



Araştırma Makalesi

Öz Geçmiş Hazırlamaya Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Attitude Scale Towards for Preparing a Resume: A Study of Validity and Reliability

Research Article

Oğuz MERCAN*¹ Adnan KAN²

Karamanoğlu Mehmetbey
Uluslararası Eğitim
Araştırmaları Dergisi

Haziran, 2021
Cilt 3 Sayı 1
Sayfalar: 17-26
<http://dergipark.gov.tr/ukmead>

* Sorumlu Yazar

Makale Bilgileri

Geliş : 06.03.2021
Kabul : 21.04.2021

DOI: 10.47770/ukmead.892044

Özet

Bu çalışmada, özgeçmiş hazırlamaya yönelik bir tutum ölçeği geliştirmek amaçlanmıştır. Çalışma amacı doğrultusunda ölçeğin geliştirilmesi, sistematik bir işlem süreci ile yürütülmüştür. Çalışmanın katılımcılarını, beliren yetişkinlik döneminde yer alan bireyler oluşturmaktadır. Çalışmada yer alan katılımcılar random olarak iki alt gruba ayrılmıştır ($n_1=317$, $n_2=304$). İlk grup üzerinden elde edilen verilerle açıklayıcı factor analizi (AFA), diğer grup üzerinden elde edilen verilerle ise doğrulayıcı factor analizi (DFA) uygulaması yapılmıştır. Açıklayıcı factor analizi sonuçlarına göre, geliştirilen ölçeğin 21 madde ve dört faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Bu faktörler eylem, iletişim, önem ve inanç olarak adlandırılmıştır. Elde edilen yapının geçerliği ise, doğrulayıcı factor analizi yöntemi ile doğrulanmıştır. Ölçeğin tamamından elde edilen Cronbach Alfa güvenirlilik (içtutarlık) katsayısı .93 olarak bulunmuştur. Alt faktörler için güvenirlilik katsayısı .80 ile .87 arasında değişmektedir. Elde edilen bu bulgular ölçeğin, beliren yetişkinlik döneminde yer alan bireylerin özgeçmiş hazırlamaya ilişkin tutumlarını ölçmek için geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

Anahtar kelimeler: Kariyer psikolojik danışmanlığı, ölçek geliştirme, öz geçmiş hazırlama, tutum

Abstract

This study, it was aimed to develop an attitude scale towards preparing a resume. For this purpose of the study, the development of the scale was carried out with a systematic process. Participants of the study are individuals in emerging adulthood. Participants were randomly divided into two subgroups ($n_1=317$, $n_2=304$). Exploratory factor analysis was applied with the data obtained from the first group, and confirmatory factor analysis was applied with the data obtained from the other group. According to the explanatory factor analysis results, it was determined that the developed scale consists of 21 items and four factors. These factors have been named action, communication, importance, and belief. The validity of the structure obtained was verified by the confirmatory factor analysis method. The Cronbach Alpha reliability (internal consistency) coefficient obtained from the whole scale was found to be .93. There liability coefficient for the sub-factors ranges from .80 to .87. These findings show that the scale is valid and reliable to measure the attitudes of individuals in emerging adulthood towards preparing a resume.

Attitude, career counseling, resume preparation, scale development **Keywords**

International Journal of
Karamanoğlu Mehmetbey
Educational Research

June, 2021
Volume 3 No 1
Pages: 17-26
<http://dergipark.gov.tr/ukmead>

* Corresponding author

Article Info:

Received : 06.03.2021
Accepted : 21.04.2021
DOI: 10.47770/ukmead.892044

¹Milli Eğitim Bakanlığı, Eskişehir Alpu Ortaokulu, oguzmercan26@gmail.com

²Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, adnankan@gazi.edu.tr

GİRİŞ

Bireyler, yaşamları boyunca farklı dönemlerden geçmektedirler. Bu dönemlerden birisi de beliren yetişkinlik dönemidir. Ergenlik döneminin tamamlanmasıyla birlikte 18-25 yaş dönemi olarak ifade edilen beliren yetişkinlik dönemi, bireylerin lise eğitimlerini tamamlayarak yükseköğretimde öğrenim görmeye başladıkları zaman dilimi olarak ifade edilmektedir (Arnett&Tanner, 2006). Bu dönemdeki bireyler, staj faaliyetleri ile yarı ve tam zamanlı çalışma deneyimleri oluşturmaya başlamaktadırlar (Ulaş Kılıç, 2020). Beliren yetişkinlik döneminde kariyer gelişimlerini desteklemek adına iş olanakları konusunda bilgiye ulaşma ve iş görüşmesi provası gibi konularda çalışmaların yapılabileceği ifade edilmektedir (Niles& Harris-Bowlsbey, 2013). Bu çalışmalarla birlikte vurgulanan bir diğer konu ise öz geçmiştir.

Öz geçmiş, bireyin herhangi bir pozisyon ya da işe yönelik sahip olduğu bazı niteliklerini açıkladığı yazılı belgedir (Öztemel, 2019). Bir başka tanımda ise öz geçmiş, bir bireyin eğitimi ile iş yaşamını içeren, sahip olduğu özelliklere ait bilgileri özetleyen ve bireyin kendisi tarafından oluşturulan yazı olarak ifade edilmektedir (Kuzgun, 2014). Üzerinde çalışılarak hazırlanmış bir öz geçmiş, işe kabulle ilgili ilk adımı oluşturmaktadır (Farr, 2011). Beliren yetişkinlik döneminde, özellikle eğitim yaşamından iş yaşamına geçişte etkili bir öz geçmiş hazırlamak, önemli bir aşamayı ifade etmektedir (Koivisto, 2010). Bu dönemdeki bireyler, öz geçmiş hazırlarken bir yandan da iş yaşamını ve iş yaşamının güncel ihtiyaçlarını da keşfedebilmektedirler (Turner, 2020). Bu ihtiyaçlar özellikle değişen yaşam koşulları ile birlikte farklılaşmakta; bu farklılaşma iş yaşamında geleceğe yönelik bir belirsizliği de beraberinde getirmektedir.

