

Kariyer Planlama Yetkinliği: Ölçek Geliştirme Çalışması* Career Planning Competency: A Scale Development Study

Şenel Çıtak¹  Sezer Bulut² 

¹ Doç. Dr., Ordu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ordu, Türkiye
² Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü, İstanbul, Türkiye

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi (Received Date)

14.03.2025

Kabul Tarihi (Accepted Date)

22.08.2025

*Sorumlu Yazar

Şenel Çıtak

Ordu Üniversitesi, Eğitim Fak.
Rehberlik ve Psikolojik
Danışmanlık

senelcitak52@gmail.com

Öz: Üniversite eğitimi öncesi öğrencilerin kariyer planlama yeterlilik düzeyi ve bu yeterliliğin altında yatan psikolojik mekanizmaların anlaşılması öğrencilere sunulacak kariyer danışmanlığı noktasında kritik rol oynayabilir. Bu amaçla lise öğrencilerinin kariyer planlama yetkinliğini belirlemeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirilmesi hedeflenmiştir. Karma araştırma yöntemine uygun olarak tasarlanan çalışmada 790 lise öğrencisine ulaşılmıştır. Ayrıca mülakatlar 12, test tekrar-test işlemleri için 130 öğrenci araştırmaya dahil edilmiştir. Veriler Bilgi Toplama Formu, Kariyer Planlama Yetkinliği Ölçeği, Kariyer Kararı Öz-Yeterliliği Ölçeği ve Bilişsel Esneklik Ölçeği ile toplanmıştır. Ölçeğin psikometrik özelliklerinin belirlenmesi için kapsam geçerliliği, yapı geçerliliği ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Analizler SPSS ve Mplus programları ile yapılmıştır. AFA sonucunda toplam varyansın %55,90'ını açıklayan, 12 maddelik ve dört boyuttan oluşan yapı elde edilmiştir. Dört boyutlu yapı DFA ile doğrulanmış ve ölçek yapısının literatürde işaret edilen mükemmel uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Kariyer kararı öz-yeterliliği ve bilişsel esneklik arasındaki ilişkiler ölçüt geçerliliğinin sağlandığı işaret etmektedir. Ölçümlerin güvenilirliği Cronbach Alfa ve test tekrar test yöntemleri ile araştırılmıştır. Sonuçlar güvenilirlik katsayılarının kabul edilebilir olduğunu göstermiştir. %27'lik alt-üst grup karşılaştırmaları ölçek maddelerinin ayırt edici olduğunu göstermiştir. Araştırma sonucunda Kariyer Planlama Yetkinliği Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir ölçme aracı olduğu ve öğrencilere sunulacak kariyer danışmanlığı hizmetinin yönünü belirleme amacıyla kullanılabileceği anlaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer planlama yetkinliği, Kariyer kararı öz-yeterliliği, Bilişsel esneklik, Ölçek geliştirme

Abstract: The understanding of the career planning competency level of students prior to university education and the underlying psychological mechanisms plays a critical role in the career counselling to be provided to these students. This study aimed to develop a valid and reliable scale to determine the career planning competency of high school students. In accordance with the mixed method research design, 790 high school students were reached. In addition, interviews were conducted with 12 students, and 130 students were included in the research for test-retest procedures. The data were collected using the Information Form, Career Planning Competency Scale, Career Decision Self-Efficacy Scale, and Cognitive Flexibility Scale. For the determination of the psychometric properties of the scale, content validity, construct validity, and the reliability analyses were conducted. The analyses were performed using SPSS and Mplus programs. As a result of the EFA, a 12-item structure consisting of four dimensions, explaining 55.90% of the total variance, was obtained. The four-dimensional structure was confirmed by CFA, and it was determined that the scale structure had excellent goodness-of-fit values indicated in the literature. The relationship between career decision self-efficacy and cognitive flexibility indicate that criterion validity was achieved. The reliability of the measurements was investigated with Cronbach's Alpha and test-retest methods. The results showed that the reliability coefficients were acceptable. The 27% lower and upper group comparisons showed that the scale items were discriminating. According to the results, it is understood that the Career Planning Competency Scale is a valid and reliable measurement tool and can be used to determine the direction of career counselling services to be provided to students.

Keywords: Career planning competency, Career decision self-efficacy, Cognitive flexibility, Scale development

Çıtak, Ş. ve Bulut, S., (2025). Kariyer planlama yetkinliği: Ölçek geliştirme çalışması. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(3), 454-466. <https://doi.org/10.17556/erziefd.1657526>

Giriş

Siyasi, ekonomik, hukuksal ve sosyal hayattaki (örn. iç göçler, salgınlar, eşitsizlikler) hızlı değişimler nedeniyle gelişmekte olan ülkelerdeki kariyer planlama senaryoları çoğunlukla öngörülemezdir. Dolayısıyla kişiler genellikle bulabildikleri işleri veya geleneksel meslekleri (örn. devlet memurluğu) kariyer seçeneği olarak görürler (Watts ve Fretwell, 2004; Yeşilyaprak, 2019). Söz konusu değişimler yeni kariyer fırsatları yarattığı gibi belirsizlikler de oluşturabilir (Autin vd., 2020). Dolayısıyla bireylerin değişen yaşam koşullarına uyum sağlaması için sahip olduğu potansiyelleri ve çevresel fırsatlarını fark etmesi gerekmektedir (Özyürek, 2022). Örneğin lise öğrencilerinin değişen yaşam koşullarına uyum sağlamasının yolu sağlıklı kariyer planlaması yapmaktan geçmektedir Güldü ve Kart, 2017). Sağlıklı kariyer planlama ise öğrencilerin kariyer alanlarına ilişkin öğrenmelerine ve yetkinliğine bağlı olabilir. Kariyer planlama yetkinliği kapsamında kişilerin öz değerlendirme, hedef belirleme, kariyer seçeneklerini araştırma, karar verme ve

harekete geçme gibi becerileri kazanmasını beklenir (bilişsel bilgi işleme kuramına göre hazırlanan bir kariyer yetkinlik programında (Mu ve Li, 2024). Yine kariyer yetkinlikleri araştırılması gereken önemli konular arasında gösterilmektedir (Chreptaviciene, V., & Starkute, J. (2012). Bu bağlamda lise öğrencilerinin kariyer planlama yetkinliğinin belirlenmesi kritik önem taşımaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde kişilerin kariyer planlamasının başlangıcı çoğunlukla lise mezuniyeti sonrası yaşam ile ilişkilendirilir. Türkiye'deki birçok iş dalına başvuru şartının çoğunlukla lise mezuniyetine bağlanması bu duruma örnek gösterilebilir. Dolayısıyla lise eğitimi (ortaöğretim) öğrencilerin kariyer planlaması noktasında kritik önem kazanmaktadır. Aynı zamanda kariyer danışmanlığı ile eğitim hizmetleri (örn. lise) birlikte yürütüldüğünde daha etkili olduğu savunulmaktadır (Yaylacı, 2007). Ayrıca üniversite öğrencilerinin eğitimi aldığı bölümleri sevmedikleri ve bu bölümleri kendilerine uygun bulmadıkları yönündeki araştırma sonuçları (Beceran, 2010; Kurt

* Bu çalışma Ordu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulunda 30.03.2023 sayı 2023/68 toplantısında alınan onay kararı ile yürütülmüştür. Bu çalışmanın ilk verileri 10. Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresinde (EJER) bildirisi olarak sunulmuştur.

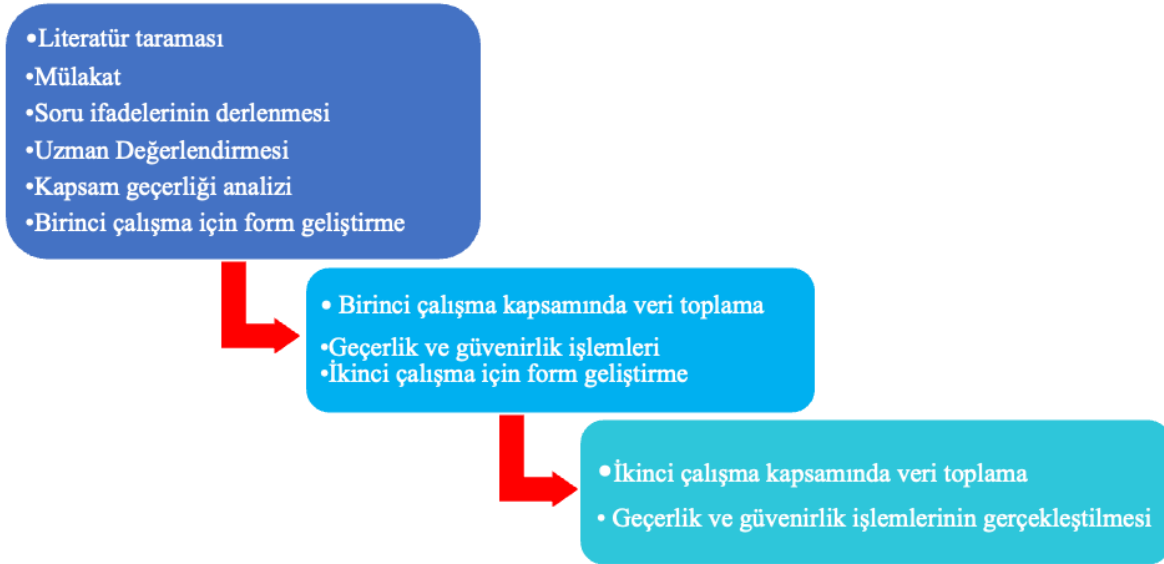
ve Erdem, 2012; Öruk ve Engindeniz, 2021) onların lise yıllarında aldığı kariyer danışmanlığı hizmetinin yetersizliğini akla getirmektedir. Bu noktada araştırma örnekleminin lise öğrencilerinden oluşmasının gerekli olduğu değerlendirilmiştir.

