri .79, Dış Motivasyon/Gelecek alt boyutunun Cronbach’s Alpha değeri .84, Kariyer Kararlılığı alt boyutunun Cronbach’s Alpha değeri .79 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte, "Bu sene iyi bir çalışma programı uyguladım." gibi maddeler yer almaktadır.

3.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma modeli ve hipotezlerine aşağıda yer verilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırma modeli için aşağıdaki hipotezler test edilecektir:

H₁: Akademik başarının, kariyer kararlılığı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₂: Kariyer kararlılığının, insana yakışır iş algısı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₃: Akademik başarının, insana yakışır iş algısı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₄: Akademik başarı ile insana yakışır iş algısı arasındaki ilişkide, kariyer kararlılığının aracılık rolü vardır.

3.5. Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler ve Teknikler

Bu çalışmada verilerin analizinde SPSS 21.0 ve AMOS 22.0 istatistik yazılımlarından yararlanılmıştır. Ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları kapsamında doğrulayıcı faktör analizi (DFA), madde toplam korelasyonu, Cronbach Alpha yöntemleri kullanılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi, gizil değişkenler ile ilgili kuramların test edilmesine dayanan ve ileri düzey araştırmalarda kullanılan oldukça gelişmiş bir tekniktir. Daha önceden tanımlanmış ve sınırlandırılmış bir

yapının, bir model olarak doğrulanıp doğrulanmadığının test edildiği bir analizdir. Doğrulayıcı faktör analizi yapısal eşitlik modellerinden biri olup yapısal eşitlik modellerinde öncelikle model uyumunun sağlanması gerekir. Model uyumunun değerlendirilmesinde yaygın olarak “Ki-kare istatistiğinin serbestlik derecesine oranı” (X^2/sd), “bireysel parametre tahminlerinin istatistiksel anlamlılığı” (t değeri), “kalıntılara dayanan uyum indeksleri” (SRMR, GFI), “bağımsız modele dayanan uyum indeksleri” (NNFI, CFI) ve “yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA)” olarak sınıflandırılan uyum indeksleri kullanılır (Çokluk vd., 2010).

Güvenirlilik analizi kapsamında kullanılan Cronbach Alpha tekniği test puanları arasındaki tutarlılığı incelemek amacıyla kullanılır. Cronbach Alpha iç tutarlılığı göstermekte olup genellikle 0,70’in üzerinde olması beklenir. Diğer bir güvenirlik analizi yöntemi olan madde toplam korelasyonu test maddelerinden alınan puanlar ile testin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla kullanılır. Genel olarak madde-toplam korelasyonu 0,30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği, 0,20 ve daha yüksek madde toplam korelasyonunun kabul edilebilir olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2011).

Katılımcıların demografik değişkenlerine göre dağılımı frekans ve yüzde tablosunda gösterilmiştir. Geçerlik ve güvenirlik çalışmaları sonrasında ölçek ve alt boyut puanları ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerlerinden oluşan betimsel istatistik tablosunda gösterilmiştir. Ölçek puanlarının normallik sınamasında çarpıklık katsayısı (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları dikkate alınmıştır. Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliğinde kullanılan çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarının ± 1 sınırları içinde kalması puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir. Normal dağılım göstermeyen puanların uygun dönüşümleri (karekök, logaritmik, ters dönüşüm) yapılarak parametrik testler kullanılabilir (Büyüköztürk, 2011). Üç ölçeğin toplam ve alt boyut puanları normal dağılım gösterdiğinden değişkenler arasındaki ilişki analizinde Pearson korelasyon analizinden; akademik başarının insana yakışır iş algısı üzerindeki etkisinde kariyer kararlılığının aracılık rolünü belirlemek amacıyla aracı değişkenli yol analizinden yararlanılmıştır. Analizlerde istatistiksel anlamlılık düzeyi 0,05 ($p < 0,05$) olarak kabul edilmiştir.

Bu çalışmada, akademik başarı ile gelecekteki insana yakışır iş algısı arasındaki ilişkide kariyer kararlılığının aracılık rolü incelenmiştir (Şekil 1). Baron & Kenny (1986), arabuluculuğun kurulmasının dört adımını aşağıdaki gibi tanımlamıştır. İlk üç adımın bağımsız modeller olarak test edilmesi gerekir:

Adım 1: Bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisinin olması gerekir (Yol c). Bu adım, aracılık edilebilecek bir etki olduğunu ortaya koymaktadır.

Adım 2: Bağımsız değişkenin, aracı değişken üzerinde anlamlı etkisinin olması gerekir (Yol a). Bu adım esasen aracı değişkenin bağımlı bir değişken olarak ele alınmasını içerir.

Adım 3: Aracı değişkenin, bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisinin olması gerekir (Yol b). Aracı değişken bağımsız olarak ele alınır ve bağımlı değişkeni etkilediği varsayılır.

Adım 4: Aracı değişkenin, bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini söylemek için (bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki “c” yolu), daha önce anlamlı olan “c” yolunun, aracı değişken modele katıldıktan sonra anlamlı olmaktan çıkması gerekir. Modelde yer alan “c” yolunun anlamlılığı ortadan kaldırılmamışsa bu durumda elde edilen dolaylı etkinin istatistiksel anlamlılığı Sobel testi istatistiği ile belirlenebilir.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Bilgiler

Tablo 1’de katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımına yer verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik değişken	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	275	66,7
	Erkek	137	33,3
Yaş grupları	18-20 yaş	213	51,7
	21-25 yaş	167	40,5
	26-30 yaş	32	7,8

Tablo 1’e göre araştırmaya katılan 412 üniversite öğrencisinin %66,7’si kadın, %33,3’ü erkektir. Katılımcıların %1,7’si 18-20 yaş, %40,5’i 21-25 yaş, %7,8’i 26-30 yaş grubundadır.

4.2. Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları

Akademik Başarı, Gelecekteki İnsana Yakışır İş ve Kariyer Kararlılığı ölçekleri için gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksleri Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizlerinden (DFA) Elde Edilen Model Uyum İndeksleri

Model Uyum İndeksi	Referans	ABÖ		GİYİÖ		KRYKÖ	
		DFA-1 46 madde 9 boyut	DFA -2* 22 madde 4 boyut	DFA -1 15 madde 5 boyut	DFA -2 9 madde 3 boyut	DFA -1 6 madde tek boyut	DFA -2 4 madde tek boyut
X ² /sd	< 5	3,032	2,446	3,923	3,776	9,060	3,640
SRMR	≤0,08	0,093	0,062	0,101	0,049	0,082	0,026
GFI	≥0,90	0,741	0,903	0,905	0,957	0,932	0,991
NNFI	≥0,90	0,785	0,935	0,868	0,944	0,675	0,946
CFI	≥0,90	0,802	0,944	0,900	0,963	0,805	0,982
RMSEA	≤0,10	0,070	0,059	0,084	0,082	0,140	0,080
Faktör yükü	>0,40	0,01 / 0,83	0,48 / 0,88	0,12 / 0,89	0,68 / 0,89	0,13 / 0,61	0,56 / 0,69
İkinci düzey λ	<0,95	0,08 / 0,55	0,57 / 0,73	0,01 / 0,55	0,53 / 0,95	-	-
Kovaryans bağlantı sayısı		-	6	-	-	-	

Kaynak: (Çokluk VD., 2010). ABÖ: Akademik Başarı Ölçeği; GİYİÖ: Gelecekte İnsana Yakışır İş Ölçeği; KRYKÖ: Kariyer Kararlılığı Ölçeği; *Kovaryans bağlantısı kuruldu.