2000 yılından bugüne iş yaşamındaki belirsizliğin yaklaşık %81 oranında arttığı ifade edilmektedir (Mann, Denis&Percy, 2020). Bununla beraber 2019 yılının sonlarına doğru ortaya çıkan ve insan sağlığı ile birlikte iş yaşamını da derinden etkileyen COVID-19 salgını, iş yaşamında hali hazırdaki yapıların birçoğunu yeniden şekillendirmektedir (Gustafsson, 2020; Joyce, 2020). Pandemi süreci öncesinde de iş yaşamında rekabetin artmasıyla birlikte, işverenlerin iş başvurularında öz geçmişleri değerlendirmeye daha fazla önem verdikleri bilinmektedir (Callahan, 2018). Bu öneme istinaden tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kariyer planlama çalışmaları yürütülmektedir. 2019 yılı itibarıyla Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından üniversite eğitimlerine devam eden bireylerin kariyer gelişimlerini desteklemek amacıyla kariyer planlama ve geliştirme dersinin açılması bu anlamda önemli bir gelişmedir (Tel, 2020). Bu ders ile ilişkili modüllerin ve ders içeriklerinin yer aldığı "Ytnk TV" platformunun 13. Hafta modülünde, yetenek kapısı platformu üzerinden öz geçmiş hazırlamaya ilişkin bilgilendirmelere yer verildiği görülmektedir. Öğrencilerin bu platformda yer alan öz geçmişlerini oluşturarak staj ve iş arama faaliyetlerini sürdürebilecekleri ifade edilmektedir (Ytnk TV, 2020). Işık (2010) tarafından yapılan çalışmada da benzer şekilde, bireylerin öz geçmiş örneklerini inceleyerek kendi öz geçmişlerini oluşturmaları hedeflenmektedir. Beliren yetişkinlik dönemindeki bireylerin öz geçmiş hazırlama konusunda desteğe ihtiyaç duydukları bilinmektedir (Kemper, 1980; Nowakowski, 2002; Işık, 2007, Niles& Harris-Bowlsbey, 2013; Zeren, Amanvermez, Buyruk Genç, Ermumcu, Kalay, Satici, & Yılmaz, 2017). Bu anlamda öz geçmiş hazırlamaya ilişkin yapılacak çalışmaların, bireylerin ihtiyaçlarına hitap ettiği söylenebilir. Öte yandan beliren yetişkinlik dönemindeki bireylerin, öz geçmiş hazırlamaya ilişkin ihtiyaçları ile birlikte tutumları da önemli bir diğer yapıyı oluşturmaktadır.

Tutum, bireye yüklenen ve bireyin psikolojik yapısına ilişkin sürdürülen düşünceleri, duyguları ve davranışları şekillendiren eğilimdir (Kağıtçıbaşı, 1999). Bireylerin kariyer yaşantıları içerisindeki farklı yapılarla ilişkin tutumları sıklıkla konu edinilmektedir. Alanyazında sınırsız kariyer tutumları (Kale & Özer, 2012), kariyer tutumu (Türkmen, Yıldız & Mutlutürk, 2012; Tarhan, 2019; Korkmaz, 2020), kariyer planlama tutumları (Büyükyılmaz, Ercan & Gökerik, 2016), kariyer ilgisi ve tutum (Azgın & Şenler, 2019) ve kariyer geleceğine yönelik tutum (Kılıç, Coşkuner & Karakaya, 2020) konularında araştırmalar yer almaktadır. Bununla birlikte mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanında tutumları inceleyen ölçme araçları sınırlı sayıdadır. Bu ölçme araçları, kariyer olgunluğu tutum ölçeği (Moore ve McLean, 1977), kariyer mitleri tutum ölçeği (Woodrick, 1979), kariyer tutum ölçeği (Bonett&Stickel, 1992), öz yönelimli kariyer tutum ölçeği (Briscoe, Hall&FrautschyDeMuth, 2006), bireylerdeki pozitif kariyer planlamaya yönelik tutumları inceleyen Kariyer Geleceği Ölçeği (Kalafat, 2012) ve lise öğrencilerinin mesleki rehberlik faaliyetlerine ilişkin tutum ölçeği (Mercan & Kan, 2020) şeklindedir. Bununla birlikte alanyazında, öz geçmiş hazırlamaya yönelik bireylerin tutumlarını ölçmeyi amaçlayan herhangi bir ölçme aracının olmadığı görülmektedir. Beliren yetişkinlik dönemindeki bireylerin, çalışma yaşamlarında ihtiyaç duyacakları ve kendilerini işverenlere tanıtmaya görevi üstlenecek öz geçmiş hazırlamaya ilişkin bir ölçme aracının olmamasının, alanyazında önemli bir eksiklik olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, alanyazında konuyla ilgili yer alan boşluğun doldurularak yeni bir ölçeğin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu anlamda çalışmanın amacı, beliren yetişkinlik dönemindeki bireylerin öz geçmiş hazırlamaya yönelik tutumlarını belirleyecek bir ölçme aracı geliştirmektir.

YÖNTEM

Araştırmanın amacı doğrultusunda bu çalışmada, Öz Geçmiş Hazırlamaya Yönelik Tutum Ölçeği geliştirilmiştir. Araştırmanın bu bölümünde, çalışma grubuna, ölçek geliştirme sürecine, verilerin toplanmasına ve verilerin analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu, 18-25 yaş aralığındaki katılımcılar oluşturmuştur. Bu kapsamda toplam 630 katılımcıya ulaşılmıştır. Maddelerin boş bırakıldığı, hatalı ya da yanlış doldurulan, uç değer analizinde katılımcı gruptan anlamlı düzeyde farklılaşan (örneğin tüm maddelerin aynı puanlanması gibi) 9 ölçek formu araştırmadan çıkartılmıştır. Çalışma grubunda 420 (%67.6) kadın, 201 (%32.4) erkek katılımcı yer almıştır. Yaşları 18 ile 25 arasında farklılaşan katılımcıların yaş ortalaması 20.06'dır

Ölçek Geliştirme Süreci

Ölçeğin geliştirme aşamasında sistematik bir süreç yürütülmüştür. İlk olarak öz geçmiş yapısına ilişkin yurt içi ve yurt dışı alanyazın incelenmiştir. Ardından ölçek maddelerine yönelik tutum ifadelerinin oluşturulması amaçlanmıştır. Bu aşamada tutum yapısının duyuşsal, bilişsel ve davranışsal göstergeleri incelenmiştir (Tavşancıl, 2006). Tutuma ilişkin tüm göstergeler temel alınarak oluşturulan madde havuzunda 43 madde yer almıştır.

