

**SAĞLIK HİZMETLERİ MESLEK YÜKSEKOKULU  
ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER UYUMLARININ İNCELENMESİ****Aysel ARSLAN<sup>1</sup>****Hasan GÜL<sup>2</sup>****Öz**

Çalışmanın amacı Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini ve bu yeteneklerinin demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Bu bağlamda öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini ölçmek için geçerlilik ve güvenirlik çalışması Kanten (2012) tarafından yapılan Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği kullanılmıştır. Ondokuz Mayıs Üniversitesinde eğitim gören 455 Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu öğrencisinden elde edilen verilerin analizi sonucunda öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin cinsiyetlerine göre ölçeğin sadece kaygı ve merak alt boyutlarında anlamlı bir farklılık ( $p<0.05$ ) gösterdiği; kariyer uyum yeteneğinin öğrencilerin sınıf, program türü ve pozisyonları açısından anlamlı bir farklılık ( $p>0.05$ ) göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan analizlerde öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ailelerin yerleşim yerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken, ailelerin ikamet etikleri bölgeler açısından öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinde kaygı alt boyutu hariç tüm boyutlarda anlamlı bir farklılık ( $p<0.05$ ) olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer Uyumu, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Anova Analizi

**EXAMINATION OF CAREER ADAPTATION OF HEALTH  
SERVICES VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS****Abstract**

The aim of the study is to determine the career adaptability of the Health Services Vocational School students and whether these abilities show a significant difference according to their demographic characteristics. In this context, the Career Adaptability Scale, the validity and reliability study of which was conducted by Kanten (2012), was used to measure the career adaptability of students. As a result of the analysis of the data obtained from 455 Health Services Vocational School students studying at Ondokuz Mayıs University, it was seen that the career adaptability of the students was high. In addition, the career adaptability of the students showed a significant difference only in the anxiety and curiosity sub-dimensions of the scale ( $p<0.05$ ); It was concluded that career adaptability did not show a significant difference ( $p>0.05$ ) in terms of students' class, program type and positions. In the analyzes made, while the career adaptability of the students did not show a significant difference according to the place of residence of the families, it was found that there was a significant difference ( $p<0.05$ ) in the career adaptability of the students in all dimensions except for the anxiety sub-dimension in terms of the regions of residence of the families.

**Keywords:** Career Adaptability, Vocational School of Health Services, Anova Analysis

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Hizmetleri MYO., Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, aysel.arslan@omu.edu.tr, [orcid.org/0000-0002-4973-7957](https://orcid.org/0000-0002-4973-7957)

<sup>2</sup> Prof. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, hasan.gul@omu.edu.tr, [orcid.org/0000-0002-3720-5451](https://orcid.org/0000-0002-3720-5451)

### Extended Abstract

**Aim:** With the developments in the business world, the expectations of the labor markets have now become different. Businesses want to see employees who can adapt quickly to the constantly changing and developing business environment and add value to the business. However, expectations have changed from the point of view of the employee, as well as the material benefits of the work, as well as the spiritual benefits (success, appreciation, respect, appreciation, etc.) has been important. Career harmony, which expresses a person's knowledge, skills and psychological readiness for work, is a very important concept for today's young people. This harmony will be reflected in their success in both work and social life. In the study, it was aimed to reveal the relationship between the career adaptation abilities of students of the Vocational School of Health Services and demographic variables. In this way, it is aimed to determine the demographic variables that affect the career adjustment of students studying at the Vocational School of Health Services.

**Methods:** The survey technique was used in the study as one of the quantitative data collection methods. Thanks to the survey method, various types of data ranging from demographic characteristics to attitudes and behaviors of persons can be obtained and information can be obtained by associating these data (Odabaşı, 1999: 82). The questionnaire is designed in two parts. In the first section, questions showing demographic characteristics are included. In the second part, the 'Career Adjustment Abilities Scale' was used to determine the career adjustment abilities of the students. In the study of Savickas and Profeli (2012), the career adjustment ability scale, which is called the "*international career adjustment abilities scale*", was adapted into Turkish by Kanten (2012). The validity and reliability study of the 24-item scale was done by Kanten. As a result of confirmatory factor analysis, the hidden variable was found to be below 0.40 in the statement, and 5 items that serve multiple hidden variables (1, 2, 4, 7, 18) it has been removed from the model. In its final form, the scale has a four-dimensional structure with 19 items. These dimensions are; anxiety (items 1-3), control (items 4-8), curiosity (items 9-13) and trust (items 14-19). 5-point Likert (1= strongly disagree and 5= strongly agree) was used in the answers to the scale prepared in the questionnaire form. In the study, in the comparison of two independent groups within the scope of difference analysis, independent sample t test; in the comparison of more than two independent groups, the Anova test was used.

**Findings:** When the answers given by 455 students who answered the career adjustment ability questionnaire within the scope of the research were analyzed, the average value they gave to the entire scale was found to be 4.03. This result shows that students have high career adaptation abilities. According to the findings obtained in the study; In order to determine whether the career adjustment ability scale scores showed a significant difference according to the gender of the students, a significant difference was found in the anxiety and curiosity sub-dimensions of the scale in the independent sample t-test ( $p < 0.05$ ). However, there was no significant difference between the control and confidence sub-dimensions of the scale and the gender variable in the whole scale ( $p > 0.05$ ).

---

Also it was found that the career adjustment ability scale scores did not differ significantly in terms of students' grade, program type and position ( $p>0.05$ ). In the Anova analysis conducted to determine whether career adaptability differs significantly according to the age of students, curiosity and confidence sub-dimensions and career adaptability itself showed a significant difference ( $p<0.05$ ). It was found that the anxiety and control sub-dimensions did not show a significant difference according to the age of the students ( $p>0.05$ ). The average monthly income of families according to students' career adaptability shows the Anova analysis in order to determine whether a significant difference only in the control of career adaptability in terms of the size of the sub showed a significant difference ( $p<0.05$ ). While the career adaptation abilities of the students did not differ significantly according to the location of the families, the residence ethics of the families showed a significant difference in all dimensions except for the anxiety sub-dimension of the students' career adaptation abilities in terms of regions ( $p<0.05$ ).

**Conclusion:** Since the business world is in a dynamic structure, the framework of the business is changing and developing over time. However, in a changing and developing business world, the wishes and expectations of individuals and their career goals also differ in the same parallel. As long as a student or an employee who wants to succeed in a career life makes the necessary preparations for career adaptation, he will adapt to his changing and developing business and business environment. In this context, career harmony is the ability to struggle with job changes and difficulties, including the skills as well as the training required for the job. It will be easier to change jobs for a self-developed individual who has a number of competencies in line with his career goal, and/or the fact that the job will become difficult will also not cause much trouble. The aim of today's university education system is to educate individuals who are self-confident, have the necessary knowledge and skills, and can also develop themselves in line with their intended career goal. Ensuring career harmony is very important, especially for personnel who are trained in the field of health and who will work in health services in the future. Because the subject of health care is human health and it is vital. In the study, it was examined whether the career adaptability of the students of the Vocational School of Health Services differed in terms of their demographic characteristics. The most important result of the research is that the students' career adaptation abilities are high. This result shows that students receive education in accordance with their career goals and develop themselves. Based on the idea that health care is a team in the study, it can be said that students' progress to their career goals by studying in a program appropriate for them at the Vocational School of Health Care. The fact that the study was conducted only within the framework of a Vocational School of Health Services is a limitation of the study. Therefore, it may be suggested that the sample of the studies that will be conducted later should be larger. In addition, it is thought that the study and evaluation of the career adaptation abilities of different university students will be useful for the efficiency of the future business world.

## **1. Giriş**

Kariyer kavramına yıllar boyunca farklı anlamlar yüklenmiştir. Bazen işte yükselmeler kariyer olarak adlandırılmış, bazen de kişinin kendini mesleki anlamda geliştirmesi kariyer yapması şeklinde ifade edilmiştir. Bununla birlikte kariyerin mesleki bir terim olduğu kabul edilmiştir. Kariyer kelimesi genel olarak bilgi, beceri ve tecrübe ile ilgilidir. Kısacası kariyer mesleki manada gelişmişliktir. Buradaki gelişmişlik ile anlatılmak istenen; kariyerin işin durağan işleyişinin ötesinde olduğu ve dinamik bir kavram olduğudur.