Tablo 2’deki Akademik Başarı Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi ilk sonuçlarına göre ölçekte çok sayıda maddenin faktör yükünün 0,40’tan düşük olduğu ve model uyum indekslerinin uygun düzeylerde olmadığı

görülmüştür. Boyutlar arasındaki korelasyon katsayılarının 0 ve 0’a yakın olduğu tespit edildiğinden öncelikle faktör yükü düşük maddeler ölçekten çıkarılarak DFA tekrarlanmıştır. Üç boyutta tek madde kaldığı veya hiç

madde kalmadığı görüldüğünden söz konusu boyutlar ve maddeleri modelden çıkarılarak tekrarlanan son aşamada ölçekte 22 madde ve 4 boyut ile model uyum indekslerinin uygun düzeylere ulaştığı, faktör yüklerinin 0,40'tan yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi ilk sonuçlarına göre ölçekte çok sayıda maddenin faktör yükünün 0,40'tan düşük olduğu ve model uyum indekslerinin uygun düzeylerde olmadığı, boyutlar arasındaki korelasyon katsayılarının 0 ve 0'a yakın olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle öncelikle faktör yükü düşük maddeler ölçekten çıkarılarak DFA tekrarlanmıştır. Analiz sonuçlarına göre iki boyutta tek madde kaldığı veya hiç madde kalmadığı tespit edildiğinden söz konusu boyutlar ve maddeleri modelden çıkarılarak

tekrarlanan son aşamada ölçekte 9 madde ve 3 boyut ile model uyum indekslerinin uygun düzeylere ulaştığı, faktör yüklerinin 0,40'tan yüksek olduğu tespit edilmiştir.

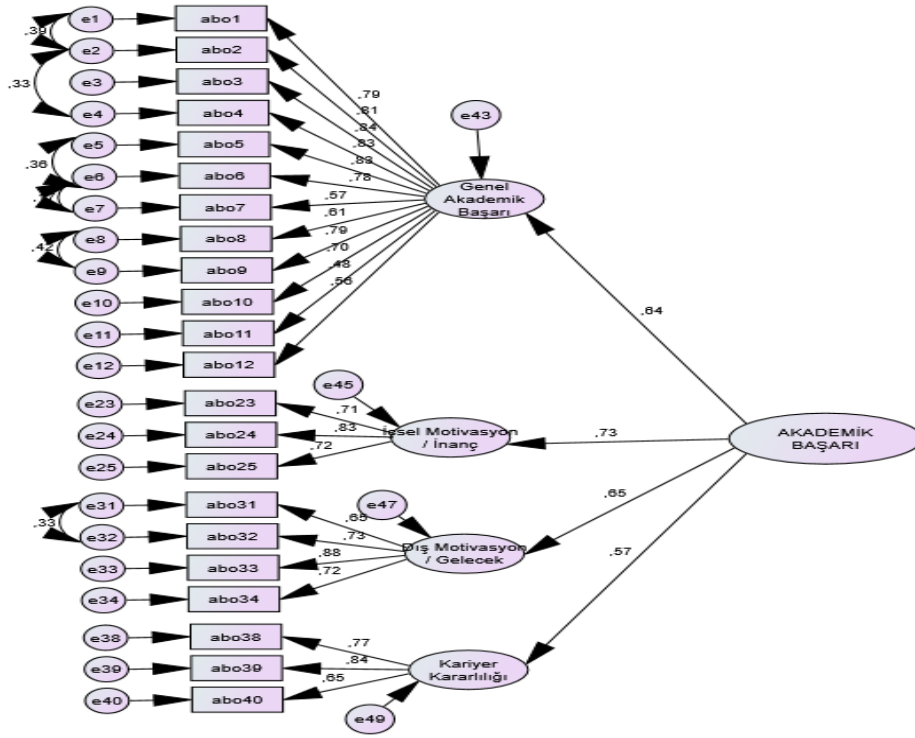
Kariyer Kararlılığı Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi ilk sonuçlarına göre ölçekte iki maddenin faktör yükünün 0,40'tan düşük olduğu, söz konusu maddeler ölçekten çıkarıldığında madde faktör yüklerinin ve model uyum indekslerinin herhangi bir kovaryans bağlantısına gerek kalmadan uygun düzeylere ulaştığı tespit edilmiştir. Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen faktör yükleri, faktör yüklerine ait t değerleri ve güvenilirlik analizi kapsamında elde edilen madde toplam korelasyonu ve Cronbach Alpha katsayıları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. DFA ve Güvenirlik Analizi Bulguları

ABÖ ($\alpha=0,917$)						GİYİÖ ($\alpha=0,849$)						KRYKÖ ($\alpha=0,708$)					
Items	B	SH	Std. β	t	r	Items	B	SH	Std. β	t	r*	Items	B	SH	Std. β	t	r*
F1	1,000		0,64		0,93	F1			0,95		0,80	m1	1		0,61		0,49
m1	1,000		0,79		0,66	m1	1,000		0,68		0,58	m3	1,032	0,117	0,69	8,84**	0,55
m2	1,102	0,048	0,81	23,06**	0,66	m2	1,261	0,099	0,77	12,76**	0,55	m4	0,977	0,114	0,63	8,58**	0,50
m3	1,128	0,059	0,84	18,97**	0,70	m3	1,297	0,098	0,83	13,18**	0,64	m6	1,089	0,135	0,56	8,09**	0,46
m4	1,116	0,060	0,83	18,75**	0,68	F2	0,785	0,138	0,58	5,70***	0,85						
m5	1,104	0,059	0,83	18,71**	0,72	m4	1,000		0,84		0,57						
m6	1,035	0,060	0,78	17,15**	0,68	m5	0,983	0,054	0,89	18,37**	0,54						
m7	0,741	0,062	0,57	11,88**	0,56	m6	0,776	0,050	0,71	15,37**	0,55						
m8	0,784	0,062	0,61	12,67**	0,61	F5	0,682	0,123	0,53	5,56**	0,86						
m9	0,981	0,056	0,79	17,64**	0,73	m13	1,000		0,78		0,55						
m10	0,953	0,063	0,70	15,12**	0,63	m14	1,132	0,065	0,89	17,35**	0,58						
m11	0,711	0,073	0,48	9,70**	0,41	m15	0,950	0,058	0,79	16,29**	0,53						
m12	0,670	0,058	0,56	11,52**	0,55												
F3	1,038	0,143	0,73	7,26**	0,79												
m23	1,000		0,71		0,46												
m24	1,148	0,087	0,83	13,21**	0,53												
m25	1,045	0,084	0,72	12,49**	0,47												
F5	0,957	0,138	0,65	6,92**	0,84												
m31	1,000		0,65		0,48												
m32	1,055	0,070	0,73	14,99**	0,47												
m33	1,249	0,097	0,88	12,92**	0,55												
m34	1,059	0,088	0,72	11,98**	0,44												
F7	1,062	0,156	0,57	6,78**	0,79												
m38	1,000		0,77		0,35												
m39	1,043	0,076	0,84	13,80**	0,39												
m40	0,776	0,064	0,65	12,15**	0,51												