Kariyer danışmanlığı; öğrencilerin kişisel özelliklerini tanıması, potansiyellerini fark etmesi, gelecekte yapmayı düşündükleri mesleğin niteliklerini görebilmesi ve çevresindeki kariyer fırsatlarını keşfetmesi amaçlı yürütülen psikolojik yardım hizmetidir (Whiston ve Oliver, 2005). Etkili kariyer danışmanlığı bireyin kendini tanıması, mesleğin niteliklerini öğrenmesi, çevresel kariyer olanakları, gelecekteki kariyer temelli muhtemel değişimleri öngörme becerisinin kazandırılmasıyla mümkündür (Mutlu-Çaykuş, 2021; Özyürek, 2022, s. 372-376). Söz konusu becerilerin kazandırılmasının yolunun kariyer danışmanlığı gibi çok boyutlu yapıların anlaşılmasından geçtiği söylenebilir. Belirsizliğin ve değişimlerin öngörülemeyen olduğu süreçlerde karar verme gibi becerilerin geliştirilmesi önemlidir. Çünkü kişilerin belirsizliğe katlanabilme ve karar verme becerileri birbiri ile ilişkili olup (Morris vd., 2013) karar verme becerisi belirsizlikle başa çıkmanın bir yolu olarak görülmektedir (Xu ve Tracey, 2015). Bu durum benzer şekilde kariyer danışmanlığı hizmetlerinde kullanılabilir. Belirsizlik genellikle bilgi yetersizliği ile karakterizedir (Rosen vd., 2007). Dolayısıyla kişinin kendisi, yeterlikleri, çevresel fırsatları ve gelecek konusundaki sahip olduğu bilgi düzeyi onun kariyer kararını ve kariyer planlamasının yönünü belirleyebilir. Kariyer planlama sürecinde okullardaki yürütülecek kariyer planlama eğitimleri dikkat çekmektedir (Wang vd., 2023). Kariyer planlaması bireylerin kendi niteliklerini ve sosyal çevreleriyle ilişkilerini analiz ederek kariyer hedeflerine ulaşmak için gerekli çalışmaların yönünü, zamanını ve programını belirlemeleri anlamına gelir (Rothwell, 1984). Dolayısıyla öğrencilerin kendilerini anlamalarına, ilgi alanlarını bulmalarına ve mesleki farkındalıklarını kazanmalarına yardımcı olabilecek karar verme ve problem çözme becerilerinin geliştirilmesi önemli olabilir. Bilişsel bilgi işleme kuramı kariyer danışmanlığında karar verme ve problem çözme becerilerini odağına alan bir paradigma olup kariyer problemi çözme ve karar vermenin öğrenilebilen, geliştirilebilen ve gelecekteki kariyer kararları için hatırlanabilen beceriler olduğunu savunur (Sampson vd., 2004). Buradan hareketle bireylerin kariyer planlamasında kullandığı bilişsel yapılara (örn. bilgi eksikliği işlevsiz bilgi) müdahale edilebilir ve kariyer planlama yetenekleri geliştirilebilir (Wang vd., 2023). Örneğin modele göre modelin en alt katmanı, bilgi işleme için gerekli olan mesleki bilgi (örn. mesleki roller, işe ait bilgiler) ve ilgi alanlarını, yetenekleri, değerleri ve kişiliği temsil eden bilişsel bilgi düzeyini temsil eder. Orta katmanı ise elde edilen bilgiler üzerinden kariyer kararları alabilme düzeyidir. Üst katmanı ise kariyer kararlarını izleme ve yansıtmayı içeren yönetsel beceri düzeyini ifade eder. Bu bilgiler lise öğrencilerinin kariyer planlama yeterliliğinin bilişsel bilgi işleme kuramında işaret edilen katmanlardaki bilgi alanlarının düzeyi ile ilişki olabileceğini akla getirmektedir. Dolayısıyla ortaöğretim kurumlarındaki kariyer danışmanlığı hizmetinin etkililiği artırmak ve öğrencilerin kariyer planlama yeterliliğini belirlemek için bilişsel bilgi işlem teorisi çerçevesinde bir psikolojik ölçme aracı geliştirmenin gerekli olduğu değerlendirilmektedir.

Literatürde ilişkisel ve ölçek uyarlama odaklı kariyer danışmanlığı üzerine birçok çalışmaya rastlanmaktadır (Akçakanat ve Uzunbacak, 2019; Bacanlı, 2012; Gaudron, 2011; Mutlu-Çaykuş, 2021; Özyürek, 2022; Savickas ve Porfeli, 2012; Yeşilyaprak, 2019). Özellikle ilişkisel çalışmaların ön planda olduğu görülmektedir (Çarkıt, 2019). Ölçek çalışmalarının ise genellikle üniversite örnekleminde yapıldığı (örn. Büyükgöze-Kavas, 2012; Korkmaz, O., & Kırdök, 2019); lise öğrencilerine yönelik çalışmaların sınırlı

kaldığı söylenebilir. Kariyer danışmanlığına ilişkin mevcut çalışmalar ise çoğunlukla kültürel ölçek uyarlama çalışmalarıdır (Akçakanat ve Uzunbacak, 2019; Bacanlı, 2012; Büyükgöze-Kavas, 2012; Korkmaz ve Kırdök, 2019; Özden ve Sertel-Berk; Öztemel, 2018). Ölçek uyarlama çalışmalarının yarattığı ölçme sınırlılıkları veya hataları (Bayık ve Gürbüz, 2016; Hambleton, 2005; Öztürk vd., 2015) dikkate alındığında kültüre özgü ölçek geliştirme çalışmaları kritik bir öneme sahiptir. Lise öğrencileri ile kariyer danışmanlığı bağlamında yapılan çalışmaların ise kariyer kararsızlığı, kariyer beklentileri, kariyer eğilimleri ve kariyer olgunluğu gibi boyutları tek tek veya sınırlı değişkenler odağında inceleyen araştırmalar olduğu söylenebilir. Literatür taramamız sonucu kariyer planlama yetkinliğini tüm boyutlarıyla (bireysel özellikler, mesleki nitelikler, çevresel fırsatlar, gelecekteki muhtemel sosyopolitik değişimleri ön görebilme, aile, akran beklentileri ve kendilik algısını vb.) araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada kariyer danışmanlığının bilişsel bilgi işleme paradigması üzerine kurulması hedeflenmiştir. Bilişsel bilgi işleme, bilişsel psikolojinin bilgi edinilmesi, insan algısı, bilginin kaydedilmesi ve kullanılmasındaki zihinsel süreçleri açıklayan geniş bir alanını ifade eder (Lloyd ve Jankowski, 1999). Kuram çerçevesinde bilişsel bilgi işleme için gerekli olan mesleki bilgi, kendimizi tanımaya ilişkin öz bilgi (ilgi, yetenek, kişilik, değer vb.) kendilik ve gelecek anlamlandırmasının belirlenmesi hedeflenmiştir. Benzer şekilde bilişsel bilgi işleme kuramı gibi güncel bir teori çerçevesinde ölçek geliştirme çalışmasının varlığı da gözlenmemiştir. Bilişsel kuramların gücü düşünüldüğünde çalışma bu yönüyle orijinal bir nitelik taşımaktadır. Ulusal literatürde sadece 'Ergenlerin Kariyer Gelişiminde Ebeveynler Bilişsel Bilgi İşleme Kuramı Temelli Bir Yaklaşım' adlı çalışma (Bacanlı, 2014) tespit edilmiştir. Bu çalışmanın ise ölçek geliştirme çalışması olmadığı ve bildiri niteliğinde bir tarama çalışması olduğu anlaşılmaktadır.

Okullarda rehberlik ve psikolojik danışma servisleri ile öğretmenler kariyer seçimlerinde zorluklar yaşayan öğrencilere yardım etmektedirler. Bu süreçte kariyer planlamasına ihtiyacı olan öğrencilerin tespiti ve ihtiyaçlara göre psikolojik yardım verilmesi gerekmektedir. Kariyer seçimlerinin başında olan lise öğrencilerinin söz konusu değişimler odağında kariyer farkındalıklarının artırılması önem arz etmektedir. Kariyer farkındalıkları ise kariyer planlama yetkinliği ilişkili olduğu değerlendirilmektedir. Örneğin ilgi, yetenek, mesleki değerler ve kişilik özellikleri gibi mekanizmalar üzerine farkındalık kazanılması kişilerin kariyer yetkinliğini güçlendirebilir (Eşkisü vd., 2020). Lise öğrencilerinin kariyer planlamalarındaki farkındalık, onların gelişimleri ve yaşamlarındaki mutlulukları ile yakından ilişkilidir (Fantinelli vd., 2023; Öztemel, 2012; Şeker, 2021). Araştırma kapsamında lise öğrencilerinin kariyer planlama yetkinliğinin belirlenmesi amacıyla özgün bir ölçek geliştirilmesini hedeflenmiştir. Araştırma sonuçlarımızın, okullarda görevli psikolojik danışmanlara kariyer farkındalığını güçlendirme üzerine program geliştirme, kariyer psikolojik danışması müdahale stratejilerini kullanma noktasında katkı sağlayacağı söylenebilir. Buna ek olarak kariyer danışmanlığının teorik literatürüne (örn. kariyer danışmanlığında bilişsel bilgi işleme teorisi) katkı sunması beklenmektedir. Yine sonuçların okul yöneticilerine ve politika yapıcılara (örn. kariyer ofisleri, gençlik merkezlerine yönelik düzenlemeler) kaynaklık etmesi beklenmektedir.



