

Kaleydoskop Kariyer Modeli: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması

Adviye Aslı Denizli Polat¹ Gönen İlkar Dündar²

Received/ Başvuru: 26.08.2023

Accepted/ Kabul: 18.09.2023

Published/ Yayın: 25.10.2023

Özet

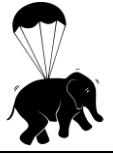
Bu çalışma, “kaleydoskop” metaforundan yola çıkarak kaleydoskop kariyer modeline ilişkin Sullivan ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen ölçeğin, Türkçe’ye uyarlanmasını amaçlamaktadır. Bu sayede ölçeğin ulusal yazında dikkat çekmesi ve kariyer alanında gelecekte yapılacak araştırmalara konu edilmesi hedeflenmektedir. Araştırmada nicel araştırma deseni izlenmiş ve araştırma için gereken veriler, anket aracılığıyla uygun örneklem yöntemiyle belirlenen 293 beyaz yakalı çalışanın katılımıyla gönüllülük esasına dayalı olarak derlenmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlamasının güvenilirliğini test etmek üzere Cronbach Alfa katsayısı, rho_A ve CR değerleri hesaplanmış geçerliliğini sınamak üzere ise açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda ölçeğin Türkçe uyarlamasının güvenilirlik, yakınsak ve ayrışma geçerliliği koşullarını sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlamasının, orijinal formundaki gibi özgünlük, denge ve meydan okuma olmak üzere üç boyutlu yapıda olduğu görülmüştür. Gerçekleştirilen analizlerin bulguları doğrultusunda, ölçeğin kaleydoskop kariyer modelini ölçmek üzere geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kaleydoskop kariyer modeliyle birlikte bireylerin kariyerlerine ilişkin farklı değişkenleri içeren ve daha büyük örneklerle yürütülecek gelecek araştırmalar, konuya ışık tutma noktasında yararlı olabilecektir.

Anahtar Kelimeler: kaleydoskop kariyer, özgünlük, denge, meydan okuma, kaleydoskop kariyer ölçeği

* Bu çalışma için İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı’nın 244970 sayılı kararı ve 16.06.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Türkiye, asli.denizli@marmara.edu.tr, Orcid: 0000-0002-5342-8049

² Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalı, Türkiye, gdundar@istanbul.edu.tr, Orcid: 0000-0002-1097-1236

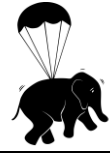


The Kaleidoscope Career Model: A Scale Adaptation Study

Abstract

This study aims to adapt the scale developed by Sullivan et al. (2009) regarding the kaleidoscope career model based on the "kaleidoscope" metaphor into Turkish. By this means, it is aimed that the scale will attract attention in the national literature and become the subject of future research in the career field of research. The quantitative research design was adopted in the study, and the data required for the research were collected on a voluntary basis with the participation of 293 white-collar employees who were determined by the convenience sampling method through a questionnaire. In order to test the reliability of the Turkish adaptation of the scale, Cronbach Alpha coefficient, rho_A, and CR values were calculated, and exploratory and confirmatory factor analysis were performed to test its validity. As a result of the analyzes, it was determined that the Turkish adaptation of the scale met the reliability, convergent, and divergent validity conditions. The Turkish adaptation of the scale was found to have three dimensions: authenticity, balance, and challenge, as in the original form. In line with the findings of the analyses, it was concluded that the scale is a valid and reliable measurement tool to measure the kaleidoscope career model. Future studies that include different variables related to the careers of individuals with the kaleidoscope career model, which will be conducted with larger samples, may be beneficial in shedding light on the subject.

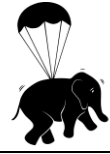
Keywords: kaleidoscope career, authenticity, balance, challenge, kaleidoscope career scale



EXTENDED ABSTRACT

Background & Purpose: The kaleidoscope career model aims to provide an alternative lens to illuminate the diversity of career patterns emerging in today's business life (Sullivan and Baruch, 2009, p.1554). The model developed as a result of the research conducted by Mainiero and Sullivan (2005) using multiple methods on a sample of more than 3000 people emphasizes the change of dominant needs at different stages in the career cycle and the distinction that this change follows in terms of gender. In line with the findings obtained in the study, it was determined that today's employees generally direct their careers by focusing on their own values and life choices and following their own subjective success criteria instead of climbing the hierarchical steps by complying with the career norms of the companies. (Sullivan and Mainiero, 2007a). The kaleidoscope career model suggests that there are three dominant elements that shape individuals' careers, such as the differentiation of images obtained by rotating three different mirrors within the kaleidoscope. These were identified as authenticity, balance, and challenge. Individuals can direct their careers in a unique and most suitable way for their lives by forming personal kaleidoscope patterns with the mixture of these three elements at different stages of their careers (Sullivan and Mainiero, 2008). Authenticity refers to the individual's search for meaning and his/her desire to reflect himself/herself in his/her career. Balance represents the desire of the individual to form a coherent whole with different parts of his/her life (family, social life, etc.) in his/her career decisions. Conversely, challenge emphasizes the individual's desire to succeed and progress by struggling on the career path (Mainiero and Sullivan, 2005). The 15-item scale developed by Sullivan et al. (2009) measures the authenticity, balance, and challenge parameters suggested by the kaleidoscope career model. Each parameter is measured with five expressions in the scale, and the answers are evaluated with a five-point scale (1: It does not describe me at all-5: It describes me very well). It is seen that empirical studies addressing the kaleidoscope career model are still limited. It is stated that the research to be carried out with samples of different cultures and income groups based on the model should be increased due to the points that the model can provide in terms of individuals' career preferences and especially the benefits it can provide in terms of explaining the career problems faced by female employees (Cabrera, 2007, p.234). In addition, it is seen that the research studies based on the model are mostly carried out in Western countries, mostly in the USA. It is stated that addressing the model through samples in societies with different cultures will reveal more findings about the validity of the model, and an emphasis is placed in this direction for future research (Carragher and Sullivan, 2018, p.119-120). In line with these suggestions, it was aimed to adapt the scale developed by Sullivan et al. (2009) regarding the kaleidoscope career model into Turkish through this study. In this way, it aims to attract attention to the scale in the national literature and make it the subject of future research in the career field.

Research Method: The quantitative research design was followed in the study, and the data required for the research were compiled on a voluntary basis with the participation of 293 white-collar employees determined by the appropriate sampling method through the questionnaire. In

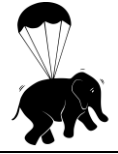


the preparation of the Turkish form of the scale, the proposed stages in the scale adaptation process in the relevant literature were followed (Brislin, 1976; Seçer, 2015; Bayık and Gürbüz, 2016). In this direction, first of all, a linguist translated the items in the original form of the scale from English to Turkish. Then, corrections were made by the researchers and a group of different linguists and assessment and evaluation experts by discussing the appropriateness of the expressions in the translation. In the stage following this step, the items in the scale were translated from Turkish to English again by a different linguist, and it was tried to determine whether there was a loss of meaning in the expressions. Finally, the opinions of two expert academicians were consulted on the subject so that the final form of the statements in the scale was revealed for use in the study. SPSS 24 and SmartPLS 4 package programs were used to analyze the validity and reliability of the Turkish adaptation of the kaleidoscope career model scale based on the data obtained from the research. In this study, since a foreign language scale was translated into our language, first of all, exploratory factor analysis was carried out to determine the underlying factor structure of the items representing the variables of the scale. Then, confirmatory factor analysis was applied to test the compatibility of the resulting factor structure with the original form of the scale.

Conclusion: In the light of the findings obtained from the exploratory factor analysis, it was seen that the factor structure of the kaleidoscope career model scale adapted to our language was compatible with the three-dimensional structure in its original form (KMO value was 0.781; Bartlett sphericity test result was $p=0.000<0.05$; while the total variance explained by authenticity dimension was 15.72%, the total variance explained by the balance dimension was 18.08% and the total variance explained by the challenge dimension was 22.5%. The percentage of explaining the total variance of all dimensions is 56.30). In the analysis results of the composite reliability and convergence validity of the kaleidoscope career model scale, it was determined that all of the Cronbach Alpha, rho_A and CR values were above the 0.70 threshold value, so the scale had a sufficient reliability level (Doğan, 2019, p.82). The AVE value and factor loads, which express the explained common variance value, were examined for convergent validity. When factor loads were evaluated together with compound reliability, it was seen that they were within the expected limits. Since all AVE values were above 0.50, it was determined that the scale had reliability and convergent validity conditions. The scale exhibits a three-dimensional structure as in its original form. Calculations of the Fornell-Larcker criterion, cross-loading, and HTMT values reveal that the kaleidoscope career model scale also provides divergent validity. Resampling analysis was performed to test the statistical significance of factor loads. It was observed that all factor loads were significantly related to the dimensions they were related to. These findings from the analyses show that the Turkish adaptation of the kaleidoscope career model scale is reliable and valid. It is seen that there are still a limited number of studies based on the kaleidoscope career model, which aims to reveal the reasons underlying individuals' career decisions, and these studies mostly focus on gender differences related to career (Cabrera, 2007; Cabrera, 2009; August, 2011; Shaw and Leberman, 2015; Mainiero and Gibson, 2018). On the other hand, it is emphasized that the research on the



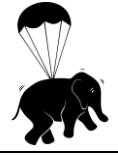
model is carried out intensively in Western countries, especially in the USA, and that more findings will be obtained about the validity of the model with the research to be carried out in societies with different cultures (Carragher and Sullivan, 2018, p.119-120). Therefore, it is thought that addressing the research studies on the kaleidoscope career model through the samples in our country will contribute to the relevant literature. It is considered that future research, which includes different variables related to the careers of individuals and will be conducted on larger samples, may be useful in terms of shedding light on the subject.