**p<0,01r: Inter-item correlation; *Koyu renkli değerler boyutun Cronbach Alpha katsayısıdır. ABÖ: Akademik Başarı Ölçeği; GİYİÖ: Gelecekte İnsana Yakışır İş Ölçeği; KRYKÖ: Kariyer Kararlılığı Ölçeği

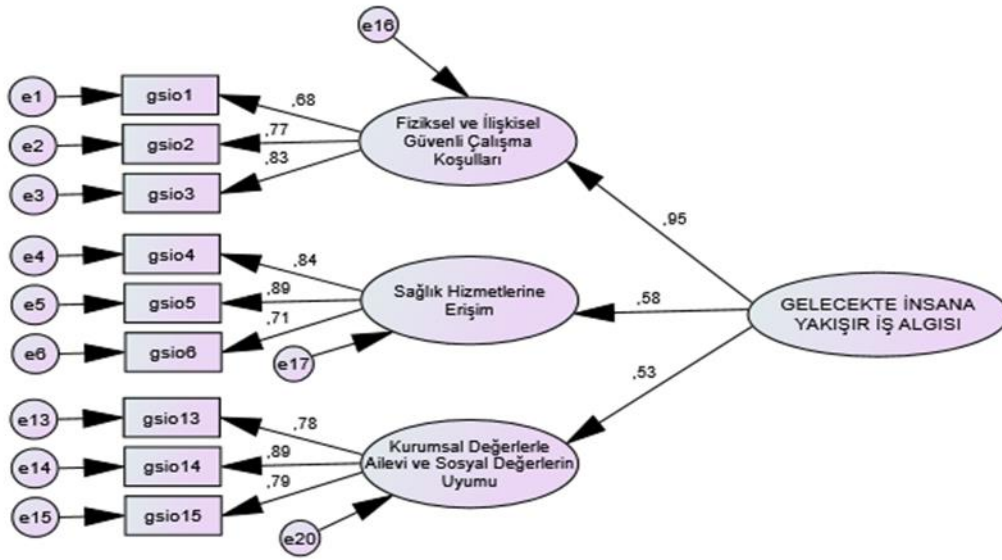
Tablo 3'te görüldüğü gibi Akademik Başarı Ölçeğinde Cronbach Alpha katsayısı 0,92; alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları 0,93 / 0,79 / 0,84 / 0,79 ve madde-toplam korelasyonlarının 0,30'dan yüksek olduğu (0,35 ile 0,73 aralığında) tespit edilmiştir ve t değerlerinin anlamlı olduğu (p<0,01) görülmektedir. Aşağıda Şekil 2'de Akademik Başarı Ölçeği'nin DFA Sonuçları sunulmuştur.



Şekil 2. Akademik Başarı Ölçeği DFA Diyagramı

Şekil 2'deki Akademik Başarı Ölçeği DFA bulgularına göre ölçekte kalan 22 maddenin ait oldukları boyutlardaki faktör yüklerinin 0,48 ile 0,88 aralığında olduğu görülmektedir. Geçerlik ve güvenirlik analizi bulgularına göre Akademik Başarı Ölçeğinin 22 madde ve 4 boyutlu yapısı ile güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.

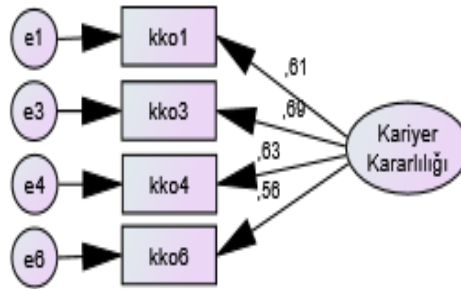
Tablo 3'teki analiz sonuçlarına göre Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeğinde Cronbach Alpha katsayısı 0,85; alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları 0,80 / 0,85 / 0,86 ve madde-toplam korelasyonlarının 0,30'dan yüksek olduğu (0,53 ile 0,64 aralığında) tespit edilmiştir ve t değerlerinin anlamlı olduğu (p<0,01) görülmektedir. Aşağıda Şekil 3'te Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği DFA Diyagramı sunulmuştur.



Şekil 3. Gelecekteki İnsana Yakınsır İş Ölçeği DFA Diyagramı

Şekil 3'teki analiz sonuçlarına göre Gelecekteki İnsana Yakınsır İş Ölçeği DFA bulgularına göre ölçekte kalan 9 maddenin ait oldukları boyutlardaki faktör yüklerinin 0,68 ile 0,89 aralığında olduğu görülmektedir. Geçerlik ve güvenirlik analizi bulgularına göre Gelecekteki İnsana Yakınsır İş Ölçeğinin 9 madde ve 3 boyutlu yapısı ile güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3'e göre Kariyer Kararlılığı Ölçeğinde Cronbach Alpha katsayısı 0,71 ve madde-toplam korelasyonlarının 0,30'dan yüksek olduğu (0,46 ile 0,55 aralığında) tespit edilmiştir ve t değerlerinin anlamlı olduğu ($p < 0,01$) görülmektedir. Aşağıda Şekil 4'te Kariyer Kararlılığı Ölçeği DFA Diyagramı görülmektedir.



Şekil 4. Kariyer Kararlılığı Ölçeği DFA Diyagramı

Şekil 4'teki Kariyer Kararlılığı Ölçeği DFA bulgularına göre ölçekte kalan 4 maddenin faktör yüklerinin 0,56 ile 0,69 aralığında olduğu görülmektedir. Geçerlik ve güvenirlik analizi bulgularına göre Kariyer Kararlılığı Ölçeğinin 4 madde ve tek boyutlu yapısı ile güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.

