



YALNIZ KURT ÖLÇEĞİ: TEK BAŞINA HAREKET ETMENİN VE ÇALIŞMANIN ÖLÇÜMÜNÜN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI (Araştırma Makalesi)

Ozan KORKMAZ (*)

Öz

Yirmi birinci yüzyılda, bireyin tek başına hareket etme ve çalışma davranışlarını azaltması mutlu ve başarılı bir kariyer sürdürmesinde önemlidir. Bu çalışmanın amacı; bireylerin tek başına hareket etmesi ve çalışmasını ortaya koyan ve Barr, Dixon ve Gassenheimer (2005) tarafından geliştirilen Yalnız Kurt Ölçeği'nin Türk kültürü için geçerlik ve güvenilirliğini incelemektir. Araştırma 360 üniversite öğrencisiyle gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya 212 kadın, 148 erkek öğrenci katılmıştır. Ölçeğin geçerliğini değerlendirmek için yapı geçerliği, madde ayırt ediciliği ve uyum geçerliği incelenmiştir. Yapı geçerliği için yapılan analiz sonucunda ölçeğin tek faktörlü ve yedi maddeden oluşan orijinal yapısını doğruladığı görülmüştür. Madde ayırt ediciliğini incelemek için hesaplanan madde-toplam korelasyonlarının kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. Uyum geçerliği kapsamında Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Yeni Form toplam ve alt boyutları ile Yalnız Kurt Ölçeği toplam puanı arasında negatif ve anlamlı ilişkiler olduğu elde edilmiştir. Güvenirlik için hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı ile test-tekrar test korelasyon değerinin kabul edilebilir düzeylerde olduğu görülmüştür. Ölçeğin kadın ve erkek gruplar üzerinde ölçüm değişmezliği incelenmiş ve tek faktörlü yapının her iki grupta da aynı olduğuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular Yalnız Kurt Ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabileceğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Yalnız kurt, Tek başına çalışma, Tek başına hareket etme, İş birliği, Grup süreci.

*) Dr., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uygulama ve Araştırma Merkezi, (e-posta: ozankorkmaz@kmu.edu.tr)
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0541-200X>

The Lone Wolf Scale: A Validity and Reliability Study of the Measurement of Acting and Working Lone

Abstract

In the twenty-first century, it is important for the individual to reduce the behaviors of acting alone and working alone in order to maintain a happy and successful career. The aim of this study is to examine the validity and reliability of the Lone Wolf Scale developed by Barr, Dixon, and Gassenheimer (2005), which reveals individuals to act and work lone for Turkish culture. This research was carried out with 360 university students (212 female, 148 male). In order to evaluate the validity of the scale, construct validity, item discrimination and concordance validity were examined. It was seen that the construct validity analysis confirmed the single-factor and seven-item structure of the scale. The item-total correlations calculated to examine item discrimination were found to be at an acceptable level. Within the scope of concordance validity, it was found that there were negative and significant relationships between the scale and the total and sub-dimensions of the Career Adaptability Scale-New Form. The Cronbach alpha coefficient calculated for reliability and the test-retest correlation value were found to be at acceptable levels. The measurement invariance of the scale on the male and female groups was examined and it was concluded that the single-factor structure was the same in both groups. The findings indicate that the Turkish version of the Lone Wolf Scale is a valid and reliable measurement tool.

Keywords: Lone wolf, Working lone, Acting lone, Cooperation, Group process.

1. Giriş

Yirmi birinci yüzyılın getirdiği pek çok yenilikle birlikte yaşamın çoğu alanını etkilediği söylenebilir. İş ve çalışma yapısı başta olmak üzere dünyada hızlı değişimler yaşanmaktadır (Frese, 2000). Artan küreselleşme ve teknolojik gelişmelerden kaynaklanan sosyal, ekonomik ve çevresel zorluklarla karşılaşmaktayız. Bu yüzyılda yaşanan gelişim ve değişimler, bireyde ihtiyaç duyulan niteliklere ilişkin beklentileri de değiştirmektedir (Cansoy, 2018). Bireylerin bu bilinmeyen ve değişen koşullarda bilgi ve becerilerini uygulamaya koymaları beklenmektedir. Bunun için de bireyin bilişsel, fiziksel, sosyal ve duygusal alanlarda olmak üzere pek çok beceriye sahip olması gerekmektedir [Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2018]. Dolayısıyla yirmi birinci yüzyıl insanından beklenenin, dünyadaki yaşanan hızlı değişimlere karşı kendini donanımla hale getirmiş ve çağın ihtiyaçlarını karşılayacak becerilerle donatmış birey olmaları gerektiği şeklinde ifade edilebilir.

Bireylerin günümüzde bireysel çalışmasından daha çok diğerleriyle birlikte hareket edecek şekilde yeterliklerini arttırmalarının, dünyadaki farklı oluşumlar tarafından ön planda tutulduğu görülmektedir. Dünya Ekonomik Forumu sıraladığı ve gelecekte bireylerin sahip olması gereken özelliklerden biri olarak diğer insanlarla birlikte çalışabilmeyi

vurgulamıştır (World Economic Forum, 2020). Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) de gelecekte bireylerin iş birliği gibi sosyal becerilere sahip olmaları gerektiğini belirtmektedir (OECD, 2018). Yirmi birinci yüzyıl beceriler ve yeterlikleriyle ilgili en fazla kabul gören 21. Yüzyıl Beceriler Çerçevesinde de öğrenme ve yenilik becerileri altında iş birliğine yer verilmiştir (Partnership for 21st Century Skills, 2019). İş birliği, bireyin kendisinden ödün vererek ve katkıda bulunarak başkalarıyla birlikte çalışmasını ifade eder (Einarsdóttir, Vilhjálmssdóttir, Smáradóttir ve Kjartansdóttir, 2015). Bu beceri, başarılı ve etkili grup süreci oluşturmada gerekli olan kişilerarası becerilerden biridir (Katzenbach, 1997). Buradan hareketle tek başına hareket etmenin ve çalışmanın birey açısından başarıyı engelleyebilecek bir yaklaşım olduğu söylenebilir.