1. GİRİŞ

Geleneksel kariyer anlayışında, örgütteki hiyerarşik kademeler boyunca dikey olarak yükselerek kariyerin sürdürülmesi söz konusudur. Günümüzde ise ekonomik ve teknolojik gelişmelerin örgütlere yansmasıyla hem örgütlerin basıklaşması, hem deküçülme, süreç yenileme ve dış kaynaklardan yararlanma uygulamalarının kullanımının yaygınlaşması gibi nedenlerle, çalışanların aynı örgütte hiyerarşik kademeler boyunca doğrusal biçimde ilerlemelerini kimi zaman olanaksız hale gelmektedir. Dolayısıyla geleneksel kariyer anlayışı, günümüzde yerini güncel kariyer yaklaşımlarına bırakmaktadır. Çalışanların geleneksel olarak örgüte dayalı doğrusal ilerlemeler aracılığıyla kariyerlerini sürdürmeleri anlayışından uzaklaşmaktadır. Günümüzde dikey ilerlemelerden öteye yatay ve çapraz hareketleri içeren, örgütlere bağlı kalmaksızın şekillenebilen, çalışanların çok yönlü gelişimlerini ve kariyerlerinin yönlendiricisi olmalarını destekleyen güncel kariyer yaklaşımları önem kazanmaktadır. Araştırmacıların konuya olan ilgilerinin gün geçtikçe arttığı ve çalışma yaşamını biçimlendiren güncel gelişmeler bağlamında, günümüz çalışanlarının kariyerlerini aydınlatmayı amaçlayan farklı modellerin ortaya konduğu görülmektedir. Sullivan ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen kaleydoskop kariyer modeli de bunlardan biridir. Güncel kariyer yaklaşımlarının temel vurgusu; örgüt ve hiyerarşi basamakları ile sınırlandırılmaksızın, bireyin kendi değerleri ve yönelimleri çerçevesinde kariyerini kendisinin şekillendirmesidir. Kaleydoskop kariyer modeli, bireylerin kariyer kararları ve tercihlerindeki yönelimlere ışık tutmayı amaçlamaktadır. Modelin bir başka katkısı ise kariyere ilişkin cinsiyet farklılıklarını anlama noktasındadır. Çalışma yaşamındaki gelişmeler ve toplumsal cinsiyet eşitliğindeki ilerlemelere rağmen, halen kariyer konusunda erkekler ve kadınlar arasında görülen farklılıklar nedeniyle araştırmacılar, kariyere ilişkin cinsiyet farklılıklarını anlamaya dönük çalışmalara yönelmektedirler. Kaleydoskop kariyer modeli, bu doğrultuda özellikle kadın çalışanların karşı karşıya kaldıkları kariyer kesintileri ya da çalışma yaşamından çekilme durumlarını anlamak amacıyla yola çıkmıştır. Modeli temel alan araştırmalar henüz oldukça sınırlı olmakla birlikte, bu araştırmaların çoğunlukla Amerika'da gerçekleştirildiği görülmektedir. Modelin farklı toplumlarda, farklı kültürlerden bireyler üzerinde test edilmesi, geçerliliğine dair daha fazla bulgu sunacaktır. Bu bağlamda, Sullivan ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen ölçeğin, dilimize uyarlanarak modelin ülkemizde ele alınmasının yararlı olabileceği düşünülmektedir. Bu çalışmada kaleydoskop kariyer modeli ölçeğinin, Türkçe uyarlaması gerçekleştirilerek geçerlilik ve güvenilirliğinin sınanması amaçlanmıştır.

Kaleydoskop kariyer modeli, tıpkı kaleydoskopun içindeki üç farklı aynanın döndürülmesi yoluyla görüntülerin farklılaşması gibi, bireylerin kariyerlerini biçimlendiren üç baskın unsurun olduğunu öne sürmektedir. Bu unsurlar; özgünlük (authenticity), denge (balance) ve meydan okuma (challenge) olarak belirlenmiştir. Bireyler, kariyerlerinin farklı evrelerinde bu üçünün karmasıyla kendi kaleydoskop desenlerini oluşturarak kendilerine özgü ve yaşamlarına en uygun şekilde kariyerlerini yönlendirebilmektedirler (Sullivan ve Mainiero, 2008). Özgünlük, bireyin anlam arayışını ve kariyerinde kendiliğini yansıtabilme isteğini ifade etmektedir. Denge, bireyin kariyer kararlarında yaşamındaki farklı kesitlere dair (aile, sosyal hayat vb.)



tutarlı bir bütün oluşturma gereksinimini temsil etmektedir. Meydan okuma ise, bireyin kariyer yolunda mücadele vererek başarılı olma ve ilerleme konusundaki isteğini vurgulamaktadır (Mainiero ve Sullivan, 2005). Modeli temel alan araştırmalardan elde edilen sonuçların, modelle tutarlı olduğu anlaşılmaktadır. Bu araştırmalarda bireylerin kariyer kararlarını anlamaya dönük olarak cinsiyet, kariyer evreleri ve jenerasyon farklılığı gibi konuların kaleydoskop kariyer modeli çerçevesinde sınındığı görülmektedir. Ancak bireylerin kariyer tercihlerinin aydınlatılabilmesi için, modele dair araştırmaların artması gerektiğinin altı çizilmektedir. Ayrıca kaleydoskop kariyer modeli ile çalışan performansı, iş doyumunu, örgüte bağlılık ve işten ayrılma niyeti gibi değişkenlerin ilişkisinin irdelenmesi önerilmektedir (Sullivan ve Mainiero, 2008). Bunun yanı sıra farklı ülkelerden örneklerle yürütülecek araştırmaların da hem modelin geçerliliğine, hem de farklı kültürlerden bireylerin kariyer kararları ve tercihlerini anlamaya dönük daha fazla bulgu sunabileceği düşünüldüğünden bu çalışma aracılığıyla, kaleydoskop kariyer modeli ölçeğinin dilimize uyarlanması hedeflenmiştir.

Ölçeğin dilimize uyarlanması sürecinde, ilgili yazında önerilen ölçek uyarlama aşamaları izlenmiştir (Brislin, 1976; Seçer, 2015; Bayık ve Gürbüz, 2016). Bir dil uzmanınca ölçeğin orijinal formundaki maddeler İngilizce'den dilimize çevrilmiş akabinde araştırmacılar, farklı bir dil uzmanı ve ölçme değerlendirme uzmanınca çevirideki ifadelerin uygunluğu ele alınarak düzeltmeler gerçekleştirilmiştir. Sonrasında farklı bir dil uzmanı tarafından ölçek maddeleri Türkçe'den tekrar dilimize çevrilerek ifadelerde anlam kaybı olup olmadığı değerlendirilmiştir. Konu hakkında uzman olan iki akademisyenin görüşüne başvurularak ölçekteki ifadelerin çalışmada kullanılmak üzere nihai hali oluşturulmuştur. Ölçek maddelerinin yer aldığı anket formu aracılığıyla gönüllük esasına dayalı olarak 293 beyaz yakalı çalışandan veri toplanmıştır. Bu veriler üzerinden kaleydoskop kariyer modeli ölçeğinin Türkçe uyarlamasının geçerlilik ve güvenilirliğini analiz etmek üzere, SPSS 24 ve SmartPLS 4 paket programlarından yararlanılmıştır.

Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonuçları, ölçeğin Türkçe formunun dilimizde geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra ölçeğin dilimizdeki uyarlamasının, orijinal formundakiyle uyumlu şekilde üç boyutlu bir yapı sergilediği görülmüştür. Dolayısıyla ölçek, ulusal yazındaki kariyer araştırmalarına konu edilerek bireylerin kariyer tercihlerinin doğasının aydınlatılmasına katkı sağlayabilecektir.