43 maddeden oluşan ölçek formundaki maddeler, uzman görüşlerine sunulmuştur. Psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanından iki, ölçme ve değerlendirme alanından bir ve Türkçe eğitimi alanından bir uzman ölçek formundaki tüm maddeleri derecelendirmeyi kullanarak (uygun, kısmen uygun ve uygun değil) değerlendirmişlerdir. Değerlendirmeler neticesinde, tüm maddeler gözden geçirilerek anlaşılır olmayan (muğlak), birden çok yargıyı barındıran, yazım kurallarına uygun olmayan ve anlatım bozukluğu içeren maddeler düzenlenerek nihai form oluşturulmuştur. Formda yer alan maddelerin 36'sı olumlu, 7'si olumsuz ifadeleri içermektedir. Katılımcıların ölçekteki ifadelerle katılma düzeylerini belirlemek amacıyla kesinlikle "katılmıyorum" (1), "katılmıyorum (2)", "kararsızım (3)", "katılıyorum (4)" ve "kesinlikle katılıyorum (5)" şeklinde beşli likert tipi derecelendirme kullanılmıştır.

Son aşamada ortaya çıkan nihai form ile, katılımcı gruba benzer özellikler gösteren 15 kişilik bir grupta pilot uygulama çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu uygulama çalışmasında, nihai formdaki tüm maddeler sesli bir biçimde okunarak maddelerin ne anlama geldiği üzerinde değerlendirmeler yapılmıştır.

Verilerin Toplanması

Verilerin toplanması sürecinde, ölçeğin nihai formu yüz yüze ve teknolojik araçların desteğiyle uzaktan olmak üzere iki farklı şekilde uygulanmıştır. Tüm uygulamalarda ilk olarak katılımcıların araştırmaya katılmadaki gönüllülük beyanları alınmış, araştırmanın amacı ve kapsamı katılımcılara açıklanmış ve araştırma sonucunda elde edilecek verilerin araştırma dışında hiçbir yerde kullanılmayacağı ifade edilmiştir. Her bir uygulama ortalama 10 dakika sürmüştür. Veri toplama süreci, yüz yüze yapılan uygulamalar sırasında ortaya çıkan pandemi süreci nedeniyle eğitim öğretime ara verilmesi ve katılımcılara uzaktan erişim yolunun kullanılması nedeniyle yaklaşık 9 ay devam etmiştir.

Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen verilerin analizi öncesinde boş bırakılan maddeler içeren, hatalı ya da yanlış doldurulan ve derecelendirme konusunda gereken önemi göstermediği düşünülen-uç değer analizinde katılımcı gruptan anlamlı düzeyde farklılaşan (örneğin tüm maddelerin aynı puanlanması gibi) ölçek formları, araştırmadan çıkartılmıştır. Çıkarılan formlardan sonra 621 katılımcıdan elde edilen veriler üzerinde analizler gerçekleştirilmiştir. Bu işlemde sonra, ölçekte yer alan olumsuz ifadelerle ait puanlar ters çevrilerek puanlama işlemi yeniden gerçekleştirilmiştir. Yapılan işlemlerin ardından, ölçeğin geçerlik (kapsam) ve güvenilirlik çalışmalarına geçilmiştir. Kapsam geçerliğinin belirlenmesinde rehberlik ve psikolojik danışmanlık, ölçme ve değerlendirme ile Türkçe eğitimi alanında çalışan birer uzmandan görüşler alınmıştır.

Yapı geçerliğinin belirlenmesi amacıyla, katılımcılar rastlantısal (random) biçimde iki alt gruba ayrılmıştır ($n_1=317$, $n_2=304$). Araştırmada yer alan katılımcı sayısının yeterli olduğu durumlarda, katılımcı grubun tesadüfi şekilde iki alt gruba ayrılabilirliği ifade edilmektedir (DeVellis, 2016). Birinci grup üzerinde açıklayıcı faktör analizi, ikinci grup üzerinde doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Çalışma kapsamında elde edilen verilerin faktör analizi işlemine uygun olup olmadığı, Kaiser-MeyerOlkin (KMO) ve BartlettSphericity testleri kullanılarak değerlendirilmiştir.

Verilerin faktör analizi için uygunluğunun tespit edilmesinden sonra, promax döndürme tekniği ile temel bileşenler analizi kullanılarak açıklayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi işlemi sonrasında, ölçeğin kaç faktörden oluştuğu belirlenerek ölçekte yer alan maddelerin belirlenen hangi faktör ya da faktörlerin altında toplandığı belirlenmiştir. Elde edilen bu yapının uygunluğunun test edilmesi işlemi içinse, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda elde edilen uyum indeksleri incelenerek ölçeğin yapısı, alanyazında yer alan referans değerler bağlamında değerlendirilmiştir. Ayrıca, madde geçerliğine ait istatistikî verileri ortaya koymak adına madde test korelasyonları hesaplanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi için SPSS 22.0, doğrulayıcı faktör analizi için LISREL 8.8 paket programı kullanılmıştır.

Ölçeğin güvenilirlik analizleri, Cronbach α güvenilirlik katsayısının hesaplanması ile gerçekleştirilmiştir. Cronbach α güvenilirlik katsayısı, hem ölçeğin tamamı için hem de ölçek yapısı içerisinde ortaya çıkan alt faktörler için ayrı ayrı hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini sağlamak amacıyla, koşulların farklılaşmasına rağmen aynı ölçüm için benzer sonuçlara ulaşmayı konu edinen test tekrar test güvenilirliği analizi gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla katılımcı grup içerisinde seçilen 23 katılımcıya, ilk uygulamanın tamamlanmasından 3 hafta sonra aynı ölçek yeniden uygulanmıştır. Elde edilen analiz sonuçları, pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı yöntemiyle incelenmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde, Öz Geçmiş Hazırlamaya Yönelik Tutum Ölçeği geliştirilmesi sürecindeki geçerlik ve güvenilirlik verilerine ait bulgular yer almaktadır.