İş birliği gibi grup sürecini kolaylaştırıcı faktörlerin yanı sıra başarılı bir grup süreci oluşturmada engelleyici olabilecek faktörlerin olduğu görülmektedir. Barr, Dixon ve Gassenheimer (2005) bu faktörlerden birinin, hedeflere ulaşmada diğer grup üyelerinin yardım edeceğine ilişkin güven olduğunu belirtmektedir. Grup üyelerine güven olmadan başarılı grup çalışması yapmanın zor olduğu ve güvenin azalmasıyla birlikte grup üyelerinde yalnız başına çalışmaya göre daha az çaba gösterme ortaya çıktığı vurgulanmaktadır. Bir diğer engelleyici faktörün ise her bireyin grupta birlikte çalışmayı sevmemesi olarak belirtilmiştir. Bunun yanı sıra ortak hedeflerin eksikliği, grup üyelerinin farklılıkları da grup çalışmalarını olumsuz etkileyen faktörler arasında sayılmaktadır. Alanyazında bahsedilen bu engelleyici faktörlerin büyük bir kısmını kapsayan ve grup sürecini olumsuz etkileyen bir özellik olarak *Yalnız Kurt* kavramı kullanılmaktadır (Blanchard, Bowles, Carew ve Parisi-Carew, 2001). Bu kişilik özelliği; yalnız çalışmayı tercih etme, grup sürecinden ve başkalarının fikirlerinden hoşlanmama ve başkalarını daha az etkili ve yetenekli görme şeklinde tanımlanmaktadır (Barr ve diğerleri, 2005). Bir başka tanımda ise bireyin karar verirken önceliklerini ve hedeflerini belirlerken veya başarırken yalnız çalışmayı tercih ettiği psikolojik bir durum olarak açıklanmaktadır (Dixon, Gassenheimer ve Barr, 2003). Dolayısıyla bireyin *Yalnız Kurt* özelliğine sahip olduğunda grupta birlikte hareket etmekten daha çok tek başına hareket edeceği ve çalışacağı söylenebilir.

Bu kişilik özelliğine sahip bireylerin bir takım önemli özelliklerinin olduğu görülmektedir. Bağımsız olmayı ve yalnız çalışmayı severler. Kendisinin başarısının başkalarına bağlı olmasından hoşlanmazlar. Başkalarının işleri doğru yapabileceğine güvenmezler. “Hiç kimse benim kadar iyi yapamaz.” düşüncesine sahiptirler. Bu nedenle başkalarının fikirlerine nadiren değer verirler ve diğerlerinin eksikliklerine karşı hoşgörüsüzdüler (Barr ve diğerleri, 2005; Dixon ve diğerleri, 2003; Krupar ve Krupar, 1988). Bu bireyler diğer kişileri daha az yetenekli ve etkili gördüğünden dolayı grup sürecinde diğerlerine karşı çok az sabırlıdırlar (Ingram, Lee ve Lucas, 1991). Bir grup ortamında bulunduğu diğerlerine bağlı görevlerden dolayı kendini rahatsız ve engellenmiş hissederler (Shaw, Duffy ve Stark, 2000). Grupta birlikte hareket ederken hayal kırıklığı yaşar, grubun hedeflerinden daha çok kendi hedefleriyle ilgilenir, grup sürecini ve faaliyetlerini geliştirici roller üstlenmekten kaçınırlar (Dixon ve diğerleri, 2003; Hochheiser, 1987; Mulki, Jaramillo ve Marshall, 2007). Bu nedenle de grup arkadaşlarıyla yaratıcı şekilde kurulabile-

cek iş birliği fırsatlarını kaçırabilirler (Krupar ve Krupar, 1988). Bu bireyler, görev odaklı bir şekilde kendi yaptıkları işe bağlılık göstermektedirler. Ancak çalıştıkları kurum ya da kuruluşlara bağlılık hissetmezler. Mevcut konumlarından ayrıldıklarında bu durumdan etkilenebilecek diğer kişiler hakkında endişe duymazlar. Grup çalışması için gerekli olan kişilerarası etkileşimlere çok az enerji ve zaman harcarlar (Barr ve diğerleri, 2005; Dixon ve diğerleri, 2003). Dolayısıyla bu özelliklere sahip bireylerin iyi bir grup üyesi olamayacağı ve başarılı bir grup sürecini engelleyebileceği söylenebilir.

Yalnız Kurt özelliğini yansıtan tek başına hareket etme veya çalışma tutumuna sahip olmanın, bireyin özerk davranmasından farklı bir durum olduğu ifade edilmektedir. Özerk bireyler, bir grupta iyi bir şekilde ve uyumlu çalışabiliyorken *Yalnız Kurt* eğilimine sahip bireyler daha çok başkalarına olan güven eksikliğinden dolayı birlikte çalışmamayı tercih etmektedirler (Dixon ve diğerleri, 2003). Bu nedenle, bu bireylerin gösterdikleri eğilimler, asosyal veya grup karşıtı eğilimlerden farklı olarak değerlendirilmektedir (Wilson, 2006). Bireyin *Yalnız Kurt* şeklinde davranma eğiliminin, özerk birey davranışlarından farklı olduğu ve diğer insanlara güven eksikliğinden kaynaklandığı söylenebilir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Öğrencilerin başarılı bir grup sürecine katılabilmeleri, günümüz iş ortamında çalışmaya hazırlanmada kendilerine yardımcı olması bakımından değerlidir. Öğrenci gruplarında *Yalnız Kurt* eğiliminde olmak; öğrenme sürecine aktif olarak katılma olarak ifade edilen (Şahin, Arseven, Ökmen, Eriş ve İlğan, 2017) ve öğrenme sürecine ilişkin yer alan rapor yazma, deney yapma, bölüm sonu sorularını cevaplama gibi görevlerin birlikte yapılması olarak ifade edilen işbirlikli öğrenmeden (Bay ve Çetin, 2012) farklıdır. Ancak *Yalnız Kurt* eğiliminde olan öğrencilerin grupta bulunmasının, grubun akademik başarısına ve etkililiğine, bireyin kendi performansına olumsuz etkisi bulunduğu bilinmektedir (Barr ve diğerleri, 2005). Dolayısıyla öğrencilerin akademik çalışmalarında olumsuz etkisi olan bu özelliğin, bireylerin grupla birlikte hareket etme durumlarının daha çok olacağı iş hayatına başladıklarında da olumsuz sonuçlar doğurabileceği söylenebilir. Çünkü bireyin kişisel kaynaklarının, bireylerin kariyerleri gibi önemli alanlarda yaşadıkları zorlukları yönetmede önemli kaynaklardan biri olduğu bilinmektedir (Akkerman ve Tims, 2017). Dolayısıyla öğrencilerin yirmi birinci yüzyılda yalnız başına hareket etme ve çalışmalarına ilişkin eğilimlerinin ortaya çıkarılmasının, buna yönelik çalışmaları başlatması ve hızlandırması bakımından katkı sağlayacağı söylenebilir. Bununla birlikte, üniversite öğrencilerinin iş hayatına geçişteki son aşamada yeterli donanım ve becerileri kazanması bakımından kritik bir dönemde olduğu göz önüne alındığında tek başına hareket etme ve çalışmanın bu dönemde ele alınmasının nitelikli iş gücünü arttırma bakımından önemli olduğu söylenebilir. Ayrıca bireyin eğitim-öğretim döneminde üniversite ve öncesinde daha çok işbirlikli öğrenme gibi öğrenme süreçlerine vurgu yapılan alan yazının yanı sıra bireylerin grupla birlikte hareket etme ve çalışma eğilimlerinin incelenmesinin öğrenme süreçleriyle birlikte çalışma süreçlerinin dinamiklerine de ışık tutması bakımından özgün olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak bireylerin yalnız veya grupla hareket etmelerinin doğasını incelemek ve bu davranışların sonuçlarını ortaya koymak önemli görünmektedir. Bireylerin grupta diğer insanlarla birlikte hareket etme düzeylerini ölçen bir ölçme aracının Türkçeye uyarlama ya da ülkemizde geliştirilme çalışmasına rastlanılmamıştır. Bu nedenle uluslararası alanyazındaki bulguların ülkemizde kullanılması ve yeni araştırma bulgularının üretilmesi için bu çalışmada Yalnız Kurt Ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışmasının yapılması ve Türkçeye uyarlanması araştırmanın temel amacıdır.