Çalışmada öncelikle kaleydoskop kariyer modeli kavramsal olarak tanıtılmış sonrasında araştırmanın yöntemi açıklanmış ve araştırmadan elde edilen sonuçlar detaylı olarak sunulmuştur. Son olarak ise sonuçlar değerlendirilerek gelecek araştırmalar için önerilerde bulunulmuştur.

2. KAVRAMSAL ARKA PLAN

Kariyer, bireyin tercih ettiği iş alanında daha fazla maddi kazanım, statü, prestij, sorumluluk ve güç elde etmek üzere ilerlemesini ifade etmektedir (Ivancevich, 2010, s.435). Geleneksel olarak



kariyer, bireyin karar kıldığı çalışma çizgisinde yukarıya doğru hareketiyle daha yüksek ücret, daha fazla sorumluluk, statü ve saygınlık kazanmasını sağlamaktadır (Bingöl, 2016, s.335).

Günümüzdeki ekonomik ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda küçülme, kademe azaltma, dış kaynaklardan yararlanma gibi uygulamalar yaygın hale gelmektedir. Bu doğrultuda, örgüt yapılarının daha yalın ve basık hale geldiği görülmektedir. Bu nedenle bireylerin örgüt kademelerinde dikey yönlü ilerleme sürdürerek yükselmeleri ve doğrusal bir kariyer yolu izleyerek kazanımlarını artırmaları her zaman mümkün olmamaktadır. Bu çerçevede, bireyler bakımından kariyere ilişkin beklentilerin de farklılaştığı görülmektedir (Mirvis ve Hall, 1994, s.367). Günümüz iş yaşamının değişen koşulları, bireylerin aynı örgütün hiyerarşik kademelerinde sürekli olarak yükselmelerine engel teşkil etmekte, bu bağlamda geleneksel kariyer yaklaşımı, çalışanların yalnızca bir bölümünün kariyer gelişimini açıklayabilmektedir (Sullivan vd., 1998, s.167). Bireylerin kariyerleri artık birden fazla yönde gelişim gösterebilmekte ve birçok örgütü kapsayabilmektedir (Gomez-Mejia vd., 2012, s.286). Bilgi ekonomisinin yükselişi, iş dünyasının giderek artan dinamik yapısı, istihdam edilebilirlik kavramının ön plana çıkması ve artan kariyer hareketliliği, geleneksel kariyer anlayışının geçerliliğini zayıflatmaktadır. Bu nedenlerle geleneksel kariyer anlayışının yerini güncel kariyer yaklaşımlarına bırakmakta olduğu görülmektedir. Bireylerin kariyerlerinin yönlendiricisi artık örgütlerden ziyade bireylerin kendileri olmaktadır (Kuijpers ve Scheerens, 2006, s.303-304). Çalışanların kendi kariyerlerini yönlendirmelerini temel alan güncel kariyer yaklaşımları önem kazanmaktadır.

Güncel kariyer yaklaşımlarına dair birçok kavram ortaya konmasına karşın bu kavramlardan sınırsız ve değişken kariyerin, alana ilişkin kuram ve araştırmaları büyük ölçüde etkilediği görülmektedir (Briscoe ve Hall, 2006). Sınırsız kariyer, örgütlerden bağımsız olarak kariyerin esnekliğini vurgularken değişken kariyer ise bireyin kariyer başarısını kendi değerleri çerçevesinde tanımlaması ve kariyerini bu bilinçle inşa ederek kendi kariyerinin mimarı olmasına odaklanmaktadır (Harris ve Ramos, 2013, s.622). Sınırsız ve değişken kariyer kavramları, son yıllarda kariyer alanındaki araştırmalara sıklıkla konu edilmekle birlikte güncel kariyer yaklaşımlarına dair farklı kavram ve modellerin de öne sürüldüğü görülmektedir. Hibrit kariyer örneğinde olduğu gibi bunlardan bazıları, sınırsız ve değişken kariyerle ilgili araştırma bulgularının yorumlanmasıyla ortaya konmuştur. Kaleydoskop kariyer modeli ise, sınırsız veya değişken kariyerin bir uzantısı olmaksızın, günümüz iş yaşamında ortaya çıkan kariyer kalıplarının çeşitliliğini aydınlatacak alternatif bir mercek sunmayı amaç edinmiştir (Sullivan ve Baruch, 2009, s.1554).

Kaleydoskop kariyer modeli, Mainiero ve Sullivan (2005) tarafından 3000 kişiyi aşan bir örnekleme karma yöntemlerden yararlanılarak yürütülen araştırmanın sonucunda ortaya konmuştur. Beş yılda tamamlanan araştırmada anket, odak grup ve derinlemesine görüşme tekniklerinden yararlanılarak bireylerin kariyer, aile, iş ve yaşama dair tercihleri ve bu tercihlerine ilişkin görüşleri incelenmiştir. Araştırma bulguları, bireylerin günümüzde ağırlıklı olarak kendi değerleri ve yaşama dair tercihleri doğrultusunda kariyerlerini biçimlendirdiklerini

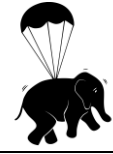


göstermektedir. Ayrıca bireyler, örgütlerin kariyer normlarını izleyerek hiyerarşi basamaklarında doğrusal olarak ilerlemek yerine kendilerinin belirledikleri başarı kriterlerini temel almaktadırlar. Araştırmadan elde edilen bulgular bireylerin artık kariyer örüntülerini, örgütlerden bağımsız olarak iş, aile ve özel yaşamları arasında en iyi uyumu sağlayacak biçimde yönlendirdiklerini işaret etmektedir. Bunun yanı sıra bireyler, yaşamlarında ortaya çıkan değişiklikler doğrultusunda kariyer tercihlerini, dinamik bir şekilde yönetmektedirler (Sullivan ve Mainiero, 2007a).

Araştırma sonucunda ortaya konulan modelde, tıpkı kaleydoskop tüpünün döndürülmesiyle kaleydoskopun içindeki cam levhaların yer değiştirerek farklı desenler üretmesine benzer olarak bireylerin de yaşamlarında üstlendikleri rolleri ve ilişkileri düzenlemek amacıyla, kariyer örüntülerini yeni yollarla farklı desenler ortaya koyarak değiştirdikleri savunulmaktadır. Bu değişikliklerin olgunlaşma gibi içsel değişimlere ya da işten çıkarılma gibi çevresel değişimlere tepki olarak ortaya çıkabileceği belirtilmektedir. Bireylerin iş koşulları ve fırsatların yanı sıra ilişkiler, kişisel değerler ve ilgi alanları çerçevesinde kendilerine en uygun seçimi bulmak üzere değerlendirme yaparak karara vardıkları vurgulanmaktadır. Bireyin her kararı, kaleydoskopu döndürerek kariyerini etkilemektedir (Sullivan ve Baruch, 2009, s.1557).

Kaleydoskop metaforundan yola çıkarak geliştirilen model, kaleydoskopun desenler oluşturmak üzere üç ayna kullanması gibi bireylerin de kariyerlerini şekillendiren özgünlük (authenticity), denge (balance) ve meydan okuma (challenge) olmak üzere üç unsur olduğunu öne sürmektedir. Modele göre birey, yaşamı boyunca kendisi için en uygun karmayı bulmaya çalışırken, bireyin o anki ihtiyaçları doğrultusunda bu üç unsurdan biri öne çıkarak baskın hale gelir, diğer ikisinin yoğunluğu azalarak geri plana çekilir. Ancak bu süreçte diğer iki unsur da hala mevcut ve aktiftirler. Örneğin kadınların belli bir dönemde kariyerlerine daha fazla yoğunlaşabilmek için çocuk sahibi olmayı ertelemeleri, başka bir dönemde ise ailevi ihtiyaçları göz önünde bulundurarak kariyer hedeflerini ötelemeleri ya da yaşamlarının farklı bir döneminde daha fazla kendilerini yansıtmaya eğilimi taşımaları buna örnek olarak gösterilmektedir. Özetle bireylerin kararları doğrultusunda kariyerleri şekillenirken, kariyerin bireyin hayatını dikte etmediği aksine kariyerinin birey tarafından yaşamının akışına uygun biçimde farklı ve değişen bireysel kaleydoskop kalıplarıyla şekillendirildiği belirtilmektedir (Mainiero ve Sullivan, 2005, s.114).

