



Büro Elemanlarının Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerine Bir Araştırma

A Research On Office Workers' Career Adaptability

Nuran Öztürk Başpınar ^a Haydar Karaman ^b Orkun Şen ^{c*}

^a Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi, Eskişehir Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, Eskişehir/Türkiye, nbozturk@anadolu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0913-4350

^b Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Karaman/Türkiye, karaman28haydar@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8212-5565

^c Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Eskişehir/Türkiye, orkuns@anadolu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8098-7751

MAKALE BİLGİSİ

ÖZ

Makale Türü

Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler

Kariyer
Kariyer Uyum Yeteneği
Büro Elemanı
Büro Yöneticisi

Geliş Tarihi : 14 Mart 2025

Kabul Tarihi: 11 Eylül 2025

Bu araştırma, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi bürolarında görev yapan büro yöneticisi ve yardımcılarının kariyer uyum yeteneklerinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektedir. Araştırmada 149 katılımcıdan elde edilen veriler doğrulayıcı faktör analizi, t-testi, Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis analizi ile değerlendirilmiştir. Kullanılan ölçek, üç farklı ölçekten uyarlanan maddelerle oluşturulan Karma Kariyer Ölçeği'dir. Bulgular, demografik değişkenlerin kariyer uyumu üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığını; ancak lisansüstü mezunların merak ve güven boyutlarında daha yüksek puan aldığını göstermiştir. Çalışma, ölçeğin geçerliliğini ve güvenilirliğini doğrulamakta ve ofis çalışanlarının kariyer uyumunu artırmak için hedefe yönelik hizmet içi eğitim ve destek mekanizmalarına duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article Type

Research Article

Keywords

Career
Career Adaptability
Office Staff
Office Manager

Received: Mar, 14, 2025

Accepted: Sep, 11, 2025

This study aims to investigate whether the career adaptability levels of office managers and assistants working in the Open Education offices of Anadolu University differ according to their demographic characteristics. Data were collected from 149 participants via Google Forms in February 2024 and analyzed using confirmatory factor analysis, independent samples t-test, Mann-Whitney U, and Kruskal-Wallis tests. The Career Adaptability Scale used in the study was developed by selecting relevant items from three previously adapted Turkish scales. The findings indicate that demographic variables such as age, gender, and marital status do not significantly affect career adaptability levels. However, those with postgraduate education scored higher on the sub-dimensions of curiosity and confidence. The study confirms the scale's validity and reliability and highlights the need for targeted in-service training and support mechanisms to enhance office workers' career adaptability.

Extended Abstract

Aim: The concept of career is generally associated with an individual's knowledge, skills, and professional development. What is meant by development here is that career is a dynamic concept beyond the static functioning of the job. Career adaptability is the ability to adapt to all changes. Career adaptability is defined as having the resources that will enable an individual to cope with the challenging situations that they will encounter in career transitions throughout their life.

In today's world, where employment and work patterns are more flexible, career transitions are more frequent and career paths are less predictable, employees must constantly update their knowledge, skills and abilities and increase their capacity to make rapid transitions between different jobs and professions. With the technological developments, some changes occur in the career process and these changes affect all employees, including office staff. The study aims to measure whether the career adaptability of office managers and assistants working in Open Education offices within the scope of Anadolu University Open Education System varies according to demographic characteristics.

* Sorumlu Yazar / Corresponding Author

Atıf/Cite as: Öztürk Başpınar, N., Karaman, H. ve Şen, O. (2025). Büro Elemanlarının Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, 9(2), 576-595. <https://doi.org/10.29216/ueip.1657889>



Bu makale, [Creative Commons Atıf \(CC BY\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) lisansının hüküm ve koşulları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. / This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the [Creative Commons Attribution \(CC BY\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.

Methods: The research universe consisted of Anadolu University office staff, office managers and assistants. Convenience sampling method was used to determine the sample. Since the people who the researcher can reach most easily and quickly are selected in convenience sampling, the sample of the study consists of volunteer office managers and assistants working in the domestic and international offices of Anadolu University Open Education Faculty's Open Education system. This situation can also be considered among the limitations of the study. The measurement tool used in the study was sent to the office manager/assistant participants working in Anadolu University Open Education System offices via Google forms and collected in February 2024.

The scale used in the study was created by using 3 different scales adapted to Turkish by different researchers. One of the scales is the “*Career Adaptability Scale*” adapted to Turkish by Kanten (2012) and applied to students. The other scale is the “*Career and Work Life Adaptability Scale*” translated to Turkish by Kaya et al. (2014) and adapted to teachers. The last scale used is the “*Career Future Scale*” adapted to Turkish by Kalafat (2012) and applied to students. Scale questions were applied to 149 office managers/assistant managers. A pre-test was applied to 26 volunteer participants and the mean and standard deviation values for each item in both scales were examined. While the item and test score item-total correlation shows the discrimination of the items, the item discrimination shows the relationship of the item with the entire scale structure. If the item discrimination value is lower than 0.20, the item can be removed, if it is between 0.20-0.30, the item can be corrected, and if the item is greater than 0.30, it can be taken directly. The first form of the Mixed Career Scale consists of 31 items, and items 25, 27, 28, 29, and 30, whose discrimination values are 0.20 and below, were removed from the scale.

Findings: 149 people participated in the study. 53.7% of the participants were male and 46.3% were female. 34.9% of the participants were between the ages of 24-43 and 65.1% were between the ages of 44-63. 88.6% of the participants were married and 11.4% were single. 79.2% of the participants had an undergraduate degree and 20.8% had a postgraduate degree. 85.2% of the participants received secondary or higher education in the field of "Office Management" while 14.8% did not. 50.3% of the participants received secondary or higher education formally and 49.7% distance education. 67.8% of the participants have been working for 16 years and above, 23.5% for 11-15 years and 8.7% for 6-10 years.

The mixed career general and sub-dimension scores were obtained by taking the average of the items and ranged from 1 to 5. The mixed career general score average was 3.99 and the mean scores in the sub-dimensions ranged from 3.69 to 4.26. The mixed career and sub-dimension score averages of female and male participants are similar. The general mixed career and sub-dimension score averages of participants are similar in terms of age. The general mixed career and sub-dimension score averages of participants are similar in terms of marital status. The mixed career scale curiosity and confidence sub-dimension score averages of participants with postgraduate education are higher than those with undergraduate education. Participants' general mixed career and sub-dimension score averages are similar according to their status of receiving office management education. Participants who received secondary or higher education, distance or formal education have similar general mixed career and sub-dimension score averages. Participants' general mixed career and sub-dimension score averages are similar according to their working period.

Conclusion: This study aims to reveal the career adaptability of office managers and assistants and to find out whether their career adaptability varies according to demographic characteristics. Career is a concept generally used to refer to advancement in a professional field and a change of position in the management hierarchy. It is also used in the sense of rising, advancing and deepening in one's individual development. Career necessarily includes a process that includes stages such as learning, self-development and specialization. The fact that employees are prepared for uncertainties and unpredictable changes arising from changing environmental and business conditions by taking on all necessary roles in business life is related to their career adaptability. There is no difference in the Curiosity, Control, Anxiety (Interest) and Confidence dimensions of the Mixed Career Scale used in the study according to demographic characteristics. Only the curiosity and confidence sub-dimension mean scores of the participants with postgraduate education were found to be higher than the participants with undergraduate education. Career curiosity provides information about how much individuals use their problem-solving skills to overcome career transitions or crises during their career transitions. Career curiosity is associated with the question of what they want to do in the future, and manifests itself through experimentation, risk-taking and research behaviors, leading to information seeking. Career curiosity is explained as the individual's determination of the compatibility between his/her self-structure and the business world and discovering suitable options for himself/herself. Career confidence relates to the individual's belief in their ability to succeed safely and effectively in future roles.

According to the results of the research, participants with postgraduate education are higher in both of these dimensions. Therefore, it can be said that postgraduate graduates are more optimistic and more self-sufficient. In the research conducted by Bozkurt and Yirmibeşoğlu (2018) with white-collar employees, the anxiety, curiosity and confidence dimensions of single people tended to be higher, while the curiosity dimension of primary and secondary school graduates was lower. The validity and reliability of the Mixed Career Scale used in this study have been determined. The scale can also be easily used by other researchers. However, based on the results of the research, it can be said that career adaptation should be supported by in-service training programs developed for all office personnel, including office managers and their assistants, taking into account their special development needs. By providing organizational support such as in-service training to office managers and assistants, their curiosity to both know themselves and discover their professions can be increased. At the same time, their career confidence to overcome problems that arise or may arise in their career development can be increased.