2. Yöntem

2.1. Çeviri Çalışması

Ölçeğin Türkçeye uyarlanma çalışmasına öncelikle sorumlu yazar Dixon'dan e-mail yoluyla izin alınarak başlanmıştır. İzin alındıktan sonra psikolojik danışma ve rehberlik alanından beş ve eğitim bilimlerinden bir olmak üzere İngilizceye hâkim toplam altı akademisyen tarafından ölçek Türkçeye çevrilmiştir. Daha sonra araştırmacı ve psikolojik danışma ve rehberlik alanındaki akademisyen başka bir öğretim üyesi ile birlikte ölçeğin İngilizce ve Türkçe çevirileri karşılaştırılarak çalışmada kullanılacak Türkçe forma son hali verilmiştir. Ölçeğin Türkçe formundaki ifadeler, Türk dili alanında uzman bir akademisyen tarafından incelenmiştir. Uzman görüşü doğrultusunda ölçekteki ifadelerde gerekli düzeltmeler yapılmış ve ölçeğe son hali verilmiştir.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırma İç Anadolu Bölgesindeki bir devlet üniversitesinde öğrenim gören öğrencilerle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu 148 erkek (%41.1) ve 212 kadın (% 58.9) olmak üzere toplam 360 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Öğrencilerin 77'si (%21.4) 1. sınıf, 103'ü (%28.6) 2. sınıf, 65'i (%18.1) 3. sınıf ve 115'i (%31.9) 4. sınıf öğrencisidir. Yaşları ise 18 ile 36 arasında değişmektedir. Yaş ortalamaları 21.31'dir (Ss = 2.30). Katılımcıların %11.7'si (N = 42) sahip oldukları sosyoekonomik düzeyi düşük görürken %82.5'i (N = 297) orta ve % 5.8'i (N = 21) yüksek olarak görmektedir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğrencilerin cinsiyet, yaş ve sosyoekonomik durumlarına ilişkin bilgileri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan demografik bilgi formu, Yalnız Kurt Ölçeği ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Yeni Form kullanılmıştır.

2.3.1. Yalnız Kurt Ölçeği

Ölçeğin ilk formu Dixon, Gassenheimer ve Barr (2003) tarafından çalışanlar ve öğrencilerden oluşan grup üzerinde geliştirilmiştir. Daha sonra Barr, Dixon ve Gassenheimer (2005) tarafından ölçek maddeleri üniversite öğrencilerine uygun olacak şekilde revize

edilerek yeniden düzenlenmiştir. Ölçek, bireylerin *Yalnız Kurt* eğilimlerini yansıtan tutum ve davranışları ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. “Kesinlikle katılmıyorum” ile “Kesinlikle katılıyorum” arasında değişen 6’lı Likert tipinde bir ölçektir. Ölçek tek boyut ve yedi maddeden oluşmaktadır. Ölçekten elde edilen yüksek puan, yüksek düzeyde *Yalnız Kurt* olma eğilimini (grupla birlikte hareket etmek yerine tek başına hareket etmeyi/çalışmayı) yansıtmaktadır. Ölçek; çalışma tercihleri (Örnek madde: Seçme şansım olduğunda başkalarıyla çalışmaktansa yalnız çalışmayı tercih ederim.), inançları (Örnek madde: Başkalarıyla çalışmaktansa kendi başıma çalıştığımda daha başarılı olurum.) ve davranışları (Örnek madde: Başkaları hata yaptığında neredeyse hiç tahammülüm yoktur.) ölçmektedir. Barr, Dixon ve Gassenheimer (2005) tarafından ölçeğin yapı geçerliğinin incelemesi için Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Analiz sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapısının kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu görülmüştür ($\chi^2 = 581.4$; $df = 263$, $p = .000$, $\chi^2/sd = 2.2$; CFI = .983; RMSEA = .072). Ölçeğin orijinal formuna ilişkin iç tutarlık katsayısı .78 olarak hesaplanmıştır.