Günümüz iş yaşantısı teknolojik değişimlerle birlikte alanında yetkin, kendine güvenen ve kendini geliştiren personele ihtiyaç duymaktadır. Bu kapsamda işverenin beklentileri farklılaşmıştır. İşveren çalışanın gelişen ve değişen koşullara ayak uydurmasını beklemektedir. Özellikle alanında çok fazla iş gücü seçeneği bulunabilen mesleklerde kişiyi diğerlerinden ayırt edici olumlu bir özellik işe alınmasında tercih nedeni olabilmektedir. Benzer şekilde işteki terfi ve yükselmelerde de donanımlı olmak çoğunlukla tercih sebebi olmaktadır.

Çalışan açısından bakıldığında, kişinin yaptığı iş ile ilgili yeni bilgi ve beceriler edinmesi, işine daha profesyonel yaklaşmasını ve işini profesyonel olarak yapmasını sağlayacaktır. İşini profesyonel yapan çalışanın kendine güvenini artacak, iş doyumunu sağlanacak ve bunlar motivasyon sebebi olacaktır. Bu sayede verim elde edilecektir. Kariyer gelişimi hem çalışan hem de işveren açısından kazanımlar sağlar ve süreklilik arz eder. İş yaşamında bazen çalkantılar yaşanmakta ve iş değişiklikleri de yapılabilmektedir. Kendini işiyle ilgili ya da ilgi duyduğu farklı alanlarda geliştiren çalışan için, yeni bir iş bulma ya da iş değiştirme serüveni daha kolay olmaktadır. Bu çerçevede kariyer yolunda atılan her adım kişiyi ileriye taşıyacak ve ona mesleki hayatında farklı kapılar açılmasına yardımcı olacaktır.

Literatür incelendiğinde sağlık alanında çoğunlukla hemşirelik öğrencilerinin kariyer uyumluluğuna yönelik araştırmalara rastlanırken (Karadaş vd., 2017; Çağlar vd., 2017; Avcı vd., 2018; Ay vd., 2018; Sönmez vd., 2019; Kahraman, 2020; Kavurmacı vd., 2021; Çınar vd., 2021) sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer uyumu konusunda daha az çalışma (Okur ve Baykal, 2016; Tüfekci ve Abacıoğlu, 2019; Bayrakceken ve Buztepe, 2021) bulunmaktadır. Sağlık hizmetleri sunumu mesleki bir ekip çalışması ürünüdür ve bazen zor koşullarda çalışmayı gerektirir. Kariyer uyum yeteneği meslekle ilgili yeterli donanıma sahip olmakla birlikte, meslekte karşılaşılabilecek zorluklarla mücadele etmeyi de içermektedir. Bu bağlamda söz konusu çalışma sağlık alanında hizmet verecek olan Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, sosyo ekonomik durum vb.) ile ilişkisinin değerlendirilmesini içermektedir. Çalışma kapsamında öncelikle kariyer uyum yeteneği ile ilgili kavram ve boyutlar ile ilgili literatüre yer verilmiş, akabinde çalışmanın yöntemi, bulguları ve elde edilen sonuçlar değerlendirilmiştir.

## 2. Literatür Taraması

Literatürde kariyer uyumu konusu araştırıldığında birçok ölçek çalışmasına (Van Vianen vd., 2012; Tien vd., 2012; Johnston vd., 2013) rastlanmaktadır. 2014 yılında Zacher, kariyer uyumunun öznel kariyer başarısı üzerindeki etkilerini araştırmak üzere bir çalışma yapmıştır. Çalışmada edilen sonuçlar, genel kariyer uyumunun kariyer memnuniyetini ve öznel kariyer performansını olumlu bir şekilde etkilediğini göstermiştir. Newton, Grayson ve Whitley (1998), çalışmalarında tıp öğrencilerinin demografik bilgilerinin kariyer seçimine göreli katkılarını ortaya koymaya çalışmışlardır. Sonuç olarak, kariyer seçimi ile öğrenci demografik özelliği arasında pozitif bir ilişki olduğu tanımlanmış, ancak kariyer seçimi ile devam edilen okul arasında pozitif bir ilişki tespit edilmemiştir. Okolie vd. (2021) çalışmalarında, algılanan süpervizör desteği (PSS) ile öğrencilerin kariyer merakı arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve bu ilişkide aidiyet duygusu, bağlılık ve öğrenme öz yeterliğinin aracı rolünü test etmişlerdir. Sonuçlar, algılanan süpervizör desteğinin kariyer merakını etkilemede aracılık ettiğini göstermektedir. Ancak yazarlar, algılanan süpervizör desteği ile öğrencinin kariyer merakı arasındaki ilişkiye aidiyet duygusu ve öz yeterliliğin aracılık ettiğine dair hiçbir kanıt ulaşılamamışlardır. Kim ve Choi (2019), Asya ve Amerikalı üniversite öğrencileri arasında kariyer kararı öz-yeterliliğinde merak ve etnik kimliğin rolünü incelemiştir. Üniversite birinci sınıf öğrencisinden elde edilen verilere dayanan sonuçlar, yüksek meraka sahip öğrencilerin kariyer kararlarıyla ilgili görevleri tamamlamada daha güçlü bir yeterlilik duygusu eğiliminde olduklarını göstermiştir. Elde edilen veriler ayrıca, etnik kimliğin merak ve kariyer kararı öz-yeterliliği arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir.

Taş ve Alparşlan (2020), tarafından yapılan bir çalışmada; kültürel değerler, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişki ortaya konmak istenmiştir. Çalışma sonucunda değerlerin, bireyin hem psikolojik sermayesi hem de kariyer uyum yeteneği üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu, ayrıca psikolojik sermayenin kariyer uyum yeteneği üzerinde de doğrudan etkisi olduğu bulgulanmıştır. Demografik değişkenler bakımından yapılan analizler neticesinde ise katılımcıların yetiştikleri yerler ve cinsiyet açısından; değer yönelimi, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneklerinde anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Gül vd. (2019) çalışmalarında Kırgızistan-Bişkek'teki öğrencilerin kariyer uyumu ve iyimserliği konusundaki algılamalarını belirlemek ve demografik özellikleriyle olan ilişkilerini incelemek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Araştırmada öğrencilerin yüksek düzeyde kariyer uyumluluğu ve iyimserliği düzeyine sahip oldukları ortaya konmuştur. Demografik özellikler bakımından ise, öğrencilerin kariyer uyumluluğu ve iyimserlik düzeylerinin yaş, cinsiyet, harcama düzeyi, anne ve babanın eğitim durumu açısından anlamlı bir farklılık göstermediği ancak, öğrencilerin milliyeti ve eğitim gördükleri program türüne göre anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kariyer engelleri ile kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkinin tespit edilmesine yönelik bir araştırmanın (Sarsıkoğlu ve Bacanlı 2019) bulguları ise üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engellerinin ve cinsiyetin birlikte kariyer uyumluluğu toplam puanını (%12) ve alt ölçeklerini (İlgi %19, Kontrol %5.9, Merak %11.4, Güven

%14.6) kapsadığını göstermiştir. Eryılmaz ve Kara (2018), çalışmalarında öğretmen aday öğrencilerin kariyer uyumluluklarını cinsiyet ve algılanan kontrol açısından incelemişler, sonuç olarak algılanan kontrolün, kariyer uyumluluk boyutlarından en çok kariyer planı sonra da kariyer keşfi boyutunu anlamlı bir şekilde açıkladığını bulgulamışlardır. Bununla birlikte kadın öğretmen adaylarının erkek öğretmen adaylarına oranla yüksek düzeyde kariyer uyumluluğuna sahip oldukları ortaya konmuştur. Özler, Mercan ve Yeni tarafından (2016) yapılan farklı bir araştırmada Y kuşağı grubunda yer alan işletme bölümü öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği boyutlarından kaygı, merak, güven ve kontrol ile beş faktör kişilik boyutlarından dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık arasındaki ilişki incelenmiş, sonuç olarak pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Çalışmada ayrıca ailesi daha düşük gelir grubunda olan Y kuşağı öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin bir boyutu olan kaygı düzeyinin ortalaması, ailesi daha yüksek gelir grubunda bulunan Y kuşağı öğrencilerinden daha yüksek çıkmıştır. Akdemir vd., (2015) tarafından yapılan çalışmada, öğrencilerin bir takım demografik özellikler ve boyutlarla kariyer planları ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuç olarak öğrencilerin cinsiyet ile kariyer planları arasında anlamlı farklılık olmadığı bulgulanmıştır. Fakat motivasyon düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık olduğu, kadınların motivasyon düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Aynı zamanda öğrencilerin eğitim gördükleri üniversite ile kariyer planları ve motivasyon düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğu, ayrıca sosyal bölümlerde okuyanların sağlık bölümünde okuyan öğrencilere kıyasla daha motive olduğu ve kariyer hedeflerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### **2.1. Kariyer Kavramı**