1. Giriş

Kariyer sözcüğü genel olarak bilgi, beceri ve deneyim ile ilgilidir. Kısaca kariyer mesleki anlamda gelişmişliktir, denilebilir. Burada gelişmişlik ile anlatılmak istenen; kariyerin işin durağan işleyişinin ötesinde ve dinamik bir kavram olduğudur (Arslan ve Gül, 2022). Kariyer uyum yeteneği ise meslekle ilgili yeterli donanımına sahip olan bireylerin meslekte karşılaşılabilecek zorluklarla başa çıkma çabalarını içermektedir. İstihdam ve çalışma biçimlerinin daha esnek, kariyer geçişlerinin daha sık ve kariyer yollarının 25 yıl öncesinden daha az öngörülebilir olduğu, günümüzde çalışanlar sürekli olarak bilgi, beceri ve yeteneklerini güncellemek ve farklı iş ve meslekler arasında hızlı geçişler yapabilme kapasitelerini artırmak zorundadırlar. Yaşanan hızlı değişimler, tüm çalışanları etkilediği gibi, bu çalışmanın odak noktası olan büro yöneticileri ve yardımcılarını da doğrudan etkilemektedir. Şüphesiz ki değişimi yakalayamayan çalışanların gerilemesi veya soyutlanması kaçınılmaz olacaktır. Çünkü özellikle arzın yüksek olduğu mesleklerde kişiyi diğerlerinden ayırt edici olumlu bir özellik işe alımlarda tercih nedeni olabilmektedir. Benzer şekilde terfi ve yükselmelerde de donanımlı olmak çoğunlukla seçilme nedeni olmaktadır.

İşle ilgili ya da ilgi duyduğu farklı alanlarda kendini geliştiren çalışan için yeni bir iş bulma veya iş değiştirme süreci daha sancısız olmaktadır. Bu çerçevede kariyer yolunda atılan her adım kişiyi ileriye taşımada ve mesleki yaşamında farklı kapılar açılmasında etken olmaktadır. Dolayısıyla, artan beklentileri karşılayabilmek tüm çalışanlar için olduğu gibi, büro elemanlarının da büro işlerinde daha etkin olabilmeleri açısından önem arz etmekte ve bu durum bir zorunluluk haline gelmektedir. Gelişen teknolojiler ve değişen iş yaşamı dinamikleri karşısında bazı büro elemanlarının mevcut bilgi ve beceri bileşenlerinin beklentileri karşılamada yetersiz kalabileceği düşünülmekte ve bu nedenle bu becerilerin geliştirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Büro elemanlarıyla gerçekleştirilen informal sohbetlerde, bazı çalışanların operasyonel uygulamalarda zorluk yaşadıklarını, kendilerini yetersiz hissettiklerini ve bu alanda daha fazla desteğe ihtiyaç duyduklarını ifade ettikleri gözlemlenmiştir. Formal eğitim yaşantıları boyunca bilgi edinmiş olmaları büro elemanlarının meslek hayatlarına atıldıklarında öğrendikleri bu bilgileri etkili bir şekilde kullanabileceklerinin de bir göstergesi olamamaktadır. Mesleğe yeni başlayan birçok büro elemanının çeşitli eğitim seviyelerinde kazandıkları bilgileri iş yaşamına uyarlamada güçlük yaşayabildiği; bu nedenle, temel eğitimlerinin üzerine ek olarak verilen hizmet içi eğitimlerle bilgi ve becerilerinin sürekli güncellenmesinin önemli olduğu değerlendirilmektedir. Bu yetersizliğe sebep olan faktörlerin başında ise büro elemanlarına verilen hizmet içi eğitimlerin sınırlı olması gelmektedir. Büro elemanlarının kariyer uyum yeteneklerinin hizmet içi eğitimlerle geliştirilmesi ve düzenlenecek hizmet içi eğitim uygulamalarının planlanmasında ve uygulanmasında onların da düşüncelerinin alınması büyük bir öneme sahiptir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Kariyer Kavramı

Kariyer; çalışanların örgüt içi veya örgütler arası pozisyonlar arasındaki hareketlilik anlamına gelmekte ve bireyin mesleki pozisyonlar arasındaki metaforik yolculuğunu anlatmaktadır. Kariyer, bir bireyin iş veya meslek hayatı boyunca yerine getirmesi gereken bir dizi etkinlik olarak tanımlanabilir (Bingöl, 2013). Çalışanların iş yaşamları boyunca yaptıkları işleri, gelişme ve ilerlemeleri kapsamaktadır. Bu yüzden kişinin yaşamı boyunca kazandığı pozisyonların tümü (Sonnenfeld, Peiperl ve Kotter, 1988), yaşamı boyunca seyri ya da ilerlemesi (Arthur ve Lawrence, 1984) kariyer kavramıyla anlatılmaktadır. Bir başka anlatımla kariyer; genellikle mesleki bir alanda ilerleme ve yönetim hiyerarşisinde pozisyon değişikliği anlamında kullanılan bir kavram olduğu kadar insanın bireysel gelişiminde yükselmesi, ilerlemesi ve derinleşmesi anlamında da kullanılmaktadır. Kariyer, çalışanlara psiko-sosyal yönden doygunluk sağlamaktadır. Kariyerlerinde ilerleyen bireylerin her aşamada, aldıkları takdir sayesinde bir tatmin duygusu yaşadıkları gösterilmiştir (Uğur, 2008).

Kariyer bireyin mesleğini sürdürmesinde maddi olanaklar sağladığı gibi bireyin toplumda kendisine bir yer ve statü edinmesini de sağlamakta ve bir statü sembolü olarak görev yapmaktadır. Bireysel kariyer denildiğinde daha çok bireyin belli alanlarda yetkinleşmesi ve derinleşmesi anlaşılırken örgütsel kariyer denildiğinde bireyin mesleki yaşamındaki pozisyon haritalarında hareketlilik anlaşılmaktadır. Bu ileri doğru hareketlilik kariyer olarak kabul edilmektedir. Kariyer mutlaka öğrenme, kendini geliştirme ve uzmanlaşma gibi evreleri içeren bir süreci belirtmektedir. Bu açıdan kariyer, bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlaşma sürecidir. Geniş anlamıyla kariyer bireyin iş ve özel yaşamıyla ilgili deneyimlerin sonucu olarak ortaya çıkan yetkinleşme süreci olarak tanımlanmaktadır (Sullivan ve Baruch, 2009).

Geleneksel örgüt yönetiminde hiyerarşik olarak yükselme ile eşleştirilen kariyer kavramı, yeni yönetim biçimlerinde geniş kapsamlı bir süreç olarak değerlendirilmekte ve kariyer yönetimi olarak adlandırılmaktadır (Mohan Bursalı ve Bayrak Kök, 2018). Kariyer yönetimi bir kariyerin bireysel ve örgütsel amaca yönelik olarak yönetilmesini tanımlamaktadır. Örgütsel açıdan kariyer yönetimi süreci örgütsel verimlilik ve etkililik açısından önemli olduğu gibi çalışan performansı açısından da önemli taşımaktadır. Örgütler başarılı bir kariyer yönetimi sayesinde örgütün en önemli güçlerinden biri olan insan kaynağının eğitim ve gelişimlerini planlayarak geleceğin beceri ve yeteneğine sahip olabilir ve örgütü geleceğe taşıma fırsatı bulabilirler. Çünkü örgüt yapılarında iyileşme ve çalışanların bireysel gelişiminde sağlanan her tür ilerleme ve gelişmede kariyer olgusunun büyük bir önemi vardır.

2.2. Kariyer Yapılandırma Kuramı

Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı, çeşitli kişilik tiplerinde bulunan belirgin yaşam temalarının profesyonel hayata önem kazandığını ve bireylerin profesyonel ortamlarına dinamik yollarla uyum sağlamaya çalıştığını varsayar. Kuram, yaşam temaları, mesleki kişilik ve kariyer uyumluluğu kavramına dayanır. Bir bireyin kariyer geçmişi, çalışma ortamına uyum sağlamak için yaptığı seçimlerin ve kişisel çabaların önemini açıklamak için kullanılır. Savickas'ın (2005) kuramı, bireylerin kariyerlerini, toplum içindeki diğer aktörlerle etkileşim içinde ve karşılıklı süreçler yoluyla şekillendirdiklerini savunur. Bu bakış açısına göre kariyer gelişimi, bireysel bir ilerleme değil, sosyal çevre tarafından belirli sınırlar ve koşullar içinde şekillenen dinamik bir süreçtir. Kuram, kariyeri sabit bir yol veya merdiven gibi değil, bireyin yaşamı boyunca kendi hikâyesini oluşturduğu bir anlatı olarak ele almaktadır. Savickas'ın yaklaşımında öznel kariyer, bireyin okuldan başlayarak iş yaşamındaki tüm deneyimlerinin kendi algısında biçimlenmesini ifade ederken; nesnel kariyer, bireyin eğitim sürecinden itibaren dışarıdan gözlenebilen somut mesleki pozisyon değişimlerini kapsamaktadır (Dönmezoğulları ve Yeşilyaprak, 2019).

2.3. Kariyer Uyum Yeteneği

Kariyer uyum yeteneği, bireylerin seçtikleri meslekte ilerici başarıya ulaşma ve çalışma yaşamları boyunca mevcut tüm fırsatları değerlendirerek değişen çevre koşullarına uyum sağlama yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Mucuk ve Darıcan, 2022). Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramına göre kariyer uyum yeteneği çalışanların sosyal yaşam uyumluluğunu belirli düzeyde değiştiren ve çalışma yaşamında karşılaşılan sarsıntı ve geçişlerle başa çıkmada veya karşılaşılmaması olası tüm rollerle başa çıkmada gereksinim duyulan bireysel kaynakları gösteren psiko-sosyal bir yapıdır (Saraswati vd., 2020). Dufy'e göre (2010) kariyer uyum yeteneği, çalışanların iş yaşamları ve kariyer planlamaları yolunda karar verme durumlarındaki kritik yeterlilikleri belirtmektedir.