Özgünlük, bireyin anlam arayışını temsil etmekte ve kariyerinde kendini yansıtabilme isteğine vurgu yapmaktadır. Diğer bir deyişle bireyin zihnindeki, “Tüm bunların ortasında (iş, aile vb.) kendim olabilir miyim ve kendime özgü kalabilir miyim?” sorusunun yanıtını simgelemektedir. Bireyin iç sesini keşfetme arayışına benzetilen özgünlük gereksinimi, bireyi kendi kişisel değerleriyle kariyerini uyumlaştırma çabası doğrultusunda kariyeri için doğru kararı vermeye yönlendirmektedir. Bireyin kendisine karşı dürüst olmasına olanak tanıyan seçimler yapmasını sağlayan özgünlük arayışının, kadınlarda geç kariyer erkeklerde ise orta kariyerin sonlarına doğru daha baskın hale geldiği ifade edilmektedir (Mainiero ve Sullivan, 2005, s.113; Sullivan ve Baruch, 2009, s.1557).

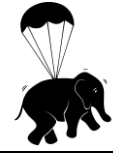


Denge, bireylerin kariyer kararlarının eşliğinde hayatlarının farklı kesitlerinin (aile, sosyal yaşam vb.) tutarlı bir bütün oluşturmasına dair isteklerini içermektedir. Başka bir deyişle bireyin, “Kariyerime ilişkin alacağım bu kararlar, yaşamımın parçalarını tutarlı bir şekilde dengeleyebilir miyim?” sorusunun yanıtını temsil etmektedir. Denge arayışı, bireylerin iş ve iş dışı talepler (eş, yaşlı ebeveynler, çocuklar, arkadaşlar, kişisel beklentiler vb.) arasında bir denge kurma çabasıdır. Denge gereksiniminin kadınların kariyerlerinde daha yönlendirici olduğu, orta kariyer evresinde yaşadıkları kariyer geçişlerinin de buna bağlı olduğu savunulmaktadır. Erkeklerin ise, kariyer hedeflerine ulaştıktan sonra kariyerlerinin ileri evresinde denge arayışını öne çıkardıkları belirtilmektedir (Mainiero ve Sullivan, 2005, s.113-114; Sullivan ve Baruch, 2009, s.1557).

Meydan okuma ise, bireyin kariyer gelişimi için mücadele ederek ilerleme, daha fazla sorumluluk ve özerklik sahibi olma yönündeki isteğini vurgulamaktadır. Birey, “Bu kariyer seçeneği beni potansiyelimi ortaya çıkarmak üzere yeterince kamçılacak mı?” sorusunun cevabını aramaktadır. Bireyin kariyerinde itici bir güç olarak nitelendirilen meydan okuma, bireyi uzun çalışma sürelerine ve yüksek performansa motive eden önemli bir unsur olarak görülmektedir. Meydan okuma gereksinimi bireyi başarıya teşvik etmekte, bu durum bazen uzmanlığını derinleştirme, bazen yeni bir ürün geliştirme, bazen de girişimciliğe yönelme olarak ortaya çıkabilmektedir. Hem kadınların hem de erkeklerin, kariyerlerinin erken dönemlerinde yani henüz ailevi beklenti ve talepler baskın duruma gelmeden, meydan okumayı ön planda tuttıkları ifade edilmektedir (Mainiero ve Sullivan, 2005, s.114; Sullivan ve Baruch, 2009, s.1557).

Kariyere bir gelişim süreci olarak yaklaşan çalışmalar, kavramın belli bir zaman diliminde bir kez seçilen bir olgu olmaktan çok, farklı aşamalar içeren ve zaman içerisinde değişim gösteren bir olgu olarak ele alınması gerektiğini savunmakta, bu aşamaların ve değişimlerin de yetişkin gelişimiyle ilgili olduğunu belirtmektedirler (Erdoğan, 2003, s.20). Bireylerin kariyer yolculukları, mevsim döngüsüne benzetilmektedir. İlkbahar, yaz, sonbahar ve kış mevsimlerinde olduğu gibi bireylerin de farklı kariyer evrelerinde, farklı ihtiyaçlarının baskın hale geldiği savunulmaktadır (Otluoğlu Çakmak, 2014, s.225). Kaleydoskop kariyer modelinde de benzer şekilde kaleydoskopun lensleri gibi, bireylerin zamanla ağırlıkları değişen parametreler aracılığıyla kariyerlerini yönlendirdiklerini savunmaktadır.

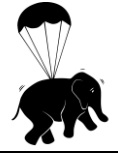
Kaleydoskop kariyer modeli kapsamında bireylerin kariyer örüntülerini betimlemek üzere alfa ve beta kariyer olarak iki temel desenin sunulduğu görülmektedir. Bireylerin kariyerlerinde önce meydan okuma, sonra özgünlük ve sonrasında dengeye odaklanmaları alfa kariyer olarak tanımlanırken, beta kariyerde ise önce yine meydan okuma, sonra denge daha sonrasında ise özgünlüğün baskın olduğu belirtilmektedir. Modelden yola çıkarak kariyere ilişkin cinsiyet farklılıkları ile kadınların kariyer tercihlerinin karmaşıklığını aydınlatmayı hedefleyen araştırma sonuçları, kadınların genellikle beta, erkeklerin ise alfa kariyer desenini takip ettiklerini göstermektedir. Bu duruma, erkeklerin toplumsal normların oluşturduğu baskı nedeniyle ailenin ekmek kazananı rolüne bürünmeleri ve çoğunlukla ailelerine bağlılıklarını,



kariyerleri aracılığıyla aileleri için daha fazla finansal kazanım sağlayarak gösterdikleri düşüncesi taşınmalarıyla açıklık getirilmektedir. Meydan okuma ve özgünlüğü ön plana çıkaran erkeklerin, zaman içerisinde ailelerine yeterince vakit ayıramadıklarını düşünerek pişmanlık yaşadıkları ve kariyerlerinin ilerleyen dönemlerinde denge arayışına girdikleri belirtilmektedir (Sullivan ve Mainiero, 2007b, s.238).

Modelin, kariyer döngüsündeki farklı evrelerde baskın duruma gelen ihtiyaçların değişimine ve bu değişimin cinsiyetler bakımından izlediği ayrıma dikkat çektiği görülmektedir. Modelde, hem erkeklerin hem de kadınların kariyer gelişimi ele alınmakla birlikte, modeli konu edinen araştırmalarda daha sık olarak kadın çalışanlara yoğunlaşıldığı görülmekte, kadınların kariyer gelişiminin ailevi ve çevresel etkenlerden daha çok etkilenmesi, bunun yanı sıra kariyer kararlarının daha ilişkisel olması nedeniyle bu sonucun ortaya çıktığı düşünülmektedir. Örneğin Elley-Brown ve arkadaşları (2018) tarafından eğitim sektöründe çalışan kadınlarla mülakat yöntemiyle gerçekleştirilen nitel araştırma bulguları, kadınların yaşam döngülerinde kariyer olgusunu, erkeklere göre daha ilişkisel biçimde ele aldıklarını ortaya koymaktadır. Kadınların, kariyerlerinin erken döneminde özgünlük ve meydan okumayı ön planda tuttukları görülmektedir. Ancak ilerleyen dönemlerde kadınlar açısından, ailevi ve çevresel sorumlulukları ile iş yaşamının gerekliliklerini uyumlaştırmak önemli hale gelmekte, denge ihtiyacı ağır basmaktadır. Bu nedenle kadınlar, bu dönemde özgünlük ve meydan okuma gereksinimlerini daha geri planda tutabilmektedirler.

Kaleydoskop kariyer modelini ele alan ampirik çalışmaların henüz sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Modelin, bireylerin kariyer tercihlerine ilişkin noktaları ve özellikle kadın çalışanların karşı karşıya kaldıkları kariyer sorunlarını aydınlatma yönünde sağlayabileceği savunulmaktadır. Kadınların kariyer tercihlerine ilişkin araştırmaların, ilgili yazında henüz yeterince ele alınmadığının altı çizilerek kaleydoskop kariyer modelinin bu bağlamda da önemli olduğu vurgulanmaktadır (Mutter ve Thorn, 2018, s.33). Bu nedenle modeli temel alan, farklı kültür ve gelir gruplarından oluşan örneklerle yürütülecek araştırmaların artması gerektiği belirtilmektedir (Cabrera, 2007, s.234). Bunun yanı sıra modelden yola çıkan araştırmaların, çoğunlukla Amerika olmak üzere Batıdaki ülkelerde gerçekleştirildiği görülmektedir. Modelin farklı kültüre sahip toplumlardaki örneklerle üzerinden ele alınmasının, modelin geçerliliğine dair daha fazla bulgu ortaya koyacağı ifade edilerek gelecekteki araştırmalar için bu yönde bir vurgu yapılmaktadır (Carragher ve Sullivan, 2018, s.119-120). Farklı kültürlerde modeli oluşturan özgünlük, denge ve meydan okuma unsurlarının ağırlıklarının değişebileceği, hatta Mouratidou ve Grabarski (2021) tarafından Yunanistan'da gerçekleştirilen araştırmada önerilen güvenlik unsuruna benzer şekilde farklı unsurların da ortaya çıkabileceği belirtilmektedir. Bu öneriler doğrultusunda, çalışma aracılığıyla kaleydoskop kariyer modeline ilişkin Sullivan ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen ölçeğin, Türkçe'ye uyarlanması amaçlanmıştır. Bu sayede ölçeğin ulusal yazında dikkat çekmesi ve kariyer alanında gelecekte yapılacak araştırmalara konu edilmesi hedeflenmektedir.