Kariyer kavramı temelde iki şekilde ele alınabilir. İlk olarak bireyin kendi kariyerinde nereye geldiğini yansıtan öznel kariyer, ikinci olarak ise, kişinin sosyal çevresi ile ilgili olan, kamu tarafından gözlemlenebilir pozisyonlarını, durumları ve statülerini yansıtan nesnel kariyerdir (Arthur vd., 2005: 179). Mevcut kariyer literatürü, sınırsız bir kariyer arayışının, kişinin genel olarak bireylerin kendi başarı duyguları ve kariyerlerinden memnuniyet olarak tanımlanan öznel kariyer başarısını elde etmesini hem destekleyebileceğini hem de engelleyebileceğini öne sürmektedir (Colakoglu, 2011: 47).

Modern çağda tüm dünya ülkelerinde çalışanlar örgütlerin hızla değişimi, yapılan işlerin sınırları aşması ve son zamanlarda dünyayı etkileyen ekonomik krizler nedeniyle artık işlerinden veya işlevlerinden emin değiller. Dolayısıyla işgücü piyasasına girmek isteyen öğrenciler hızla değişen bir iş piyasasıyla karşı karşıya kalmaktadır. Öğrenciler eğitimlerini aldıkları mesleklerine karşılık gelen bir işi bulma konusunda zorluklar yaşamaktadırlar (Van Vianen vd., 2012: 716). İş dünyasında, genel amaç ekonomik faaliyeti arttırmaksa, insan kaynaklarının verimli bir şekilde tahsis edilmesi gerekir. Ayrıca, yeni kurulmuş ve/veya büyüyen firmalar, bu işletmelerde çalışmaya istekli yetkin kişileri yoksa ilerleme kaydedemezler. Öğrencilerin kariyer seçimi konusundaki motivasyonlarını sağlamak sadece onlar için değil, iş dünyası ve üniversitelerin genel olarak sosyo-ekonomik rolü için de son derece önemlidir (Haase ve LautenschlaGer, 2011: 2).

Kariyer çapaları olarak adlandırılan kariyerin dayanak noktası; çalışanın kariyer kararlarına şekil veren, kendi kendine algılanan ihtiyaçları, değerler ve yeteneklerini ifade eder. Schein'e göre (1987), bir çalışanın kariyer kararlarını yönlendiren sekiz kariyer çapası belirlenmiştir. Bunlar; (1) güvenlik / istikrar; (2) özerklik / bağımsızlık; (3) yönetsel yetkinlik; (4) teknik veya işlevsel rekabet; (5) girişimci yaratıcılık; (6) hizmet / özveri duygusu; (7) rekabet ve (8) yaşam tarzı entegrasyonu (Igbaria, Greenhaus ve Parasuraman, 1991: 151). Kariyer ve yaşamlar geliştikçe, çoğu insan bu sekiz kategoriden birinin gerçekten çapa olduğunu, kişinin vazgeçmeyeceği bir şey olduğunu keşfeder, ancak çoğu kariyer aynı zamanda farklı çapaların altında yatan ihtiyaçların birçoğunun yerine getirilmesine de izin verir. Örneğin, çalışan işi ile özerklik, güvenlik, teknik / işlevsel yetkinlik ve hizmet ihtiyacını karşılayabilir. Ancak kariyer çapasının farkına terfi, işten çıkarılma, coğrafi veya işlevsel olarak taşınma yoluyla bir iş değişimiyle karşı karşıya kalma gibi durumlarda imajıyla yüzleşerek farkına varabilir (Schein, 1996: 81). Bu bağlamda kariyer çapaları aslında çalışanın işine neden bağlı olduğunu ya da işinde neden başarılı olduğunu gösteren anahtar faktörlerdir.

## 2.2. Kariyer Uyum Yeteneği

Kariyer uyumu "*bireylerin kendilerine uygun olan işe uyum sağlamak için kullandıkları tutumlar, yeterlilikler ve davranışlar*" olarak kavramsallaştırılır (Savickas, 2005: 45). Kariyer uyum yeteneği ise, kişinin yapacağı işe psikososyal hazırlığını ve mevcut ya da yakın mesleki gelişim görevleriyle, mesleki geçişlerle ve iş travmalarıyla başa çıkma kaynaklarını karakterize eden çok boyutlu bir yapıdır (Savickas ve Porfeli, 2011: 350). Kariyer uyumu ile ilgili yapılan birçok çalışmada, lise öğrencilerinde kariyer uyumu korelasyonlarını araştırılmış ve kariyer uyumunun cinsiyet, yaş veya iş deneyimi ile ilgili olduğu ortaya konmuştur. Farklı çalışmalar ise kariyer uyumu belirleyicilerinin karar verme, öz yeterlik inancı, kişilik özellikleri ve ebeveyn davranışları ve bağlılıklarını içerdiğini göstermiştir (Hirschi, 2009: 146). Kariyer uyumluluğun kaynakları, kişinin davranışlarına rehberlik eden, zaman içinde birikmiş olan, eğitim, öğretim ve iş deneyimleridir (Zacher, 2014: 23). Kariyer uyumunun araştırılması; mesleki amaçlar, ilgi alanları, yetenekler, farkındalık, fırsatlar ve gereksinimler gibi kişinin kariyerinin değerlendirilmesine dayanan gerçekçi kariyer planlarının oluşturulması olarak tanımlanır (Lally ve Kerr, 2005: 275).

Kariyer uyumu hem öğrenciler hem de çalışan yetişkinler için önemlidir. Öğrenciler gelecekteki seçimlerinden ve kararlarından sorumlu olmalı, yeni deneyimlere açık olmalı ve seçimlerinden emin olmalıdırlar. Bu onların gelecekteki iş dünyasına uyum sağlama yeteneklerinin farkında olmalarını sağlar. Yetişkinler için ise, iş piyasasına uyum sağlama yeteneklerini arttırmaları önemlidir (Tien vd., 2012: 745). Son dönemde yapılan birçok çalışma, kariyer uyum yeteneğinin, kariyerle ilgili önemli beceriler, inançlar ve stratejilerin yanı sıra iş ve yaşam sonuçlarıyla da ilişkili olduğunu göstermiştir (Zacher, 2014: 22). Modern çağda, ergen kariyer gelişimi ile pozitif gençlik gelişimi arasında bağlantı kurulmaya, bu konuda disiplinler arası çalışmalara ilgi duyulmaktadır. Kariyer uyum yeteneğinin olumlu gençlik gelişimi üzerindeki önemli etkileri ve olumlu ergen kariyer

hazırlığının desteklenmesine yönelik uluslararası ilgi göz önüne alındığında, kariyer uyum yeteneği gelişimine ilişkin daha fazla araştırma önemlidir (Hirschi, 2009: 145-146).

Kariyer uyumluluğu kaynakları dört boyuttan oluşur: kaygı, kontrol, merak ve güven (Savickas, 2005: 52).