Şekil 1. Ölçek geliştirme akış şeması

Yöntem

Araştırmanın Deseni

Bu çalışma karma araştırma yöntemlerinden keşfedici sıralı desene uygun olarak tasarlanmıştır. Karma yöntemlerinde araştırmacılar nitel ve nicel verileri birlikte değerlendirirler (Creswell ve Clark, 2015). Keşfedici sıralı karma desen kapsamında araştırmacılar hedef olgunun altındaki değişkenleri belirlemek amacıyla ilk olarak nitel yöntemi (örn. mülakat) tercih ederler. Daha sonra veriler nicel yöntemin yönünü belirlemesi beklenir. Aynı zamanda bu yöntemde nicel veriler nitel sonuçların doğrulanması veya genişletilmesi hedeflenir. Bu çalışmada kapsamında literatürde işaret edilen ölçek geliştirme yolları (DeVellis (2014) izlenmiş olup Şekil 1’de sunulmuştur.

Çalışma Grubu

Araştırmada veriler beş farklı araştırma grubundan toplanmıştır. İlk madde havuzunun oluşturulması için görüşme yapılan 12 öğrencinin (E=7; K=5) oluşturduğu gruptur. Diğerleri ise dil ve anlam geçerliği için alanında uzman akademisyenlerden oluşan araştırma grubu, Açıklayıcı Faktör Analizinin yapıldığı çalışma grubu, Doğrulamalı Faktör Analizinin yapıldığı çalışma grubu ve Test-tekrar test grubundan oluşmaktadır. Birinci araştırma iki farklı devlet üniversitesinde görev yapan (Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık (7) ve Türkçe Eğitimi (3)) alanında uzman akademisyenlerden oluşmaktadır. Akademisyenlerin yaş ortalamasının 40,6, mesleki deneyimlerinin ise en az 5 en fazla 22 yıl olduğu belirlenmiştir. Çalışmanın nicel bölümünde uygun örnekleme yöntemi tercih edilerek kısa zamanda yüksek katılımcı sayısına ulaşılması amaçlanmıştır. İlk olarak Açıklayıcı Faktör Analizinin (AFA) yapıldığı çalışma grubuna (n=256) ulaşılmıştır. Bu gruptaki katılımcıların 146’sını erkek (%57,04) 100’ü kız (%42,06) öğrenciler oluşturmaktadır. Öğrencilerin %38’i Anadolu lisesinde, %25’i İmam Hatip lisesinde, %20’si Fen lisesinde ve 15’i Meslek lisesinde (erkek ve kız mesleki-teknik) öğrenim görmektedir. Öğrenciler algıladıkları gelir durumuna yönelik sorulara %11,8’i alt gelir durumuna, %23,8 üst düzey gelir durumuna sahip olduklarını belirtirken büyük çoğunluğu orta gelir durumuna sahip olduklarını bildirmişlerdir. Öğrencilerin not ortalaması 100 üzerinden 85-100 arası olanların oranı %43,4, 70-85 arası not ortalamasına sahip olanların oranı, %33,4 iken 60-70 arası olanlar %11,9’dur. Sadece %11,3’ü 100 üzerinden 60 altı not ortalamasına sahiptir. Doğrulamalı Faktör Analizinin (DFA) yapıldığı çalışma grubunu ise 534 öğrenci (K=%66,3; E=%33,4) oluşturmaktadır. Öğrencilerin 70’i fen

lisesi 280’si Anadolu lisesi, 94’nı İmam Hatip lisesi ve 100’ü ise Meslek lisesinde öğrenim görmektedir. AFA çalışma grubuna benzer şekilde katılımcıların çoğunluğu orta gelir grubuna ait iken sadece %7’si düşük düzeyde gelire sahip olduklarını belirtmişlerdir. Öğrencilerin akademik başarıları incelendiğinde en düşük not ortalamasının (50-60) %4 en yüksek not ortalamasının (85-100) %8,2 olduğu anlaşılmaktadır. Öğrencilerin yaşları 16-18 arasında değişmekte olup çoğunluğu 12 sınıf öğrencisidir. Öğrencilerin önemli çoğunluğu ise 70-85 arası bir not ortalamasına sahip olduklarını ifade etmiştir. Test Tekrar-Test grubunu ise 130 öğrenci oluşturmaktadır. Bu öğrencilerin 65’i kız 70’i ise erkek öğrencidir. Bunların 75’i Anadolu lisesi 12 sınıf öğrencisi olup 550’si ise meslek lisesi öğrencisidir. Örneklem büyüklüğünün oluşturulmasında faktör analizinde gözetilen uygunluk kriteri dikkate alınmıştır. Ölçek uyarlama/geliştirme çalışmalarında örneklem büyüklüğünün, tahmin edilecek değişken sayının en az 10 katı olması (örn. Madde sayısı X10) beklenir (Gürbüz, 2018; Huck, 2012; Pallant, 2007). Dolayısıyla çalışmadaki tüm çalışma grupları birlikte düşünüldüğünde (n=920) araştırmanın örneklem büyüklüğünün literatürde işaret edilen kriteri (200 kişi orta, 300 kişi iyi, 500 kişi çok iyi, 1000 ve üzeri kişi mükemmel) karşıladığı görülmektedir (DeVellis, 2014).

Veri Toplama Araçları

Mülakat Formu: Lise öğrencilerinin kariyer planlama ile ilgili deneyimlerinin belirlenmesi amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. Ölçek madde havuzunun oluşturulması kapsamında 10 açık uçlu sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur. Yarı yapılandırılmış form üzerinden yapılan görüşme kayıtları deşifre edilmiştir. Ardından deşifreler içerik analizine tabi tutularak beş farklı tema elde edilmiştir. Elde edilen temalara paralel olarak soru listeleri oluşturulmuştur.

Bilgi Toplama Formu: Katılımcılardan demografik bilgilerin alınması için oluşturulmuş kısa bir formdur. Örneklem grubundaki lise öğrencilerinin cinsiyet, eğitim gördüğü lise türü, mevcut not ortalaması, yaşları ve sosyo-ekonomik durumunu kendisine göre nasıl tanımladığına yönelik sorulardan oluşmaktadır. Sorular hazırlanırken ilgili alan yazından faydalanılmıştır (Mutlu-Çaykuş, 2021; Çapan, 2021; Özyürek, 2022; Savickas ve Porfeli, 2012).

Kariyer Planlama Yetkinliği Ölçeği (KPÖ): Araştırmacı tarafından geliştirilmesi hedeflenen ölçek beşli Likert formda olup 12 maddeden ve dört boyuttan oluşmaktadır. Geliştirilen ölçek lise öğrencilerinin kariyer planlaması sürecini etkileyen

faktörleri ve kariyer planlama davranışının boyutlarını ortaya koymayı hedeflemektedir.

Kariyer Kararı Öz-Yeterlilik Ölçeği- Kısa Formu (KKÖYÖ): Gaudron (2011) tarafından geliştirilen ölçek kişilerin kariyer kararı yeterlik inançlarını belirlemek için geliştirilmiştir. Ölçek Akın ve arkadaşları tarafından 2014 yılında Türk Kültürüne uyarlanmıştır. Beşli Likert formda (1-Kendime hiç güvenim yok; 5-Kendime çok güvenim var) hazırlanan ölçeğin genel Cronbach Alfa iç tutarlık değeri .84'tür. Ölçek; dört boyutlu bir yapıda olup 18 maddeden oluşmaktadır. Bu çalışmadaki Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı ise .88 olarak hesaplanmıştır.

Bilişsel Esneklik Ölçeği (BEÖ): Ölçeğin orijinali Martin ve Rubin (1995) tarafından geliştirilmiş ve ölçek kişilerin bilişsel esneklik düzeyini ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçek Çelikkaleli tarafından 2014 yılında Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 12 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte ters madde bulunmaktadır. 6'lı Likert tipi bir ölçeğe aracı olan BEÖ için Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .74 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin bu çalışmadaki kapsamında hesaplanan Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı ise .83'tür.