4.3. Betimsel Bulgular

Tablo 4'te ölçek puanlarına ait betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 4. Ölçek Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler

Ölçek ve Alt Boyut	N	Min.	Maks.	$\bar{X}$	SS	Çarpıklık	Başlıklık
AKADEMİK BAŞARI ÖLÇEĞİ	412	1,83	7,00	4,87	1,09	-0,37	-0,41
Genel Akademik Başarı	412	1,00	7,00	4,48	1,32	-0,27	-0,51
İçsel Motivasyon / İnanç	412	1,00	7,00	4,83	1,46	-0,37	-0,34
Dışsal Motivasyon / Gelecek	412	1,00	7,00	5,23	1,54	-0,79	-0,16
Kariyer Kararlılığı	412	1,00	7,00	4,95	1,66	-0,49	-0,54
GELECEKTEKİ İNSANA YAKIŞIR İŞ ÖLÇEĞİ	412	1,00	7,00	3,62	0,80	-0,14	0,75
Fiziksel ve İlişkisel Güvenli Çalışma Koşulları	412	1,00	7,00	3,60	1,04	-0,43	-0,11
Sağlık Hizmetlerine Erişim	412	1,00	7,00	3,85	1,00	-0,63	0,10
Kurumsal Değerlerle Ailevi ve Sosyal Değerlerin Uyumu	412	1,00	7,00	3,41	1,06	0,00	0,33
KARİYER KARARLILIĞI ÖLÇEĞİ	412	1,00	7,00	3,99	0,99	-0,28	0,32

Tablo 4'e göre Akademik Başarı Ölçeği puan ortalaması $4,87 \pm 1,09$ olarak tespit edilmiştir. Ölçekten alınabilecek en düşük (1) ve en yüksek (7) puanlara göre katılımcıların akademik başarı algısı orta/yüksek düzeydedir ($100 * [4,87 - 1,00] / [7,00 - 1,00] = \%64,5$). Tablo 4'e göre Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği puan ortalaması $3,62 \pm 0,80$ olarak tespit edilmiştir. Ölçekten alınabilecek en düşük (1) ve en yüksek (7) puanlara göre katılımcıların gelecekteki insana yakışır iş beklentisi düşük düzeydedir ($100 * [3,62 - 1,00] / [7,00 - 1,00] = \%43,6$). Tablo 4'e göre Kariyer Kararlılığı Ölçeği puan ortalaması $3,99 \pm 0,99$ olarak tespit edilmiştir. Ölçekten alınabilecek en düşük (1) ve en yüksek (7) puanlara göre katılımcıların akademik başarı algısı orta/yüksek düzeydedir ($100 * [3,99 - 1,00] / [7,00 - 1,00] = \%49,8$).

4.4. Akademik Başarı, Gelecekteki İnsana Yakışır İş Algısı ve Kariyer Kararlılığı Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Tablo 5'te akademik başarı, gelecekteki insana yakışır iş algısı ve kariyer kararlılığı arasındaki ilişkiye ait Pearson korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 5. Akademik Başarı, Gelecekteki İnsana Yakışır İş Algısı ve Kariyer Kararlılığı Arasındaki İlişki

Değişken	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1-AKADEMİK BAŞARI ÖLÇEĞİ	1	0,71**	0,73**	0,74**	0,73**	0,34**	0,31**	0,27**	0,22**	0,49**
2-Genel Akademik Başarı		1	0,46**	0,38**	0,30**	0,23**	0,23**	0,14**	0,16**	0,25**
3-İçsel Motivasyon / İnanç			1	0,34**	0,35**	0,26**	0,21**	0,23**	0,17**	0,29**
4-Dışsal Motivasyon / Gelecek				1	0,41**	0,25**	0,21**	0,24**	0,14**	0,27**
5-Kariyer Kararlılığı					1	0,26**	0,24**	0,17**	0,18**	0,57**
6-GELECEKTEKİ İNSANA YAKIŞIR İŞ ÖLÇEĞİ						1	0,82**	0,75**	0,76**	0,36**
7-Fiziksel ve İlişkisel Güvenli Çalışma Koşulları							1	0,47**	0,44**	0,29**
8-Sağlık Hizmetlerine Erişim								1	0,30**	0,28**
9-Kurumsal Değerlerle Ailevi ve Sosyal Değerlerin Uyumu									1	0,27**
10-KARİYER KARARLILIĞI ÖLÇEĞİ										1

*p<0,05

**p<0,01

Tablo 5'e göre akademik başarı ölçek puanı ile gelecekteki insana yakışır iş algı puanı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=0,34$; $p<0,05$). Tablo 5'e göre akademik başarı ölçek puanı ile kariyer kararlılığı

puanı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=0,49$; $p<0,05$). Tablo 5'e göre gelecekteki insana yakışır iş ölçek puanı ile kariyer kararlılığı puanı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=0,36$; $p<0,05$).

4.5. Akademik Başarı ile Gelecekteki İnsana Yakışır İş Algısı İlişkisinde Kariyer Kararlılığının Aracı Rolüne Ait Bulgular

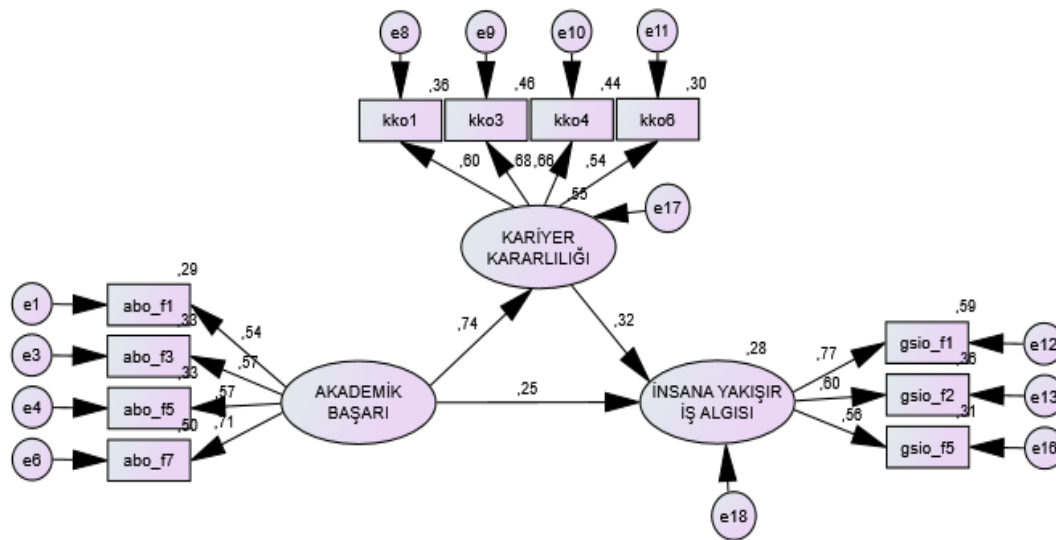
Aşağıda Tablo 6'da akademik başarı ile insana yakışır iş algısı arasındaki ilişkide, kariyer kararlılığının aracılık rolüne ait hipotez testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 6. Akademik Başarı ile İnsana Yakışır İş Algısı Arasındaki İlişkide Kariyer Kararlılığının Aracılık Rolü