### **2.2.1. Kariyer Kaygısı**

Kaygı, kişinin kendini bir olaya ya da duruma hazır hissetmemesi kaynaklı, geleceğe ilişkin bir kavramdır. Ayrıca beklenmedik bir durumla karşılaşma ve başa çıkamama duygusu da kaygı yaratır. Kariyer kaygısı özellikle ergenlik döneminde yoğun olarak hissedilmekle birlikte, yaş ilerledikçe azalacaktır. Çünkü yaş ilerledikçe beklentiler azalacak, içinde bulunulan duruma uyum söz konusu olacaktır. Kaygı; olumsuz duygular, endişeli ve/veya korkunç düşünceler ve artmış kan basıncı, terleme, titreme, baş dönmesi, gerginlik ve hızlı kalp atışı gibi fiziksel değişikliklerle karakterizedir. Kaygı, gerçek ve acil bir tehditten ziyade gelecekteki bir tehdidin beklentisidir ve bu tehdit üzerinde algılanan bir kontrol eksikliği olması bakımından da korkudan farklıdır. Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimi ile ilgili kaygılarının odak noktası genellikle kariyere karar verme ve kararsızlıktır (Pisarik vd., 2017: 339-340). Bugünkü görevlerine çaba harcayan ve gelecekteki hedeflere ulaşmak için çabalayan öğrenciler gelecekteki kariyerleriyle ilgili daha az endişelidirler ve kariyerleriyle ilgili olarak daha yüksek güven ile karar verme eğilimindedirler. Çünkü öğrencilerin gelecek hedeflerine ulaşması kaygı ile negatif ilişkilidir. Kariyerle ilgili faaliyetlerde duygularını yönlendirebilen, etkin bir şekilde kullanabilen üniversite öğrencileri, kariyerle ilgili seçimlerinde kendilerinden daha emin olurlar (Boo vd., 2021: 2).

### **2.2.2. Kariyer Kontrolü**

Kontrol, öz güveni gerektir. Yapılacak iş ile ilgili hazır olmayı başka bir deyişle organize olmayı gerektirir. Kariyer kontrolü karar vermede kararlılık ve yetkinlik olarak ifade edilir (Koen vd., 2012: 397). Kariyer kontrolüne sahip birey kariyeri ile ilgili çizdiği haritada izleyeceği yolları bilir ve bu konularda kendini geliştirir. Özellikle üniversite öğrencilerinin okudukları bölümü isteyerek tercih etmeleri onların zaten kariyer kontrolüne sahip olduklarını gösterir. Bu öğrencilerin üniversiteyi bitirdikten sonra izleyecekleri adımlar (eğitime uygun bir işte çalışma, iş kurma, eğitime devam etme vb.) da kariyer kontrolü çerçevesinde bellidir.

### **2.2.3. Kariyer Merakı**

Merak duymak aslında bir konu ya da durumla ilgili öğrenmek ya da bilmeye duyulan ihtiyacı gösterir. Kariyer merakı, kişilerin öncelikle kendilerini, sonrasında çeşitli durumları ve rolleri keşfetme gücünü ifade eder. Kariyer merakı ile kişinin özelliklerinin ve iş dünyasının istediklerinin farkında olması istihdamına olumlu katkı sağlayacaktır (Savickas, 2005: 52). İş dünyası daha çeşitli ve karmaşık hale geldikçe, merak kavramı mesleki literatürde artan bir ilgi görmektedir (Kim ve Choi, 2019: 33). Önceden daha az mesleki bilgi ve beceri ile yapılabilen işler globalleşmenin etkisiyle daha kapsamlı bilgi ve beceri gerektirmektedir. Bu nedenle işe duyulan merak daha fazla araştırmayı ve



keşfetmeyi destekleyecektir. Ayrıca meslekle ilgili yenilik ve gelişmeleri öğrenmek ve takip etmek de kariyer merakı ile sağlanabilir.

#### 2.2.4. Kariyer Güveni

Mevcut akademik çalışmalarda kariyer güveninin üzerinde anlaşmaya varılmış tek bir tanımı yoktur. Kariyer güveni genel olarak, öz-yeterlik ile eşanlamlı olan tek bir yapı olarak görülmektedir. Günümüz işgücü piyasasındaki değişiklikler, kişilerin çalışma hayatlarında karşılaşılabilecekleri kariyer ve iş değişikliklerinin sayısında artışa yol açmıştır. Bu konuda yapılan araştırmalar, yüksek düzeyde bir güvenin bireylerin olumlu kariyer değişiklikleri yapmasına yardımcı olabileceğini göstermektedir (Archer ve Yates, 2017: 157- 158). Benzer şekilde, kariyer öz yeterliliği yüksek olan bireylerin kariyer uyum yeteneği daha yüksektir ve kariyer zorluklarıyla karşılaştıklarında pes etme olasılıkları daha düşüktür (Caza vd., 2015: 76). Kariyer güveni öncelikle kişinin kendisini yapılacak iş ile ilgili yeterli olarak görmesi ve işverenin kişiyi bilgi, beceri ve deneyim gibi unsurlar açısından yeterli olarak görmesiyle sağlanır, sonrasında iş arkadaşlarının, müşterilerin ve çevrenin de desteği bu güveni artırır.

### 3. Araştırmanın Yöntemi

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

İş dünyasındaki gelişmelerle birlikte artık iş gücü piyasalarının beklentileri farklılaşmıştır. İşletmeler sürekli değişen ve gelişen iş çevresine hızla adapte olabilen ve işletmeye artı değerler katabilen çalışanlar görmek istemektedirler. Bununla birlikte çalışan açısından da beklentiler değişmiş, işin maddi getirileri yanında manevi getirileri (başarı, takdir edilme, saygı duyulması, değer verilmesi vb.) önemli olmuştur. Kişinin işine bilgi, beceri ve psikolojik olarak hazır olma durumunu ifade eden kariyer uyumu günümüz gençleri için oldukça önemli bir kavramdır. Bu uyum onların hem iş hem de sosyal yaşamdaki başarılarına yansiyacaktır. Çalışmada, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin demografik değişkenler ile olan ilişkisi ortaya konmak istenmiştir. Bu sayede Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunda okuyan öğrencilerin kariyer uyumuna etki eden demografik değişkenlerin belirlenmesi hedeflenmiştir.

#### 3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın örneklemini Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu birinci ve ikinci sınıfında okuyan öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında öğrencilere 2022 yılı Ocak-Mart ayları arasında online ortamda "Google Form" aracılığıyla hazırlanan anket paylaşılmıştır. Öğrenci "whatsapp" grupları aracılığıyla yapılan anket paylaşımına dönüş yaparak elde edilen 455 öğrenci anketi verisi değerlendirmeye alınmıştır. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu öğrenci sayısı 2155'dir. Evren büyüklüğü 2200 kişi olan bir çalışmada kabul edilebilir örneklem büyüklüğü 327 kişidir (Sekaran, 1992: 253). Bu çerçevede çalışma için yeterli örneklem sayısına ulaşıldığı söylenebilir.

### **3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler**

Araştırmada nicel veri toplama yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır.<sup>3</sup> Anket yöntemi sayesinde demografik özelliklerden tutun da tutum ve davranışlarına kadar değişik türde veriler elde edilebilir ve bu veriler ilişkilendirilerek bilgi elde edilebilir (Odabaşı, 1999: 82). Anket iki bölüm olarak tasarlanmıştır. İlk bölümde demografik özellikleri gösteren sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin belirlenmesi amacıyla “*Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği*” kullanılmıştır. Savickas ve Profeli’nin (2012) çalışmasında “*uluslararası kariyer uyum yetenekleri ölçeği*” olarak adlandırılan kariyer uyum yeteneği ölçeği Kantan (2012) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Kantan tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçek 24 maddeden oluşmakta iken, yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda gizil değişkeni açıklamada 0.40’ın altında bulunan maddeler ile birden çok gizil değişkene hizmet eden 5 madde (1, 2, 4, 7, 18) modelden çıkartılmıştır. Son hali ile ölçek 19 madde ile dört boyutlu bir yapıya sahiptir. Bu boyutlar; kaygı (1-3 maddeler), kontrol (4-8 maddeler), merak (9-13 maddeler) ve güvendir (14-19 maddeler). Anket formunda hazırlanan ölçeğe ilişkin cevaplarda 5’li Likert (1= kesinlikle katılmıyorum ve 5= kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır.

### **3.4. Araştırmanın Hipotezleri**

Literatürde yer alan bilgiler doğrultusunda değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla geliştirilen hipotezler aşağıda gösterilmektedir.

H<sub>1</sub>: Öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>2</sub>: Öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H<sub>3</sub>: Öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri okudukları sınıfa göre farklılık göstermektedir.

H<sub>4</sub>: Öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri program türüne göre farklılık göstermektedir.

H<sub>5</sub>: Öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ailelerinin aylık ortalama gelirine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>6</sub>: Öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ailelerinin yerleşim yerine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>7</sub>: Öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ailelerinin ikamet ettiği bölgeye göre farklılık göstermektedir.

H<sub>8</sub>: Çalışan öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.