Kariyer uyum yeteneği, çalışanların iş yaşamında gerekli tüm rolleri üstlenerek (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013), değişen çevre ve iş koşullarından doğan belirsizliklere ve öngörülemeyen değişimlere karşı hazırlıklı olabilmek ve bu süreci doğru bir şekilde yürütebilmektir. Kariyer uyum yeteneği, kendi kendini hazırlamayı ve değişen iş koşullarına proaktif olarak uyum sağlamayı kolaylaştırmaktadır (Chan vd., 2016).

Kariyer uyum yeteneği kavramı, çalışanların iş ortamında öngörülebilir görevlere hazırlanarak ve mevcut iş rollerine katılarak beklenmeyen değişikliklerle etkili bir şekilde başa çıkmak için sergiledikleri hazır olma derecesini ifade eder. Bu uyum, çalışanların mesleki ortamlarına ne ölçüde uyum sağladıklarının bir göstergesi olarak hizmet eder. Kariyer uyum yeteneğinin yeni istihdam edinimini kolaylaştırmada (Koen vd., 2010) ve farklı roller arasındaki geçişleri yönetmede etkili olduğu bulunmuştur (Maggiori vd., 2013). Araştırmalar, kariyer uyum yeteneği yüksek bireylerin iş ortamında yeni sorumluluk alanlarında başarılı olduklarını ve beklenmedik kariyer değişiklikleriyle daha kolay başa çıkabildiklerini göstermektedir (Dönmezoğulları ve Yeşilyaprak, 2019).

Çağdaş işgücü piyasasında, uyum sağlama yeteneği kariyer ilerlemesi ve başarısında önemli bir faktördür. Değişime uyum sağlama yeteneği, empatik iletişim, güvenilir gerçekleri ayırt etme, karar verme, kendini eleştirme, öz güven, planların etkili bir şekilde uygulanması, problem çözme, yaratıcılık ve yeniliğe açıklık gibi yeterlilikleri talep eden iş dünyasında, bu yeteneklerden yoksun bireylerin uzun vadeli istihdamı sürdürmede zorluklarla karşılaşma olasılıklarının yüksek olduğu açıktır. Kariyer uyum yeteneği (Bozkurt ve Yirmibeşoğlu, 2018), bireylerin iş dünyasında başarılı olmalarını sağlayan önemli bir faktör olarak tanımlanmıştır.

Savickas (2005) kariyer uyumunu, uyum yetenekleri bağlamında değerlendirmekte ve bu uyum yeteneklerini 4C- concern (kaygı, ilgi, endişe), curiosity (merak), control (kontrol) ve confidence (güven)- olarak betimlemektedir. Bu boyutların her biri ilerleyen cümlelerde ayrıntılı olarak açıklanmaktadır. Söz konusu boyutlar, karmaşıklığın ardışık katmanları boyunca evrilen hiyerarşik bir yapı ortaya koymaktadır (Karacan Özdemir ve Ayaz, 2020). Literatürde kariyer uyum yetenekleri konusunda en çok kabul gören ölçek Savickas ve Porfeli'nin (2012) geliştirdikleri 4 boyut ve 24 maddeden oluşan Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) ölçeğidir. Ölçek, kariyer uyum yeteneklerini dört boyutta analiz eder: kaygı, kontrol, merak ve güven. İlk boyut olan kaygı, bireyin geleceğe yönelik beklentilerini belirlemesini ve buna göre kariyer planları yapmasını gerektirir. İkinci boyut, bireyin kariyer sürecindeki sorumlulukları ve mesleği üzerindeki kontrol duygusuyla ilgilidir. Üçüncü boyut olan merak, bireyin iş arama faaliyetlerinde araştırma, öğrenme ve sorgulama eğilimi yoluyla kariyer fırsatlarını belirlemesini sağlar. Son olarak, dördüncü boyut olan güven, bireyin kariyer sürecindeki görevleri başarıyla yerine getirebileceğine, engelleri aşabileceğine ve hedeflerine ulaşabileceğine dair inancını ifade eder. Bu boyut, bireyin öz yeterlik algısını, mesleki zorluklar karşısındaki kararlılığını ve kariyer inşasında aktif rol alma becerisini yansıtır (Savickas ve Porfeli, 2012). Ölçek Türkiye dışında pek çok ülkede -Hollanda, Tayvan, Kore, Çin, Portekiz, Fransa, Makao, İtalya, İran, Nijerya- test edilmiş ve geçerliği kanıtlanmıştır. Ölçeğin her bir boyutu 6 madde içermektedir. Bu ölçek Türkçeye “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ)” şeklinde

uyarlanmıştır. Nota ve arkadaşları (2012) ölçeğe işbirliği boyutunu da eklemiş ve ölçeği “*The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ)*” şeklinde adlandırmışlardır. İşbirliği, bireyin hem kendi hem de başkalarının refahı için işbirliği yapabilme ve birlikte hareket edebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu ölçek Türkçe’ye “*Kariyer ve İş Hayatına Uyum Ölçeği*” olarak uyarlanmıştır. Ölçek beş alt boyuttan oluşmaktadır: Güven, Öz Kontrol, İşbirliği, Merak ve Kaygı. Ölçek 1=tamamen katılmıyorum, 5=tamamen katılıyorum olmak üzere 5 puanlık Likert tipi bir ölçekten oluşmaktadır. İlgili bir diğer ölçek ise Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından geliştirilen ve Türkçe’ye “*Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL)*” olarak uyarlanan ölçektir. Bu ölçek, bireylerin kariyer beklentileri, kariyer iyimserliği ve kariyer dayanıklılığı gibi boyutlarda sahip oldukları algıları ölçmeyi amaçlayan 3 alt boyuttan oluşmaktadır. 5’li Likert tipi ölçek yapısına sahiptir ve kariyerle ilgili geleceğe yönelik tutumları değerlendirmek için kullanılmaktadır.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmada Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi (www.anadolu.edu.tr/acikogretim) kapsamında Açıköğretim bürolarında çalışma hayatlarını sürdüren büro yöneticileri ve yardımcılarının kariyer uyum yeteneklerinin demografik özelliklere göre değişip değişmediğini ölçmeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın evrenini, Eskişehir ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel sektör bürolarında görev yapan büro yöneticileri ve yardımcıları oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örneklem yöntemi kullanılarak en kolay ve hızlı şekilde 149 kişilik bir örneklem grubuna ulaşılmıştır (Haşiloğlu vd., 2015). Doğrulamalı faktör analizi (DFA) gibi çok değişkenli analizler için önerilen örneklem büyüklüğü, ölçekteki madde sayısının 5–10 katı arasında olmalıdır (Comrey ve Lee, 1992; Hair vd., 2010). Bu bağlamda çalışmada kullanılan 149 kişilik örneklem büyüklüğü geçerli ve yeterli kabul edilmektedir.

3.2. Veri Toplama ve Kullanılan Araçlar

Çalışmada kullanılan ölçme aracı Google form ile Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi bürolarında görev yapan büro yöneticisi/yardımcısı katılımcılara iletilerek, Şubat 2024’te toplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçek farklı araştırmacılar tarafından Türkçeye uyarlanan üç farklı ölçekten yararlanılarak oluşturulmuştur. Kariyer Uyum Ölçeği Kantan tarafından (2012) Türkçeye uyarlanmış ve öğrencilere uygulanmıştır. Kariyer ve İş Yaşamı Uyum Ölçeği Kaya ve diğerleri tarafından (2014) Türkçeye uyarlanmış ve öğretmenlere uygulanmıştır. Kariyer Geleceği Ölçeği Kalafat (2012) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve öğrencilere uygulanmıştır.

Şencan’ın (2005) vurguladığı gibi, geliştirilen ölçme araçlarının farklı örneklem gruplarında farklı yapıları ölçüp ölçmediğini belirlemek için yapı geçerliliği çalışmalarının yapılması gerekmektedir. Yapı geçerliliği, bir ölçeğin ölçmeyi amaçladığı kavramsal yapıyı ne ölçüde doğru temsil ettiğini değerlendiren temel bir geçerlik türüdür (DeVellis, 2017). Özellikle sosyal bilimlerde yapı geçerliliği, ölçeğin farklı gruplarda ve farklı bağlamlarda benzer yapısal sonuçlar verip vermediğinin test edilmesi açısından büyük önem taşımaktadır (Byrne, 2010). Bu çalışmada, kariyer uyum yeteneklerini (kaygı, merak, kontrol, güven) ölçmeye yönelik olarak mevcut geçerliliği kanıtlanmış üç farklı ölçekten (KUYÖ, CWAQ ve KARGEL) doğrudan ilgili maddeler seçilerek Karma Kariyer Ölçeği oluşturulmuştur. Ölçeklerin tüm maddeleri alınmamış; yalnızca literatürde kariyer uyumu kavramıyla doğrudan ilişkili olduğu belirtilen maddeler tercih edilmiştir. Bu süreç, kariyer uyum yetenekleri kavramsal çerçevesi doğrultusunda gerçekleştirilmiş ve seçilen maddeler içerik uyumu ile kavramsal bütünlük kriterlerine göre değerlendirilmiştir. Oluşturulan madde havuzu, dört temel boyuta (kaygı, merak, kontrol, güven) dayalı olarak yeniden yapılandırılmıştır. Bu yöntem, literatürde “*item pooling*” (madde havuzu oluşturma) ve “*construct-specific scale adaptation*” (yapıya özgü ölçek uyarlaması) olarak tanımlanmakta ve özellikle belirli bir yapıyı ölçmeye yönelik özgün ölçek geliştirme çalışmalarında önerilmektedir (Clark ve Watson, 1995; DeVellis, 2017). Karma Kariyer Ölçeği’nin geçerliliği ve güvenilirliği, farklı bir örneklem grubu olan büro yöneticileri

ve yardımcıları üzerinde doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve güvenilirlik katsayıları hesaplanarak test edilmiştir. Tasarım süreci, Anadolu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 24.01.2023 tarihli ve 472459 protokol numaralı kararı ile etik açıdan onaylanmıştır.