3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Araştırma Deseni

Çalışmada nicel araştırma deseni izlenmiştir. Kaleydoskop kariyer modeli, bireylerin kariyer kararlarına ve tercihlerine ışık tutmayı amaçlamaktadır. Sullivan ve arkadaşları (2009) tarafından modele ilişkin geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlamasının, ilgili yazında önerilen sistematik süreç yoluyla gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Ancak zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle araştırmanın örneklemini, tesadüfi olamayan örnekleme yöntemleri arasında yer alan uygun örneklem yöntemiyle belirlenmiş beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Bu yöntem, ulaşılabilirliği artırması yönüyle uygulamada sosyal bilimler araştırmacıları tarafından oldukça sık kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017, s.132). Ölçek uyarlama çalışmalarında seçilecek örneklem büyüklüğünün, ölçekte yer alan madde sayısının beş hatta tercihen yaklaşık on katı olması tavsiye edilmektedir (Coşkun vd., 2015, s.137; Gürbüz ve Şahin, 2017, s.128). Bu öneriler doğrultusunda, uyarlaması yapılacak ölçeğin madde sayısı (15) da göz önünde bulundurularak araştırma, 293 beyaz yakalı çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan beyaz yakalıların demografik özellikler açısından dağılımlarına bakıldığında:

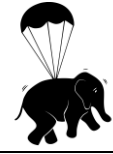
- %51’inin (150) kadın, %49’unun (143) erkek olduğu,
- %29’unun (85) ön lisans, %48’inin (141) lisans ve %23’ünün (67) lisansüstü düzeyde eğitim aldığı,
- Yaş ortalamalarının 28,3 olduğu,
- %64’ünün (188) bekâr, %36’sının (105) evli olduğu,
- Çalışma süresi ortalamalarının ise 6,9 yıl olduğu görülmüştür.

3.3. Araştırma Süreci

Çalışmaya dair etik kurul izni alınmasının ardından, araştırma verilerinin derlenmesi için oluşturulan anket formu, araştırmacılar tarafından elektronik ortamda ulaşabildikleri beyaz yakalı çalışanlar ile paylaşılmıştır. Gönüllülük esasına göre araştırmaya katılma davet edilen beyaz yakalı çalışanlardan derlenen 293 adet anket formu kapsamında, araştırmanın analizleri gerçekleştirilmiştir.

3.4. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formundan yararlanılmıştır. Kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır.



Anket formunun ilk bölümünde bu araştırma aracılığıyla Türkçe uyarlamasının gerçekleştirilmesi hedeflenen, kaleydoskop kariyer modelini ölçmek üzere Sullivan ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen “Kaleydoskop Kariyer Modeli Ölçeği” bulunmaktadır. Ölçekte 15 madde yer almaktadır. Kaleydoskop kariyer modelinin öne sürdüğü özgünlük, denge ve meydan okuma boyutlarını içeren ölçekte her boyut, beşer madde ile ölçülmektedir. Ölçek maddelerine ilişkin yanıtlar, beşli Likert tipi skala (1: beni hiç tanımlamıyor-5: beni çok iyi tanımlıyor) ile değerlendirilmektedir. Ölçeğin orijinal formunda hesaplanan Cronbach Alfa katsayıları özgünlük boyutu için 0.76, denge boyutu için 0.81 ve meydan okuma boyutu için 0.84 olarak belirtilmiştir.

Ölçeğin Türkçe formunun oluşturulmasında, ilgili yazında ölçek uyarlama sürecinde önerilen aşamalar takip edilmiştir (Brislin, 1976; Seçer, 2015; Bayık ve Gürbüz, 2016). Bu doğrultuda öncelikle, ölçeğin orijinal formundaki maddeler bir dil uzmanı tarafından İngilizce ’den Türkçe ’ye çevrilmiştir. Sonrasında araştırmacılar ile farklı bir dil uzmanı ve ölçme değerlendirme uzmanından oluşan bir grup tarafından, çeviride yer alan ifadelerin uygunluğu tartışılarak düzeltmeler yapılmıştır. Bu adımı takip eden aşamada ise ölçekte yer alan maddeler, farklı bir dil uzmanı tarafından Türkçe’den tekrar İngilizce’ye çevrilmiş ve ifadelerde anlam kaybı olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Son olarak konu hakkında uzman iki akademisyenin görüşüne başvurulmuş böylelikle ölçekteki ifadelerin çalışmada kullanılmak üzere nihai hali ortaya konmuştur.

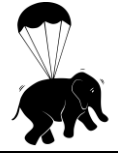
Anket formunun son bölümünde ise, örneklem grubunun demografik özelliklerine dair sorular bulunmaktadır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen veriler üzerinden, kaleydoskop kariyer modeli ölçeğinin Türkçe uyarlamasının geçerlilik ve güvenilirliğini analiz etmek üzere, SPSS 24 ve SmartPLS 4 paket programlarından yararlanılmıştır.

İlgili yazında ölçümün kalitesini ve geçerliliğini belirlemek amacıyla kullanılan, açıklayıcı ve doğrulayıcı olmak üzere iki temel faktör analizi uygulaması mevcuttur. Bu çalışmada yabancı dildeki bir ölçeğin dilimize çevirisi gerçekleştirildiğinden, ölçeğin değişkenlerini temsil eden maddelerin altında yatan faktör yapısını belirleyebilmek adına, öncelikle açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Sonrasında ise ortaya çıkan faktör yapısının, ölçeğin orijinal formuyla uyumunu sınamak üzere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır (Yaşlıoğlu, 2017, s.75).

Verilerin analizinde tercih edilen SmartPLS, analiz mantığı PLS-SEM (Varyans Temelli Yapısal Eşitlik Modeli) olarak isimlendirilen ikinci nesil analiz metotlarına dayanan ve son dönemde sosyal bilimler alanındaki araştırmalarda sıklıkla kullanılmaya başlandığı görülen veri analiz araçlarından (Doğan, 2019, s.15-16). PLS-SEM yaklaşımı, kısmi en küçük kareler yöntemini kullanarak, gizil değişkenler ve faktörlere ilişkin ölçümler arasındaki ilişkilerin



uyumunu ve kurama dayanan hipotezlerle ifade edilen ilişkilerin ampirik olarak doğrulanmasını eş zamanlı biçimde gerçekleştiren bir tahmin yöntemidir. PLS-SEM diğer yöntemlerle karşılaştırıldığında; nispeten daha küçük örneklemelerle de rahatlıkla çalışmaya olanak tanınması, normal dağılım göstermeyen verileri de analiz edebilmesi, değişkenler arasında ortaya çıkması muhtemel çoklu eş doğrusallık sorunu ya da ölçüm hatalarından ötürü gölgede kalan ilişkileri bile belirleyebilmesi yönüyle güçlü bir teknik olarak nitelendirilmektedir. Bu nedenlerle günümüzde başta işletme bilimi olmak üzere, sosyal bilimler alanındaki araştırmalarda giderek daha yaygın hale geldiği görülmektedir (Hamşioğlu ve Durukan, 2018, s.10-11). Bu çalışmada, hem nispeten küçük örneklemelerde de güçlü tahmin olanağı sunması hem de ölçüm aracının geçerlilik ve güvenilirliğini anlamlılık düzeyinde eş zamanlı olarak hesaplayarak modeldeki diğer ölçümlerle karşılaştırmalı olarak değerlendirme imkânı tanınması nedeniyle PLS-SEM yöntemi izlenerek doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmesi tercih edilmiştir (Hair Jr vd., 2021, s.76). Verilerin SmartPLS’de analiz edilmesi öncesinde, zorunlu bir adım olmasa da SPSS’de analize tabi tutulması önerilmektedir. Bu sayede araştırmacının, veri hakkında fikir edinmesi (örneğin ölçeğin güvenilirliğini bozan ya da yeterli faktör yüküne sahip olmayan veya çapraz yüklenen maddeler hakkında) ve öngöründe bulunması sağlanmaktadır (Doğan, 2019, s.56). Bu öneri doğrultusunda araştırmacının verileri öncelikle SPSS aracılığıyla, sonrasında ise SMARTPLS programı kullanılarak analiz edilmiştir.