---

<sup>3</sup> Araştırmada verilerinin toplanabilmesi için Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’ndan 31.12.2021 tarih ve 2021-1097 sayılı etik kurul izni alınmıştır.

---

### 3.5. Araştırmanın Bulguları

#### 3.5.1. Demografik Özellikler ve Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan öğrencilere ve değişkenlere ait demografik ve tanımlayıcı istatistikler Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1: Öğrencilerin Demografik Özellikleri**

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	295	64.8
	Erkek	160	35.2
Yaş	18 ve altı	18	4.0
	19-21	354	77.8
	22-24	58	12.7
	25 ve üstü	25	5.5
Okuduğu Sınıf	1. Sınıf	129	28.4
	2. Sınıf	326	71.6
Program Türü	1. Öğretim	323	71.0
	2. Öğretim	132	29.0
Ailenin Aylık Ortalama Geliri	1000 TL ve altı	48	10.5
	1001-2000 TL arası	60	13.2
	2001-3000 TL arası	104	22.9
	3001-4000 TL arası	96	21.1
	4001 TL ve üzeri	147	32.3
Ailenin Yerleşim Yeri	Büyükşehir	128	28.1
	Şehir	94	20.7
	İlçe	150	33.0
	Köy	83	18.2
Ailenin İkamet Ettiği Bölge	Akdeniz Bölgesi	15	3.3
	İç Anadolu Bölgesi	71	15.6
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	15	3.3
	Marmara Bölgesi	18	4.0
	Ege Bölgesi	4	0.9
	Karadeniz Bölgesi	306	67.3
	Doğu Anadolu Bölgesi	15	3.3
	Yurt Dışı	11	2.4
Pozisyonu	Öğrenci	408	89.7
	Çalışan + Öğrenci	47	10.3
Toplam		455	100

Demografik özelliklere dair tablo incelendiğinde öğrencilerin % 64.8’inin kadın ve % 35.2’sinin ise erkeklerden oluştuğu, % 4’ünün 18 yaş ve altı, % 77.8’inin 19-21, % 12.7’sinin 22-24 ve % 5.5’inin 25 ve üzeri yaş aralığına girdiği belirlenmiştir. Katılımcı öğrencilerin % 28.4’ü birinci sınıfta, % 71.6’si ikinci

sınıfta, % 71'i birinci (normal) öğretim ve % 29'u ise ikinci öğretimde eğitim görmektedirler. Öğrencilerin ailelerinin ortalama aylık gelirleri ele alındığında % 10.5'inin 1000 TL ve altı, % 13.2'sinin 1001-2000 TL arası, % 22.9'unun 2001-3000 TL arası, % 21.1'inin 3001-4000 TL arası ve % 32.3'ünün de 4001 TL ve üzeri bir gelir elde ettiği anlaşılmaktadır. Ailelerin % 28.1'i büyükşehir, % 20.7'si şehir, % 33'ü ilçe ve % 18.2'si köylerde yaşamakta ve % 67.3'ü Karadeniz Bölgesinde, % 15.6'sı ise İç Anadolu Bölgesinde ikamet etmektedirler. Öğrencilerin % 10.3'ü bir taraftan eğitim görürken bir taraftan da çalışma yaşamlarını sürdürmektedirler.

**Tablo 2: Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler**

Sorular	Ort.	S.S.	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Fikrim Yok		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Geleceğim için hazırlık yapıyorum.	3.99	0.867	12	2.6	8	1.8	76	16.7	233	51.2	126	27.7
Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum.	3.80	0.873	8	1.8	21	4.6	116	25.5	218	47.9	92	20.2
Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum.	<b>3.56</b>	0.986	14	3.1	50	11.0	128	28.1	190	41.8	73	16.0
Kararlarımı kendim veririm.	4.00	0.883	8	1.8	21	4.6	64	14.1	228	50.1	134	29.5
Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir.	4.26	0.814	10	2.2	8	1.8	22	4.8	226	49.7	189	41.5
İnanmış olduğum değerleri savunurum.	4.33	0.753	8	1.8	3	0.7	21	4.6	219	48.1	204	44.8
Kendime güvenirim.	4.05	0.871	9	2.0	12	2.6	70	15.4	217	47.7	147	32.3
Kendim için doğru olan şeyi yaparım.	3.99	0.902	11	2.4	12	2.6	84	18.5	209	45.9	139	30.5
Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler, işler, gereken beceriler vb.) araştırıyorum.	3.81	0.897	9	2.0	28	6.2	94	20.7	230	50.5	94	20.7
Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırıyorum.	3.59	0.999	15	3.3	48	10.5	121	26.6	192	42.2	79	17.4
Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum.	4.04	0.755	6	1.3	14	3.1	43	9.5	285	62.6	107	23.5
Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum.	3.99	0.772	5	1.1	18	4.0	52	11.4	278	61.1	102	22.4
Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum.	3.79	0.932	8	1.8	32	7.0	110	24.2	201	44.2	104	22.9
Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm.	4.25	0.743	5	1.1	6	1.3	34	7.5	232	51.0	178	39.1
En iyisini yapmak için dikkat ederim.	<b>4.35</b>	0.724	5	1.1	5	1.1	22	4.8	215	47.3	208	45.7
Yeni beceriler öğrenebilirim.	4.26	0.763	7	1.5	5	1.1	31	6.8	230	50.5	182	40.0
Yeteneklerimi geliştirebilirim.	4.24	0.800	8	1.8	7	1.5	35	7.7	223	49.0	182	40.0
Engellerin üstesinden gelebilirim.	4.15	0.792	7	1.5	3	.7	62	13.6	224	49.2	159	34.9
Problemlerimi çözebilirim.	4.15	0.831	9	2.0	7	1.5	52	11.4	223	49.0	164	36.0

Tablo 2'de Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Katılımcı öğrencilerin ölçeğin tamamına verdikleri ortalama değer 4.03 olarak bulunmuştur ki bu değer öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca "En iyisini yapmak için dikkat ederim." ifadesi 4.35 ortalama ile en yüksek ve "Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum." ifadesi ise 3.56 ortalama ile en düşük ortalamalara sahip ifadeler olarak tespit edilmiştir.

### 3.5.2. Güvenirlilik Analizi

Araştırmada kullanılan Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğinin ve alt boyutlarının ayrı ayrı güvenirlilik analizleri sonuçları Tablo 3’de verilmektedir. Güvenirlilik analizinde ölçeğin içsel tutarlılığını gösteren Cronbach Alfa katsayıları incelenmiştir.

**Tablo 3: Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği Güvenirlilik Analizi**

Değişkenler	Soru Sayısı	Cronbach Alfa Katsayıları ( $\alpha$ )
Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği (KUYÖ)	19	0.941
Kaygı	3	0.848
Kontrol	5	0.862
Merak	5	0.825
Güven	6	0.890

Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğinin güvenirliliği değerlendirildiğinde, ölçeğin bütünü için Cronbach Alfa değeri 0.941 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının alfa katsayılarının ise sırasıyla 0.848 (kaygı); 0.862 (kontrol); 0.825 (merak) ve 0.890 (güven) olduğu belirlenmiştir. Ölçek ve alt boyutlarının Cronbach Alfa değerlerinin >0.700 olması kullanılan ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

### 3.5.3. Geçerlilik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeğin geçerliliğini test etmek amacıyla öncelikle Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett Küresellik Testleri yapılmış ve sonuçlar Tablo 4’de verilmiştir. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğinin KMO örneklem yeterliliği katsayısının 0.936 olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda örneklem yeterliliğinin faktör analizi yapmak için “yeterli” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bartlett Küresellik testi sonuçlarına göre belirlenen ki kare değerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür ( $\chi^2= 5385.391$ ; Sig.= 0.00,  $p<0.01$ ). Dolayısıyla örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli ve ölçme aracının faktör çıkarmaya uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek için yapılan faktör analizinde ölçekte yer alan ifadelerin dört boyut altında toplandığı görülmektedir. Toplam 19 ifadeden oluşan ölçekte birinci alt boyutta (1-3 maddeler) kaygı, ikinci alt boyutta (4-8 maddeler) kontrol, üçüncü alt boyutta (9-13 maddeler) merak ve dördüncü alt boyutta (14-19 maddeler) güven ile ilgili ifadeler toplanmıştır. Söz konusu 19 ifade toplam varyansın % 67,6’sını açıklamaktadır. Tablo incelendiğinde ölçekte yer alan maddelerin tamamının faktör yüklerinin 0.500 üzeri olduğu ve 0.618-0.783 arasında değiştiği anlaşılmaktadır.