Gönüllü 26 katılımcıya ön deneme uygulaması yapılmış olup her iki ölçek içinde her bir maddeye ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir. Madde ve test puanı madde toplam korelasyonu maddelerin ayırt ediciliğini gösterirken madde ayırt ediciliği maddenin tüm ölçek yapısıyla olan ilişkisini göstermektedir. Madde ayırt ediciliği 0.20'den düşük ise madde çıkarılabilmekte, 0.20-0.30 arasındaysa madde düzeltilebilmekte ve madde 0.30'dan büyükse doğrudan alınabilmektedir (Özçelik, 2010). Karma Kariyer Ölçeği ilk formu 31 maddeden oluşmakta olup bu ölçekte yer alan maddelerin ayırt edicilik değerleri 0.20 ve altında olan 25, 27., 28., 29., 30. maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Çıkarılan maddeler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Ayırt Ediciliği Düşük Çıkan Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği İlk Formu Maddeleri

Numara	Maddeler	R
m25	Kariyerimdeki başarılar üzerinde çok az kontrole sahibim.	-0.14
m27	İş piyasasındaki eğilimleri anlayamıyorum.	-0.07
m28	Benim için kariyer hedefleri belirlemek çok zordur.	0.09
m29	İleride mesleğimde başarılı olup olmayacağımdan emin değilim.	0.07
m30	Yeteneklerini özel bir kariyer planıyla ilişkilendirmek zordur.	0.12

Not: R, ayırt edicilik katsayısını göstermektedir.

Tüm ölçek için güvenilirlik 0.940 olarak elde edilmiş olup yüksek düzeyde güvenilir olarak değerlendirilmiştir. 26 maddelik nihai formun ise pilot uygulaması yapılmış ve yapı geçerliği test edilmiştir. Ölçeğin ilk bölümü, katılımcılardan cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışılan il ve mevcut çalışma süresi gibi demografik bilgileri almak üzere tasarlanmış sorulardan oluşmaktadır.

3.3. Karma Kariyer Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenilirlik Bulgusu

Karma Kariyer Ölçeğinin yapı geçerliğinde doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yöntemi kullanılmıştır. Ölçek farklı kültürden uyarlanmış olup Türkiye örnekleminde orijinal yapının sağlanıp sağlanmadığı DFA yöntemi ile incelenmiştir. İlk olarak ölçekte yer alan tüm maddelerde uç değer kontrolü yapılmış ve maddelerin z standart değerlerine bakılmıştır. Bu z değerleri ± 3.30 aralığı dışındaysa uç değerdir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Uç değere rastlanmamıştır.

DFA'da öncelikle maddeler ve faktörler arasındaki faktör yüklerinin anlamlı olması gerekir. Eğer anlamlı değilse yapıyla ilişkisi yoktur ve bundan dolayı çıkarılması gerekmektedir. Maddelerin anlamlılığı konusunda faktör yüklerinin t değerlerine bakılmıştır. Elde edilen t değerleri $p < 0.05$ anlamlılık düzeyindeki kritik t değeri yani 1.96 değeri ile karşılaştırılır ve bu aralık dışındaysa maddeler anlamlıdır (Çokluk vd., 2010). Elde edilen t değerleri Tablo 2'te gösterilmektedir. Elde edilen t değerleri Tablo 2'de gösterilmektedir.

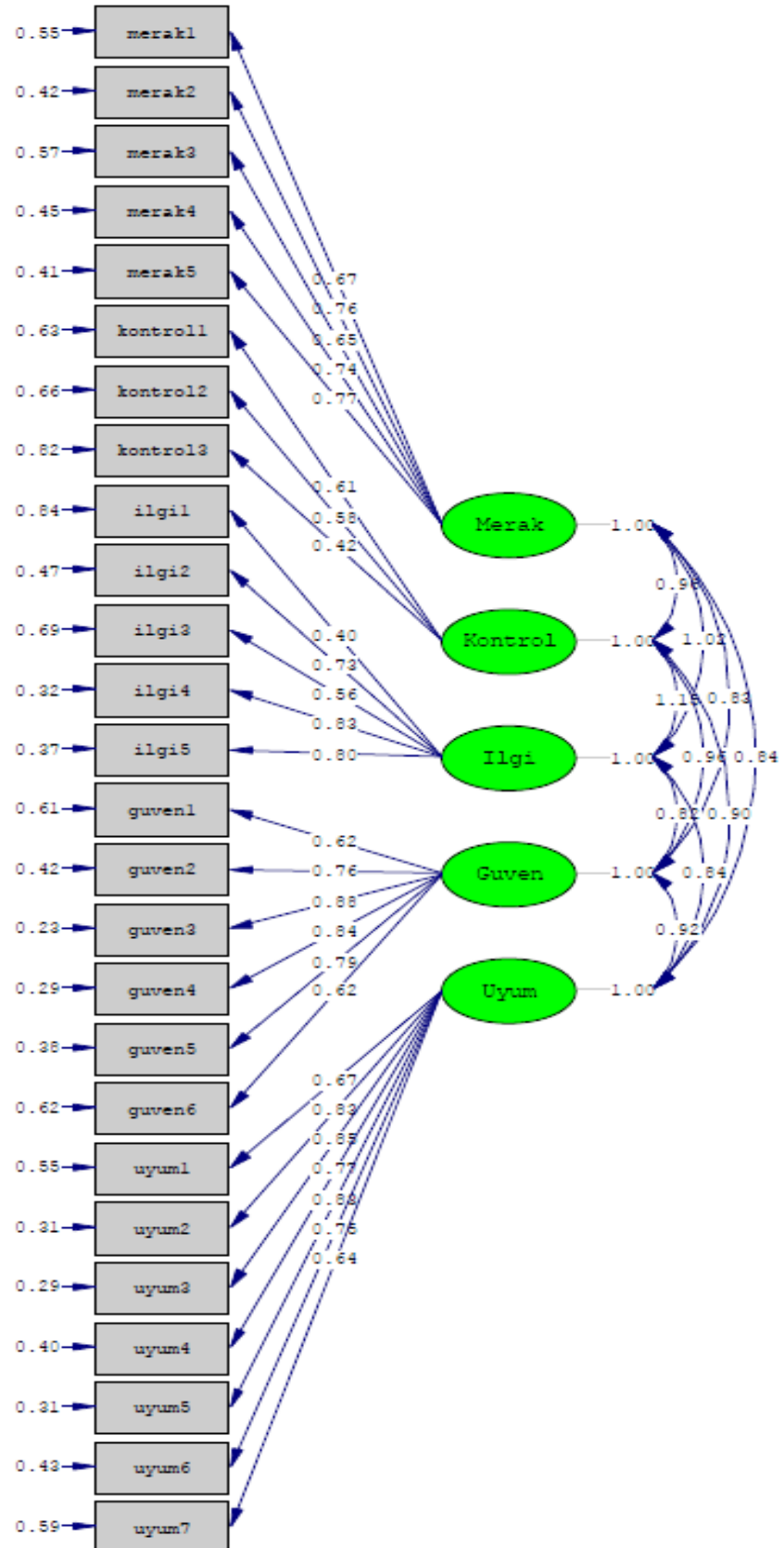
Tablo 2: Karma Kariyer Ölçeği İlişkin t Değerleri Tablosu

Madde numarası (Eski)	Madde numarası (Yeni)	t değeri
k4	Kaygı1	5.08*
k5	Kaygı2	10.16*
k6	Kaygı3	7.3*
k8	Kaygı4	12.21*
k21	Kaygı5	11.56*
k1	Merak1	9.01*
k2	Merak2	10.7*
k9	Merak3	8.73*
k10	Merak4	10.34*
k12	Merak5	10.79*
k3	Kontrol1	7.75*
k7	Kontrol2	7.38*
k13	Kontrol3	5.46*
k11	Güven1	8.18*
k14	Güven2	10.75*
k15	Güven3	13.4*
k16	Güven4	12.45*
k17	Güven5	11.32*
k18	Güven6	8.11*
k19	Uyum1	9.04*
k20	Uyum2	12.19*
k22	Uyum3	12.6*
k23	Uyum4	11*
k24	Uyum5	12.21*
k25	Uyum6	10.57*
k26	Uyum7	8.53*

Not: *Kritik değeri $t > 1.96$

Karma Kariyer Ölçeği için DFA sonuçları, maddelerin anlamlılığına ilişkin t değerlerinin Şekil 1'deki gibi olduğunu göstermektedir. Maddelerin dağılımı karışık olarak yer aldığı için aynı boyut altındaki maddeler yeniden adlandırılmıştır. Tüm boyutlardaki maddeler için t değerleri kritik değeri olan 1.96'dan daha büyüktür. Karma Kariyer Ölçeği için 5 faktörlü nihai yapıdaki tüm maddeler ilişkili olduğu boyutlarda anlamlıdır.