Model	Bağımsız Değişken	Yol	Bağımlı Değişken	H	β	t	p	R ²
Bağımsız Modeller	Akademik Başarı	→	Kariyer Kararlılığı	H1 (a)	0,76	7,108	0,000	0,572
	X ² /sd=4,713 SRMR=0,057 GFI=0,950 NNFI=0,861 CFI=0,911 RMSEA=0,095							
	Kariyer Kararlılığı	→	İnsana Yakışır İş	H2 (b)	0,51	6,468	0,000	0,257
	X ² /sd=2,008 SRMR=0,036 GFI=0,982 NNFI=0,961 CFI=0,976 RMSEA=0,050							
	Akademik Başarı	→	İnsana Yakışır İş	H3 (c)	0,47	6,236	0,000	0,225
	X ² /sd=1,942 SRMR=0,030 GFI=0,984 NNFI=0,962 CFI=0,977 RMSEA=0,048							
Aracı Değişkenli Model	Bağımsız Değişken	Yol	Bağımlı Değişken	H	Aracı Değişken	DE	SBT	R ² _{DE}
	Akademik Başarı	→	İnsana Yakışır İş	H4 (c')	Kariyer Kararlılığı	0,237	2,362*	0,100
	X ² /sd=3,235 SRMR=0,052 GFI=0,943 NNFI=0,880 CFI=0,911 RMSEA=0,074							

*, $p<0,05$; **, $p<0,01$; DE: Dolaylı Etki; SBT: Sobel Test İstatistiği; R²_{DE}: Dolaylı etkiden kaynaklanan varyans

Aşağıda Şekil 5'te akademik başarı ile insana yakışır iş algısı arasındaki ilişkide, kariyer kararlılığının aracılık rolüne ilişkin Yol Analizi Diyagramı görülmektedir.



Şekil 5. Aracı Değişkenli Yol Analizi Diyagramı

H₁: Akademik başarının, kariyer kararlılığı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₁: Kabul. Akademik başarının, kariyer kararlılığı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır. ($\beta=0,76$; $t=7,11$; $p<0,05$).

H₂: Kariyer kararlılığının, insana yakışır iş algısı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₂: Kabul. Kariyer kararlılığının, insana yakışır iş algısı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır ($\beta=0,51$; $t=6,47$; $p<0,05$).

H₃: Akademik başarının, insana yakışır iş algısı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₃: Kabul. Akademik başarının, insana yakışır iş algısı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır ($\beta=0,47$; $t=6,24$; $p<0,05$).

H₄: Akademik başarı ile insana yakışır iş algısı arasındaki ilişkide, kariyer kararlılığının aracılık rolü vardır.

H₄: Kabul. Akademik başarı ile insana yakışır iş algısı arasındaki ilişkide, kariyer kararlılığının aracılık rolü vardır ($DE=0,237$; $SBT=2,362$; $p<0,05$). Akademik başarının insana yakışır iş algısı üzerindeki etkisi (H_3 : $\beta=0,47$); kariyer kararlılığının aracılığıyla anlamlı düzeyde değişmektedir (H_4 : $\beta=0,25$) ve bu değişim yaklaşık %10 düzeyindedir ($R^2_{DE}=0,100$). Diğer bir ifadeyle bireylerin kariyer kararlılığı düşük olduğunda akademik başarının insana yakışır iş algısı üzerindeki olumlu etkisi anlamlı düzeyde azalmaktadır. Bireylerin kariyer kararlılığı yüksek olduğunda akademik başarının insana yakışır iş algısı üzerindeki olumsuz etkisi anlamlı düzeyde artmaktadır.

5. SONUÇ

Bu araştırma, akademik başarı, kariyer kararlılığı ve insana yakışır iş algısı arasındaki ilişkileri aynı modelde ele alarak, ilgili literatüre özgün bir kavramsal çerçeve ve yeni bir bakış açısı sunmaktadır. Elde edilen bulgular, akademik başarının doğrudan insana yakışır iş algısını etkilediğini, ancak bu etkinin önemli ölçüde kariyer kararlılığı aracılığıyla gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, bireyin eğitim sürecinde geliştirdiği bilişsel ve öz-yeterlik temelli becerilerin, yalnızca mesleki yeterlilik değil, aynı zamanda iş yaşamına dair değer ve beklentilerin oluşumunda da etkili olduğunu göstermektedir.

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (Lent ve ark., 1994) ve Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy ve ark., 2016), bireylerin öz-yeterlik inançları ve kariyer karar süreçlerinin, iş yaşamındaki anlam arayışlarıyla nasıl ilişkili olduğunu kuramsal olarak açıklamaktadır. Bu çalışmanın bulguları, bu yaklaşımları destekleyici niteliktedir. Özellikle İlter'in (2021) üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmada, akademik başarının kariyer kararı öz-yeterliğini artırdığı ve bu yolla iş yaşamına yönelik tutumları etkilediği saptanmıştır. Bu bağlamda mevcut çalışma, İlter'in bulgularını daha ileri taşıyarak, bu sürecin nihayetinde bireyin insana yakışır işe dair algılarına nasıl dönüştüğünü ampirik olarak göstermektedir.

Uygulamada, üniversitelerin yalnızca akademik başarıyı değil, öğrencilerin kariyer kararlılığı düzeylerini de geliştirmeye yönelik stratejilere ağırlık vermesi gerektiği görülmektedir. Kariyer danışmanlığı, mentorluk programları ve yapısal staj süreçleri, öğrencilerin eğitimden işe geçişlerini daha planlı ve bilinçli hale getirebilir. Bu sayede, bireylerin yalnızca iyi bir iş bulma ihtimali değil, aynı zamanda sürdürülebilir, adil ve anlamlı bir iş yaşamı beklentileri de desteklenmiş olur.

Araştırmanın kesitsel (tek zamanlı) veri yapısına dayanması, değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü ve nedenselliği hakkında kesin sonuçlar çıkarmayı sınırlandırmaktadır. Bu nedenle, ileride yürütülecek boylamsal (zaman içinde veri toplayan) çalışmalar modelin kuramsal derinliğini artırma potansiyeline sahiptir. Özellikle bu çalışma çerçevesinde önerilen sıralı yapı — akademik başarıdan kariyer kararlılığına, oradan da insana yakışır iş algısına uzanan süreç — zaman dizininde test edildiğinde, değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkileri daha güvenilir biçimde ortaya konabilir. Örneğin, akademik başarının zamanla bireyin kariyer kararlarını nasıl etkilediği ve bu kararların ilerleyen dönemde çalışma yaşamına dair değer ve beklentileri nasıl şekillendirdiği boylamsal veriyle doğrudan gözlemlenebilir. Bu tür bulgular, yalnızca modelin bilimsel geçerliliğini artırmakla kalmayacak, aynı zamanda üniversitelerin kariyer rehberlik sistemleri açısından hangi aşamalarda destekleyici müdahalelerin daha etkili olabileceğini belirlemek açısından da önemli içgörüler sağlayacaktır.