2.3.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Yeni Form

Bu ölçek; alt boyutlarının birinde grupla birlikte hareket etmeyi yansıtan iş birliği boyutunu barındırması, bireylerin kariyer özellikleri üzerinde *Yalnız Kurt* özelliğinin düzenleyici etkisi ve kariyer özellikleriyle ilişkili olması (Kundi, Hollet-Haudebert ve Peterson, 2021) bakımından uyum geçerliğinde kullanılmak için seçilmiştir. Korkmaz (2021) tarafından bireylerin beş boyuttan oluşan kariyer uyum yeteneklerini ölçmek amacıyla lise öğrencileri üzerinde geliştirilmiştir. “Hiç güçlü değil” ile “Çok güçlü” arasında değişim gösteren 5’li Likert tipinde bir ölçektir. Ölçek; ilgi, kontrol, merak, güven ve iş birliği olmak üzere beş boyuttan ve 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten elde edilen yüksek puan bireylerin kariyer uyum yeteneklerini güçlü gördüğü anlamına gelmektedir. Ölçekteki örnek maddeler şu şekildedir: “Geleceğimin nasıl olacağı hakkında düşünme (İlgi)”, “Kendi kendime karar verme (Kontrol)”, “Bir birey olarak gelişimim için fırsatlar arama (Merak)”, “Yeni beceriler kazanma (Güven)”, “Grup çalışmalarında başkalarıyla iş birliği yapma (İş birliği)”. Ölçeğin yapı geçerliğinin incelemesi için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ile DFA yapılmıştır. AFA sonucunda ölçeğe ait varyansın %55.52’sini açıklayan beş boyutlu bir yapı elde edilmiştir. Yapılan DFA sonucunda ise elde edilen beş boyutlu yapının kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri gösterdiği bulunmuştur [$\chi^2 = 440.265$, $sd = 114$, $p < .001$, $\chi^2/sd = 3.862$, GFI = .93, CFI = .87, RMSEA = .06 (LO = .06, HI = .07)]. Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı ve test-tekrar test korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam puanına ilişkin üç hafta arayla elde edilen test-tekrar test ölçümlerinden elde edilen puanlar arasındaki korelasyon .67’dir. Hesaplanan iç tutarlık katsayıları ilgi alt boyutu için .75, kontrol alt boyutu için .60, merak ve güven alt boyutu için .61, iş birliği alt boyutu için .72 ve toplam ölçek için .81 olarak hesaplanmıştır.

Bu çalışma kapsamında toplanan veriler üzerinden ölçeğin yapısı DFA ile üniversi-

te öğrencileri örnekleminde test edilmiş ve iç tutarlık katsayıları hesaplanmıştır. İkinci düzey beş faktörlü modele ilişkin yapılan DFA sonucunda modele ilişkin madde faktör yüklerinin .56 ile .87 arasında değiştiği elde edilmiştir. Modele ilişkin hesaplanan uyum iyiliği değerleri de şu şekildedir: $\chi^2 = 218.885$, $sd = 85$, $p < .001$, $\chi^2/sd = 2.575$, $GFI = .926$, $CFI = .945$, $RMSEA = .066$ ($LO = .05$, $HI = .08$). Hesaplanan iç tutarlık katsayıları ilgi alt boyutu için .75, kontrol alt boyutu için .76, merak alt boyutu için .79, güven alt boyutu için .75, iş birliği alt boyutu için .84 ve toplam ölçek için .90 olarak hesaplanmıştır.

2.4. Verilerin Analizi ve İşlem

Erişilmesinin kolay olması bakımından çalışmaya katılacak öğrencilere üniversite-deki eğitim-öğretim süreçleriyle ilgili iletişim kurmak amacıyla kurulan iletişim grupları üzerinden ulaşılmıştır. İlgili çalışmanın duyurusu ve katılım linki öğrencilerin yer aldığı iletişim gruplarında paylaşılmıştır. Dolayısıyla çalışmada uygun örnekleme yöntemi tercih edilmiştir (Kılıç, 2013). Katılımcılar ölçme araçlarını doldurmaya başlamadan önce yazılı olarak bilgilendirilmiştir. Bilgilendirilmiş onam formu ve ölçekler, çalışmaya katılmaya gönüllü olan öğrencilere çevrimiçi biçimde (Google formlar aracılığıyla) iletilmiş ve öğrenciler tarafından çevrimiçi ortamda yanıtlanmıştır. Katılımcıların ölçekleri yanıtlamaları 5-10 dakika arasında sürmüştür.

Analizler öncesinde verilere ait uç değerlerin olup olmadığı incelenmiştir. Uç değerlerin incelenmesinde verilere ait z puanları dikkate alınmıştır. Z puanlarının +3 ile -3 dışında olması uç değer olarak kabul edilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016). Verilere ait uç değerler incelendiğinde Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Yeni Form'da (KUYÖ-YF) 10 uç değer olduğu ve Yalnız Kurt Ölçeğinde (YKÖ) uç değer olmadığı görülmüştür. KUYÖ-YF'ye ait 10 uç değer olduğu veri seti analizden çıkarılmış ve analizler 360 öğrenciye ait veri seti üzerinden gerçekleştirilmiştir. KUYÖ-YF toplam ve alt boyut puanları ile YKÖ toplam puanına ait basıklık ve çarpıklık değerleri incelendiğinde değerlerin +1.5 ile -1.5 arasında olduğu görülmüştür. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1.5 ile -1.5 arasında olmasından dolayı puanlara ilişkin dağılımın normal olduğu söylenebilir (Tabachnick ve Fidell, 2001).

Ölçeğin uyum geçerliği, test-tekrar test güvenirliliği, madde ayırt ediciliği için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı ise ölçeğin iç tutarlık güvenirliliği için hesaplanmıştır. Yapı geçerliğinin incelenmesi için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. DFA'da incelenen modelin değerlendirilmesinde χ^2 , serbestlik derecesi (sd), χ^2/sd , CFI , GFI ve $RMSEA$ değerleri kullanılmıştır. Modelin değerlendirilmesinde χ^2/sd 'nin 3'ten küçük (Kline, 2005), CFI 'nin ve GFI 'nin .90 üzerinde (Tabachnick ve Fidell, 2001) ve $RMSEA$ 'nın .10 ve altında (Marcoulides ve Schumacher, 2001) olması kriter olarak belirlenmiştir. Cinsiyete göre ölçüm değişmezliğinin incelenmesinde Çok Gruplu Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Ölçüm değişmezliğinin değerlendirilmesi modellerdeki CFI ve $RMSEA$ 'nın değişimi $\Delta CFI \leq .01$, $\Delta RMSEA \leq .015$ sınır kriter değerleri göz önünde bulundurularak yapılmıştır (Cheung ve Rensvold, 2002).

2. 5. Etik Kurul Kararı

Bu araştırma, bilimsel araştırma ilkelerine uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında çalışmalara başlanmadan önce araştırmacının bağlı bulunduğu kurumun etik kurulundan gerekli izinler alınmıştır (Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu, 23.11.2021 tarih ve E-95728670-020-42395 sayı).

3. Bulgular

3.1. Betimsel Bulgular

YKÖ'nün madde ortalamaları ve standart sapmalarına ait bulgular Tablo 1'de verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi yanıtların çoğunluğu "Katılmıyorum" ile "Kesinlikle katılıyorum" arasındadır.