3.6. Araştırma Etiği

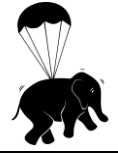
Bu çalışma, yayın ve araştırma etiği kurallarına uygun biçimde gerçekleştirilmiştir. İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı’nın 16.06.2021 tarih ve 244970 sayılı kararı ile çalışmanın etik yönden uygunluğu onaylanmıştır.

4. SONUÇLAR

Çalışma aracılığıyla Türkçe uyarlaması gerçekleştirilen ölçeğin yapı geçerliliğini sınamak üzere öncelikle açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

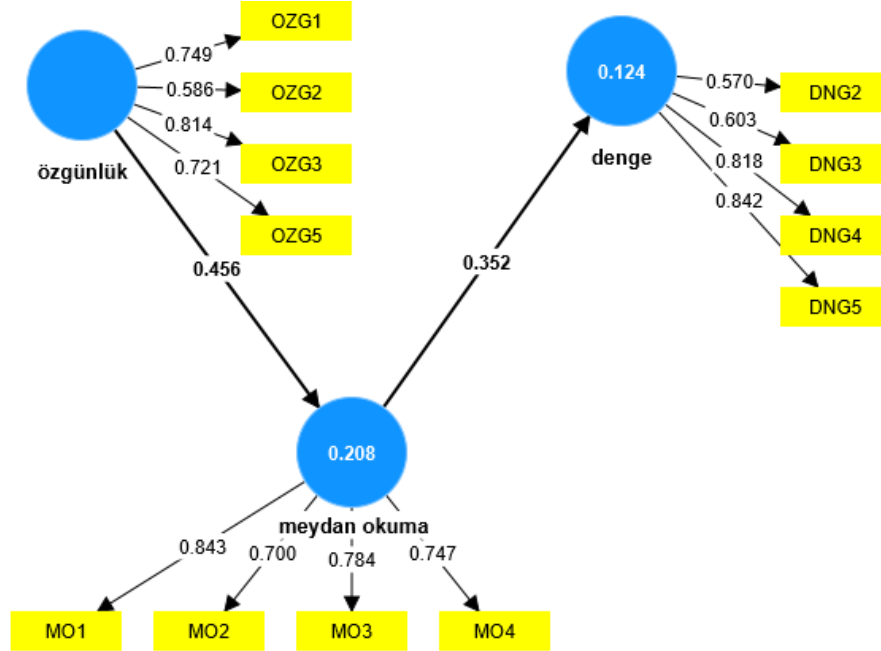
Tablo 1. Ölçek maddelerinin faktör yük değerleri

Maddeler	Özgünlük	Denge	Meydan Okuma
Özgünlük2	,769		
Özgünlük3	,726		
Özgünlük1	,675		
Özgünlük5	,530		
Denge2		,790	
Denge3		,717	
Denge5		,670	
Denge1		,666	
Denge4		,576	
Meydan Okuma3			,747
Meydan Okuma2			,733
Meydan Okuma5			,723
Meydan Okuma1			,719
Meydan Okuma4			,653

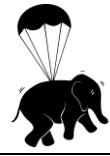


Özgünlük boyutuna ilişkin “Şu anda hayalimin peşinden koşabilseydim, bunu yapardım.” ifadesinin (madde 4), ayrıca bir faktöre yüklendiği görüldüğünden, bu ifade analizden çıkarılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 1.’de sunulmuştur. Faktör analizi sonucunda ulaşılan KMO değerinin, 0,6 ve üzerinde bir değer alması, örneklemin faktör analizi için yeterli büyüklükte olduğunu göstermektedir. Bartlett küresellik testi sonucunun anlamlı olması ise, korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi yapılabilmesi için uygun olduğunu göstermektedir. Faktör analizi neticesinde faktör yüklerinin 0,5’in üzerinde olması ve tüm faktörler tarafından açıklanan toplam varyansın ise %50’yi aşması önerilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014, s.291-292). Analiz sonucunda elde edilen KMO değeri 0,781 ile tatminkârdır. Bartlett küresellik testine ilişkin sonuç ($p=0,000<0,05$) anlamlı olup verilerin faktör analizi için uygunluğunu göstermektedir. Özgünlük boyutunun açıkladığı toplam varyans %15,72 iken denge boyutu tarafından açıklanan toplam varyans %18,08 ve meydan okuma boyutunun açıkladığı toplam varyans %22,5’tir. Tüm boyutların toplam varyansı açıklama yüzdesi ise, 56,30 olup sosyal bilimler araştırmaları açısından kabul gören eşik değerin üzerindedir. Ölçek maddelerinin faktör yükleri de ilgili yazında kabul gören asgari değerlerin üzerindedir. Açımlayıcı faktör analizinden elde edilen bu bulgular ışığında, dilimize uyarlaması gerçekleştirilen kaleydoskop kariyer modeli ölçeğinin faktör yapısının orijinal formundaki üç boyutlu yapıyla uyumlu olduğu görülmektedir.

Şekil 1. SmartPLS programında oluşturulan araştırma modeli



Açımlayıcı faktör analizinin ardından SmartPLS paket programında, doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirmek üzere oluşturulan araştırma modeli Şekil 1.’de gösterilmiştir. Modelde mavi daireler gizil değişkenleri temsil ederken, sarı kutular ise ölçüm değişkenlerini (ölçek maddelerini) göstermektedir. Gizil değişkenlerden ölçüm değişkenlerine giden oklar üzerinde, faktör yükleri görülmektedir.



PLS-SEM temelli faktör analizlerinde, genel olarak faktör yüklerinin 0,70'in üzerinde olması beklenmekte ancak sosyal bilimler alanındaki araştırmalarda bilhassa ölçek geliştirme ya da uyarılama çalışmalarında daha zayıf faktör yüklerinin ortaya çıkabileceği ifade edilmektedir. Bu durumda faktör yükü 0,40 ile 0,70 arasında olan maddeleri, analizden doğrudan çıkarmak yerine maddenin çıkarılmasının, bileşik güvenilirlik ve içerik geçerliliğine etkilerinin irdelenerek karar verilmesi önerilmektedir. Ancak 0,40'ın altında faktör yüküne sahip maddelerin her hâlükârda modelden çıkarılması gerektiği belirtilmektedir (Hair Jr vd., 2021, s.77). Kaleydoskop kariyer modeli ölçeğinin Türkçe uyarılmasına ilişkin doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirildikten sonra Özgünlük4, Denge1 ve Meydan Okuma5 maddeleri, faktör yüklerinin eşik değerlerin altında kalması nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 2.'de sunulmuştur.

Tablo 2. Kaleydoskop kariyer modeli ölçeğine ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik değerleri

Gizil Değişken	Maddeler	Faktör Yükü	Cronbach Alfa	Rho_A	Bileşik Güvenilirlik (CR)	AVE
ÖZGÜNLÜK	Özgünlük1	0.749	0.705	0.720	0.812	0.522
	Özgünlük2	0.586				
	Özgünlük3	0.814				
	Özgünlük5	0.721				
DENGE	Denge2	0.570	0.716	0.803	0.806	0.517
	Denge3	0.603				
	Denge4	0.818				
	Denge5	0.842				
MEYDAN OKUMA	Meydanokuma1	0.843	0.773	0.790	0.853	0.594
	Meydanokuma2	0.700				
	Meydanokuma3	0.784				
	Meydanokuma4	0.747				

Kaleydoskop kariyer modeli ölçeğinin, bileşik güvenilirlik ve yakınsama geçerliliğine ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde; Cronbach Alfa, rho_A ve CR değerlerinin tümünün 0,70 eşik değerinin üzerinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ölçeğin yeterli güvenilirlik düzeyine sahip olduğu sonucuna varılmaktadır (Doğan, 2019, s.82). Diğer bir ifadeyle ölçüm aracının içsel tutarlılığının istenilen düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yakınsak geçerlilik için ise, açıklanan ortak varyans değerini ifade eden AVE değeri ve faktör yükleri incelenmiştir. Faktör yüklerinin, bileşik güvenilirlikle bir arada değerlendirildiğinde, beklenen sınırlar içerisinde olduğu görülmüştür. İlgili yazında AVE değerinin 0,50'nin üzerinde olması beklenmektedir. 0,50'nin üzerindeki AVE değerlerinin gizil değişkenlerin, gizil değişkeni oluşturan maddelerin varyansının %50 veya daha fazlasını açıkladığını gösterdiği belirtilmektedir (Hair Jr vd., 2021, s.78). Tablo 2.'de gösterilen AVE değerlerinin tümü 0,50'nin üzerinde olduğundan, bu koşulun sağlandığı görülmektedir. Tüm bu hesaplamalar doğrultusunda, ölçeğin güvenilirlik ve yakınsak geçerlilik koşullarına sahip olduğu belirlenmiştir. Ölçek orijinal formunda olduğu gibi üç boyutlu bir yapı sergilemektedir.