Şekil 1: Kariyer Ölçeği Standart Faktör Yükleri Grafiği



Chi-Square=1098.84, df=288, P-value=0.00000, RMSEA=0.095

Karma Kariyer Ölçeği'nin maddeleri ve boyutları arasındaki standardize edilmiş faktör yükleri Şekil 1'de sunulmaktadır. Merak alt boyutundaki maddelerin standart faktör yükleri 0.65-0.77, kontrol alt boyutundaki maddeler için 0.41-0.61, kaygı (ilgi) alt boyutunda 0.40-0.83, güven alt boyutunda 0.62-0.88 ve uyum alt boyutu için 0.64-0.85 arasında elde edilmiştir. Elde edilen t değerleri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Model Veri Uyum Tablosu

İndeks	Mükemmel Uyum Ölçütü	İyi Uyum Ölçütü
χ^2/sd	0-3	3-5
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.10$
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 \leq CFI < 0.95$
IFI	$0.95 \leq IFI \leq 1.00$	$0.90 \leq IFI < 0.95$
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI < 0.95$
GFI	$0.90 \leq GFI \leq 1.00$	$0.85 \leq GFI < 0.90$
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 < SRMR \leq 0.10$

Kaynak: Schumacker ve Lomax, 2015, 2016.

Maddelerin anlamlılığının incelenmesinin ardından analiz edilecek bir sonraki önemli kriter, DFA sonucunda elde edilen model veri uyum endeksleridir. Literatür çeşitli model-veri uyumları önermektedir (Schumacker ve Lomax, 2015, 2016). Model veri uyum tablosu ölçütleri Tablo 4'te gösterilmiştir. Ki-kare değerinin anlamlı olması model veri uyumunun zayıf olduğunu gösterir ve bu istatistik örneklem büyüdükçe anlamlı olma eğilimindedir (Byrne, 2011) örneklemden kaynaklı olarak modelin zayıflamasından ötürü literatürde sıklıkla yer verilen ki-kare ve serbestlik derecesi olan oranıdır (Hoe, 2008). Ki-kare ve serbestlik derecesi oranı modelin uyumunu belirlemek için kullanılır. Bu oranın 3'ten küçük olması mükemmel uyuma, 3 ile 5 arasında olması ise iyi uyuma işaret eder (Kline, 2011). RMSEA değeri araştırmalarda sıklıkla yer verilen kötülük uyum indeksidir ve 0.10'dan küçükse iyi uyum 0.05'den küçükse mükemmel uyum gösterir (Schumacker ve Lomax, 2015, 2016). Diğer indeksler de; CFI (Karşılaştırmalı Uyum Endeksi), IFI (Artımlı Uyum Endeksi), NFI (Normlanmış Uyum Endeksi), GFI (İyilik Uyum Endeksi) ve SRMR (Standartlaştırılmış RMR) model veri uyum indeksleridir. Bu kriterlere uygun olarak, ölçek için DFA analizinin bir sonucu olarak elde edilen model-veri uyum değerleri Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4: Model Veri Uyum Sonuçları Tablosu

Ölçek	χ^2	sd	χ^2/sd	RMSEA	CFI	NFI	IFI	SRMR	GFI
Karma Kariyer	1098.84	288	3.82	0.095	0.93	0.9	0.93	0.093	0.85

Karma Kariyer Ölçeğinde tüm model veri uyum indeksleri için iyi uyum elde edilmiştir ve model veri uyum indeks değerlerine göre 5 faktörlü olarak test edilen Karma Kariyer Ölçeğinin yapı geçerliği sağlanmıştır ($\chi^2(288) = 1098.84$, $p < 0.001$, $\chi^2/sd = 3.82$, $RMSEA = 0.095$, $CFI = 0.93$, $NFI = 0.90$, $IFI = 0.93$, $SRMR = 0.093$, $GFI = 0.86$).

Karma Kariyer Ölçeğinden elde edilen ölçümlerin güvenilirliği Cronbach alfa katsayısı ile hesaplanmıştır. Alfa katsayısı 0.70 ve üzerindeyse yüksek düzeyde güvenilirlik ancak madde sayısı az olduğunda düşük güvenilirlik katsayısı olasıdır (Pallant, 2007). Karma Kariyer Ölçeği için güvenilirlik katsayısı 0.956 olarak elde edilmiştir ve tüm ölçek için güvenilirlik yüksek düzeydedir. Merak alt boyutunda güvenilirlik katsayısı 0.852, kontrol alt boyutunda 0.653, kaygı (ilgi) alt boyutunda 0.796, güven alt boyutunda 0.871 ve uyum alt boyutu için 0.902 olarak elde edilmiştir. Sonuç olarak Karma Kariyer Ölçeği ve alt boyutlarından elde edilen ölçümler güvenilirlik.

4. Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde demografik özellikler ve ölçek boyutlarının betimsel analizleri sunulmaktadır. Daha sonra demografik özellikler ve ölçek boyutları arasındaki farklılıkları belirlemek için yapılan analizler ve bulgular sunulmaktadır.

4.1. Demografik Değişkenleri İlişkin Frekans ve Yüzdelere

Katılımcıların demografik değişkenleri Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Demografik Değişkenlere Göre Dağılım Tablosu

Değişkenler	Grup	Frekans	%
Cinsiyet	Erkek	80	53.7
	Kadın	69	46.3
Yaş	24-43	52	34.9
	44-63	97	65.1
Medeni durum	Bekar	17	11.4
	Evli	132	88.6
Eğitim düzeyi	Lisans	118	79.2
	Lisansüstü	31	20.8
Ortaöğretim ve/veya yükseköğretimlerini "Büro Yönetimi" alanında alıp almadıkları	Evet	22	14.8
	Hayır	127	85.2
Ortaöğretim ve/veya yükseköğretim eğitimi alma şekli	Örgün	75	50.3
	Uzaktan	74	49.7
Çalışma süresi	6-10 yıl	13	8.7
	11-15 yıl	35	23.5
	16 yıl ve üstü	101	67.8

Araştırmaya 149 kişi katılım göstermiştir. Örneklemen demografik yapısı şöyledir: Katılımcıların %53.7'si erkek, %46.3'ü ise kadındır. Katılımcıların %34.9'u 24-43 yaş ve % 65.1'i 44-63 yaş arasındadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun evli olduğu (%88.6), %11.4'ünün ise bekâr olduğu görülmektedir. Katılımcıların %79.2'si lisans, %20.8'i lisansüstü eğitim düzeyindedir. Katılımcıların %85.2'si ortaöğretim veya yükseköğretim eğitimi "Büro Yönetimi" alanında aldığını %14.8'i ise almadığını belirtmiştir. Katılımcıların %50.3'ü ortaöğretim veya yükseköğretim eğitimi örgün %49.7'si ise uzaktan olarak almıştır. Katılımcıların %67.8'si 16 yıl ve üzeri, %23.5'i 11-15 yıl ve %8.7'si ise 6-10 yıl süre ile çalışmaktadır.

4.2. Ölçek Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları

Karma kariyer genel ve alt boyut puanları maddelerin ortalaması alınarak elde edilmiş 1-5 arasında değişmektedir. Karma kariyer genel puan ortalaması 3.99 ve alt boyutlarda ise ortalama puanlar 3.69-4.26 arasında değişim gösterdiği saptanmıştır. İlgili veriler Tablo 6'da gösterilmektedir. Sonuç olarak, ölçeğin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 arasında olduğu göz önüne alındığında, puan dağılımının normal olduğu sonucuna varılabilir.

Tablo 6: Ölçek Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Ölçek Puanları	En Küçük	En Büyük	Ort.	ss	Çarpıklık	Basıklık
Merak	1	5	3.69	0.88	-0.382	-0.318
Kontrol	1.67	5	4.21	0.72	-0.972	0.671
Kaygı (İlgi)	1.6	5	3.88	0.79	-0.688	0.179
Güven	1.17	5	4.26	0.74	-1.31	1.889
Uyum	1.29	5	3.97	0.84	-0.863	0.426
Karma Kariyer Genel	1.96	5	3.99	0.72	-0.746	-0.024

4.2.1. Cinsiyete Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Cinsiyete göre katılımcıların karma kariyer ölçeği genel ve alt boyut puanları bağımsız gruplar t testi yöntemiyle karşılaştırılarak Tablo 7’de gösterilmiştir. Cinsiyete göre katılımcıların karma kariyer ($t(147)=-1.151$, $p>0.05$) ile merak ($t(147)=-0.985$, $p>0.05$), kontrol ($t(147)=-1.104$, $p>0.05$), kaygı (ilgi) ($t(147)=0.071$, $p>0.05$), güven ($t(147)=-1.349$, $p>0.05$) ve uyum ($t(147)=-1.556$, $p>0.05$) alt boyut puanları arasında fark bulunmamaktadır. Kadın ve erkek katılımcıların karma kariyer ve alt boyut puan ortalamaları benzerdir.