Bu araştırma akademik başarı, kariyer kararlılığı ve insana yakışır iş algısı gibi önemli kavramları bir araya getirerek alanyazına hem kuramsal hem de uygulamaya dönük anlamlı katkılar sunmayı amaçlamıştır. Elde edilen bulgular, ilgili değişkenler arasındaki ilişkileri daha derinlemesine anlamaya yönelik gelecekteki çalışmalara sağlam bir temel oluşturabilecek niteliktedir.

KAYNAKÇA

Akyüz, A. M., & Durmuş, İ. (2021). Akademisyenlerin Akademik Başarı Çabası İle Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışı, Yöneticiye Sadakat, Kuruma Sadakat Ve Akademik Kıskançlık Davranışı Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi, 11(22), Article 22.

Anand, A., Dalmasso, A., Vessal, S. R., Parameswar, N., Rajasekar, J., & Dhal, M. (2023). The effect of job security, insecurity, and burnout on employee organizational commitment. Journal of Business Research, 162, 113843. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113843>

Arkan Demiral, G., Şahan, C., Aydın Ozgur, E., Vatansever, M., & Demiral, Y. (2023). Bir Tekstil Fabrikasında Psikososyal Riskler ve Mental Sağlık Durumu. Eskişehir Türk Dünyası Uygulama ve Araştırma Merkezi Halk Sağlığı Dergisi, 8(1), 54-70. <https://doi.org/10.35232/estudamhsd.1115224>

Bae, S. M. (2022). The Analysis of a Causal Relationship between Career Maturity and Academic Achievement on Korean Adolescents Using Autoregressive Cross-Lagged Modeling. Int J Environ Res Public Health, 19(9), 5572. doi: 10.3390/ijerph19095572. PMID: 35564964; PMCID: PMC9100227.

Bedük, M. (2024). Sondaj Gemisinde Çalışan İşçilerin İş Güvencesi (Sondaj Gemisinde Çalışan İşçinin İş İade Davasına İlişkin Bölge Adliye Mahkemesi Tarafından Verilen Kararın Değerlendirilmesi). Selcuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 32(4), 2911-2948. <https://doi.org/10.15337/suhfd.1590829>

BowenXue, Feng, Y., Zhao, Y., Li, X., Yang, Y., Zhang, J., Zhang, Y., Hu, Z., & Luo, H. (2024). Decent work, work engagement, and turnover intention among registered nurses: A cross-sectional study. BMC Nursing, 23(1), 31. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01662-6>

Bureau, J. S., Howard, J. L., Chong, J. X. Y., & Guay, F. (2022). Pathways to Student Motivation: A Meta-Analysis of Antecedents of Autonomous and Controlled Motivations. Review of Educational Research, 92(1), 46-72. <https://doi.org/10.3102/00346543211042426>

Büyüköztürk, Ş. (2011). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. 14. Baskı, Ankara: PEGEM Akademi.

Byrne, C. (2020). What determines perceived graduate employability? Exploring the effects of personal characteristics, academic achievements and graduate skills in a survey experiment. Studies in Higher Education, 47(1), 159–176. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1735329>

Cabo, J. J. S., Koch, G. E., Tallman, J. E., Thavaseelan, S., Oberle, M., Terris, M., Kronenberg, D. G., Buckley, J. C., Scarpato, K. R., & Chang, S. S. (2023). The Role of Alumni Networks and Career Advising in Early Career Stability of Urologists: Results of a Multi-institutional Study. Urology, 182, 48-54. <https://doi.org/10.1016/j.urology.2023.08.035>

Cayupe, J. C., Bernedo-Moreira, D. H., Morales-García, W. C., Alcaraz, F. L., Peña, K. B. C., Saintila, J., & Flores-Paredes, A. (2023). Self-efficacy, organizational commitment, workload as predictors of life satisfaction in elementary school teachers: The mediating role of job satisfaction. Frontiers in Psychology, 14, 1066321. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1066321>

Chang, Y.-C., & Tsai, Y.-T. (2022). The Effect of University Students' Emotional Intelligence, Learning Motivation and Self-Efficacy on Their Academic Achievement—Online English Courses. Frontiers in Psychology, 13, 818929. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.818929>

Chen, J., & Zhang, X. (2023). The impact of career calling on higher vocational nursing students' learning engagement: The mediating roles of career adaptability and career commitment. Frontiers in Psychology, 14, 1111842. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1111842>

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik. PEGEM Yayınları. Ankara.

Davidescu, A. A., Apostu, S.-A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. Sustainability, 12(15), 6086. <https://doi.org/10.3390/su12156086>

Demircioğlu, H., Özdemir, Ö., Özben, H., & Yılmaz, E. (2023). Günümüz Öğrencilerinde Kariyer Kararı Öz-Yeterliği. Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 10(2), Article 2.

El-Gazar, H. E., Abdelhafez, S., Ibrahim, N., Shower, M., & Zoromba, M. A. (2023). Effect of Job Crafting Intervention Program on Harmonious Work Passion and Career Commitment among Nurses: A Randomized Controlled Trial. Journal of Nursing Management, 2023, 1-14. <https://doi.org/10.1155/2023/9623866>

Emeç, H., Acar Balaylar, N., & Üçdoğruk BiReciKli, Ş. (2022). Covid-19 Pandemisinin Özel Sektör Çalışma Saatleri Üzerine Etkileri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 12(2), 1-22. <https://doi.org/10.32331/sgd.1223394>

Eurofound. (2020). Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements. New forms of employment series. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Feraco, T., Resnati, D., Fregonese, D., Spoto, A., & Meneghetti, C. (2023). An integrated model of school students' academic achievement and life satisfaction. Linking soft skills, extracurricular activities, self-regulated learning, motivation, and emotions. *European Journal of Psychology of Education*, 38(1), 109-130. <https://doi.org/10.1007/s10212-022-00601-4>

Gökçe, S., & Güner, P. (2024). Pathways from cognitive flexibility to academic achievement: mediating roles of critical thinking disposition and mathematics anxiety. *Curr Psychol*, 43, 18192–18206. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-05642-0>

Guterman, O. (2021). Academic success from an individual perspective: A proposal for redefinition. *Int Rev Educ*, 67, 403–413. <https://doi.org/10.1007/s11159-020-09874-7>

Hariri, H., Karwan, D. H., Haenilah, E. Y., Rini, R., & Suparman, U. (2021). Motivation and Learning Strategies: Student Motivation Affects Student Learning Strategies. *European Journal of Educational Research*, 10(1), 39-49. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.10.1.39>

Hasanah, R., Munawwaroh, I., Qushwa, F. G., & Agus R, A. H. (2024). Pengembangan Career Adaptability Melalui Inovasi Sumber Daya Manusia. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 169-178. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v5i1.734>