Verilerin Analizi ve İşlem Yolu

Kapsam Geçerliliği Çalışmaları: Ölçek geliştirme sürecinde ilk olarak ilgili alan yazın incelenmiş (Gaudron, 2011; Mutlu-Çaykuş, 2021; Özyürek, 2022; Savickas ve Porfeli, 2012; Yeşilyaprak, 2019). Böylece kariyer planlama yetkinliğini belirlemeye yönelik psiko-sosyal mekanizmalar belirlenmiştir. Devamında hedef gruptaki bireylerle (lise öğrencileri) görüşmeler yapılarak madde havuzu oluşturulmuştur. Mülakatlar 12 lise öğrencisi (K=5; E=7) ile yapılmış ve veri doygunluğuna ulaşıldığı düşünüldüğünde görüşmeler sonlandırılmıştır (Creswell, 2017, s.82). Ölçek havuzu Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik (PDR) ile Türkçe Öğretmenliği alanındaki akademisyenler değerlendirmeleri doğrultusunda uzman görüşleri toplanmıştır. Uzman incelemesi sürecinde Veneziano ve Hooper'ın (1997) görüşü benimsenmiştir. Bu görüşe göre uzman sayısı en az 5 en fazla 40 olmalı ve ilk önce kapsam geçerlilik oranı (KGO) hesaplanmalıdır. KGO ise her bir madde için geçerli yanıt vermiş uzmanların toplamının toplam uzman sayısının yarısına bölünmesiyle elde edilir (Veneziano ve Hooper, 1997). Daha sonrasında tüm KGO'ların ortalaması ile KGİ hesaplanır. Çalışma kapsamında 10 alanında uzman kişilerden görüş alınmış ve Kapsam geçerlik oranı belirlenmiştir. Uzman incelemesi sonrası madde havuzundaki soru ifadeleri üzerinde revizyon yapılmıştır. Uzman görüşleri kariyer danışmanlığının boyutları bağlamında ele alınmış ve bu boyutları temsil etme derecelerine göre puanlanılmışlardır. Ölçek formundaki ifadeler üç Türkçe Eğitimi alanında en az doktora mezunu uzmanlar tarafından tüm maddelerin dil ve anlam bakımından uygunluğu incelenmiştir. İçerik geçerliğinde kullanılan benzer şekilde oluşturulan form üzerinden dil ve anlam geçerliği yapılmıştır. Türkçe Eğitimi uzmanlarından soru ifadelerinin anlaşılabilirliği 1 (bir) kesinlikle anlaşılmıyor, 5 (beş) kesinlikle anlaşılıyor şeklinde değerlendirmeleri istenmiştir. Ayrıca kendi ifadelerini yazmaları için formda boşluklar sunulmuştur. Uzmanlar soru ifadelerinde açıklık, kolay anlaşılabilirlik, yazım kuralları ve tek bir anlam ifade etme çerçevesinde görüşlerini belirtmişlerdir. Bu işlemlerin ardından gerekli düzeltmeler yapılmış ve araştırmanın ikinci aşaması için 16 soru maddesinin bulunduğu form oluşturulmuştur.

Yapı Geçerliliği Çalışmaları: Bu kapsamda ölçekteki maddelerin madde kalan, madde toplam, madde ayırt edicilik, faktör analizi ve güvenilirlik analizleri incelenmiştir. Ölçek maddelerinin madde toplam ve madde kalan analizleri için Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı, maddelerin

ilgili alt boyutlarda yer alıp almadıklarının belirlenmesinde Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), belirlenen yapının uygunluğunun sınanması için Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ve madde ayırt edicilik analiz için gerekli işlemler (alt-üst %27 analizi) yürütülmüştür.

Güvenirlilik Çalışmaları: Araştırma veri setinin analiz edilmesi sonrası bulgular ilgili bölümde aşama aşama sunulmuştur. Ayrıca bulguların ne anlama ilgili bölümde (bulgular) geldikleri açıklanmıştır. Buna ek olarak verilerin analiz yöntemleri ve analiz tercihlerinin gerekçeleri ilgili kısımda verilmiştir. Ölçeğin iç güvenilirlik basamağında ise Cronbach Alpha ve Split half işlemine ilişkin katsayılar bakılmıştır. Son olarak ise test tekrar-test analizleri yapılmıştır.

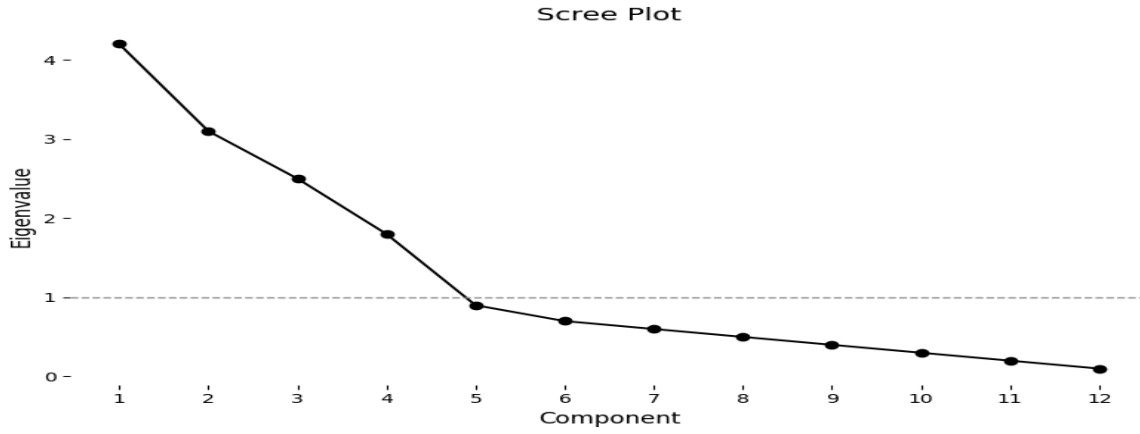
Bulgular

Kapsam Geçerliliği

Kapsam geçerliliği kapsamında oluşturulan madde havuzundaki soru ifadeleri 10 alan uzmanı incelemesine göre analiz edilmiştir. Çalışma kapsamında KPYÖ için Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık (7) ve Türkçe Eğitimi (3) alanında uzman kişilerden görüş alınmıştır. Kapsam geçerlik oranı her bir madde için geçerli yanıt vermiş uzmanların toplamının toplam uzman sayısının yarısına bölünmesiyle elde edilir (Veneziano ve Hooper, 1997). Ölçeğin kapsam geçerlilik oranı .71 olarak hesaplanmıştır. Kapsam geçerlik oranının referans değeri (.62) ile tutarlılık göstermektedir.

Yapı Geçerliliği

Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA): Yapı geçerliği kapsamında ölçek maddelerinin faktörlenebilirliğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Açıklayıcı Faktör Analizi sonuçları Tablo 1'de özetlenmiştir. Bir ölçek çalışmasında eğer kuramsal bir gerekçe sunulmamışsa ve ölçek yapısının içerdiği boyutlar bilinmediğinde söz konusu yapıyı anlamak için keşfedici veya açıklayıcı faktör analizi kullanılır (Jöreskog ve Sörbom, 1993). Faktör analizi ölçeğin maddelerinin hangi faktörlerde toplanabildiğinin için yapılır ve bu süreçte ise madde yükleri/değerler temel alınır (Bryman ve Cramer, 2002). Kaiser Meyer Olkin (KMO)= .89 ve Bartlett testi analiz sonuçları ($p<.01$) ölçeğin yapı geçerliğinin çalışılması için açıklayıcı faktör analizinin yapılabileceğini göstermektedir. Açıklayıcı faktör analizine 16 madde ile başlanmıştır. Ölçek soruları ise sosyal araştırmalarda yaygın olarak kullanılan (Turan vd., 2015) beşli Likert form tercih edilmiştir. Analiz sonrası madde havuzundaki maddelerin öz değeri 1'den büyük 4 alt boyutta toplanmıştır. Her alt boyut üçer soru ifadesinden oluşmaktadır. Ölçek maddelerinin faktör yüklerinin .40 - .79 arasında değiştiği gözlenmiştir. Ölçek yapısının kuramsal bir yapıyı mı yoksa rastlantısal olarak mı geliştiğini anlamak alanyazın incelemelerine başvurulur. Burada yapının alan bilgisi ve literatür odağında kavramsal bir ağ çerçevesi (örn. Bilgi İşleme Kuramı) oluşturması beklenir (Şencan, 2005). Bu süreç kavramsal bir inceleme olup sayısal bir değer oluşmamaktadır. Yapının kuramsal gücü hakkında bilgi verirken doğrulamaya ilişkin bir fikir vermemektedir. AFA sonuçlarına göre ölçek dört boyutlu bir yapı oluşturmakta ve bu yapı toplam varyansın %55,9'unu açıklamaktadır. Literatürde işaret edilen faktör analizi referans kriterinin (%40) üstünde bir değer olduğu söylenebilir (Kline, 2005). Benzer şekilde scree plot değerleri incelendiğinde, özdeğerlerin dört bileşenden sonra belirgin şekilde azaldığı ve grafiğin yatay bir seyir izlediği gözlemlenmiştir (Resim 1). İlk dört bileşenin özdeğerlerinin 1'in üzerinde olması, Kaiser kriterine göre anlamlı faktörler olarak değerlendirilmesini desteklemektedir. Dolayısıyla ölçeğin dört faktörlü olması gerektiği söylenebilir.



Resim 1. Scree plot grafiği

Tablo 1. KPYÖ için yapılan AFA sonuçları

Maddeler	1	2	3	4
1. İlğilerime (merak ettiğim, hoşlandığım şeylere) hangi mesleğin uygun olduğunu biliyorum.	,83			
2. Yeteneklerime (yapabildiklerime, başarabildiklerime) hangi mesleğin uygun olduğunu biliyorum.	,80			
3. Değerlerime (meslekten beklenti; statü, iş garantisi, kazanç) hangi mesleğin uygun olduğunu biliyorum.	,63			
4. Gelecekteki mesleğime nasıl erişebileceğimi biliyorum		,46		
5. Düşündüğüm mesleğe karar vermede nasıl yardım alacağımı (kimden, nereden) biliyorum.		,78		
6. Düşündüğüm mesleğe sahip olmak için yapmam gerekenleri (üniversite okuma, staj, kurs vb.) biliyorum.		,71		
7. Yapmayı düşündüğüm mesleğin getirilerini (ekonomik kazanç, sosyal haklar) biliyorum.			,70	
8. Yapmayı düşündüğüm meslek alanıyla ilgili güncellenen (meslekle ilgili gelecekteki muhtemel değişim) bilgilere ulaşmayı biliyorum.			,78	
9. Yapmayı düşündüğüm mesleğin iş olanaklarıyla ilgili gelişmeleri (istihdam, roller, yeterlilik) takip edebilirim			,59	
10. Yapmayı düşündüğüm meslekte nasıl başarılı olacağımı biliyorum.				,76
11. Yapmayı düşündüğüm mesleğe kendim karar verebilirim.				,69
12. Yapmayı düşündüğüm mesleğe ulaşamazsam alternatif hedefler (yeni meslek dalları) planlayabilirim				,46

Analiz sonrası birden fazla faktöre yüklenen ve .30'un altında faktör yükü taşıyan dört madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekten çıkarılan maddeler sırasıyla şu şekildedir: "6. Düşündüğüm mesleğin rol ve sorumluluklarını (yapılacak işin özelliği) biliyorum.", "7. Gelecekteki mesleğimin gerektirdiği şartları (işe girme şart vb.) biliyorum.", "12. Ailemin, yapmayı düşündüğüm mesleğe ilişkin beklentilerinin farkındayım.", "13. Yapmayı düşündüğüm mesleğe ilişkin öğretmenlerimin beklentilerinin farkındayım" Ölçeğin alt boyutları kariyer psikolojik danışmanlığı literatürü bağlamında kavramlaştırılmıştır. Buna göre ölçeğin birinci alt boyutu 'Kendiliğe İlişkin Yetkinlik', ikincisi 'Yardım Yollarını Tanıma', üçüncüsü 'Mesleğe İlişkin Yetkinlik' ve dördüncüsü 'Değişimi Öngörebilme Yeterliliği' şeklinde tanımlanmıştır.