Ölçeğin Geçerliliğine İlişkin Bulgular

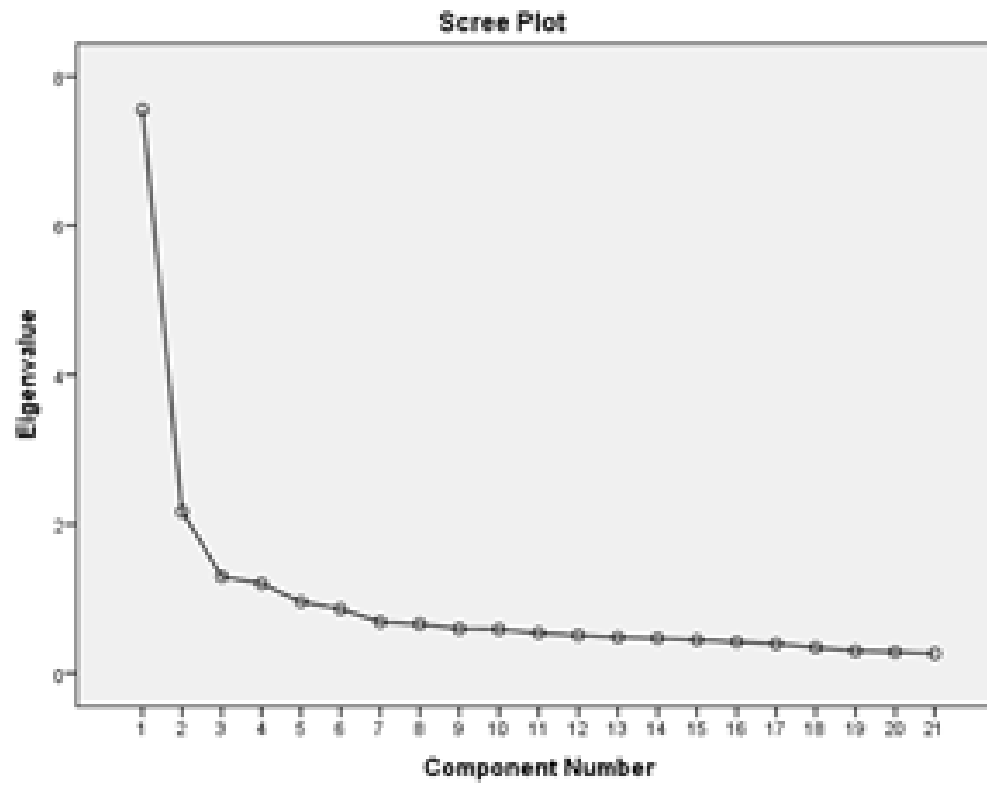
Alanyazında ölçek geliştirme çalışmaları kapsamında yürütülen faktör analizi için örneklem büyüklüğünün, ölçekte yer alan toplam madde sayısının 5-10 katı kadar olması gerektiği (Bryman&Cramer, 2005), örneklem büyüklüğü için gözlenen değişken sayısının minimum 5 katı olması gerektiği (Büyüköztürk, 2002), faktör analizi için örneklem büyüklüğünün en az 200 kadar olması gerektiği (Kline, 1994) belirtilmektedir. Bu kapsamda, çalışmada kullanılan 43 maddeden oluşan taslak ölçek için 317 katılımcıya ait veriler üzerinden Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) gerçekleştirilmesinin uygun olduğu söylenebilir.

Ölçeğe ait yapı geçerliğinin incelenmesi öncesinde, katılımcılardan elde edilen verilerin faktör analizi yapmaya uygunluğunu incelemek amacıyla Kaiser-MeyerOlkin (KMO) ve BartlettSphericity değerleri hesaplanmıştır. Katılımcı gruptan elde edilen verilerde KMO değeri .936 olarak belirlenmiştir. Faktör analizi için KMO değerinin .60 ve üzerinde olması (Field, 2005); KMO değerinin 1'e yaklaştıkça verilerin analiz için uygun olduğu (Kan & Aktaş, 2005) ifade edilmektedir. Bu anlamda gözlenen KMO değerinin, alanyazında yer alan minimum değerlerin üzerinde olduğu görülmektedir. Verilerin çok değişkenli normal dağılımdan gelip gelmediğinin incelenmesi ise BarlettSphericity Testi ile gerçekleştirilmiştir. BartlettSphericity testiyle elde edilen istatistiksel sonucun anlamlı olduğu söylenebilir ($\chi^2=6941,357$, sd: 903, $p<.01$). Bu sonuç, verilerin çok değişkenli normal dağılımlı kitleden geldiği ve değişkenlerin arasındaki ilişkinin yeterli düzeyde var olduğunun bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Bu anlamda ölçekten elde edilen verilerin, faktör analizi işlemi için uygun olduğu söylenebilir.

Açıklayıcı faktör analizi, ölçekte yer alan 43 madde üzerinden gerçekleştirilmiştir. AFA sonucunda, ölçek verilerinin özdeğeri 1'den büyük toplam 7 faktör altında toplandığı görülmüştür. Bu faktörler, toplam varyansın %58.09'unu açıklamaktadır. Ölçekteki madde faktör yükleri incelendiğinde, hiçbir maddeye yük vermediği görülen (.30 değerinin altındaki), binişik ve birden fazla faktöre yük veren maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Bu doğrultuda ölçek formunda yer alan toplamda 43 maddeden 22'si ölçekten çıkarılmıştır. Faktör sınırlaması olmadan geriye kalan 21 madde üzerinden AFA tekrarlanmış ve ölçeğin maddelerinin özdeğeri 1'den yüksek 4 faktörde toplandığı görülmüştür. Son durumda ortaya çıkan bu 4 faktöre ait özdeğerler Şekil 1'de sunulmuştur.

Şekil 1.