Tablo 4: Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonucu

Maddeler/Faktörler		F1	F2	F3	F4
Kaygı	Geleceğim için hazırlık yapıyorum.	0.671			
	Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum.	0.709			
	Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum.	0.676			
Kontrol	Kararlarımı kendim veririm.		0.683		
	Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir.		0.749		
	İnanmış olduğum değerleri savunurum.		0.709		
	Kendime güvenirim.		0.716		
	Kendim için doğru olan şeyi yaparım.		0.693		
Merak	Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler, işler, gereken beceriler vb.) araştırıyorum.			0.674	
	Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırıyorum.			0.618	
	Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum.			0.727	
	Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum.			0.699	
	Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum.			0.675	
Güven	Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm.				0.657
	En iyisini yapmak için dikkat ederim.				0.665
	Yeni beceriler öğrenebilirim.				0.698
	Yeteneklerimi geliştirebilirim.				0.726
	Engellerin üstesinden gelebilirim.				0.783
	Problemlerimi çözebilirim.				0.748
	Öz değeri	9.303	1.547	1.146	1.045
Açıklanan Varyans (%)	48.965	8.141	6.029	4.447	
Toplam Açıklanan Varyans (%)	67.582				
Kaiser-Meyer-Olkin Katsayısı	0.936				
Bartlett Küresellik Testi	Ki-kare: 5385.391; sd.: 171; p<0.01 (Sig.= 0.00)				

### 3.5.4. Fark Analizleri

Fark analizlerine başlamadan önce çalışmada kullanılan veri setinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmış ve basıklık (Kurtosis) ve çarpıklık (Skewness) değerlerinin +1.5 ile -1.5 aralığında kalmasından dolayı verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş ve parametrik testler kullanılmıştır.

Kariyer uyum yeteneği ölçek puanlarının öğrencilerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testinde ölçeğin kaygı ve merak alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p < 0.05$ ). Ancak ölçeğin kontrol ve güven alt boyutları ile ölçeğin bütününde cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p > 0.05$ ). Bu bağlamda “ $H_1$ : Öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir. hipotezinin kısmen kabul” edildiğini ileri sürmek mümkündür. Tablo 5 incelendiğinde kariyer uyum yeteneği ölçek puanlarının öğrencilerin sınıf, program türü ve pozisyonları açısından anlamlı bir farklılık göstermediği ( $p > 0.05$ ) dolayısıyla “ $H_3$ ,  $H_4$  ve  $H_8$  hipotezlerinin red” edildiği görülmektedir.

**Tablo 5: Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğinin Cinsiyet, Sınıf, Program ve Pozisyon Değişkenlerine Göre Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem t Testi)**

Ölçek	Cinsiyet	Sayı	Ort.	Std. Sapma	t	p
KUKYG	Kadın	295	3.8158	0.75316	4.125	<b>0.043</b>
	Erkek	160	3.7375	0.87387		
KUKNT	Kadın	295	4.0834	0.65462	1.511	0.220
	Erkek	160	4.2238	0.71546		
KUMRK	Kadın	295	3.8725	0.63740	4.129	<b>0.043</b>
	Erkek	160	3.8063	0.73251		
KUGVN	Kadın	295	4.2282	0.59402	1.029	0.311
	Erkek	160	4.2542	0.67576		
KU	Kadın	295	4.0314	0.56188	1.340	0.248
	Erkek	160	4.0467	0.63103		
Ölçek	Sınıf	Sayı	Ort.	Std. Sapma	t	p
KUKYG	1. Sınıf	129	3.7545	0.70405	2.859	0.092
	2. Sınıf	326	3.8016	0.83237		
KUKNT	1. Sınıf	129	4.1101	0.56677	3.306	0.070
	2. Sınıf	326	4.1417	0.71943		
KUMRK	1. Sınıf	129	3.8062	0.66282	0.017	0.895
	2. Sınıf	326	3.8663	0.67630		
KUGVN	1. Sınıf	129	4.2054	0.55844	2.264	0.133
	2. Sınıf	326	4.2500	0.64765		
KU	1. Sınıf	129	4.0041	0.52502	.545	0.461
	2. Sınıf	326	4.0497	0.60936		
Ölçek	Program Türü	Sayı	Ort.	Std. Sapma	t	p
KUKYG	Birinci (Normal) Öğretim	323	3.7637	0.80429	0.634	0.426
	İkinci Öğretim	132	3.8485	0.78077		
KUKNT	Birinci (Normal) Öğretim	323	4.1065	0.68510	0.259	0.611
	İkinci Öğretim	132	4.1970	0.66263		
KUMRK	Birinci (Normal) Öğretim	323	3.8464	0.65745	0.195	0.659
	İkinci Öğretim	132	3.8561	0.70994		
KUGVN	Birinci (Normal) Öğretim	323	4.2420	0.61301	0.086	0.769
	İkinci Öğretim	132	4.2260	0.65029		
KU	Birinci (Normal) Öğretim	323	4.0267	0.57748	0.008	0.927
	İkinci Öğretim	132	4.0614	0.60947		
Ölçek	Pozisyon	Sayı	Ort.	Std. Sapma	t	p
KUKYG	Öğrenci	408	3.7688	0.79527	0.439	0.508
	Çalışan + Öğrenci	47	3.9574	0.80643		
KUKNT	Öğrenci	408	4.1358	0.68533	0.369	0.544
	Çalışan + Öğrenci	47	4.1064	0.62949		
KUMRK	Öğrenci	408	3.8363	0.67969	1.816	0.179
	Çalışan + Öğrenci	47	3.9617	0.59948		
KUGVN	Öğrenci	408	4.2333	0.62862	1.116	0.291
	Çalışan + Öğrenci	47	4.2730	0.58092		
KU	Öğrenci	408	4.0298	0.59149	1.519	0.218
	Çalışan + Öğrenci	47	4.0974	0.54309		

**Tablo 6: Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğinin Yaş, Ailenin Aylık Ortalama Geliri, Yerleşim Yeri ve İkamet Ettiği Bölge Değişkenlerine Göre Karşılaştırılması (Anova Analizi)**

Yaş		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	p
KUKYG	Gruplar Arasında	2.131	3	0.710	1.117	0.342
	Grup İçi	286.696	451	0.636		
	Toplam	288.826	454			
KUKNT	Gruplar Arasında	3.358	3	1.119	2.450	0.063
	Grup İçi	206.064	451	0.457		
	Toplam	209.422	454			
KUMRK	Gruplar Arasında	3.488	3	1.163	2.599	<b>0.052</b>
	Grup İçi	201.730	451	0.447		
	Toplam	205.217	454			
KUGVN	Gruplar Arasında	3.477	3	1.159	3.022	<b>0.029</b>
	Grup İçi	172.943	451	0.383		
	Toplam	176.420	454			
KU	Gruplar Arasında	2.701	3	0.900	2.646	<b>0.049</b>
	Grup İçi	153.453	451	0.340		
	Toplam	156.154	454			
Ailenin Ortalama Aylık Geliri		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	p
KUKYG	Gruplar Arasında	1.744	4	0.436	0.683	0.604
	Grup İçi	287.082	450	0.638		
	Toplam	288.826	454			
KUKNT	Gruplar Arasında	5.156	4	1.289	2.840	<b>0.024</b>
	Grup İçi	204.266	450	0.454		
	Toplam	209.422	454			
KUMRK	Gruplar Arasında	1.177	4	0.294	0.649	0.628
	Grup İçi	204.041	450	0.453		
	Toplam	205.217	454			
KUGVN	Gruplar Arasında	3.131	4	0.783	2.033	0.089
	Grup İçi	173.289	450	0.385		
	Toplam	176.420	454			
KU	Gruplar Arasında	2.346	4	0.587	1.716	0.145
	Grup İçi	153.808	450	0.342		
	Toplam	156.154	454			
Ailenin Yerleşim Yeri		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	p
KUKYG	Gruplar Arasında	0.645	3	0.215	0.336	0.799
	Grup İçi	288.182	451	0.639		
	Toplam	288.826	454			
KUKNT	Gruplar Arasında	0.888	3	0.296	0.640	0.589
	Grup İçi	208.534	451	0.462		
	Toplam	209.422	454			
KUMRK	Gruplar Arasında	0.808	3	0.269	0.594	0.619
	Grup İçi	204.410	451	0.453		
	Toplam	205.217	454			
KUGVN	Gruplar Arasında	0.158	3	0.053	0.134	0.939
	Grup İçi	176.263	451	0.391		
	Toplam	176.420	454			
KU	Gruplar Arasında	0.184	3	0.061	0.177	0.912
	Grup İçi	155.970	451	0.346		
	Toplam	156.154	454			
Ailenin İkamet Ettiği Bölge		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	p
KUKYG	Gruplar Arasında	7.927	7	1.132	1.802	0.085
	Grup İçi	280.900	447	0.628		
	Toplam	288.826	454			
KUKNT	Gruplar Arasında	7.074	7	1.011	2.232	<b>0.031</b>
	Grup İçi	202.348	447	0.453		
	Toplam	209.422	454			
KUMRK	Gruplar Arasında	7.789	7	1.113	2.519	<b>0.015</b>
	Grup İçi	197.428	447	0.442		
	Toplam	205.217	454			
KUGVN	Gruplar Arasında	7.267	7	1.038	2.743	<b>0.008</b>
	Grup İçi	169.153	447	0.378		
	Toplam	176.420	454			
KU	Gruplar Arasında	6.563	7	0.938	2.802	<b>0.007</b>
	Grup İçi	149.591	447	0.335		
	Toplam	156.154	454			