Ölçek maddeleri birbiri ile ilişkisine bağlı olarak yapılan temel bileşenler Varimax dik eksen döndürme tekniği kullanılmıştır. Çünkü bazı maddeler birbiri ile ilişkili iken bazı maddelerin ilişkili olmadığı gözlenmiştir (Büyüköztürk, 2018). Çalışmada ölçeğin aynı boyut altında olan maddeleri birbiri ile ilişkili iken farklı boyutta yer alan maddelerde ilişki çok düşük veya hiç ilişki bulunmadığı belirlenmiştir. Diğer taraftan ölçeğin tüm alt boyutları birbiri ile ilişkili olduğu görülmüştür. Ölçekte elde edilen alt boyutlar arası ilişkinin belirlenmesi Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi

ile yapılmıştır. Analiz sonrası alt boyut puanları arasındaki korelasyon puanlarının .30 ile .41 arasında değiştiği görülmüştür. Bu çalışmada tercih edilen Varimax dik eksen döndürme tekniği ile yapısal olarak ayrıştırılmış yapıların varlığı araştırılır. Varyanslar arası farklılaşmanın yüksekliği yapının varlığına işaret eder. Bu ölçekte faktörler yapıları aynı zamanda birbiri ile ilişki çıkmıştır. Dolayısıyla ölçekteki ilişkili ayrı yapıların kuramsal olarak bir yapıyı temsil ettiği de söylenebilir (Johnson ve Wichern, 2007; Thompson, 2004).

Tablo 2. KPYÖ'ye ait alt boyutların toplam puanları, standart sapma ve korelasyon sonuçları

		x	ss	I	II	III	IV
1.	Faktör	10.91	2.39				
2.	Faktör	11.23	2.41	.30**			
3.	Faktör	10.53	2.34	.34**	.34**		
4.	Faktör	11.82	2.38	.34**	.31**	.41**	

Madde Analizi: Madde analizi işlemleri kapsamında geliştirilmeye çalışılan Kariyer Planlama Yetkinliği Ölçeğinin madde-toplam korelasyonu hesaplanmıştır. Madde analizi sonucunda ölçeğin düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları .42 ile .61 arasında değişmektedir. Bu sonuç, her bir maddeden elde edilen tutum puanı ile toplam tutum puanı arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu göstermiştir (Büyüköztürk, 2018).

Ayrıca, iç tutarlılığı ölçmek için %27 alt ve üst grupların ortalamaları madde bazında karşılaştırılmıştır. Bu işlem esnasında her bir alt faktörden elde edilen puanlar sıralanır (büyük/küçük). Sıralama sonrası elde edilen alt-üst %27 puan ortalamaları bağımsız örneklem t testi ile incelenir. Toplam puanlara göre belirlenen %27 alt ve üst grupların madde puanlarındaki farklar ile ilgili bağımsız örneklem t-testi değerleri 18,27 ile -21,27 arasında değişmektedir. Analiz sonuçları, gruplar arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermiştir ($p < .05$). Madde-toplam korelasyonları ve bağımsız örneklem t-testi analizlerine ilişkin bulgular Tablo 3'te gösterilmiştir.

Araştırmada kullanılan veri toplama aracının/araçlarının özellikleri, geliştirilmesi, geçerliliği ve güvenilirliği konusunda bilgi verilmelidir.

Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA): Mplus programı ile ölçeğin dört faktörlü yapısını test etmek için Doğrulamalı Faktör Analize 12 madde dahil edildi. Bu durumda, birinci faktör için 1, 2 ve 3. Maddeler; ikinci faktör için 4, 5 ve 10. maddeler; üçüncü faktör için 8, 9 ve 11. maddeler; dördüncü faktör için ise 14,15,16 maddeler analize dahil edildi. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. DFA sonucunda, ölçeğin 4 boyutlu yapısının doğrulandığı görüldü. DFA sonrası elde edilen uyum değerleri, ölçeğin DFA sonuçlarının kabul edilebilir ($\chi^2/sd = 4,12$; CFI = .94; TLI = .92; SRMR = .045; RMSEA = .060) olduğunu gösterdi (Kline, 2005). Ölçeğin birinci alt boyutunun faktör yükleri .36 ile .64 arasında, ikinci alt boyutunun faktör yükleri .63 ile .71 arasında, üçüncü alt boyutunun faktör yükleri .54 ile .67 arasında ve dördüncü alt boyutunun faktör yükleri .59 ile .74 arasında değişmektedir. RMSEA için ".08" kabul edilebilir uyum ve ".05" mükemmel uyum değeri olarak kabul edilmiştir (Brown ve Cudeck, 1993). Uyum değerlerinin iyi çıkması ve model için önerilen modifikasyonların uyum iyiliğine anlamlı bir katkısının olmaması nedeniyle herhangi bir modifikasyon yapılmamasına karar verilmiştir. Araştırma veri ile yapılan DFA ve AFA analizleri sonucunda elde edilen 4 faktör ve 12 maddelik modelin, veri ile iyi uyum gösterdiği söylenebilir. Modele ilişkin özetler Tablo 4 ve Şekil 2' de sunulmuştur.

Tablo 4 KİBÖ'nün DFA sonuçları sonrası elde edilen uyum değerleri

Model/U	χ^2	<i>d</i>	<i>X</i>	<i>C</i>	<i>T</i>	REMS	SR
12 madde	197.9	4	4.1	.94	.9	.06	.04

Tablo 3. KPYÖ'nün madde ayırt edicilik analizleri

Maddeler		Üst%27	<i>x</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>r_{it}</i>	Maddeler		Üst%27	<i>x</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>r_{it}</i>
		Alt%27							Alt%27				
1.	Madde	214	4,50	,72	18,96**	.54**	7.	Madde	214	4,04	,81	17,12**	.47***
		214	2,87	1,03					214	2,55	,97		
2.	Madde	214	4,52	,68	21,27**	.61***	8.	Madde	214	4,66	,59	17,89**	.52***
		214	2,73	1,02					214	3,00	1,21		
3.	Madde	214	4,45	,74	20,72**	.54***	9.	Madde	214	4,33	,71	19,38**	.55***
		214	2,68	1,00					214	2,66	1,04		
4.	Madde	214	4,40	,73	18,27**	.53***	10.	Madde	214	4,49	,68	19,14**	.55***
		214	2,72	1,13					214	2,79	1,09		
5.	Madde	214	4,37	,80	18,85**	.47***	11.	Madde	214	4,75	,60	12,05***	.48***
		214	2,51	1,19					214	3,50	1,38		
6.	Madde	214	4,50	,69	19,20***	.57***	12.	Madde	214	4,45	,84	14,37***	.42***
		214	2,71	1,12					214	2,89	1,33		

*** $p < .001$; ** $p < .01$; rtt: Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyon Katsayısı

Ölçüt Bağlantılı Geçerlik: Ölçeğin ölçüt geçerliliği için paralel formlar tekniği tercih edilmiştir. Kariyer Planlama Yetkinliği Ölçeği ile Kariyer Kararı Öz-Yeterlilik Ölçeği-Kısa Formu (Akın vd., 2014) ve Bilişsel Esneklik Ölçeği (Çelikkaleli, 2014) arasındaki korelasyonlara bakılmış ve sırasıyla $r = .66$ ve $r = .42$ değerleri bulunmuştur. Bu bulgular KPYÖ'nün ölçüt ve yapı geçerlilik düzeyinin yüksek olduğunu desteklemektedir. Sonuçlara ilişkin özet Tablo 5'te özetlenmiştir.