Öz Geçmiş Hazırlamaya Yönelik Tutum Ölçeği Maddelerine İlişkin Öz Değer Grafiği



Faktörlerin birbirinden bağımsız olarak döndürülmesi, eğik döndürme yöntemlerinden birisidir (Seçer, 2015). Bu doğrultuda faktörlerin döndürülmesi amacıyla promax döndürme tekniği kullanılmıştır. Faktör yüklerinin alt kesim noktası ise, .40 olarak alınmıştır (DeVellis, 2016). Bu değer altında faktör yüküne sahip maddeler işleme alınmamıştır. Ölçek maddelerinin hangi faktörler altında toplandığı ve faktör yükleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1.

Öz Geçmiş Hazırlamaya Yönelik Tutum Ölçeği AFA Sonuçları

	Maddeler	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
EYLEM	m39	.861			
	m37	.821			
	m40	.748			
	m34	.742			
	m42	.673			
	m35	.655			
	m33	.555			
	m15	.551			
İLETİŞİM	m43		.764		
	m28		.749		
	m26		.677		
	m16		.651		
	m22		.629		
ÖNEM	m3			.753	
	m5			.733	
	m6			.675	
	m4			.601	
İNANÇ	m30				.832
	m18				.792
	m23				.740
	m38				.554
	Özdeğer:	7,554	2,165	1,295	1,202
	Açıklanan Varyans:	%35,97	%10,31	%6,16	%5,72
	Toplam Varyans:	%58,17			

Alanyazında, bir maddenin faktör içerisinde gösterilebilmesi için faktör yük değerinin .40 ve üzerinde olması gerektiği ifade edilmektedir (Tabachnick& Fidel, 2001; Field, 2005). Tablo 1 incelendiğinde, 21 madde ve 4 faktörden oluşan ölçeğin faktör yüklerinin .551 ile .861 aralığında değiştiği görülmektedir. Öte yanda alanyazında, açıklayıcı faktör analizi sonucunda faktörler tarafından açıklanan varyanslar toplamının %50 ve üzerinde olması (Tavşancıl, 2006; Erkuş, 2012) gerektiği belirtilmektedir. Bu bağlamda Tablo 1'de yer verilen bilgilere göre toplamda 21 maddenin yer aldığı ölçek maddelerinin özdeğeri 1'den yüksek 4 faktör altında toplandığı, bu maddelerin toplam varyansın %58.17'sini açıkladığı görülmektedir.

Buna göre 8 maddenin (m15,m33,m34,m35,m37,m39,m40,m42) oluşturduğu birinci faktörün, toplam varyansın %35.97'sini açıkladığı; faktör içerisinde yer alan maddelerin faktör yüklerinin .861 ile .551 aralığında farklılaştığı görülmüştür. Bu faktör, "Eylem" olarak adlandırılmıştır. 5 maddenin (m16,m22,m26,m28,m43) oluşturduğu ikinci faktörün, toplam varyansın %10.31'ni açıkladığı; ilgili faktördeki maddelerin faktör yüklerinin .764 ile .629 aralığında farklılaştığı görülmüştür. Belirtilen faktör, "İletişim" olarak adlandırılmıştır. 4 maddenin (m3,m4,m5,m6) oluşturduğu üçüncü faktör, toplam varyans oranının %6.16'sını açıklamaktadır. İlgili faktör içerisindeki maddelerin, faktör yük değerlerinin ise .753 ile .601 arasında farklılaştığı görülmüştür. Bu faktör "Önem" olarak adlandırılmıştır. 4 maddeden (m18,m23,m30,m38) oluşan dördüncü faktörün ise, toplam varyansı açıklama oranının %5.72 olduğu; faktörde yer alan maddelerin faktör yüklerinin ise .832 ile .554 arasında farklılaştığı görülmüştür. Bu faktör "İnanç" olarak adlandırılmıştır.

Ölçekte ortaya çıkan faktörler arasındaki ilişki Tablo 2'de gösterilmiştir. Faktörler arasındaki korelasyon katsayılarının .322 ile .497 arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 2.

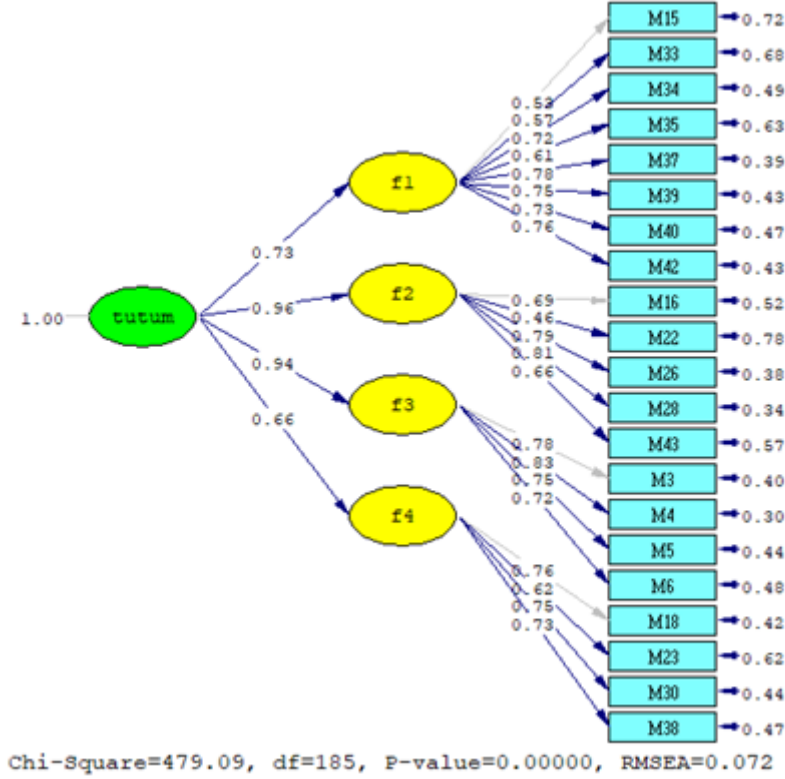
Faktörler Arasındaki Korelasyon Katsayıları

Faktörler	Eylem	İletişim	Önem	İnanç
Eylem	1.000	.484	.497	.322
İletişim	.484	1.000	.400	.480
Önem	.497	.400	1.000	.326
İnanç	.322	.480	.326	1.000

AFA sonucunda ortaya çıkan ve 21 maddenin yer aldığı dört faktörlü modelin yapı geçerliği, random şekilde ayrılan diğer grup üzerinde (n₂=304) doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanarak analiz edilmiştir. İlgili analizin gösterildiği pathdiagramına Şekil 2'de yer verilmiştir.