Tablo 1. YKÖ'nün Madde Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

Maddeler	Ortalama	Standart Sapma
1. Seçme şansım olduğunda başkalarıyla çalışmaktansa yalnız çalışmayı tercih ederim.	4.01	1.35
2. Tanıdıklarımla sosyal etkileşimde bulunmaktansa yalnız kalmayı tercih ederim.	2.75	1.31
3. Bana göre başkalarıyla çalışmak başarımla için bir tehdit oluşturur.	2.43	1.24
4. Başkalarıyla çalışmaktansa kendi başıma çalıştığımda daha başarılı olurum.	3.64	1.44
5. Başkalarıyla çalışmak zordur.	3.80	1.35
6. Başkaları hata yaptığında neredeyse hiç tahammülüm yoktur.	2.91	1.34
7. Başkalarının basit fikirlerini dinlemek zorunda kaldığım toplantılara katılmayı sevmiyorum.	3.11	1.52

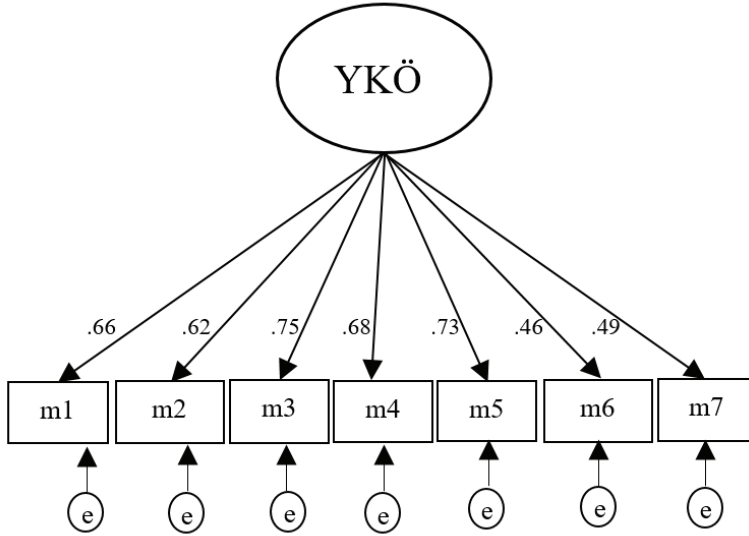
N = 360.

3.2. Geçerliğe İlişkin Bulgular

3.2.1. Yapı Geçerliği

Ölçeğin yapı geçerliğini incelemek için birinci düzey Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. DFA sonucunda hesaplanan uyum iyiliği değerleri şu şekildedir: $\chi^2 = 17.732$, $sd = 12$, $\chi^2/sd = 1.478$, $CFI = .993$, $GFI = .986$, $RMSEA = .036$. Elde edilen uyum iyiliği değerlerinin ölçeğe ait orijinal yapıyı desteklediği görülmüştür. Ölçeğin madde faktör yük değerleri ise .46 ile .75 arasında değişmektedir. İyi ölçüm için maddelere ait

faktör yüklerinin .45 ve üzerinde olması yeterli kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2014). Yapılan DFA'ya ait bağlantı diyagramı Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin bağlantı diyagramı

3.2.2. Madde Analizi

YKÖ'deki maddelerin ayırt ediciliğini incelemek için madde-toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Korelasyon analizi sonucunda ölçekteki maddeler ile toplam puan arasında hesaplanan korelasyonların .62 ile .75 arasında değiştiği elde edilmiştir. Maddelerin ayırt ediciliğinin yeterli kabul edilmesinde hesaplanan korelasyonların .30 ve üzerinde yeterli olarak kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2014). Dolayısıyla ölçekteki maddelerin yeterli düzeyde ayırt etme gücüne sahip olduğu söylenebilir.

3.2.3. Uyum Geçerliği

YKÖ'nün uyum geçerliğini incelemek için Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Yeni Formun (KUYÖ-YF) toplam ve alt boyutları ile ilişkisi incelenmiştir. Puanlar arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 2'de verilmiştir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre YKÖ ile KUYÖ-YF toplam ve alt boyut puanları arasında negatif ve anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. YKÖ ile KUYÖ-YF'nin alt boyutlarından dördü (ilgi, kontrol, merak ve güven) ile düşük düzeyde negatif anlamlı ilişkiler elde edilirken KUYÖ-YF'nin iş birliği alt boyutu ile orta düzeyde negatif ($r = .49, p < .001$) ilişki elde edilmiştir.

Tablo 2. Uyum Geçerliliği Kapsamında Ölçek Puanları Arasında Hesaplanan Korelasyon Katsayıları

	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. YKÖ						
2. İlgi	-.18***					
3. Kontrol	-.16**	.50***				
4. Merak	-.14**	.55***	.64***			
5. Güven	-.15**	.50***	.64***	.66***		
6. İş Birliği	-.49***	.38***	.46***	.42***	.48***	
7. KUYÖ-YF	-.29***	.74***	.82***	.82***	.83***	.72***

$N = 360$. ** $p < .01$, *** $p < .001$.

3.3. Güvenirliliğe İlişkin Bulgular

YKÖ'nün güvenirliliğini incelemede Cronbach alfa katsayısı ile test-tekrar test korelasyonu hesaplanmıştır. İç tutarlık için hesaplanan Cronbach alfa katsayısı .83'tür. Ölçeğin zaman içinde kararlı ölçümünü incelemek amacıyla DFA uygulama grubundan gönüllü 48 öğrenciye YKÖ üç hafta sonra tekrar uygulanmıştır. Tekrar testinin ideal uygulanma süresinin 15-30 gün arasında olması (Seçer, 2015) bakımından uygulanma süresi 3 hafta sonra belirlenmiştir. Elde edilen puanlar arasındaki ilişkiler Pearson korelasyonu ile incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda puanlar arasında .84 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre ölçeğin zamansal kararlılığının (*temporal stability*) ve iç tutarlılığının kabul edilebilir düzeylerde olduğu söylenebilir.