Kariyer uyum yeteneğinin öğrencilerin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova analizinde görüldüğü üzere merak ve güven alt boyutları ile kariyer uyum yeteneğinin kendisi anlamlı bir farklılık gösterirken ( $p < 0.05$ ); kaygı ve kontrol alt boyutlarının öğrencilerin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır ( $p > 0.05$ ). Bu bulguya göre " $H_2$  kısmen kabul" edilmiştir. Ailelerin aylık ortalama gelirlerine göre öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova analizinde ise sadece kariyer uyum yeteneğinin kontrol alt boyutu açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $p < 0.05$ ). Bu bağlamda " $H_5$  hipotezinin kısmen kabul" edildiği anlaşılmaktadır. Öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ailelerin yerleşim yerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken ailelerin ikamet etikleri bölgeler açısından öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri kaygı alt boyutu hariç tüm boyutlarda anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $p < 0.05$ ). Bu bulguya göre " $H_6$  hipotezi red" edilirken " $H_7$  hipotezi ise kısmen" kabul edilmiştir.

#### 4. Sonuç

İş dünyası dinamik bir yapıda olduğu için işin çerçevesi zamanla değişmekte ve gelişmektedir. Bununla birlikte değişen ve gelişen iş dünyasında bireylerin istek ve beklentileri ile kariyer hedefleri de aynı paralellikte farklılaşmaktadır. Kariyer hayatında başarılı olmak isteyen öğrenci ya da çalışan birey kariyer uyumu için gerekli hazırlıkları yaptığı sürece değişen ve gelişen işine ve iş çevresine adapte olabilecektir. Bu kapsamda kariyer uyumu; iş için gerekli eğitimin yanısıra becerileri de kapsayan, iş değişiklikleri ve güçlükleri ile mücadele edebilme yeteneğidir. Kariyer hedefi doğrultusunda bir takım yetkinliklere sahip olan, kendini geliştiren birey için iş değiştirmek ve/veya işin zorlaşması çok fazla sorun yaratmayacaktır. Günümüz üniversite eğitim sistemi ile hedeflenen kariyer hedefi doğrultusunda kendine güvenen, gerekli bilgi ve beceriye sahip, aynı zamanda kendini geliştirebilen bireyler yetiştirmektir. Kariyer uyumunun sağlanması özellikle sağlık alanında eğitim gören, ileride sağlık hizmetlerinde görev alacak personel için oldukça önemlidir. Çünkü sağlık hizmetlerinin konusu insan sağlığıdır. Çalışmada Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin demografik özellikleri bakımından kariyer uyumlarının farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Araştırma kapsamında kariyer uyum yeteneği anketini cevaplayan 455 öğrencinin vermiş olduğu cevaplar analiz edildiğinde, öğrencilerin ölçeğin tamamına verdikleri ortalama değer 4.03 olarak bulunmuştur. Bu sonuç öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Araştırmada elde edilen bulgular literatür ile birlikte ele alındığında; kariyer uyumunun öğrencilerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testinde ölçeğin kaygı ve merak alt boyutlarında anlamlı bir farklılık ( $p < 0.05$ ) görülürken (Taş ve Alparslan, 2020; Eryılmaz ve Kara, 2018), ölçeğin kontrol ve güven alt boyutları ile ölçeğin bütününde cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir fark ( $p > 0.05$ ) bulunamamıştır (Gül vd., 2019; Akdemir vd., 2015). Ayrıca kariyer uyum yeteneği öğrencilerin sınıf, program türü ve pozisyonları açısından anlamlı bir farklılık

( $p>0.05$ ) göstermemiş, kariyer uyum yeteneğinin öğrencilerin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan analizlerde, merak ve güven alt boyutları ile kariyer uyum yeteneğinin kendisi anlamlı bir farklılık gösterirken ( $p<0.05$ ); kaygı ve kontrol alt boyutlarının öğrencilerin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık ( $p>0.05$ ) göstermemiştir (Gül vd., 2019). Öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin ailelerinin aylık ortalama gelirlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova analizde ise sadece kariyer uyum yeteneğinin kontrol alt boyutu açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği ( $p<0.05$ ) belirlenmiştir (Özler vd., 2016). Öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ailelerin yerleşim yerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken, ailelerin ikamet etikleri bölgeler açısından öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri kaygı alt boyutu hariç tüm boyutlarda anlamlı bir farklılık ( $p<0.05$ ) bulgulanmıştır.

Araştırmanın en önemli sonucunu öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin yüksek çıkması oluşturmaktadır. Bu sonuç, öğrencilerin kariyer hedefleri doğrultusunda eğitim aldıklarını ve kendilerini geliştirdiklerini göstermektedir. Çalışmada sağlık hizmetinin bir ekip olduğu düşüncesinden hareketle öğrencilerin sağlık hizmetleri meslek yüksekokulunun kendilerine uygun bir programında okuyarak kariyer hedeflerine ilerledikleri söylenebilir. Çalışmanın sadece bir sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu bünyesinde yapılmış olması araştırmanın kısıtını oluşturmaktadır. Bu nedenle daha sonra yapılacak olan çalışmaların örnekleminin daha büyük olması önerilebilir. Ayrıca farklı üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin incelenmesi ve değerlendirilmesinin geleceğin iş dünyasının verimi açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Bu araştırmanın hazırlanmasında herhangi bir dış destek alınmamıştır.

**Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı:** Araştırmanın teorik kısımlarının hazırlanmasında ağırlıklı olarak birinci yazar, analiz kısımlarının hazırlanmasında ise ağırlıklı olarak ikinci yazar katkı sağlamıştır.

**Çatışma Beyanı:** Araştırmanın yazarları olarak herhangi bir çıkar çatışma beyanımız bulunmamaktadır.

**Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı:** Bu araştırmanın her aşamasında “*Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi*”nde belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin “*Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler*” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir. Bu çalışmanın yazım sürecinde etik kurallarına uygun alıntı yapılmış ve kaynakça oluşturulmuştur. Çalışma intihal denetimine tabi tutulmuştur.

**Etik Kurul İzni:** Araştırmada verilerinin toplanabilmesi için Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’ndan (31.12.2021 tarih 2021-1097 sayılı) etik kurul izni alınmıştır.