Şekil 2.

DFA PathDiagramı



Ölçekte yer alan 21 madde ve bu 21 maddenin oluşturduğu dört faktörden ortaya çıktığı görülen ölçek yapısına ilişkin uygulanan DFA sonucunda, model üstünde elde edilen değerler şu şekildedir: [$\chi^2/df= 2.59$ (p=.000); RMSEA= 0.072; NFI= 0.95; CFI= 0.97; SRMR= 0,071].

Şekil 2'de, χ^2/df (Chi-Square/Degree of Freedom) değerinin 2.59 olduğu görülmektedir. Bu değer 2 ile 5 arasında olması, modelin kabul edilebilir düzeyde bir yapıya sahip olduğunun göstergesi olarak yorumlanmaktadır (Kline, 2010). Bu anlamda, çalışmadaki elde edilen değer (2.59) kabul edilebilir düzey içerisinde yer aldığı söylenebilir.

NFI (Normed Fit Index) ve CFI (Comparative Fit Index) değerlerinin .95 değerinde veya bu değer üzerinde olmasının, modelin iyi bir uyum gösterdiği şeklinde yorumlandığı ifade edilmektedir (Tabachnick&Fidell, 2015). Bu anlamda ilgili çalışmada NFI için elde edilen .95 ve CFI için elde edilen .97 değerlerinden hareketle, modelin iyi bir uyum gösterdiği söylenebilir.

Şekil 2'de, modelden elde edilen RMSEA (RootMeanSquareError of Approximation) değerinin, 0.072 olduğu görülmektedir. Bu değer 0.050 ile 0.080 aralığında olması, modelin kabul edilebilir düzey içerisinde olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Brown, 2006). Bu doğrultuda çalışmada elde edilen RMSEA değeri yönünden modelin, kabul edilebilir düzeyde uyum indeksine sahip olduğu söylenebilir. Yapılan DFA analizi sonucunda elde edilen 0.071 SRMR (StandardizedRootMeanSquareResidual) değerinin ise, kabul edilebilir uyumu gösterdiği söylenebilir (Engel, Moosbrugger&Müller, 2003).

Ölçeğin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Cronbach α analizinin uygulanmasıyla, ölçeğin güvenirliliği incelenmiştir. Cronbach α güvenirlilik katsayısı, hem ölçeğin tümü hem de ölçek içerisinde yer alan faktörler için ayrı ayrı hesaplanmıştır. Bu kapsamda, hem açıklayıcı faktör analizi hem de doğrulayıcı faktör analizi yapılan gruplara ait güvenirlilik değerleri Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3.

Ölçeğe ve Ölçeğin Alt Faktörlerine İlişkin Güvenirlilik Katsayıları

	Açıklayıcı Faktör Anlizi Uygulanan Grup	Doğrulayıcı Faktör Analizi Uygulanan Grup
Faktör 1: Eylem	.87	.87
Faktör 2: İletişim	.79	.81
Faktör 3: Önem	.78	.85
Faktör 4: İnanç	.77	.80
Ölçeğin Tamamı	.91	.93

Ölçeğin tümünden (n=21) elde edilen Cronbach α güvenilirlik katsayısı, iki uygulamada sırasıyla .91 ve .93'dür. Alt faktörlerde beliren Cronbach α güvenilirlik katsayılarının ise .77 ile .87 arasında farklılaştığı görülmektedir. Güvenirlik katsayısının .70 ve üzerinde değere sahip olması, ölçeğin güvenilir kabul edilebileceği anlamına gelmektedir (Nunnally, 1978; DeVellis, 2016). Bu anlamda hesaplanan güvenilirlik katsayı değerlerine göre öz geçmiş hazırlamaya yönelik tutum ölçeğinin, kabul edilebilir düzey içerisinde güvenilirliğe sahip olduğu ifade edilebilir.

Öte yandan ölçek maddelerinin (n=21), ölçülmek istenen özelliği tam ve doğru ölçüp ölçmediğini tespit edebilmek için madde-test toplam korelasyonları incelenmiştir. Bu doğrultuda, güvenilirliğe ilişkin ortaya çıkan madde-toplam korelasyon değerlerine ve Cronbach α güvenilirlik katsayılarına ait verilere Tablo 4'de yer verilmiştir.

Tablo 4.

Madde-Toplam Korelasyonları ve Cronbach α Güvenirlik Katsayıları

Faktörler/Maddeler	\bar{X}	SS	Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Cronbach α Güvenirlik Katsayısı
<i>Faktör 1: Eylem ($\alpha = .87$)</i>				
m15	3,80	,98	,461	,873
m33	4,24	,91	,512	,868
m34	3,22	1,16	,678	,851
m35	3,56	1,08	,568	,863
m37	3,40	1,15	,734	,845
m39	3,35	1,15	,714	,847
m40	3,59	1,12	,660	,853
m42	3,70	1,15	,691	,850
<i>Faktör 2: İletişim ($\alpha = .81$)</i>				
m16	4,07	,99	,587	,774
m22	3,84	,93	,421	,821
m26	4,00	,93	,689	,742
m28	4,09	,93	,704	,738
m43	4,23	1,00	,585	,774
<i>Faktör 3: Önem ($\alpha = .85$)</i>				
m3	3,92	1,00	,708	,809
m4	4,18	,97	,727	,801
m5	4,30	,97	,691	,816
m6	3,86	1,04	,659	,831
<i>Faktör 4: İnanç ($\alpha = .80$)</i>				
m18	4,05	1,13	,662	,732
m23	4,07	1,12	,549	,789
m30	4,34	,98	,655	,739
m38	4,13	1,02	,616	,755

Tablo 4'de ölçek maddelerinin madde test toplam korelasyon değerlerinin, birinci faktörde .461 ile .734; ikinci faktörde .421 ile .704; üçüncü faktörde .659 ile .727 arasında ve dördüncü faktörde .549 ile .662 arasında olduğu görülmektedir. Faktörler içerisinde yer alan maddelerin madde test toplam korelasyon değerlerinin, .30 ve üzerinde olması gerektiği ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2008). Bu bağlamda ölçekte yer alan maddelerin, hedeflenen ölçme amacına hizmet ettikleri belirtilebilir.