3.4. Cinsiyete Göre Ölçüm Değişmezliğine İlişkin Bulgular

Cinsiyete göre ölçüm değişmezliğini (yapısal, metrik, skalar) incelemek için Çok Gruplu Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır (Tablo 3). Analiz için gerekli işlemleri takip edilmiştir (Schmitt ve Kuljanin, 2008; Cheung ve Rensvold, 2002). Bunun için öncelikle yapısal model test edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda yapısal modelin kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu görülmüştür ($\chi^2 = 36.180$, $sd = 24$, $\chi^2/sd = 1.507$, $CFI = .986$, $RMSEA = .038$). Bu bulgu, ölçeğin yapısal modelinin her iki cinsiyette de tek faktörlü olduğunu göstermektedir. Yapısal değişmezlik sağlandığı için bir sonraki adımda metrik değişmezlik incelenmiştir. Metrik değişmezliğinin incelenmesi için elde edilen bulgular incelendiğinde metrik modelin kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu görülmüştür ($\chi^2 = 43.806$, $sd = 31$, $\chi^2/sd = 1.413$, $CFI = .985$, $RMSEA = .034$). Daha önce de belirtildiği gibi ($\Delta CFI \leq .01$, $\Delta RMSEA \leq .015$) metrik modeldeki CFI ve RMSEA'nın değişimi sınır kriterlerin altındadır ($\Delta CFI = .001$, $\Delta RMSEA = .004$). Bu bulgu, kadın ve erkeklerin maddelere aynı şekilde yanıt verdiğini göstermektedir.

Metrik değişmezliğin sağlanmasının ardından skalar model incelenmiştir. Skalar modele ait uyum iyiliği değerleri ($\chi^2 = 57.989$, $sd = 38$, $\chi^2/sd = 1.526$, $CFI = .977$, $RMSEA = .038$) incelendiğinde modelin kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu söylenebilir. Skalar modele ait CFI ve RMSEA değişiminin sınır kriterlerin altında olduğu görülmüştür ($\Delta CFI = .008$, $\Delta RMSEA = .004$). Bu bulgu, ölçeğin gizil faktöründen alınan toplam puanların kadın veya erkek olmaya göre değişmeyeceği anlamına gelmektedir. Buna göre ölçeğe ait toplam puanlar cinsiyet açısından karşılaştırılabilir. Ölçüm değişmezliğine ilişkin bulgular incelendiğinde, YKÖ'ye ait ölçme modelinin cinsiyete göre değişmezliğinin sağlandığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, YKÖ cinsiyete göre tam ölçme eşdeğerliği sağlamaktadır.

Tablo 3. Cinsiyete Göre Çok Gruplu Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Model	χ^2	sd	χ^2/sd	CFI	RMSEA	ΔCFI	$\Delta RMSEA$
Cinsiyet							
Yapısal	36.180	24	1.507	.986	.038	-	-
Metrik	43.806	31	1.413	.985	.034	.001	.004
Skalar	57.989	38	1.526	.977	.038	.008	.004

4. Tartışma ve Sonuç

Günümüzde bireylerden diğer insanlarla iş birliği yapabilme, iletişim kurma ve birlikte hareket etme gibi becerilere sahip olmaları beklenmektedir. Bu gibi kişisel kaynaklar, bireylerin başarılı kariyer yönetimi için önemli olabilir (Akkermans ve Tims, 2017). *Yalnız Kurt* gibi kişisel özellikler doğası gereği grupla birlikte hareket etmeyi ve iş birliği kurmayı zora sokmaktadır (Barr ve diğerleri, 2005; Dixon ve diğerleri, 2003). Dolayısıyla bireyin tek başına çalışmaya yönelik eğilimini yansıtan bu kavramın araştırılması ve araştırma sonuçlarının alanyazına kazandırılması önemlidir. Bu çalışma kapsamında *Yalnız Kurt Ölçeği* (YKÖ) Türkçeye uyarlanmıştır.

Ölçeğin geçerliğini incelemek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmış, madde-toplam korelasyonları hesaplanmış ve *Yalnız Kurt* özelliği ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ölçeğin yapı geçerliğini incelemek için DFA yapılmıştır. DFA sonucunda ölçeğin Türkçe formunun orijinal yapıyı (tek faktörlü ve yedi madde) kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri göstererek doğruladığı görülmüştür (Kline, 2005; Marcoulides ve Schumacher, 2001; Tabachnick ve Fidell, 2001). Maddelerin ayırt ediciliğini incelemek için madde-toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Elde edilen korelasyon düzeylerinin .30 ve üzerinde olması maddelerin yeterli düzeyde ayırt etme gücüne sahip olduğunu göstermiştir (Büyüköztürk, 2014). Uyum geçerliği kapsamında ise YKÖ ile Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Yeni Form (KUYÖ-YF) arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışmanın bulgularından elde edilen sonuçlar, kariyer uyum yeteneklerinin toplam ve alt boyutları ile *Yalnız Kurt* kişilik özelliği arasında negatif ilişkilerin olduğu

nu göstermiştir. Uyum geçerliği kapsamında önemli olabilecek bir bulgu, kariyer uyum yeteneklerinin iş birliği alt boyutu ile YKÖ arasındaki anlamlı ve negatif ilişkinin olmasıdır. Buna göre bireylerin kariyerinde kullanabileceği kaynak olan iş birliği becerileri arttıkça *Yalnız Kurt* olma eğilimleri azalmaktadır. Bireyin yaşamında öngörülebilir veya öngörülemez zorluklarla baş edebilme yeteneği olan kariyer uyum yetenekleri, kariyer gelişiminde önemli kaynaklardan biridir (Savickas, 2005). *Yalnız Kurt* kişilik özelliği de bireyin kariyer gelişiminde etkili olan bir diğer faktördür (Kundi, Hollet-Haudebert ve Peterson, 2021). *Yalnız Kurt* özelliğine sahip bireylerin çalışma ve davranış özellikleri göz önüne alındığında; yalnız çalışma, başkalarının fikirlerini önemsememe, diğerlerini daha az yetenekli görme, sadece kendi hedeflerine odaklanma gibi özelliklerin bireyin kariyer gelişim süreçleriyle ilgili faktörler olduğu söylenebilir (Barr ve diğerleri, 2005; Dixon ve diğerleri, 2003; Ingram ve diğerleri, 1991). Dolayısıyla bulgular, tek başına hareket etmenin ve çalışmanın bireyin kariyer gelişim özellikleriyle ilişkili önemli bir faktör olabileceğini göstermektedir. Ölçeğin güvenilirliğini incelemek için ise Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı ile test-tekrar test korelasyonu hesaplanmıştır. Hesaplanan iç tutarlık katsayısının .70 üzerinde olduğu ve bu değer ölçeğin güvenilirliğinin iyi olduğunu gösterdiği görülmüştür (Kılıç, 2016). Test-tekrar test korelasyonunun .70 üzerinde olduğundan dolayı ölçeğin güvenilirliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir (Seçer, 2015). Çalışmadan elde edilen sonuçlar Türkçe uyarlaması yapılan YKÖ'nün kabul edilebilir geçerlik ve güvenilirlik değerlerine sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca *Yalnız Kurt* kişilik özelliğinin, bireylerin kariyer süreçleri ile ilişkili olabilecek önemli bir özellik olduğu söylenebilir.