Tablo 7: Karma Kariyer Ölçeği Değişkenlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırma Sonuçları

Ölçek Puanları	Grup	N	Ort.	ss	$t_{(147)}$	P
Merak	Erkek	80	3.63	0.85	-0.985	0.326
	Kadın	69	3.77	0.92		
Kontrol	Erkek	80	4.15	0.74	-1.104	0.271
	Kadın	69	4.29	0.70		
Kaygı (İlgi)	Erkek	80	3.89	0.80	0.071	0.944
	Kadın	69	3.88	0.79		
Güven	Erkek	80	4.19	0.75	-1.349	0.180
	Kadın	69	4.35	0.72		
Uyum	Erkek	80	3.87	0.86	-1.556	0.122
	Kadın	69	4.08	0.80		
Karma Kariyer	Erkek	80	3.93	0.73	-1.151	0.252
	Kadın	69	4.07	0.70		

4.2.2. Yaşa Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Yaşa göre katılımcıların karma kariyer ölçeği genel ve alt boyut puanları bağımsız gruplar t testi yöntemiyle karşılaştırılmış ve Tablo 8’de gösterilmiştir. Yaşa göre katılımcıların genel karma kariyer ($t(147)=-0.456$, $p>0.05$) ile merak ($t(147)=0.515$, $p>0.05$), kontrol ($t(147)=-0.04$, $p>0.05$), kaygı (ilgi) ($t(147)=1.241$, $p>0.05$), güven ($t(147)=-0.66$, $p>0.05$) ve uyum ($t(147)=-0.491$, $p>0.05$) alt boyut puanları arasında fark bulunmamaktadır. Yaşa göre katılımcıların genel karma kariyer ve alt boyut puan ortalamaları benzerdir.

Tablo 8: Karma Kariyer Ölçeği Değişkenlerinin Yaşa Göre Karşılaştırma Sonuçları

Ölçek Puanları	Yaş Grubu	N	Ort	ss	$t_{(147)}$	P
Merak	24-43	52	3.74	0.89	0.515	0.608
	43-64	97	3.66	0.88		
Kontrol	24-43	52	4.21	0.71	-0.04	0.968
	43-64	97	4.22	0.73		
Kaygı (İlgi)	24-43	52	3.77	0.85	-1.241	0.217
	43-64	97	3.94	0.76		
Güven	24-43	52	4.21	0.76	-0.66	0.510
	43-64	97	4.29	0.72		
Uyum	24-43	52	3.92	0.89	-0.491	0.624
	43-64	97	3.99	0.81		
Karma Kariyer	24-43	52	3.96	0.73	-0.456	0.649
	43-64	97	4.01	0.71		

4.2.3. Medeni Duruma Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Katılımcıların karma kariyer ölçeğinin genel ve alt boyut puanlarının medeni durumlarına göre karşılaştırılması yapılmıştır. Bu, bağımsız gruplar t-testi yönteminin parametrik olmayan alternatifi olan Mann-Whitney U analiz yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar Tablo 9’da gösterilmektedir. Bekâr katılımcılar için veri sayısı yeterli ($N>20$) değildir. Medeni duruma göre katılımcıların genel karma kariyer ($Z=-0.612$, $p>0.05$) ile merak ($Z=-0.458$, $p>0.05$), kontrol ($Z=-$

0.812, $p>0.05$), kaygı (ilgi) ($Z=-0.917$, $p>0.05$), güven ($Z=-0.727$, $p>0.05$) ve uyum ($Z=-0.242$, $p>0.05$) alt boyut puanları arasında fark yoktur. Medeni duruma göre katılımcıların genel karma kariyer ve alt boyut puan ortalamaları benzerdir.

Tablo 9: Karma Kariyer Ölçeği Değişkenlerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırma Sonuçları

Ölçek Puanları	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	P
Merak	Bekâr	17	70.50	1198.5	-0.458	0.647
	Evli	132	75.58	9976.5		
Kontrol	Bekâr	17	67.12	1141	-0.812	0.417
	Evli	132	76.02	10034		
Kaygı (İlgi)	Bekâr	17	66.00	1122	-0.917	0.359
	Evli	132	76.16	10053		
Güven	Bekâr	17	67.91	1154.5	-0.727	0.467
	Evli	132	75.91	10020.5		
Uyum	Bekâr	17	72.62	1234.5	-0.242	0.808
	Evli	132	75.31	9940.5		
Karma Kariyer	Bekâr	17	68.97	1172.5	-0.612	0.54
	Evli	132	75.78	10002.5		

4.2.4. Eğitim Düzeyine Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Eğitim düzeyine göre katılımcıların karma kariyer ölçeği genel ve alt boyut puanları bağımsız gruplar t testi yöntemi ile karşılaştırılmış ve Tablo 10'da gösterilmiştir. Eğitim düzeyine göre katılımcıların genel karma kariyer ($t(147)=-1.878$, $p>0.05$) ile kontrol ($t(147)=-1.122$, $p>0.05$), kaygı (ilgi) ($t(147)=-1.743$, $p>0.05$) ve uyum ($t(147)=-0.698$, $p>0.05$) alt boyut puanları arasında fark yoktur. Eğitim düzeyine göre katılımcıların genel karma kariyer ile kontrol, kaygı (ilgi) ve uyum puan ortalamaları benzerdir. Ancak eğitim düzeyine göre karma kariyer ölçeği merak ($t(147)=-2.599$, $p<0.05$) ve güven ($t(147)=-2.322$, $p<0.05$) alt boyut puanları arasında anlamlı fark elde edilmiştir. Lisansüstü eğitim düzeyindeki katılımcıların karma kariyer ölçeği merak ve güven alt boyut puan ortalamaları lisans eğitim düzeyindeki katılımcılardan daha yüksektir.

Tablo 10: Karma Kariyer Ölçeği Değişkenlerinin Eğitim Düzeyine Göre t Testi Sonuçları

Ölçek Puanları	Grup	N	Ort	ss	$t_{(147)}$	P
Merak	Lisans	118	3.60	0.86	-2.599	0.01
	Lisansüstü	31	4.05	0.88		
Kontrol	Lisans	118	4.18	0.73	-1.122	0.264
	Lisansüstü	31	4.34	0.68		
Kaygı (İlgi)	Lisans	118	3.83	0.81	-1.743	0.083
	Lisansüstü	31	4.10	0.71		
Güven	Lisans	118	4.19	0.76	-2.322	0.022
	Lisansüstü	31	4.53	0.59		
Uyum	Lisans	118	3.94	0.84	-0.698	0.486
	Lisansüstü	31	4.06	0.84		
Karma Kariyer	Lisans	118	3.94	0.73	-1.878	0.062
	Lisansüstü	31	4.21	0.66		

4.2.5. Formal Mesleki Eğitim Alıp Almadıklarına Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Büro yönetimi eğitimi alma durumuna göre katılımcıların karma kariyer ölçeği genel ve alt boyut puanları bağımsız gruplar t testi yöntemi ile karşılaştırılmış ve Tablo 11'de gösterilmiştir. Büro yönetimi eğitimi alma durumuna göre katılımcıların genel karma kariyer ($t(147)=-0.717$, $p>0.05$) ile merak ($t(147)=-1.413$, $p>0.05$), kontrol ($t(147)=-0.513$, $p>0.05$), kaygı (ilgi) ($t(147)=0.125$, $p>0.05$), güven ($t(147)=-0.224$, $p>0.05$) ve uyum ($t(147)=-0.953$, $p>0.05$) alt boyut puanları arasında

fark bulunmamaktadır. Büro yönetimi eğitimi alma durumuna göre katılımcıların genel karma kariyer ve alt boyut puan ortalamaları benzerdir.

Tablo 11: Karma Kariyer Ölçeği Değişkenlerinin Büro Yönetimi Eğitimi Alıp Almadıklarına Göre Karşılaştırma Sonuçları

Ölçek Puanları	Grup	N	Ort	ss	t ₍₁₄₇₎	P
Merak	Hayır	127	3.65	0.85	-1.413	0.16
	Evet	22	3.94	1.05		
Kontrol	Hayır	127	4.20	0.73	-0.513	0.609
	Evet	22	4.29	0.70		
Kaygı (İlgi)	Hayır	127	3.89	0.77	0.125	0.901
	Evet	22	3.86	0.95		
Güven	Hayır	127	4.26	0.73	-0.224	0.823
	Evet	22	4.30	0.82		
Uyum	Hayır	127	3.94	0.84	-0.953	0.342
	Evet	22	4.12	0.81		
Karma Kariyer	Hayır	127	3.98	0.71	-0.717	0.474
	Evet	22	4.10	0.76		

4.2.6. Orta ve/veya Yükseköğretim Modeline Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Ortaöğretim veya yükseköğretim eğitimi alma şekline göre katılımcıların karma kariyer ölçeği genel ve alt boyut puanları bağımsız gruplar t testi yöntemi ile karşılaştırılmış ve Tablo 12’de verilmiştir. Ortaöğretim veya yükseköğretim eğitimi alma şekline göre katılımcıların karma kariyer (t(147)=0.049, p>0.05) ile merak (t(147)=0.435, p>0.05), kontrol (t(147)=-0.402, p>0.05), ilgi (t(147)=0.033, p>0.05), güven (t(147)=0.396, p>0.05) ve uyum (t(147)=-0.345, p>0.05) alt boyut puanları arasında fark bulunmamaktadır. Ortaöğretim veya yükseköğretim uzaktan ya da örgün alan katılımcıların genel karma kariyer ve alt boyut puan ortalamaları benzerdir.