Hassan, M., Fang, S., Malik, A. A., Lak, T. A., & Rizwan, M. (2023). Impact of perceived social support and psychological capital on university students' academic success: Testing the role of academic adjustment as a moderator. *BMC Psychology*, 11(1), 340. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01385-y>

Hidayah, R., Wangid, M. N., Wuryandani, W., & Salimi, M. (2023). The Influence of Teacher Efficacy on Education Quality: A Meta-Analysis. *International Journal of Educational Methodology*, 9(2), 435-450. <https://doi.org/10.12973/ijem.9.2.435>

Howard, J. L., Bureau, J. S., Guay, F., Chong, J. X. Y., & Ryan, R. M. (2021). Student Motivation and Associated Outcomes: A Meta-Analysis From Self-Determination Theory. *Perspectives on Psychological Science*, 16(6), 1300-1323. <https://doi.org/10.1177/1745691620966789>

Huang, W., Shen, J., Yuan, C., & Li, M. (2020). Roles of gender and basic need satisfaction in decent work perception and voice behavior. *Employee Relations: The International Journal*, 43(1), 263-278. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2020-0107>

İlter, İ. (2021). Lisans Öğrencilerinin Akademik Başarıları ve Kariyer Kararı Öz-Yeterliklerinin Lisansüstü Eğitim Niyetlerine Etkisi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 11(1), Article 1.

Inegbedion, H. (2024). Perception of Decent Work and Employee Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Sage Open*, 14(2), 21582440241259283. <https://doi.org/10.1177/21582440241259283>

İrge, N. T., Pamuk, M. M., & Kaynak, Ö. M. (2020). Üniversite Öğrencilerinin Akademik Başarılarını Etkileyen

Örgütsel Faktörlerin Kariyer Kararlılığına Etkisi: İstanbul'daki Vakıf Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Beykoz Akademi Dergisi, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.14514/byk.m.26515393.2020.8/2.138-157>

Kadalkal, S. S., & Sart, G. (2023). Üniversite Öğrencilerinde 21. Yüzyıl Becerilerinin Kariyer Kararlılığı Ve Yaşam Doyumuna Etkisi. Eurasian Econometrics Statistics ve Emprical Economics Journal, 24, Article 24. <https://doi.org/10.17740/eas.stat.2023-V24-05>

Kara, A., & Sarsıkoğlu, A. F. (2024). Çalışma İradesi, İnsana Yakışır İş, Kariyer Arzusu Ve Mental İyi Oluş Arasındaki İlişkiler: Çalışma Psikoloji Kuramına Dayalı Bir Model Testi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 72, 330-355. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.1434076>

Keser, A., & Büyükgöze-kavas, A. (2022). Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi, 5(1), Article 1.

Khairy, Y. H., & Ghoneim, H. (2022). Women's access and perception of decent work: A case study on Egypt. Management veamp; Sustainability: An Arab Review, 2(2), 177-202. <https://doi.org/10.1108/MSAR-09-2022-0039>

Khan, M. H., Williams, J., Williams, P., & Mayes, R. (2024). Caring in the Gig Economy: A Relational Perspective of Decent Work. Work, Employment and Society, 38(4), 1107-1127. <https://doi.org/10.1177/09500170231173586>

Kuhfeld, M., Soland, J., Tarasawa, B., Johnson, A., Ruzek, E., & Liu, J. (2020). Projecting the Potential Impact of COVID-19 School Closures on Academic Achievement. Educational Researcher, 49(8), 549-565. <https://doi.org/10.3102/0013189X20965918>

Kuo, T. M., Tsai, C.-C., & Wang, J.-C. (2021). Linking web-based learning self-efficacy and learning engagement in MOOCs: The role of online academic hardiness. The Internet and Higher Education, 51, 100819. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2021.100819>

Kutlu Mutluer, M. (2024). Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları: 2019/1152 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi ve Türk İş Hukukunda İşverenin Çalışma Koşulları Hakkında İşçilere Bilgi Verme Yükümlülüğü. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 28(2), 81-136. <https://doi.org/10.34246/ahbvuhfd.1408482>

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). Social Cognitive Career Theory and Subjective Well-Being in the Context of Work. Journal of Career Assessment, 16(1), 6-21. <https://doi.org/10.1177/1069072707305769>

Li, Y., Wang, S., & Zhao, G. (2022). A chain mediation analysis of self-efficacy and academic performance. Frontiers in Psychology, 13, 972910. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.972910>

Liu, X., Ji, X., Zhang, Y., & Gao, W. (2023). Professional Identity and Career Adaptability among Chinese Engineering Students: The Mediating Role of Learning Engagement. Behavioral Sciences, 13(6), 480. <https://doi.org/10.3390/bs13060480>

Ma, Y., You, J., & Tang, Y. (2020). Examining Predictors and Outcomes of Decent Work Perception with Chinese Nursing College Students. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(1), Article 1. <https://doi.org/10.3390/ijerph17010254>

-
- Maqableh, O., Helalat, A., & Supian Mohammad Nor, C. (2023). Exploring the mediating influence of job satisfaction on the relationship between job security and turnover intention: A case study of the hospitality industry of Jordan. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 384-395. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.33](https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.33)
- Masdonati, J., Massoudi, K., Blustein, D. L., & Duffy, R. D. (2021). Moving toward decent work: Application of the Psychology of Working Theory to the school-to-work transition. *Journal of Career Development*, 49(1), 41–55. <https://doi.org/10.1177/0894845321991681>
- Mbanga, R., Ratelle, C. F., & Duchesne, S. (2024). Predicting trajectories of vocational indecision from motivational profiles in early adolescence. *BMC Psychol*, 12, 247. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01747-0>
- Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., Memon, Z. A., & Mustafa, A. (2023). Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan. *Sustainability*, 15(11), 8699. <https://doi.org/10.3390/su15118699>
- Mousa, M., Arslan, A., Abdelgaffar, H., Seclen Luna, J. P., & De La Gala Velasquez, B. R. D. (2024). Extreme work environment and career commitment of nurses: Empirical evidence from Egypt and Peru. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(1), 58-79. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2022-3400>
- Nakra, N., & Kashyap, V. (2023). Linking Career Adaptability and Psychological Well-Being: A Test of Moderated Mediation Model Among Indian Employees. *Journal of Career Development*, 50(6), 1139-1154. <https://doi.org/10.1177/08948453231157763>
- Nourafkan, N. J., & Tanova, C. (2023). Employee perceptions of decent work: A systematic literature review of quantitative studies. *Current Psychology*, 42(34), 29772-29800. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04837-1>
- Okwuduba, E. N., Zulnaidi, H., Abd Rauf, R. A., & Nwosu, K. C. (2022). Impact of Perceived Learning Support and Student Engagement on Remedial Student Science Success in the University Placement Examination during COVID-19 Pandemic. *Education Research International*, 2022, 1-14. <https://doi.org/10.1155/2022/3485498>
- Oliveira, Í. M., & Marques, C. (2024). The Role of Career Adaptability and Academic Engagement in College Student's Life Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(5), 596. <https://doi.org/10.3390/ijerph21050596>
- Osmonova, N. (2023). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçiminde Toplumsal Cinsiyet Rolü, Kariyer Kararlılığı ve Psikolojik iyi Oluş Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi [Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Öztemel, K. (2013). Lise Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlüklerinin Yordayıcıları Olarak Algılanan Sosyal Destek ve Cinsiyet. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(3), 1-13.
- Panchal, N., Sharma, S. K., Sharma, R., & Rani, R. (2022). Job satisfaction and organizational commitment among nurses working on temporary versus permanent jobs at a tertiary care teaching hospital, Uttarakhand, India. *Journal of Integrative Nursing*, 4(4), 224-230. https://doi.org/10.4103/jin.jin_23_22
- Papadogiannis, I., Pouloupoulos, V., Platis, N., Vassilakis, C., Lepouras, G., & Wallace, M. (2023). First Grade GPA as a Predictor of Later Academic Performance in High School. *Knowledge*, 3(3), 513-524.