Ölçeğin ilk uygulamasından üç hafta sonra aynı ölçek 23 katılımcıya yeniden uygulanmıştır. İlk gerçekleştirilen uygulama ve üç hafta sonra gerçekleştirilen son uygulama çalışmalarına ait test tekrar test güvenilirlik katsayıları, ölçeğin tamamı için .746, birinci faktör için .724, ikinci faktör için .724, üçüncü faktör için .634, dördüncü faktör için .738 olarak elde edilmiştir. Bu sonuç, ölçeğin tamamı için elde edilen verilerin geçen zamana karşı tutarlılık gösterdiği şeklinde yorumlanabilir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, beliren yetişkinlik döneminde yer alan bireylerin öz geçmiş hazırlamaya yönelik tutumlarını ölçmek için kullanılması amaçlanan bir ölçeğin geliştirildiği ifade edilebilir. Çalışma kapsamında yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleriyle alanyazında yer alan referans değerler bağlamında ölçeğin kabul edilebilirlik ölçütlerini karşıladığı ve geliştirilen ölçme aracının ölçülmek istenen özellikleri ölçmek amacıyla uygun nitelikleri yansıttığı ortaya çıkarılmıştır.

Ölçeğin son hali dört faktörden (eylem, iletişim, önem ve inanç) ve 21 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan dört madde ters puanlanmaktadır. Ölçekten elde edilebilecek puanlar 21 ile 105 arasında farklılaşmaktadır. Ölçekten alınan puanlar arttıkça,

beliren yetişkinlik döneminde yer alan bireylerin öz geçmiş hazırlamaya yönelik tutumlarının olumlu yönde olacağı ifade edilebilir.

Öz geçmiş, iş başvurularında bireylerin işe kabul edilme sürecini etkileyen bir unsur olarak göze çarpmaktadır (Schuman&Nadler, 2014). Farklı tür ve formatlarda hazırlanabilen öz geçmiş, bireylerin güçlü yönlerini ve kariyer gelişimine dair temel bilgilerini işverenlere iletme işlevini yerine getirmektedir(DeCenzo&Robbins&Verhulst, 2016). Bu önem doğrultusunda bireylerin öz geçmiş hazırlamaya yönelik tutumlarını geliştirilen ölçme aracıyla keşfederek, öz geçmiş hazırlamaya yönelik çalışmaların yapılandırılmasının önemli ve değerli olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışma sonucunda geliştirilen ölçeğin, beliren yetişkinlik dönemindeki bireylerle çalışan uzmanlar ile gelecekte bu konuda çalışma yapmayı planlayan araştırmacılara faydalı olabileceği düşünülmektedir. Başta üniversitelerin kariyer planlama ve uygulama merkezleri olmak üzere İŞKUR'un ilgili birimleri ve sivil toplum kuruluşları bünyesindeki kariyer eğitim merkezlerinde çalışan uzmanlar tarafından beliren yetişkinlik dönemindeki bireylerin öz geçmiş hazırlamaya yönelik tutumları, bu ölçek aracılığıyla incelenebilir.

ÖNERİLER

Öz geçmiş hazırlamaya ilişkin tutumların, kariyer psikolojik danışmanlığı alanında önemli bir yer tutan ve öz geçmiş hazırlama gibi bireylerin işe yerleşme süreçlerinde kritik rol oynayan kariyer uyumu, kariyer umudu, kariyer özyetkinliği gibi kavramlarla ilişkisi konu edinilebilir. Bu yapılarla birlikte akademik başarı, çalışma deneyimi ve çalışmaya ilişkin inançlar ve öz geçmiş hazırlamaya ilişkin tutumlar arasındaki ilişkiyi konu edinen çalışmaların da yapılması önerilebilir. Çalışma kapsamında geliştirilen ölçme aracı, öz geçmiş hazırlamaya yönelik düzenlenecek eğitim programlarının öncesinde ve sonrasında uygulanarak katılımcıların öz geçmiş hazırlamaya ilişkin tutumlarındaki değişimin incelenmesi amacıyla kullanılabilir. Son olarak bu ölçeğin farklı yaş ve gelişim döneminde yer alan bireylerle yapılacak çalışmalarla, geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılması önerilebilir.

Öte yandan bu çalışma, bazı sınırlılıklar taşımaktadır. Çalışma kapsamında alanyazında yer alan ve bu konuya benzer niteliklerde güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yapılmış ölçme araçlarından yararlanılmamış olması ve veri toplama sürecinin salgın koşulları dolayısıyla hedeflenen tarihte sonlandırılmaması bu sınırlılıklardan bazılarıdır. Gelecekte bu çalışmaya benzer nitelikte yapılacak araştırmaların, belirtilen sınırlılıkları göz önünde bulundurulması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Arnett, J. J., & Tanner, J. L. (2006). *Emerging adults in America: Coming of age in the 21st century*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Azgın, A. O., & Şenler, B. (2019). İlkokulda STEM: Öğrencilerin kariyer ilgileri ve tutumları. *Journal of Computer and Education Research*, 7(13), 213-232. <https://doi.org/10.18009/jcer.538352>
- Bonett, R. M., & Stickel, S. A. (1992). A psychometric analysis of the Career Attitude Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 25(1), 14-26. <https://eric.ed.gov/?id=EJ445548>
- Bryman, A., & Cramer, D. (2005). *Quantitative data analysis with spss 12 and 13 for windows*. Routledge Press.
- Briscoe, J.P., Hall, D.T., & Frautsch DeMuth, R.L. (2006). Protean and boundary less careers: an empirical exploration, *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis: For applied research*. New York: Guilford Press.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 8(4), 470-483. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/108451>
- Büyükyılmaz, O., & Ercan, S., & Gökerik, M. (2016). Öğrencilerin kariyer planlama tutumlarının demografik faktörler açısından değerlendirilmesi: Karabük üniversitesi işletme fakültesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2065-2076. <http://www.itobiad.com/en/download/article-file/226731>
- Callahan, C. M. (2018). Self-reflective insights on what I have learned in an evolving academic career model: Accounting scholarship, administration, and diversity. *Issues in Accounting Education*, 33(3), 5-16. <https://doi.org/10.2308/iace-52145>
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of human resource management*. John Wiley & Sons.
- DeVellis, R. F. (2016). *Scale development: Theory and applications* (Vol. 26). Sage publications.
- Engel, K. S., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness of fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.509.4258&rep=rep1&type=pdf>
- Erkuş, A. (2012). *Psikolojide ölçme ve ölçek geliştirme*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