Tablo 12: Karma Kariyer Ölçeği Değişkenlerinin Ortaöğretim ve/veya Yükseköğretim Modeline Göre t Testi Sonuçları

Ölçek Puanları	Grup	N	Ort	ss	t ₍₁₄₇₎	P
Merak	Örgün	75	3.72	0.88	0.435	0.664
	Uzaktan	74	3.66	0.90		
Kontrol	Örgün	75	4.19	0.66	-0.402	0.689
	Uzaktan	74	4.24	0.78		
Kaygı (İlgi)	Örgün	75	3.89	0.70	0.033	0.974
	Uzaktan	74	3.88	0.89		
Güven	Örgün	75	4.29	0.65	0.396	0.693
	Uzaktan	74	4.24	0.82		
Uyum	Örgün	75	3.94	0.84	-0.345	0.73
	Uzaktan	74	3.99	0.84		
Genel kariyer uyum	Örgün	75	4.00	0.66	0.049	0.961
	Uzaktan	74	3.99	0.78		

4.2.7. Çalışma Süresine Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Çalışma süresine göre katılımcıların karma kariyer ölçeği genel ve alt boyut puanları Kruskal Wallis parametrik olmayan karşılaştırma yöntemi ile karşılaştırılmış ve Tablo 13’te verilmiştir. Çalışma süresi değişkeninde 6-10 yıl olan katılımcılar için veri sayısı yeterli sayıda (N>20) olmadığından ANOVA yönteminin parametrik olmayan Kruskal Wallis analiz yöntemi kullanılmıştır. Çalışma süresine göre katılımcıların genel karma kariyer (x²=1.059, p>0.05) ile merak (x²=0.366, p>0.05), kontrol (x²=0.237, p>0.05), kaygı (ilgi) (x²=1.568, p>0.05), güven (x²=1.835, p>0.05) ve

uyum ($\chi^2=1.695$, $p>0.05$) alt boyut puanları arasında fark yoktur. Çalışma süresine göre katılımcıların genel karma kariyer ve alt boyut puan ortalamaları benzerdir.

Tablo 13: Karma Kariyer Ölçeği Değişkenlerinin Çalışma Süresine Göre Karşılaştırma Sonuçları

Ölçek Puanları	Grup	N	Sıra Ortalaması	χ^2	P
Merak	6-10 yıl	13	71.50	0.366	0.833
	11-15 yıl	35	78.60		
	16 yıl ve üzeri	101	74.20		
Kontrol	6-10 yıl	13	73.77	0.237	0.888
	11-15 yıl	35	78.06		
	16 yıl ve üzeri	101	74.10		
Kaygı (İlgi)	6-10 yıl	13	62.35	1.568	0.457
	11-15 yıl	35	72.59		
	16 yıl ve üzeri	101	77.47		
Güven	6-10 yıl	13	59.88	1.835	0.399
	11-15 yıl	35	77.87		
	16 yıl ve üzeri	101	75.95		
Uyum	6-10 yıl	13	62.31	1.695	0.428
	11-15 yıl	35	80.46		
	16 yıl ve üzeri	101	74.74		
Karma Kariyer	6-10 yıl	13	63.42	1.059	0.589
	11-15 yıl	35	77.26		
	16 yıl ve üzeri	101	75.71		

5. Sonuç

Bu araştırmada büro yönetici ve yardımcılarının kariyer uyum yeteneklerini ortaya çıkarmak ve kariyer uyum yeteneklerinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını bulmak hedeflenmiştir. Kariyer; genellikle mesleki bir alanda ilerleme ve yönetim hiyerarşisinde pozisyon değişikliği anlamında kullanılan bir kavram olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda kariyer uyum yetenekleri, bireyin değişen iş koşullarına karşı psikolojik ve davranışsal olarak ne ölçüde hazır olduğunu ifade eder. Kariyer uyumluluğunun boyutları ve kapsadığı psikolojik kavramlar şu şekilde sıralanabilir (Kara, 2020): Kariyer ilgisi=umut, kariyer merakı=iyimserlik, kariyer kontrolü=esneklik, kariyer güveni= öz yeterlilik.

Araştırmaya Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesinin Açıköğretim sistemi bürolarında çalışmakta olan gönüllü büro yöneticisi ve yardımcıları (149 kişi) katılmıştır. Katılımcıların %53.7'sinin erkek, %65.1'inin 44-63 yaş aralığındadır. Katılımcıların %88.6'sı evlidir. Bununla birlikte katılımcıların %79.2'u lisans mezunu olup yalnızca %14.8'i büro yönetimi alanında formal eğitim almıştır. Aynı zamanda katılımcıların %49.7'si uzaktan eğitim kurumlarından mezun olmuş ve %67.8'si 16 yıl ve üzeri süre ile çalışma yaşamındadır. Araştırmada kullanılan ölçek farklı hedef kitleler –öğrenci, öğretmen- için farklı araştırmacılar tarafından geliştirilen üç farklı ölçekten maddeler içeren ve bu araştırmanın hedef kitlesi için bir araya getirilerek oluşturulan Karma Kariyer Ölçeğidir. Ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliğinin büro yöneticisi ve yardımcıları örneklem grubunda kariyer uyum yeteneklerini ölçmek için geçerli ve güvenilir olup olmadığı araştırmacılar tarafından yeniden test edilmiştir. Böylelikle ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanıp sağlanmadığı incelenmiş ve uygulandığı örneklem için ölçek maddelerinin tamamı ve her bir alt boyut için ölçeğin güvenilir olduğu belirlenmiştir. Ayrıca ölçeğin uygulama yapılan örneklem için geçerlik çalışması yapılarak ölçeğin uygulama yapılan örneklem grubu için güvenilir olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; araştırma kapsamındaki büro yönetici/yardımcılarının -cinsiyet, yaş, ortaöğretim veya yükseköğretileri alma şekli, medeni durum

ve çalışma süresi- araştırma kapsamında ele alınan demografik özellikleri ile kariyer uyum yetenekleri farklılık göstermemektedir. Araştırmada kullanılan Karma Kariyer Ölçeğinin Merak, Kontrol, Kaygı (İlgi), Güven boyutlarında demografik özelliklere göre bir farklılık bulunmamaktadır. Yalnızca lisansüstü eğitim düzeyindeki katılımcıların karma kariyer ölçeği merak ve güven alt boyut puan ortalamaları lisans eğitim düzeyindeki katılımcılardan daha yüksek bulunmuştur. Elde edilen araştırma sonucuna göre lisansüstü eğitim düzeyindeki katılımcılarda bu her iki boyut daha yüksektir. Dolayısıyla lisansüstü mezunların daha iyimser ve daha özyeterli oldukları söylenebilir. Bozkurt ve Yirmibeşoğlu (2018) beyaz yakalı çalışanlarla yaptıkları araştırmada ise bekâr olanların kaygı, merak ve güven boyutları daha yüksek eğilimde çıkmış, ilk ve ortaöğrenim mezunlarının merak boyutu daha düşük çıkmıştır. Bu bulgular, Savickas'ın (2013) kariyer gelişimi yaklaşımıyla uyumludur; zira eğitim düzeyinin artması bireylerin kariyer özyeterlik ve kariyer merakını artırmaktadır. Ayrıca, Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) çalışmalarında da eğitim düzeyinin kariyer geleceği algısını olumlu etkilediği belirlenmiştir. Nota ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan çalışmada ise üniversite mezunu bireylerin kariyer uyum yeteneklerinin lise mezunlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar, lisansüstü eğitim düzeyindeki katılımcıların merak ve güven boyutlarında daha yüksek puanlar alması bulgumuzu destekler niteliktedir.

Literatürde kariyer uyumun cinsiyete göre farklılaştığı (örn. Kılıç vd., 2020) yönünde çalışmalar bulunmaktadır. Ancak bu çalışmada bir cinsiyete göre bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç toplumsal cinsiyet algısının değişmeye başladığı, kadın ve erkeklerin kariyerleri konusunda benzer oldukları şeklinde değerlendirilebilir. Yine literatürde çalışanların kariyer uyum yeteneklerinin alt boyutlarının kuşaklara (X, Y, Z) göre farklılık gösterdiğini açıklayan çalışmalar bulunmaktadır (Solmaztürk ve Gürer, 2020). Aynı bir çalışmada ise öğretmenlerin kariyer uyum becerilerinin (kaygı, kontrol, merak ve güven düzeyleri) söz konusu kuşaklara göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Akgemci ve Kalfaoğlu, 2018). Bu çalışmada da yaş gruplarına ya da kuşaklara göre bir farklılık bulunmamıştır.