**Kaynakça**

- Akdemir, A., Karagöz, A. M., Salihoğlu, G., Konakay, G., Adalı, P., Koçyiğit, E., ve Zaimoğlu, Ö. (2015). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Kariyer Planlarının Motivasyon Düzeylerine Etkilerinin Araştırılması. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 52-90.
- Archer, S., ve Yates, J. (2017). Understanding Potential Career Changers' Experience of Career Confidence Following a Positive Psychology Based Coaching Programme. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 10 (2), 157-175.
- Arslan, D., ve Sart, G. (2021). Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumu Ve Kariyer Seçiminin Demografik Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi. In *Proceedings of 12th SCF International Conference on Contemporary Issues in Social Sciences*, 252-270, Antalya.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., ve Wilderom, C. P. (2005). Career Success in a Boundaryless Career World. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26 (2), 177-202.
- Avcı, S. Ç., Işık G., Cetişli, N. E., Üşümez, D., Şencandan, B. ve Bektaş, C. Hemşirelik Öğrencilerinin Profesyonel Değerleri Ve Kariyer Planları. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 6 (2), 256-265.
- Ay F., Keçe M., İnci İ., Alkan N. ve Acar G. (2018). Ebelik Öğrencilerinin Meslek Algıları Ve Kariyer Planlarını Etkileyen Faktörler. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7 (2), 74-82.
- Bayrakceken, E. ve Buztepe, S. (2021). Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Kariyer Streslerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10 (3), 260-266.
- Boo, S., Wang, C. ve Kim, M. (2021). Career Adaptability, Future Time Perspective, and Career Anxiety among Undergraduate Students: A Cross-National Comparison. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 29, 1-13.
- Caza, A., Brower, H. H. ve Wayne, J. H. (2015). Effects of a Holistic, Experiential Curriculum on Business Students' Satisfaction and Career Confidence. *The International Journal of Management Education*, 13 (1), 75-83.
- Colakoglu, S. N. (2011). The Impact of Career Boundarylessness on Subjective Career Success: The Role of Career Competencies, Career Autonomy, and Career Insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 79 (1), 47-59.
- Çağlar S, Gözen D, Kerimoğlu GY, Kılıklı N. ve Ağar M. (2017). Hemşirelik Fakültesi Birinci Ve Dördüncü Sınıf Öğrencilerinin Mezuniyet Sonrası Kariyer Planlarının İncelenmesi. *F. N. Hemşirelik Dergisi*, 25, 41-48.

- Çinar, H. G., Yılmaz, D., Arkan, B. ve Arslan, M. (2021). Hemşirelik Bölümü Son Sınıf Öğrencilerinin Bireysel Kariyer Planlama Eğilimlerinin Değerlendirilmesi. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 47 (3), 439-444.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of Control and Career Adaptability among Undergraduate Students. *Journal of Career Assessment*, 18 (4), 420-430.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2018). Öğretmen Adaylarının Kariyer Uyumluluklarının, Cinsiyet Ve Algılanan Kontrol Açısından İncelenmesi. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20 (1), 43-5.
- Gül, H., Maksüdünov, A., Yamaltdinova, A. ve Abdildaev, M. (2019). Öğrencilerin Demografik Özelliklerinin Kariyer Uyumluluğu Ve İyimserliği İle İlişkisi: Kırgızistan Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21 (36), 34-46.
- Haase, H. ve Lautenschlager, A. (2011). Career Choice Motivations of University Students. *International Journal of Business Administration*, 2 (1), 2-13.
- Hirschi, A. (2009). Career Adaptability Development in Adolescence: Multiple Predictors and Effect on Sense of Power and Life Satisfaction, *Journal of Vocational Behavior*, 74 (2), 145-155.
- Igbaria, M., Greenhaus, J. H. ve Parasuraman, S. (1991). Career Orientations of MIS Employees: An Empirical Analysis. *MIS Quarterly*, 15(2), 151-169.
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W. ve Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its Relation to Orientations to Happiness and Work Stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83 (3), 295-304.
- Kahraman, F. (2020). Hemşirelik Öğrencilerine Verilen Kariyer Danışmanlığının Kariyer Kararsızlığı Ve Kariyer Karar Verme Yetkinliği Üzerine Etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Kanten S. (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (16), 191-205.
- Karadaş, A., Duran, S. ve Kaynak, S. (2017). Hemşirelik Öğrencilerinin Kariyer Planlamaya Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi. *SDÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, Online First, 1-8.
- Kavurmacı, M., Tan M., Arıkan, D. ve Yıldız, İ. (2021). Hemşirelik Öğrencilerinin Lisansüstü Eğitime Ve Kariyer Planlamaya Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 24 (2), 192-201.
- Kim, Y. H. ve Choi, N. Y. (2019). Career Decision self-efficacy of Asian American Students: The Role of Curiosity and Ethnic Identity. *The Career Development Quarterly*, 67 (1), 32-46.

- Koen, J., Klehe, U. C. ve Van Vianen, A. E. (2012). Training Career Adaptability to Facilitate a Successful School-To-Work Transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81 (3), 395-408.
- Lally, P. S. ve Kerr, G. A. (2005). The Career Planning, Athletic Identity, and Student Role Identity of Intercollegiate Student Athletes. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 76 (3), 275-285.
- Newton, D. A., Grayson, M. S. ve Whitley, T. W. (1998). What Predicts Medical Student Career Choice?. *Journal of General Internal Medicine*, 13 (3), 200-203.
- Odabaşı, Y. (1999). *Anket Yöntemi*. Ali Atıf Bir (Ed.), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri içinde Eskişehir (s.1081) içinde. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Okolie, U. C., Ochinanwata, C., Ochinanwata, N., Igwe, P. A. ve Okorie, G. O. (2021). Perceived Supervisor Support and Learner's Career Curiosity: The Mediating Effect of Sense of Belonging, Engagement and Self-Efficacy. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(5), 966-982.
- Okur Z. ve Baykal, Ü. (2016). Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Kariyer Eğilimi. *Aydın Sağlık Dergisi*, 2 (2), 23-35.
- Özler, D. E., Mercan, N. ve Yeni, Z. (2016). Y Kuşağının Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18 (4), 145-162.
- Pisarik, C. T., Rowell, P. C. ve Thompson, L. K. (2017). A Phenomenological Study of Career Anxiety among College Students. *The Career Development Quarterly*, 65 (4), 339-352.
- Sarsıkoğlu, A. F. ve Bacanlı, F. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Engelleri İle Kariyer Uyumlulukları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13, 95-113.
- Savickas, M. L. (2005). *The Theory and Practice of Career Construction*. S.D. Brown, R.W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling* (s.42-70) içinde. New Jersey: John Wiley and Sons Inc.
- Savickas, M. L. ve Porfeli, E. J. (2011). Revision of the Career Maturity Inventory: The Adaptability Form. *Journal of Career Assessment*, 19, 355-374.
- Savickas, M. L. ve Porfeli, E.J. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Countries, *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Schein, E. H. (1996). Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21<sup>st</sup> Century. *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 80-88.

- Schein, E.H. (1987). *Individuals and Careers*. J.W. Lorsch (ed.). Handbook of Organizational Behavior (s.155-171) içinde, USA:Prentice-Hall.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business*. Canada: John Wiley and Sons, Inc.
- Sönmez, B., Önal M. ve Yıldız, G. (2019). Hemşirelik Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Değerleri Ve Kariyer Geleceği Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 6(1), 127-135.
- Stake, J. E. ve Noonan, M. (1985). The Influence of Teacher Models on The Career Confidence and Motivation of College Students. *Sex Roles*, 12(9), 1023-1031.
- Taş, M. A. ve Alparslan, A. M. (2020). Kültürel Değerler, Psikolojik Sermaye Ve Kariyer Uyum Yeteneği İlişkinine Dair Bir Saha Araştırması. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (Özel Sayı), 417-440.
- Tien, H. L. S., Wang, Y. C., Chu, H. C. ve Huang, T. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale—Taiwan Form: Psychometric Properties and Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3), 744-747.
- Tüfekci N. ve Türkteviz, H. (2019). Sağlık Hizmetleri Alanında Eğitim Gören Mezuniyet Aşamasındaki Üniversite Öğrencilerinin Kaygı Durumları İle Kariyer Geleceğinin Değerlendirilmesi. *3. Uluslararası 13. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi*, 970-971, Sakarya.
- Tüfekci, N. ve Abacıoğlu, S. (2019). Investigation of Health Students Anxiety Level of Finding Job and Career Future Levels. *Journal of Current Researches on Health Sector*, 9 (2), 27-48.
- Van Vianen, A. E., Klehe, U. C., Koen, J. ve Dries, N. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Netherlands Form: Psychometric Properties and Relationships to Ability, Personality, and Regulatory Focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3), 716-724.
- Zacher, H. (2014). Career Adaptability Predicts Subjective Career Success Above and Beyond Personality Traits and Core Self-Evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84 (1), 21-30.