Ölçeğin her grup için aynı kuramsal yapıya sahip olmasını ve yapıların aynı şekilde çalıştığını göstermesi bakımından ölçüm değişmezliğini incelemek önemlidir (Dimitrov, 2010). *Yalnız Kurt* özelliği ile ilgili farklı alanlarda (pazarlama, yönetim, kariyer psikolojik danışmanlığı gibi) çalışmalar yapılsa da YKÖ için ölçüm değişmezliğine yönelik sınırlı çalışmaların olduğu görülmektedir. Locander, Weinberg, Mulki ve Vocander (2015) yaptıkları çalışmada YKÖ'nün ölçüm değişmezliğini tıbbî malzeme satış acenteleri ile profesyonel emlak acenteleri arasında incelemiştir. YKÖ'nün cinsiyet gibi demografik özelliklere göre ölçüm değişmezliğinin incelendiği çalışmalara rastlanılmamıştır. Bu çalışmada, YKÖ'nün Türkçeye uyarlanması kapsamında tek faktörlü yapının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği ölçüm değişmezliği ile incelenmiştir. Çalışmanın bulguları YKÖ'nün cinsiyete göre ölçüm değişmezliğini sağladığını ortaya koymuştur (Cheung ve Rensvold, 2002). Bu sonuca göre ölçeğin, yapılacak ölçümlerde cinsiyetin olası etkisine karşı duyarlı bir araç olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak YKÖ'nün bireylerin tek başına hareket etme ve çalışma düzeylerini temel alan çalışmalarda kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir. Bireylerin *Yalnız Kurt* eğilimlerinin taranması, gruplara ya da kurum/kuruluşlara bireyleri seçmede ve grup dinamiklerini anlamada faydalı olabilir. Bu nedenle YKÖ işe alımlarda veya grup çalışması gerektiren işlerde süreci yönetebilmede kullanılacak faydalı bir araç olabilir. Ayrıca bu özellikleri sergileyen öğrenciler taranabilir, keşfedi-

lebilir ve bu özellikteki bireylere grupla çalışabilme özelliklerini kazandıracak psiko-eğitim programları hazırlanabilir. Böylece öğrenciler okuldan işe geçişte, iş ortamında kullanabilecekleri önemli bir beceriyi kazanmış olabilirler. Grup rehberliği veya kariyer psikolojik danışmanlığı ile *Yalnız Kurt* olma eğiliminde olan birey, etkili bir grup üyesi olmaya dönüştürülebilir. Bireye grup dinamiklerinin avantajları hakkında bilgilendirme yapılabilir. Bununla birlikte bu eğilimdeki bireyin güçlü yanlarını ortaya çıkararak grup üyelerinin bu süreçten faydalanmaları sağlanabilir. Böylece tüm bireylerin grup içinde potansiyellerini aktif bir biçimde kullanmaları sağlanabilir. Yapılacak bu ve benzer çalışmaların etkililiğini incelemede YKÖ kullanılabilir. *Yalnız Kurt* kişilik özelliği ile ilişkili olabilecek yaşam amaçları, kariyer amaçları ve kariyer karar süreçleriyle ilgili ilişkilerin incelendiği çalışmalar gerçekleştirilebilir. Bu çalışmalarda *Yalnız Kurt* kişilik özelliğinin yordayıcı, aracı ve düzenleyici rolleri incelenebilir.

Bu çalışma birtakım sınırlılıklara sahiptir. Çalışma grubunun bir bölgedeki bir ilde öğrenim gören üniversite öğrencilerinden oluşması araştırmanın bir sınırlılığıdır. Ölçme aracının geçerlik ve güvenirliğine katkıda bulunmak için farklı üniversite öğrencisi gruplarında geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılabilir. Bir diğer sınırlılık ise bu ölçeğin yalnızca üniversite öğrencilerinde geçerlik ve güvenirlik özelliklerinin incelenmiş olmasıdır. İleride yapılacak çalışmalarda, ölçeğin geçerlik ve güvenirlik özellikleri lise öğrenci gruplarında da incelenebilir. Lise döneminde yalnız başına hareket etme ve çalışma özelliklerinin ortaya çıkarılması ve öğrencilerin bu özellikler bakımından geliştirilmesi, öğrencilerin akademik ve ilerideki iş başarılarına katkı sunmak için zemin oluşturabilir. Ayrıca ölçeğin çalışanlar için revize edilmiş formunun (Dixon, Gassenheimer ve Barr, 2003) geçerlik ve güvenirlik özellikleri, beyaz yakalı ya da mavi yakalı gibi farklı çalışan gruplar üzerinde incelenebilir. Elde edilen geçerlik ve güvenirlik sonuçları Türkiye örnekleminde öğrenci ve çalışan gruplar açısından karşılaştırılabilir. Ayrıca üniversite öğrencilerinde *Yalnız Kurt* şeklinde davranma eğilimiyle ilişkili olabilecek beş faktör kişilik özellikleri gibi kişilik özellikleri ve proaktif kariyer davranışları gibi kariyer davranışları arasındaki ilişkiler incelenebilir. Çalışan gruplarda ise tek başına hareket etme ve çalışma özelliğine sahip olmanın iş getirileri (statü, kıdem alma, prim alma gibi) ve kariyer özellikleri (proaktif kariyer davranışları, kariyer kararsızlığı, iş ve mesleki tükenmişlik gibi) ile ilişkileri incelenebilir.