Tablo 5. KPYÖ'nün ölçüt bağlantılı geçerlilik sonuçları

	KPYÖ			
	Ort.	SS	<i>r</i>	<i>p</i>
KKÖYÖ toplam puan	62,53	9,10	.66	.000
BEÖ toplam puan	47,56	7,69	.51	.000

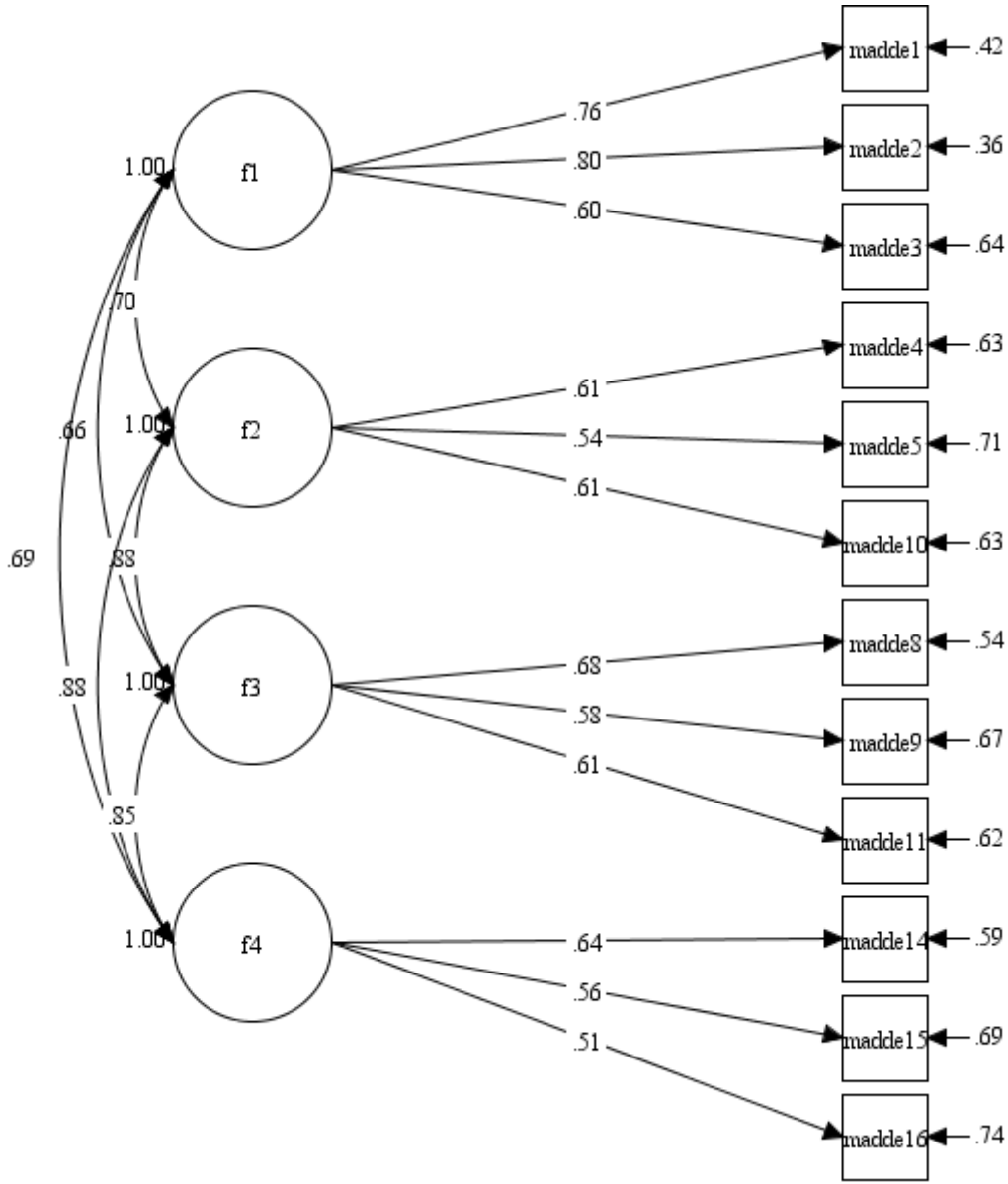
Güvenirlik Analizleri

KPYÖ'nün güvenirlik çalışması kapsamında Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı, test tekrar test ve testi yarıya bölme tekniklerinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda toplam 12 maddeden oluşan ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık kat sayısı .85 olarak bulunmuştur. KPYÖ'nün testi yarıya bölme işlemi (Split Half) analizi yapılmış ve elde edilen değer .81 olarak bulunmuştur. Her bir toplam maddenin korelasyonuna baktığımızda ise değerlerin en az .42, en çok .61 olduğu görülmektedir.

Güvenirlik işlemlerinde tercih edilen diğer bir analiz yöntemi Test-tekrar test analizidir. Test-tekrar test işlemleri kapsamında 70 erkek ve 60 kadın katılımcıdan oluşan 130 kişilik katılımcının verileri analize alınmıştır. Bu örneklem grubu cinsiyet, yaş ve öğrenim durum değişkenleri açısından araştırmanın asıl örnekleme benzer özellik göstermektedir. Katılımcılara dört hafta arayla uygulanan ilk ve son testler arasındaki korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Ölçek ortalama puanlarının test-tekrar testte yüksek düzeyde korelasyon gösterdiği saptanmıştır ($r = .82$, $p < .001$). Bu ölçeğin güvenirlik analizlerinde elde edilen Split Half, Cronbach Alfa ve Test Tekrar Test değerleri testin güvenirlik düzeyinin oldukça iyi olduğunu bir kanıtı sayılabilir. Test tekrar test analizleri (Tablo 6) ve KPYÖ'nün Alt boyutlarına (Tablo 7) ilişkin analizler aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

Tablo 6. KPYÖ'nün güvenirlik analizi sonuçları

Faktör	Cronbach Alfa	Split Half	Test Tekrar Test
Toplam KPYÖ	.86	.83	.82



Şekil 2. KPYÖ'ye yönelik path diyagramı ve faktör yükleri

Tablo 7. KPYÖ'nün alt faktörlerine ait güvenirlik analizi sonuçları

Alt Boyutlar	Cronbach Alfa	Split Half	Test Tekrar Test
1. Kendiliğe ilişkin yetkinlik	.79	.72	.83
2. Yardım yollarını tanıma	.75	.70	.80
3. Mesleğe ilişkin yetkinlik	.77	.71	.79
4. Değişimi öngörebilme yeterliliği	.89	.82	.84

Tartışma ve Sonuç

Lise öğrencilerinin kariyer planlamalarında başlangıç noktası olarak üniversite eğitimi olduğuna dair görüşler (Wang vd., 2023) ortaöğretim kurumlarında etkili kariyer danışmanlığı hizmetlerinin gerekliliğini işaret etmektedir. Kariyer planlama yetkinlik düzeyinin ve boyutlarını belirlemenin öğrencilerin kariyer planlarının tutarlılığını güçlendireceği öngörülmektedir. Araştırma kapsamında lise öğrencilerinin

kariyer planlama yetkinliklerini belirlemek ve öğrencilerin kariyer danışmanlığı ihtiyacının odağını anlamak amacıyla Kariyer Planlama Yetkinliği Ölçeği geliştirilmiştir. Ölçeğin geçerlik çalışmalarında kapsam geçerliği için ilgili alan uzmanların görüşleri alınmış, uzman incelemesi sonrası geliştirilen form ile toplanan veriler AFA ve DFA ile test edilerek yapı geçerliliğine bakılmış, ardından madde ayırt edicilik analizleri, Kariyer Kararı Öz-Yeterlilik Ölçeği (Akın vd., 2014) ve Bilişsel Esneklik Ölçeği (Çelikkaleli, 2014) ile ölçüt geçerliği test edilmiştir. Ölçeğin güvenirlik analizleri bağlamında ise Cronbach's Alfa iç tutarlılık katsayısı, testi yarıya bölme (Split half) ve test-tekrar test teknikleri kullanılmıştır. Kapsam geçerliği için yapılan uzman incelemesi sonuçlarının Veneziano ve Hooper'un (1997) işaret ettiği referans değerini (.40) karşılaması ölçeğin kapsam geçerlik düzeyinin yeterliliğini göstermektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde ölçeğin Türkçe dil ve anlam ile içerik olarak geçerliğinin iyi düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Yapı geçerliği sürecinde ise ilk önce Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) tercih edilmiştir. Çünkü ölçek maddeleri arasındaki ilişkilerin bilinmediği durumlarda Açıklayıcı Faktör Analizi önerilmektedir. Alt boyutların altında toplanan maddeler belirlendiğinde ise DFA önerilmektedir (Kline,