Bu çalışma, kariyer uyumu konusunda hem kavramsal hem de uygulamalı araştırmalara temel oluşturmayı amaçlamaktadır. Geliştirilen Karma Kariyer Ölçeği, kariyer uyum sürecinde güçlük yaşayan büro elemanlarını belirlemek için bir tarayıcı değerlendirme aracı olarak kullanılabilir. Ölçek ayrıca, önleyici hizmetler çerçevesinde uygun müdahalelerin geliştirilmesine katkı sağlayabilir. Bu açıdan, çalışmanın kariyer uyumu yetenekleri alanındaki mevcut boşluğu doldurmaya önemli bir katkı sunduğu söylenebilir. Çalışmanın sınırlılıkları arasında, yalnızca bir devlet üniversitesinde görev yapan büro yönetici ve yardımcılarının üzerinde uygulanmış olması bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, kariyer uyum yeteneğini etkileyebilecek kişilik özellikleri (örneğin mükemmeliyetçilik, iyimserlik) veya kurumsal yapı gibi değişkenlerin doğrudan araştırılmamış olması da bir diğer sınırlılıktır. Nitekim literatürde kariyer uyum yeteneğinin belirli kişilik özellikleri ile ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Eryılmaz ve Kara, 2017). Bu bulgular ışığında, alandaki uygulayıcılara ve politika geliştiricilere yönelik olarak aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

- Büro yöneticileri ve yardımcılarının başta olmak üzere tüm büro personelinin kariyer uyum yeteneklerini desteklemek amacıyla, özel gelişim ihtiyaçlarını gözeten hizmet içi eğitim programları düzenlenmelidir.
- Büro elemanlarının kariyer gelişim süreçlerini desteklemek amacıyla bireysel kariyer danışmanlığı hizmetleri sunulmalıdır.
- Örgüt içinde kariyer yollarının şeffaf şekilde belirlenmesi, çalışanların kontrol ve güven boyutlarını artırarak kariyer adaptasyonlarını güçlendirecektir.
- Çalışanların merak ve keşfetme duygularını geliştirmek için inovasyon kültürü, proje tabanlı çalışmalar ve iş rotasyonu uygulamaları teşvik edilmelidir.

• Kariyer uyum yeteneklerinin geliştirilmesi amacıyla kurum içi destek programları, mentor-mentee ilişkileri ve psikososyal destek mekanizmaları kurulmalıdır.

Ayrıca, büro yöneticileri ve yardımcılarına yönelik hizmet içi eğitimler, kariyer danışmanlığı ve mentorluk gibi örgütsel desteklerin, bireylerin mesleki farkındalıklarını artırarak hem öz değerlendirme becerilerini hem de kariyer keşfetme motivasyonlarını geliştirmesi beklenmektedir.

Gelecek çalışmalarda:

• Vakıf üniversitelerinde ve farklı sektörlerde görev yapan büro çalışanlarının kariyer uyum süreçlerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi,

• Kişilik özellikleri (mükemmeliyetçilik, öz disiplin, iyimserlik vb.) ve örgütsel yapı değişkenlerinin kariyer uyum yeteneği üzerindeki etkisinin kontrol edilmesi,

• Uzunlamasına tasarlanan çalışmalarla kariyer uyum yeteneklerindeki değişim dinamiklerinin takip edilmesi önerilmektedir.

Bu öneriler doğrultusunda yapılacak araştırmaların, kariyer uyumu alanındaki kuramsal bilgi birikimini ve uygulamaya yönelik stratejileri daha da güçlendireceği düşünülmektedir.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Bu çalışma Anadolu Üniversitesi “SBA-2023-45” numaralı ve “Büro Elemanlarının Mevcut Kariyer Uyum Yeteneklerinin ve Büro Teknolojileri Yeterliklerinin Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Uygulamasıyla Geliştirilmesi” isimli Bilimsel Araştırma Projesinin bir bölümünün çıktısı olarak değerlendirilmektedir.

Bu doğrultuda araştırmasının hazırlanmasında destek veren Anadolu Üniversitesi üst yönetimine teşekkürlerimizi sunarız.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı: Araştırmacı 1 - %40; Araştırmacı 2 - %30; Araştırmacı 3 - %30

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: Anadolu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’nun 24.01.2023 tarihli 472459 protokol no ile çalışmanın etik açıdan uygunluğuna karar verilmiştir.

Kaynakça

- Akgemci, T. ve Kalfaoğlu, S. (2018). X ve Y kuşaklarının kariyer uyum yetenek düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma: Lise öğretmenleri örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 8(2), 231-247.
- Arslan, A. ve Gül, H. (2022). Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin kariyer uyumlarının incelenmesi. *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, 6(1), 97-118. <https://doi.org/10.29216/ueip.1088022>
- Arthur, M. B. ve Lawrence, B. S. (1984). Perspectives on environment and career: An introduction. *Journal of Occupational Behavior*, 5(1), 1-8.
- Bingöl, D. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi* (8. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Bozkurt, Ö. ve Yirmibeşoğlu, S. (2018). Kariyer uyum yeteneğinin beyaz yakalı çalışanlar açısından değerlendirilmesi. *II. InTraders Uluslararası Ticaret Kongresi*.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2. baskı). New York: Routledge.
- Byrne, B. M. (2011). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming (Multivariate Applications Series)*. New York: Routledge.

- Chan, S. H., Mai, X., Kuok, O. M. ve Kong, S. H. (2016). The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 167-175.
- Clark, L. A. ve Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7(3), 309-319.
- Comrey, A. L. ve Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis* (2. baskı). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Çokluk, Ö., Şekerci, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- DeVellis, R. F. (2017). *Scale development: Theory and applications* (4. baskı). California: Sage Publications.
- Dönmezoğulları, C. ve Yeşilyaprak, B. (2019). Kariyer tekeri modeline dayalı grup müdahale programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyumuna etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 1510-1520.
- 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. (2017). Kariyer uyumluluğunun bireysel yönü: Kişilik özellikleri ve duygulanım açısından incelenmesi. *Journal of Mood Disorders*, 7(4), 212-218.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7. baskı). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T. ve Aydın, O. (2015). Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: Kolayda örnekleme ve sıklık ifadeli ölçek maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 2(1), 19-28.
- Hoe, S. L. (2008). Issues and procedures in adopting structural equation modeling technique. *Journal of Applied Quantitative Methods*, 3(1), 76-83.
- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179.
- Kanten, S. (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(16), 191-205.
- Kara, A. (2020). *Psikolojik danışmanlar için bir kariyer uyumluluk modeli* (Yayımlanmamış doktora tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Karacan Özdemir, N. ve Ayaz, A. (2020). Okul psikolojik danışma ve rehberlik programları: Kariyer uyum yetenekleri açısından bir inceleme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(3), 613-626.
- Kaya, Ç., Akın, A., Sarıçam, H. ve Uğur, E. (2014). Turkish version of the Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): Validity and reliability study. *e-International Journal of Educational Research*, 5(1), 76-87.
- Kılıç, Y., Coşkun, Z. ve Karakaya, Y. E. (2020). Spor bilimleri alanında eğitim alan öğrencilerin kariyer geleceklerine yönelik tutumları. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(23), 2064-2078.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York: Guilford Press.

- Koen, J., Klehe, U. C., Vianen, A. E. M., Zikic, J. ve Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 126-139.
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K. ve Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437-449.
- Mohan Bursalı, Y. ve Bayrak Kök, S. (2018). İnsan kaynaklarında değişimin yeni yönelimi: Kariyer yönetimi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 46-67.
- Mucuk, G. ve Darıcan, Ş. (2022). Kariyer uyum yeteneği, işgören performansı ve algılanan örgütsel desteğin demografik faktörler açısından değerlendirilmesi: İmalat sektörü örneği. *International Journal of Applied Economic and Finance Studies*, 7(1), 105-127.
- Niles, S. G. ve Harris-Bowlsbey, J. (2013). *Yirmi birinci yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri* (F. Korkut-Owen, Çev.). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Nota, L., Ginevra, M. C. ve Soresi, C. (2012). The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of Adolescence*, 35(6), 1557-1569.
- Özçelik, D. A. (2010). *Test hazırlama kılavuzu*. Ankara: Pegem Akademi.
- Pallant, J. (2007). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows-Version* (12, 2nd ed.). New York: Open University Press.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. ve Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Saraswati, S., Nugraheni, E. P., Putra, E. M., Wibowo, M. E. ve Soesanto, M. (2020). Career adaptability as a mediator between emotional intelligence and work engagement. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 134-136.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown ve R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (ss. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown ve R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., ss. 147-183). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. ve Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Schumacker, R. E. ve Lomax, R. G. (2016). *A beginner's guide to structural equation modeling* (4th ed.). New York: Routledge.
- Solmaztürk, A. B. ve Gürer, A. (2020). Kariyer uyum yeteneklerinin X, Y ve Z kuşakları bakımından incelenmesi: Bir alan araştırması. *Turkish Studies-Social*, 15(3), 1471-1487.
- Sonnenfeld, J. A., Peiperl, M. A. ve Kotter, J. P. (1988). Strategic determinants of managerial labor markets: A career systems view. *Human Resource Management*, 27(4), 369-388.
- Sullivan, S. E. ve Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenirlik ve geçerlik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.

Uğur, A. (2008). *İnsan kaynakları yönetimi*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.