Ridwan, A., & Priyatno, A. M. (2024). Predict Students' Dropout and Academic Success with XGBoost. *Journal of Education and Computer Applications*, 1(2), 1-8. <https://doi.org/10.69693/jeca.v1i2.13>

Sahin, M. (2024). Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi 8: İnsana Yakışır İş'in Bibliyometrik Bir Analizi. *Turkuaz Uluslararası Sosyo-Ekonomik Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 6(2), 62-85. <https://doi.org/10.70506/eisrcdergi.1592534>

Salim, R. M. A., Istiasih, M. R., Rumalutur, N. A., & Biondi Situmorang, D. D. (2023). The role of career decision self-efficacy as a mediator of peer support on students' career adaptability. *Heliyon*, 9(4), e14911. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14911>

Santos, E. (2023). From Neglect to Progress: Assessing Social Sustainability and Decent Work in the Tourism Sector. *Sustainability*, 15(13), 10329. <https://doi.org/10.3390/su151310329>

Sarica, S. (2023). Türkiye'de Sendikalaşma Oranı, Ticari Açıklık Oranı ve Kamu Nihai Tüketim Harcamalarının İşsizlik Üzerine Etkisi: Ekonometrik Bir Analiz. *Sosyoekonomi*, 31(56), Article 56. <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2023.02.19>

Shirmohammadi, M., Au, W. C., & Beigi, M. (2022). Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners. *Human Resource Development International*, 25(2), 163-181. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047380>

Smith, R., & Lee, J. (2022). Desired and obtained work values across 37 countries: A Psychology of Working Theory perspective. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22(1), 123–140. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09501-0>

Sun, C., Xing, Y., Wen, Y., Wan, X., Ding, Y., Cui, Y., Xu, W., Wang, X., Xia, H., Zhang, Q., & Yuan, M. (2023). Association between career adaptability and turnover intention among nursing assistants: The mediating role of psychological capital. *BMC Nursing*, 22(1), 29. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01187-y>

Tao, Y., Meng, Y., Gao, Z., & Yang, X. (2022). Perceived teacher support, student engagement, and academic achievement: A meta-analysis. *Educational Psychology*, 42(4), 401-420. <https://doi.org/10.1080/01443410.2022.2033168>

Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71-97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>

Wang, Q., Xin, Z., Zhang, H., Du, J., & Wang, M. (2022). The Effect of the Supervisor–Student Relationship on Academic Procrastination: The Chain-Mediating Role of Academic Self-Efficacy and Learning Adaptation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5), 2621. <https://doi.org/10.3390/ijerph19052621>

Wang, S., Feng, K., Chu, F., Li, Y., & Zhao, G. (2024). Latent profile analysis on the decent work of Chinese employees: Applying the Psychology of Working theory. *Frontiers in Public Health*, 12, 1364431. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1364431>

Wu, Y., & Wang, L. (2023). General self-efficacy and employability among financially underprivileged college

students in China: The chain mediating role of achievement motivation and career aspirations. *Frontiers in Psychology*, 14, 8815425. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.8815425>

Xu, X., Wu, Z., & Wei, D. (2023). The relationship between perceived teacher support and student engagement among higher vocational students: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 14, 1116932. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1116932>

Yan, Y., Gao, J., Jiang, X., Geng, Y., & Lin, E. (2024). A Study on a New 5S Model of Decent Work Perception. *Sustainability*, 16(3), Article 3. <https://doi.org/10.3390/su16031207>

Yan, Y., Geng, Y., & Gao, J. (2023). Measuring the decent work of knowledge workers: Constructing and validating a new scale. *Heliyon*, 9(7). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17945>

Yıldıztaşı Adıgüzel, M. B., & Demirkasımoğlu, N. (2024). Psikolojik Sözleşme İhlalinin İş Yerindeki Mutluluk Üzerindeki Etkisinde İş Güvencesi Memnuniyetinin Aracılık Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Trakya Eğitim Dergisi*, 14(2), 1223-1241. <https://doi.org/10.24315/tred.1441747>

Yu, R., Gan, Q., Bian, J., Chen, R., Sun, X., & Ling, H. (2024). The mediating role of psychological empowerment in perceptions of decent work and work immersion among Chinese nurses: A cross-sectional study. *International Nursing Review*, 71(3), 595-601. <https://doi.org/10.1111/inr.12883>

Yusupu, R. (2015). Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Kararları İle Mükemmeliyetçilik, Öğrenme Motivasyonu ve Akademik Başarı Arasındaki İlişkiler [Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü]. <https://www.proquest.com/docview/2925405422/abstract/B377569DF83E4C2APQ/1>

Zaini, M., Barnoto, B., & Ashari, A. (2023). Improving Teacher Performance and Education Quality through Madrasah Principal Leadership. *Kharisma: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 79-90. <https://doi.org/10.59373/kharisma.v2i2.23>

Zammiti, A., Moreno-Morilla, C., Romero-Rodríguez, S., Magnano, P., & Marcionetti, J. (2023). Relationships between Self-Efficacy, Job Instability, Decent Work, and Life Satisfaction in A Sample of Italian, Swiss, and Spanish Students. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(2), 306-316. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13020023>

Zengin, Y., & Bayram, N. (2023). İnsana Yakışır İşin Öznel İyi Oluş ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.33399/biibfad.1234021>

Zhang, J., Zhao, C., Li, F., Wang, X., Xu, H., Zhou, M., Huang, Y., Yang, Y., Yu, G., & Zhang, G. (2023). Longitudinal relationships among career adaptability, resilience, and career commitment in chinese nursing undergraduates: Testing differences in career interest between cross-lagged models. *BMC Nursing*, 22(1), 81. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01224-w>