2011; Orcan, 2018). Daha sonra ölçeğin yapı geçerliliği DFA ile test edilmiştir. Ölçeğin AFA sonuçları sonrası elde edilen değerler (örn. KMO ve Barlett testleri) bizlere Açımlayıcı Faktör Analizinin yapılabileceğini göstermektedir. Açımlayıcı Faktör Analizine dahil edilen 16 soru maddesinden dört tanesi literatürde işaret edilen koşulları taşımadığı için (örn. madde faktör yüklerinin .30 ve altında olması, birden fazla faktöre yüklenmesi vb.) ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekten çıkarılan maddeler aynı zamanda kariyer danışmanlığı uygulama ve teorik literatürü bağlamında da incelenmiştir. Örneğin “6. Düşündüğüm mesleğin rol ve sorumluluklarını (yapılacak işin özelliği) biliyorum.” şeklinde ifade edilen soru maddesinin ölçekteki “3. Değerlerime (meslekten beklenti; statü, iş garantisi, kazanç) hangi mesleğin uygun olduğunu biliyorum.” maddesiyle yakın bir anlam taşıyor olduğu değerlendirilmektedir. Bununla birlikte AFA analizinde bu maddenin üçüncü soru maddesinin bulunduğu birinci alt boyuta da yüklendiği görülmektedir. Benzer şekilde “7. Gelecekteki mesleğimin gerektirdiği şartları (işe girme şart vb.) biliyorum.” şeklinde ifade edilen soru maddesinde de aynı işlemlerin yapılması gerektiği düşünülmüştür. Ölçekten çıkarılan “12. Ailemin, yapmayı düşündüğüm mesleğe ilişkin beklentilerinin farkındayım.” ve “13. Yapmayı düşündüğüm mesleğe ilişkin öğretmenlerimin beklentilerinin farkındayım” şeklinde ifade edilen soru maddeleri göz önüne alındığında ise lise öğrencilerinin üniversite tercih danışmanlığı süreçleri dikkate alınabilir. Ülkemizde öğrencilerin ailelerinin beklentilerini karşılamak zorunda hissettikleri değerlendirilmektedir. Fakat üniversite tercihinin etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik yapılan çalışmalarda lise öğrencilerinin “Aile beklentilerini karşılama” isteğinin altıncı sırada yer aldığı ve etkileme düzeyinin oldukça düşük olduğu görülmektedir (Coşar, 2016). Diğer taraftan mesleki tercih sürecinde aile beklentilerinin etkisini daha çok ortaokul öğrencilerinin lise tercihlerine yansıdığı gözlenmektedir (Hepkul, 2014). Yine araştırmacılardan birinin yaklaşık 18 yıllık mesleki deneyimleri esnasındaki gözlem ve tespitleri dikkate alındığında lise öğrencilerinin aile beklentilerini karşılama oranının son yıllarda (özellikle pandemi sonrası) daha da düştüğü söylenebilir. Sampson ve arkadaşlarının (2011) sunduğu bilişsel bilgi işleme piramidini temel alarak oluşturulan modelde kişilerin akılcı karar almalarına yardımcı bir çerçeve yapı sunulmaktadır. Bu çerçeve yapıya göre modelin en alt katmanında bilgiyi işlemek için kendilik özelliklerine (yetenek, değer, kişilik) ait bilişsel bilgi düzeyi bulunur. Yine bu yapıda mesleki bilgi, piramidin temel taşı olan iş ile ilgili bilgiler bilgi işlemenin temel bileşeni olarak gösterilir. Orta katmanda ise elde edilen bilgilerin karar sürecine (örn. öngörü, yeterlilik) yansıtılmasına dair düzey bulunur. Modelin en üst katmanında ise kariyer kararlarını izlemek ve yansıtmak ile ilgili meta bilişsel süreçler gösterilir. Bu düzeyin kariyer danışmanlığında daha çok mesleğe yerleşme sonrası deneyimlenen süreçler ve pozisyonlar ile ilgili olduğu değerlendirilir. Görüldüğü üzere ölçekten çıkarılan 12. ve 13. maddeler kariyer danışmanlığı ve kariyer planlama sürecinin kuramsal yapısıyla da uyusmamaktadır. Buradan hareketle ölçeğin son halinin 12 maddeden oluşması literatür ve kariyer danışmanlığı uygulamaları ile tutarlılık göstermektedir. AFA sonuçları ölçeğin her boyutta üçer maddenin olduğu dört alt boyuttan oluştuğunu göstermiştir. Ölçek maddelerinin faktör yüklerinin aldığı değerler (.40 - .79), ölçeğin toplam varyans değeri (%55,9) ölçeğin yapı geçerlilik düzeyinin gücünü göstermektedir. Çünkü ölçek literatürde işaret edilen referans (%40) değerlerin üstünde bir

değer almıştır (Büyüköztürk, 2018; Kline, 2005; Tabachnic ve Fidell, 2007). Ölçeğin dört alt boyutlu yapısının tesadüfi bir oluşum mu yoksa kuramsal yapıyı mı işaret ettiğinin değerlendirilmesi gerekir (Şencan, 2005). Bu bağlamda ölçeğin dört boyutlu yapısının içerine bakıldığında birinci alt boyutun ‘Kendiliğe ilişkin yeterlik (Kendilik bilgisi)’ ikinci alt boyutun ‘Yardım yollarını tanıma (Kariyer planlama için destek yollarını değerlendirme), üçüncü alt boyutun ‘Mesleğe ilişkin yetkinlik (Mesleki bilgi)’ ‘Değişimi öngörebilme yeterliliği’ (Kariyer yolculuğunu anlama ve karar) şeklinde boyut tanımlanması yapılmıştır. Bu tanımlamanın Sampson ve arkadaşlarının (2011) sunduğu bilişsel bilgi işleme kuramına dayalı kariyer planlama piramidiyle benzer yapı gösterdiği açıkça görülmektedir. Bu bilgiler ölçek yapısının kuramsal gücü hakkında bilgi vermektedir. Bilişsel bilgi işleme teorisine dayalı model kariyer değerlendirmesi, mentörlük uygulamaları, okullar ve kariyer merkezlerinde başarı ile uygulanmıştır (Toh ve Sampson, 2021; Wu, 2018). Bu nedenle, bilişsel bilgi işleme modeline dayalı bir kariyer planlama yetkinliği ölçeği tasarlamak, öğrencilerin kariyer planlama düzeylerinin belirlenmesine, böylece muhtemel kariyer danışmanlığı ihtiyacının içeriğinin anlaşılmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir. Çünkü model, öğrencilerin kariyer karar alma durumları ve becerileri, sonraki adımlara ilişkin bilgileri, öngörülerini ve kariyer deneyimi algıları üzerinde olumlu bir etki yaratacak fırsatlar sunmaktadır (Wang vd., 2023).

Ölçeğin Açımlayıcı Faktör Analizi sonucunda elde edilen yapı Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ile sınanmıştır. Elde edilen ölçek yapısının DFA ile incelendiği ilk test sonucunda Ki-kare değerinin anlamlı olduğu ($\chi^2=568,342$, $sd=119$, $\chi^2 /sd=4,78$, $p<,001$) ve diğer uyum indeks değerlerinin (GFI=.88, AGFI=.84, CFI=.89, RMSEA=.09 ve SRMR=.05) literatürle uyumlu olduğu gözlenmiştir. DFA sonuçları ($\chi^2=197,958$, $sd=48$, $\chi^2 /sd=4,12$, $p<,001$; uyum indeksleri: CFI=.94, TLI=.92, RMSEA=.06 ve SRMR=.04) ölçeğin 4 boyutlu yapısının doğrulandığını gösterdi (Kline, 2005). Ölçeğin alt boyutlarının aldığı faktör yükleri aralıkları (.36-.74) ölçeğin bir diğer güçlü yanı olarak kabul edilebilir. Yine literatürde χ^2 /sd değerinin 5’ten küçük olması yapının uyumlu olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde RMSEA için “.08” kabul edilebilir uyum ve “.05” mükemmel uyum değeri olarak kabul edilmektedir (Brown ve Cudeck, 1993). Ölçeğin uyum değerlerinin iyi çıkması ve model için herhangi bir modifikasyon yapılmaması ölçeğin yapı geçerliğinin yüksek olduğu göstermektedir.

Yapı geçerliliği süreci ile ilişkili olarak ölçekteki her maddenin kariyer danışmanlığında ölçülmek istenen özelliğe sahip öğrencilerle sahip olmayan öğrencilerin ayırt edip etmediğinin anlaşılması için madde ayırt edici analizi yapılmıştır. Ölçülen özelliğe yüksek düzeyde sahip olduğu düşünülen öğrenciler (üst %27) ile ölçülen özelliğe düşük düzeyde sahip olan/olmayan öğrencilerin (alt %27) puanları arasında farkın anlamlı oluşu ölçekteki mevcut maddenin ayırt edicilik gücünün yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Erkuş, 2014). Literatürde kariyer danışmanlığı odağında hazırlanan birçok ölçekte madde ayırt ediciliğinin hesaplanmadığı rahatlıkla görülebilir. Bu yönüyle ölçeğimiz kariyer planlama yetkinliği düşük olan öğrenciler ile olmayanları ayırt etme noktasında uygulayıcılara (örn. öğretmenlere, psikolojik danışmanlara) güvenilir ipuçları verebilir. Bununla birlikte ölçeğin ölçüt geçerliği sonuçları, Kariyer Kararı Öz-Yeterlilik Ölçeği ($r=.66$; $p<0.01$) ile Bilişsel Esneklik Ölçeği ($r=.42$; $p<0.01$) arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki

olduğunu göstermiş olup, bu sonuç ölçeğin kriter geçerliğinin doğrulandığını işaret etmektedir. Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim ihtiyaçları ile kariyer yardımı alma arasındaki ilişkinin varlığı (Owen, 2018) kariyer planlama yetkinliği ile kariyer kararı öz yeterliliği arasındaki pozitif ilişkiyi destekler niteliktedir. Çünkü öğrencilerin kariyer kararı öz yeterliliği arttıkça kariyer planlama yetkinliğinin daha da belirginleşmesi muhtemeldir. Literatürde lise öğrencilerinin sosyal kaygıları ile öz-yeterlilik arasındaki ilişkinin varlığı işaret edilmektedir (Kaygas vd., 2023). Söz konusu ilişki kariyer planlaması gibi kaygılı süreçlerde öğrencilerin sahip olduğu öz-yeterlilik becerilerinin rolünü açıklamaktadır.

Güvenirlik çalışmaları kapsamında ilk olarak iç tutarlılık yöntemine başvurulmuştur. Analiz sonucunda ölçeğin alt boyutları arasındaki ve tüm ölçekle olan korelasyon katsayılarının pozitif ve anlamlı olduğu bulunmuştur. Tüm ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı .85 iken ‘Kendiliğe İlişkin Yetkinlik’ alt boyutu .79, ‘Yardım Yollarını Tanıma’ alt boyutu .75, Mesleğe İlişkin Yeterlilik’ alt boyutu .77 ve ‘Değişimi Öngörebilme Yeterliliği’ alt boyutu .89 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin testi yarıya bölme testi analizleri tüm alt boyutlarında sırasıyla (.83, .80, .79, .84) referans değerlerini karşıladığı gözlenmektedir. Test-tekrar test uygulamaları arasındaki korelasyon ise yüksek düzeyde ve pozitif yöndedir ($r=.82, p<.01$). Kariyer planlama yetkinliği ölçeğinde, her faktöre ait maddelerin o faktörün toplam puanı ve maddelerin toplam ölçek puanı ile korelasyon katsayıları anlamlı bulunmuştur. Ayrıca analiz sonuçlarının, ölçek madde-toplam korelasyonunun .30 ve üzeri olması, üst ve alt gruplar arasındaki farkın t-değerlerinin anlamlılığı, ölçeğin ayırt edici yönünü göstermektedir (McMillan ve Schumacher, 2010).