Ölçeğin ayrışma geçerliliği için ise, öncelikle Fornell-Larcker kriterine bakılarak ulaşılan sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Kaleydoskop kariyer modeli ölçeğine ilişkin fornell-larcker kriteri sonuçları

	Denge	Meydan Okuma	Özgünlük
Denge	0.719		
Meydan Okuma	0.352	0.771	
Özgünlük	0.267	0.456	0.722

Köşegende görülen değerler, ilgili değişkenin AVE değerinin karekökü olup her birinin aynı sütundaki korelasyon katsayılarından büyük olması beklenmektedir (Doğan, 2019, s.82). Tablo 3'te yer alan değerler incelendiğinde, tüm değişkenler için bu koşulun karşılandığı görülmektedir.

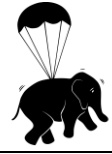
Ayrışma geçerliliği için bakılması gereken diğer bir kriter olan çapraz yüklemeye ilişkin sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Kaleydoskop kariyer modeli ölçeğine ilişkin çapraz yükleme sonuçları

	Denge	Meydan Okuma	Özgünlük
Denge2	0.570	0.108	0.115
Denge3	0.603	0.132	0.093
Denge4	0.818	0.299	0.230
Denge5	0.842	0.346	0.252
Meydanokuma1	0.329	0.843	0.387
Meydanokuma2	0.210	0.700	0.267
Meydanokuma3	0.238	0.784	0.289
Meydanokuma4	0.241	0.747	0.424
Özgünlük1	0.282	0.349	0.749
Özgünlük2	0.240	0.140	0.586
Özgünlük3	0.186	0.370	0.814
Özgünlük5	0.153	0.372	0.721

Çapraz yükleme kriterinde maddelerin her birinin, ait olduğu değişkende en yüksek faktör yüküne sahip olması beklenmekte olup Tablo 4'e bakıldığında ölçekte yer alan maddelerin her birinin ait olduğu boyut altında en yüksek korelasyona sahip olduğu görülmektedir (Doğan, 2019, s.84).

Ayrışma geçerliliğine ilişkin bakılması gereken üçüncü değer ise, HTMT değeridir. Bu değer için yapılan hesaplamalar Tablo 5'te sunulmuştur.



Tablo 5. Kaleydoskop kariyer modeli ölçeğine ilişkin HTMT değerleri

	Denge	Meydan Okuma	Özgünlük
Denge			
Meydan Okuma	0.421		
Özgünlük	0.374	0.556	

HTMT (heterotrait-monotrait ratio) değeri açısından beklenen ölçüt, değer 0,90'ın altında olmasıdır (Doğan, 2019, s.86). Tablo 5'teki değerler incelendiğinde modelin bu ölçütü yerine getirdiği görülmektedir.

Fornell-Larcker kriteri, çapraz yükleme ve HTMT değerleri ayırışma geçerliliğinin göstergeleri olup bu göstergelerin tamamını karşıladığından, kaleydoskop kariyer modeli ölçeğinin ayırışma geçerliliğini sağladığı anlaşılmaktadır.

Analizlerin son adımında ise, faktör yüklerinin istatistiki anlamlılığını sınamak üzere yeniden örnekleme analizi gerçekleştirilmiştir (Doğan, 2019, s.86). Analize ilişkin bulgular Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Kaleydoskop kariyer modeli ölçeğine ilişkin yeniden örnekleme analizi sonuçları

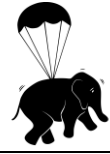
Maddeler ve Faktörler	Orijinal Örneklem	Örnek Ortalama	Standart Sapma	t	P
Denge2<-Denge	0.570	0.558	0.090	6.357	0.000
Denge3<-Denge	0.603	0.589	0.085	7.087	0.000
Denge4<-Denge	0.818	0.814	0.038	21.477	0.000
Denge5<-Denge	0.842	0.840	0.035	24.090	0.000
Meydanokuma1<-Meydan Okuma	0.843	0.842	0.028	30.455	0.000
Meydanokuma2<-Meydan Okuma	0.700	0.697	0.047	14.870	0.000
Meydanokuma3<-Meydan Okuma	0.784	0.783	0.030	26.098	0.000
Meydanokuma4<-Meydan Okuma	0.747	0.747	0.031	23.935	0.000
Özgünlük1<-Özgünlük	0.749	0.745	0.045	16.609	0.000
Özgünlük2<-Özgünlük	0.586	0.580	0.074	7.902	0.000
Özgünlük3<-Özgünlük	0.814	0.811	0.033	24.761	0.000
Özgünlük5<-Özgünlük	0.721	0.720	0.046	15.621	0.000

Tablo 6'daki değerler incelendiğinde, tüm faktör yüklerinin ilgili oldukları boyutlar ile anlamlı düzeyde ilişkili oldukları görülmüştür. Bu durum, ölçeğin üç boyutlu yapısının ayırışım geçerliliğini sağladığını işaret etmektedir.

Gerçekleştirilen analizlerden elde edilen bulgular, kaleydoskop kariyer modeli ölçeğinin Türkçe uyarlamasının, güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğunu göstermektedir.

5. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmada Sullivan ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen Kaleydoskop Kariyer Modeli Ölçeği'nin dilimize uyarlanması amaçlanmıştır. Ölçeğin dilimize uyarlanması aracılığıyla, modele ulusal yazında dikkat çekilmesi ve kariyer alanında gelecekte yapılacak

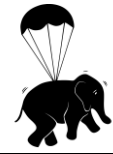


araştırmalara konu edilmesi hedeflenmiştir. Bu amaç doğrultusunda, ilgili yazında önerilen aşamalar izlenerek, öncelikle çalışmada kullanılmak üzere ölçeğin Türkçe formu oluşturulmuştur. Form aracılığıyla araştırmanın örneklemeden veri toplama aşamasının ardından, ölçeğin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliğini sınamak üzere açılıyıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Analizlerden elde edilen bulgular, ölçeğin dilimizde geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu, orijinal formunda olduğu gibi özgünlük, denge ve meydan okuma boyutlarını içeren üç faktörlü bir yapı sergilediğini ortaya koymaktadır.

Bireylerin kariyer kararlarının doğasında yatan nedenleri aydınlatmayı hedefleyen kaleydoskop kariyer modelini temel alan araştırmaların, henüz sınırlı sayıda olduğu ve bu araştırmaların çoğunlukla kariyere ilişkin cinsiyet farklılıklarına eğildiği görülmektedir (Cabrera, 2007; Cabrera, 2009; August, 2011; Shaw ve Leberman, 2015; Mainiero ve Gibson, 2018). Modelin bu yönüyle kadınların karşılaştıkları kariyer sorunlarının nedenlerini ortaya çıkarmaya yönelik katkı sağladığı belirtilmektedir. Bunun yanı sıra modelden yola çıkan araştırmalarda işgören performansı, iş tatmini, örgüte bağlılık ve işten ayrılma niyeti gibi değişkenlerin ele alınmasının da yararlı olacağı ifade edilmektedir (Sullivan ve Mainiero, 2008). Diğer yandan modele ilişkin araştırmaların başta Amerika olmak üzere yoğun olarak batıdaki ülkelerde yürütüldüğü görülmektedir. Farklı kültürlerden toplumlarda gerçekleştirilecek araştırmalarla modelin geçerliliğine dair daha fazla bulgu elde edileceğine dönük vurgu yapılmaktadır (Carragher ve Sullivan, 2018, s.119-120). Dolayısıyla kaleydoskop kariyer modelini ele alan araştırmaların ülkemizdeki örneklemeler üzerinden ele alınmasının, bu noktada ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma aracılığıyla ölçeğin dilimize uyarlaması gerçekleştirilerek orijinal formuna uyumu test edilmiştir. Araştırma bulguları, ölçeğin dilimizdeki uyarlamasının geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte araştırmada, zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle tesadüfi örnekleme yöntemlerinden yararlanılamamış ve araştırmacıların ulaşabildiği gönüllü katılımcılardan elde edilen veriler analiz edilmiştir. Bu durum, araştırmaya dair bir sınırlılıktır. Bu bağlamda elde edilen bulgular, örnekleme özgüdür. Gelecekte gerçekleştirilecek araştırmaların, daha büyük ve farklı örneklemeler üzerinden yürütülmesiyle modelin ülkemizdeki geçerliliğine ilişkin daha fazla bulgu ortaya koyması beklenmektedir.