- Farr, J. M. (2011). *The quick resume&cover letter book: Write and use an effective resume in only one day* (Fifth edition). Indianapolis, IN: JIST Publishing.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using spss*. Sage Publications.
- Gustafsson, M. (2020). *Young workers in the coronavirus crisis*, Resolution Foundation.
- Işık, E. (2007). *Üniversite öğrencilerinin üniversitelerinde verilen kariyer danışmanlığı hizmetlerine ilişkin algı ve beklentileri*. XVI. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Işık, E. (2010). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi*. Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Joyce, R. (2020). *Sector shutdowns during the coronavirus crisis: which workers are most exposed?*, Institute for Fiscal Studies.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *Yeni insan ve insanlar*. İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179. <http://turkpdrdergisi.com/index.php/pdr/article/view/80/79>
- Kale, E., & Özer, S. (2012). İşgörenlerin çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(2), 173-196. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/65460>
- Kan, A., & Akbaş, A. (2005). Lise öğrencilerinin kimya dersine yönelik tutum ölçeği geliştirme çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 227-237. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/161015>
- Kemper, M. G. (1980). An assessment of the perceived career development needs of college students: Differences by academic year and sex. *Doctoral dissertation*. Duke University: USA.
- Kılıç, Y., Coşkun, Z., & Karakaya, Y. E. (2020). Spor Bilimleri Alanında Eğitim Alan Öğrencilerin Kariyer Geleceklerine Yönelik Tutumları. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(23), 2064-2078. <https://doi.org/10.26466/opus.666255>
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Koivisto, P. (2010). Transition to work: Effects of preparedness and goal construction on employment and depressive symptom. *Journal of Research on Adolescence*, Vol. (20)2, pp. 869-892. <https://doi.org/10.1111/j.1532-7795.2010.00667.x>
- Korkmaz, F. (2020). İş özerkliğinin çok yönlü kariyer tutumu üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir alan araştırması. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(4), 367-386. <https://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i4.1720>
- Kuzgun, Y. (2014). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı*. Ankara: Nobel.
- Mercan, O., & Kan, A. (2020). Mesleki rehberlik faaliyetlerine yönelik tutum ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 1-16. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1245535>
- Moore, T. L., & McLean, J. E. (1977). A validation study of the Career Maturity Inventory Attitude Scale. *Measurement and Evaluation in Guidance*, 10(2), 113-116. <https://doi.org/10.1080/00256307.1977.12022117>
- Niles, S G. & Harris-Bowlbey, J. (2013). *Career development interventions in the 21st century*(4. ed.). New Jersey: Pearson.
- Mann, A., V. Denis and C. Percy (2020), "Careerready?: How schools can beter prepare young people for working life in the era of COVID-19", *OECD Education Working Papers*, No. 241, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/19939019>
- Nowakowski, C. (2002). Career planning needs of students. *Doctoral dissertation*. Western Michigan University: USA.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric testing*. New York: McGraw-Hill.
- Öztemel, K. (2019). *Kariyer planlama ve geliştirme*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Schuman, N., & Nadler, B. J. (2010). *The resume and cover letter phrasebook: what to write to get the job that's right*. Avon, MA: Adams Media.
- Seçer, İ. (2015). *Spss ve lisrel ile pratik veri analizi*. Ankara: Anı Yayıncılık
- Tabachnick, B. G., & Fidel, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. MA: Allyn & Bacon.
- Tarhan, E. (2019). *Kadın akademisyenlerin sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumları: Kişilik ve toplumsal cinsiyet rolleri açısından bir inceleme*. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tel, F. D. (2020). Beliren yetişkinlik döneminde kariyer gelişim müdahaleleri. İçinde D.M. Siyez & T. Mutlu Çaykuş (Eds.), *Yaşam Boyu Kariyer Gelişimi* (ss. 443-473). Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Turner, D. (2020). *Work exposure, work exploration and work experience –continuum and activities*. D J Turner consulting and Eastern Bay of Plenty Economic Development Agency. <https://tinyurl.com/The-WE3-Continuum-August-2020>
- Türkmen M., Yıldız, K., & Mutlutürk N. (2012). Özel ve devlet okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin çok yönlü kariyer tutumlarının araştırılması: Manisa ili örneği. *IIB International Refereed Academic Social Sciences Journal*, 2(3), 119-130. <https://app.trdizin.gov.tr/publication/paper/detail/TWpnek16UXINZz09>
- Ulaş Kılıç, Ö. (2020). Beliren yetişkinlik döneminde kariyer gelişimi. İçinde D.M. Siyez& T. Mutlu Çaykuş (Eds.), *Yaşam Boyu Kariyer Gelişimi* (ss. 203-232). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Woodrick, C. P. (1979). The development and standardization of an attitude scale designed to measure career myths held by college students. *Dissertation Abstracts International*, 40(8-A), 4506-4507. <http://hdl.handle.net/1969.1/DISSERTATIONS-130185>
- Ytnk TV, (2021, Şubat). *Erişim adresi: https://www.ytnk.tv/KariyerPlanlamaDers/46*
- Zeren, Ş. G., Amanvermez, Y., Buyruk Genç, A., Ermumcu, A., Kalay, T., Satıcı, B., & Yılmaz, A. S. (2017). Yükseköğretimde Kariyer Merkezlerinin İncelenmesi: İstanbul İli Örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*. 7(3). 554-564. <https://doi.org/10.5961/jhes.2017.232>