Kaynakça

- Akkermans, J. ve Tims, M. (2017). Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting. *Applied Psychology*, 66(1), 168-195.
- Barr, T. F., Dixon, A. L. ve Gassenheimer, J. B. (2005). Exploring the “Lone Wolf” phenomenon in student teams. *Journal of Marketing Education*, 27(1), 81-90.
- Bay, E. ve Çetin, B. (2012). İşbirliği Süreci Ölçeği (İSÖ) geliştirilmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 9(1), 533-545.
- Blanchard, K. H., Bowles, S. M., Carew, D. ve Parisi-Carew, E. (2001). *High five! The magic of working together*. New York: Morrow.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (20. Baskı.). Ankara: Pegem Akademi.
- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 14, 464–504.
- Cheung, G.W. ve Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 233-255.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları* (4. Baskı.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dimitrov, D. M. (2010). Testing for factorial invariance in the context of construct validation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 43, 121–149.
- Dixon, A. L., Gassenheimer, J. B. ve Barr, T. F. (2003). Identifying the lone wolf: A team perspective. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 23(3), 205-219.
- Einarsdóttir, S., Vilhjálmsdóttir, G., Smáradóttir, S. B. ve Kjartansdóttir, G. B. (2015). A culture-sensitive approach in the development of the Career Adapt-Abilities Scale in Iceland: Theoretical and operational considerations. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 172–181.
- Frese, M. (2000). *The changing nature of work*. İçinde N. Chmiel (Ed.), *Introduction to work and organizational psychology: A European perspective* (ss. 397–413). Malden, MA: Blackwell.
- Hochheiser, R. (1987). *How to work for a jerk*. New York: Vantage Books.
- Ingram, T. N., Lee, K. S. ve Lucas, G. H. (1991). Commitment and involvement: Assessing a salesforce typology. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 19, 187-197.
- Katzenbach, J. R. (1997). The myth of top management teams. *Harvard Business Review*, 75(6), 82-92.
- Kılıç, S. (2013). Örneklemeye yöntemleri. *Journal of Mood Disorders*, 3(1), 44-46.

- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenilirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Publications, Inc.
- Korkmaz, O. (2021). *Kariyer yapılandırma kuramına göre geliştirilen kariyer müdahalesinin etkililiğinin incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Krupar, K. R. ve Krupar, J. J. (1988). Jerks at work. *Workforce*, 67, 68-75.
- Kundi, Y. M., Hollet-Haudebert, S. ve Peterson, J. (2021). Career adaptability, job crafting and subjective career success: The moderating roles of lone Wolf personality and positive perfectionism. *Personnel Review*. <https://dx.doi.org/10.1108/PR-04-2020-0260>.
- Locander, D. A., Weinberg, F. J., Mulki, J. P. ve Locander, W. B. (2015). Salesperson Lone Wolf tendencies: The roles of social comparison and mentoring in a mediated model of performance. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 23(4), 351-369.
- Marcoulides, G. ve Schumacher, R. (2001). *New developments and techniques in structural equation modeling*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Mulki, J. P., Jaramillo, F. ve Marshall, G. W. (2007). Lone wolf tendencies and salesperson performance. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 27(1), 25-38.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (OECD). (2018). *The future of education and skills: Education 2030*. [https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20\(05.04.2018\).pdf](https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20(05.04.2018).pdf) adresinden erişilmiştir.
- Partnership for 21st Century Skills. (2019). *Framework for 21st Century Learning*. http://static.battelleforkids.org/documents/p21/P21_Framework_Brief.pdf adresinden erişilmiştir.
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. İçinde S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.). *Career development and counseling putting theory and research to work* (ss. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Schmitt, N. ve Kuljanin, G. (2008). Measurement invariance: Review of practice and implications. *Human Resource Management Review*, 18, 210-222.
- Şahin, Ş., Arseven, Z., Ökmen, B., Eriş, H. M. ve İlğan, A. (2017). İşbirlikli Öğrenmeye Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 73-88.
- Seçer, İ. (2015). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci SPSS ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Shaw, J. D., Duffy, M. K. ve Stark, E. M. (2000). Interdependence and preference for group work: Main and congruence effects on the satisfaction and performance of group members. *Journal of Management*, 26, 259-279.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics* (4. Baskı). MA: Allyn&Bacon, Inc.
- Wilson, A. A. (2006). *The lone wolf phenomenon: The impact of commitment and performance on turnover intention in sales*. Unpublished doctoral thesis, San Diego: Alliant International University.
- World Economic Forum. (2020). *These are the top 10 job skills of tomorrow – and how long it takes to learn them*. <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/> adresinden 10 Aralık 2021 tarihinde erişilmiştir.

Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 23.11.2021-42395



T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu

Sayı :E-95728670-020-42395
Konu :Etik İzin Kararları

23.11.2021

PSİKOLOJİK DANIŞMA VE REHBERLİK UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ
MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 01.11.2021 tarihli ve 39120 sayılı yazı.

İlgi yazı ile talep edilen etik izin talebine ilişkin 22.11.2021 tarihinde yapılan toplantıda alınan karar yazımız ekinde gönderilmiştir.
Gereğini bilgilerinize arz/rica ederim.

Prof. Dr. İbrahim YILMAZ
Başkan

Ek :Karar (1 Sayfa)

Mevcut Elektronik İmzalar

İBRAHİM YILMAZ (Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu - Başkan) 23.11.2021/17.13. **Bu belge, güncel elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :BSP4N4EH0Z

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/karamanoglu-mehmetbey-universitesi-ebys>

Adres: Yüme Erme Yerleşkesi / Karaman

Tel:0338 2262000 - Belgegeçer :0338 2262023

Keş Adresi: kmu.rektorluk@hs01.kep.tr

Bilgi için: Feridun Yazar
Uyvan: Bilgisayar İşletmeni
Tel No: 2032





T.C.

KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ

BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU KARARLARI

Toplantı Tarihi	Toplantı Sayısı	Karar Sayısı
22.11.2021	11	196

Üniversitemiz Bilimsel Araştırma Yayın Etik Kurulu Prof. Dr. İbrahim YILMAZ başkanlığında 22.11.2021 günü saat 10.00'de toplanarak aşağıdaki kararı almıştır.

KARAR 11-2021/196. Üniversitemiz Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Uygulama Ve Araştırma Merkezi Öğretim Görevlisi Ozan KORKMAZ'ın, "Yalnız Kurt Ölçeği: Tek Başına Hareket Etmenin ve Çalışmanın Ölçümünün Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması" başlıklı çalışmaya ait düzenleyeceği anket / ölçek çalışması için gerekli izinlerin alınması kaydıyla fikri, hukuki ve telif hakları bakımından sorumluluğu başvuran kişiye ait olmak üzere etik olarak uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

(e-imza)

Prof. Dr. İbrahim YILMAZ

Başkan

(e-imza)

Prof. Dr. Fevzi KILIÇEL

Başkan Yardımcısı

(e-imza)

Prof. Dr. Nermin ŞARLAK

Üye

(e-imza)

Prof. Dr. Ali ŞAHİN

Üye

(e-imza)

Prof. Dr. Ali AYATA

Üye

Ferdane YAŞAR

Raportör