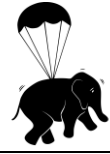
Güncel kariyer yaklaşımlarıyla birlikte, kariyere ilişkin sorumluluk örgütten çok bireyin kendisine yüklenir hale gelmiştir. Konuya bu açıdan yaklaşıldığında, iş yaşamının değişen doğasında kendi kariyerinin mimarı olmaya çalışan bireyler bakımından, modelin yol gösterici olabileceği düşünülmektedir. Kariyer konusunda gerçekleştirilecek araştırmalarda modelin ele alınması, kariyer danışmanlığı faaliyetleri için önemli bulgular sunarak bireylerin kariyer hedeflerini belirlemeleri ve kariyer kimliklerini oluşturmalarını destekleyebilecektir (Tajlili, 2014, s.254). Diğer taraftan kaleydoskop kariyer modelinin bireye ve örgüte dair değişkenlerle ilişkilerinin ele alınması, örgütlerin başta kariyer yönetimi olmak üzere tüm insan kaynakları



yönetimi politikalarını günümüz çalışanlarının ihtiyaç ve beklentilerine göre yapılandırmalarına kılavuzluk ederek insan kaynağının katkısını artırabilecektir.

Kaynakça

- August, R. A. (2011). Women's later life career development: Looking through the lens of the kaleidoscope career model. *Journal of Career Development, 38*(3), 208-236.
- Bayık, M. E., & Gürbüz, S. (2016). Ölçek uyarlamada metodoloji sorunu: Yönetim ve örgüt alanında uyarlanan ölçekler üzerinden bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi, 3*(1), 1-20.
- Bingöl, D. (2016). *İnsan kaynakları yönetimi* (10. Baskı). Beta Yayınları.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006), Special section on boundaryless and protean careers. *Journal of Vocational Behavior, 69*(1), 1-3.
- Brislin, R. W. (1976). Comparative research methodology: Cross-cultural studies. *International Journal of Psychology, 11*(3), 215-229.
- Cabrera, E. F. (2007). Opting out and opting in: understanding the complexities of women's career transitions. *Career Development International, 12*(3), 218-237.
- Cabrera, E. F. (2009). Protean organizations: Reshaping work and careers to retain female talent. *Career Development International, 14*(2), 186-201.
- Carraher, S. M., & Sullivan, S. E. (2018). Applying the kaleidoscope career model to explore how millennials view challenge: A qualitative study and recommendations for future research. In S. E. Sullivan, & G. Baugh (Eds.), *Seeking challenge in the career* (pp. 103-123). Information Age Publishing.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı* (8. Baskı). Sakarya Yayıncılık.
- Doğan, D. (2019). *SmartPLS ile veri analizi* (2. Baskı). Zet Yayınları.
- Elley-Brown, M. J., Pringle, J. K., & Harris, C. (2018). Women opting in?: New perspectives on the Kaleidoscope Career Model. *Australian Journal of Career Development, 27*(3), 172-180.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer geliştirme: Kuram ve uygulama*. Nobel Yayıncılık.
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2012). *Managing human resources* (7th Edition). Pearson Education.
- Gürbüz, S., & Şahin F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz*. Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz* (4. Baskı). Seçkin Yayıncılık.



- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer Nature.
- Hamşioğlu, A. B., & Durukan, T. (2018). Pazar tabanlı yeteneklerin işletme performansı üzerindeki etkisi: Türkiye imalat işletmelerinde bir uygulama. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(2), 1-22.
- Harris, R., & Ramos, C. (2013). Building career capital through further study in Australia and Singapore. *International Journal of Lifelong Education*, 32(5), 620-638.
- Ivancevich, J. M. (2010). *Human resource management* (11th Edition). McGraw-Hill Irwin.
- Kuijpers, M. A. C. T., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for the modern career. *Journal of Career Development*, 32(4), 303-319.
- Mainiero, L. A., & Gibson, D. E. (2018). The kaleidoscope career model revisited: How midcareer men and women diverge on authenticity, balance, and challenge. *Journal of Career Development*, 45(4), 361-377.
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” revolution. *Academy of Management Perspectives*, 19(1), 106-123.
- Mirvis, P. H., & Hall, D. T. (1994). Psychological success and the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 365-380.
- Mouratidou, M., & Grabarski, M. K. (2021). Careers in the Greek public sector: Calibrating the kaleidoscope. *Career Development International*, 26(2), 201-216.
- Mutter, J., & Thorn, K. (2018). Women's careers: Navigating with a kaleidoscope. *New Zealand Journal of Human Resources Management*, 18(2), 33-42.
- Otluoğlu Çakmak, Ö. (2014). Kariyer olgusunun kavramsallaştırılmasında kullanılan metaforlar. *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 221-230.
- Özgen, H., & A. Yalçın. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi: Stratejik bir yaklaşım*. Nobel Kitabevi.
- Seçer, İ. (2015). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Anı Yayıncılık.
- Shaw, S., & Leberman, S. (2015). Using the kaleidoscope career model to analyze female CEOs' experiences in sport organizations. *Gender in Management*, 30(6), 500-515.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571.
- Sullivan, S. E., & Mainiero, L. (2008). Using the kaleidoscope career model to understand the changing patterns of women's careers: Designing HRD programs that attract and retain women. *Advances in Developing Human Resources*, 10(1), 32-49.



- Sullivan, S. E., & Mainiero, L. A. (2007a). Kaleidoscope careers: Benchmarking ideas for fostering family-friendly workplaces. *Organizational Dynamics*, 36(1), 45-62.
- Sullivan, S. E., & Mainiero, L. A. (2007b). The changing nature of gender roles, alpha/beta careers and work-life issues: Theory-driven implications for human resource management. *Career Development International*, 12(3), 238-263.
- Sullivan, S. E., Carden, W. A., & Martin, D. F. (1998). Careers in the next millennium: Directions for future research. *Human Resource Management Review*, 8(2), 165-185.
- Sullivan, S. E., Forret, M. L., Carraher, S. M., & Mainiero, L. A. (2009). Using the kaleidoscope career model to examine generational differences in work attitudes. *Career Development International*, 14(3), 284-302.
- Tajlili, M. H. (2014). A framework for promoting women's career intentionality and work-life integration. *The Career Development Quarterly*, 62(3), 254-267.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.

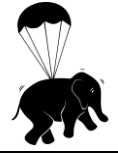
Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar eşit şekilde katkıda bulunmuştur.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması olmadığını deklare etmektedir.

Bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen kurallara uyulmuştur.

Bu makale benzerlik tespit yazılımlarıyla taranmıştır.



EKLER

Ek 1. Kaleydoskop kariyer modeli ölçeği

		Beni Hiç Tanımlamıyor	Beni Biraz Tanımlıyor	Beni Genellikle Tanımlıyor	Beni İyi Tanımlıyor	Beni Çok İyi Tanımlıyor
Özgünlük Boyutu						
1	Hayatta kendime uygun olan daha büyük bir amaç bulmayı umuyorum.					
2	Hayatımda daha fazla ruhsal gelişime açım.					
3	Hayatta karşılaşılan krizlerin, günlük yaşamdan daha fazla bakış açısı sunduğunu keşfettim.					
4	Şu anda hayalimin peşinden koşabilseydim, bunu yapardım.*					
5	Hayatta başardığım şeylerde bir etkiye sahip olmak ve imzama bırakmak istiyorum.					
Denge Boyutu						
6	Sıkıntılı aile problemlerini veya endişelerini gidermek için gerekirse işimi bırakırım.*					
7	İşimi sürekli ailevi ihtiyaçlarıma göre ayarlarım.					
8	Ailemle zaman geçiremeyeceksem çalışmamın bir anlamı yoktur.					
9	İş ve aile arasında denge kurmak hayattaki en büyük amaçlardan biridir.					
10	Şu anda benim için hiçbir şey, işim ve ailevi sorumluluklarımı dengelemekten daha önemli değildir.					
Meydan Okuma Boyutu						
11	Yaptığım her şeyde sürekli olarak yeni zorluklarla karşılaşmayı umuyorum.					
12	Aksilikleri aşılması gereken "sorunlar" olarak değil, çözülmesi gereken "zorluklar" olarak görürüm.					
13	İşte sorumluluklarımın artması beni endişelendirmez.					
14	Çoğu insan beni hedef yönelimli olarak tanımlar.					
15	İşimde karşılaştığım zorluklarla gelişerek, değişmek için sorunları fırsatlara çeviririm.*					

*Analizler sonucunda ölçekten çıkarılan maddeler.