Sonuç olarak kariyer planlama yetkinliğini belirleme çalışmalarında kullanılmak üzere Bilişsel bilgi işleme teorisine (Sampson vd., 2011) dayalı geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış araştırma sonuçları KPYÖ’nün Türkiye’deki lise öğrencilerinin kariyer planlama belirlemeye yönelik etkili (geçerli ve güvenilir) bir ölçek aracı olduğunu göstermektedir. Ölçekten alınan puanlar dört alt boyuttan ayrı ayrı hesaplanabileceği gibi toplam puan olarak da hesaplanabilir. Ölçekten alınan puanların düşüklüğü kariyer planlama yetkinliğinin sınırlılığını işaret etmektedir. Bu bağlamda, KPYÖ ortaöğretim kurumlarında yürütülecek muhtemel kariyer danışmanlığı çalışmalarında (örn. üniversite tercih danışmanlığı) kullanılmak üzere kritik bilgiler verebilir. Böylece öğrencilerin kariyer danışmanlığına duyduğu ihtiyacın düzeyi önceden boyutsal olarak (örn. karar verme, yeterlilik) belirlenebilir ve öğrenciler için tutarlı kariyer planları veya amaçları oluşturabilir. Kariyer planlamalarının öğrencilerin akademik başarısı (Acar ve Özdaşlı, 2017) ve stres üzerinde etkisi (Kahraman, 2023) düşünüldüğünde ölçeğin kariyer danışmanlığı alanına önemli katkılar sunacağı söylenebilir. Örneğin sosyal bilişsel model odaklı hazırlanan psikoeğitim programının kişilerin kariyer kararı yetkinliği artırmada etkili olduğunu yönündeki bilgiler (Eşkisü vd., 2020) bu görüşü desteklemektedir bulmuştur. Bu ölçek geliştirme çalışmasının güçlü yanlarının olmasına rağmen bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Bunlardan ilki araştırmanın örneklem türüne bağlı sınırlılıktır. Bu durum çalışma sonuçlarının genellenebilirliğini azaltmaktadır. Çalışma kapsamında söz konusu sınırlılıklarını azaltmak için potansiyel katılımcıların demografik çeşitliliği (örn. cinsiyet, gelir grubu, ders başarısı, öğrenim görülen lise türü) sağlanmaya çalışılmıştır. Buna ek olarak araştırma grubun nasıl oluştuğu, verilerin nasıl toplandığı sunularak sınırlılığın

azaltılması hedeflenmiştir. Fakat söz konusu sınırlılığın etkilerini görmek ve azaltmak için gelecekteki araştırmalarda KPY ölçeğinin faktör yapısı farklı bölgelerde farklı öğrenci popülasyonlarında yeniden çalışılabilir. Son olarak bu ölçek Türkiye’de geliştirilmiş olup Türk sosyo-kültürel yapısından etkilenebilir. Bu nedenle ölçüm standardının farklı kültürel bağlamlarda değişip değişmeyeceği üzerine ve diğer sınırlılıkları ortadan kaldıracak farklı araştırma tasarımları yapılabilir.

Ölçek Puanlama ve Yorumlama

Kariyer planlama yetkinliği ölçeği 16 maddeden oluşmakta olup, her bir madde 1’den 5’e kadar puanlanan Likert tipi bir değerlendirme yapısı içermektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 16, en yüksek puan ise 80’dir. Elde edilen toplam puanlar, bireylerin kariyer planlama yetkinlik düzeylerini tanımlamak amacıyla üç kategoriye ayrılarak yorumlanmıştır: 16–37 arası düşük düzey, 38–58 arası orta düzey ve 59–80 arası yüksek düzey olarak değerlendirilmiştir. Aynı puanlama sistemi ölçeğin dört alt boyutu olan kendiliğe ilişkin yetkinlik, yardım yollarını tanıma, mesleğe ilişkin yetkinlik ve değişimi öngörebilme yeterliliği için de ayrı ayrı uygulanmıştır. Kariyer planlama yetkinliği toplam puanı ya da alt boyutlardan herhangi biri 16–37 aralığında kalan bireyler, kariyer gelişim süreçlerinde desteğe ihtiyaç duyan grubu oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, kendiliğe ilişkin yetkinliği düşük bireylerin kariyer farkındalığı geliştirme ve öz değerlendirme becerilerinde zorluk yaşayabilecekleri; yardım yollarını tanıma puanı düşük olan bireylerin ise kariyer desteği alabilecekleri kaynaklara ulaşma konusunda sınırlı bilgiye sahip olabilecekleri söylenebilir. Mesleğe ilişkin yetkinlik düzeyi düşük bireylerin mesleki hedef belirleme ve kariyer yönelimi konularında belirsizlik yaşama olasılığı artarken, değişimi öngörebilme yeterliliği düşük olan bireyler ise kariyer yaşamında karşılaşılabilecek çevresel ya da bireysel değişimlere karşı esneklik geliştirmekte zorlanabilirler.

Yazar Katkı Oranı

Birinci yazar çalışmanın planlanması ve alan yazın taraması sürecini gerçekleştirmiştir. Tüm yazarlar veri toplama sürecine katkı sağlamıştır. Birinci ve ikinci yazar istatistiksel analizleri gerçekleştirmiştir. Tüm yazarlar makalenin yazımına katkı sağlamış ve çalışmanın son halini okumuş ve onaylamıştır.

Etik Kurul Beyanı

Bu çalışma Ordu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulunda 30.03.2023 sayı 2023/68 toplantısında alınan onay kararı ile yürütülmüştür. Bu çalışmanın ilk verileri 10. Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresinde (EJER) bildiri olarak sunulmuştur.

Çatışma Beyanı

Yazarlar çalışma kapsamında herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmadığını beyan etmektedir.

Kaynaklar

- Acar, R., & Özdaşlı, K. (2017). Bireysel kariyer planlama yapmanın öğrencinin başarısı üzerindeki etkisi: SBMYO öğrenci üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 301-314. <https://www.doi.org/10.20875/makusobed.316449>
- Akçakanat, T., & Uzunbacak, H. H. (2019). Kariyer kararlılığı ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik

- çalışması. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 4(9), 159-170. <https://doi.org/10.25204/iktisad.576572>
- Akın, A., Sarıçam, H., & Kaya, Ç. (2014). Career Decision Self-efficacy Scale-Short form (CDSES-SF): The psychometric properties of Turkish version. *IIB International Refereed Academic Social Sciences Journal*, 13(5), 80-89.
- Bacanlı, F. (2012). Kariyer karar verme güçlükleri ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların ilişkisi. *Turkish Psychological Counseling & Guidance Journal*, 4(37), 86-95.
- Bacanlı, F., (2014, Kasım). *Ergenlerin kariyer gelişiminde ebeveynler bilişsel bilgi işleme kuramı temelli bir yaklaşım*. II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi'nde sunulmuş sözlü bildiri, Türkiye İş Kurumu, Antalya.
- 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. <https://doi.org/10.18394/iid.15648>
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen and J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Newbury Park, CA: Sage.
- Bryman, A., & Cramer, D. (2002). *Quantitative data analysis with SPSS release 10 for Windows: A guide for social scientist*. Philadelphia: Routledge.
- Büyükgöze-Kavas, A. (2012). Kariyer Karar Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Turkish Psychological Counseling & Guidance Journal*, 4(38), 159-168.
- Büyükoztürk, Ş. (2018). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı (24. Baskı) Ankara: Pegem Akademi
- Chreptaviciene, V., & Starkute, J. (2012). Relationship between career and competency: verification of theoretical model validity. *Inžinerinė ekonomika*, 23(2), 163-173.
- Coşar, M. (2016). Üniversite tercihinde öğrencileri etkileyen faktörler. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 1-5.
- Creswell, J.W. (2017). *Karma yöntem araştırmalarına giriş* (M. Sözbilir, Çev.) Ankara: Pegem Akademi.
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. (2015). *Karma yöntem araştırmaları tasarım ve yürütülmesi*. (Çev. Y. Dede ve S. B. Demir, 2. Baskı). Anı Yayıncılık
- Çapan, B. E. (2021). Ergenlerde kariyer psikolojik danışma uygulamaları. K. Öztemel (Ed.), *Vaka örnekleriyle kariyer rehberliği ve kariyer psikolojik danışması*, (s. 152-185), Pegem Akademi.
- Çarkıt, E. (2019). Kariyer danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında Türkiye'de yapılan lisansüstü tezlerin araştırma eğilimleri. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(2), 1503-1514. <https://doi.org/10.33206/mjss.493303>
- DeVellis, R. F. (2014). *Ölçek geliştirme kuram ve uygulamalar* (Çev. T. Totan). Nobel.
- Eşkişu, M., Haspolat, N. K. & Ağırkan, M. (2020). Psikolojik danışman adaylarının kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklentilerinin geliştirilmesi. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(31), 4186-4209. doi.org/10.26466/opus.720708
- Erkuş, A. (2013). *Davranış Bilimleri İçin Bilimsel Araştırma Süreci*. Ankara: Seçkin
- Fantinelli, S., Esposito, C., Carlucci, L., Limone, P., & Sulla, F. (2023). The influence of individual and contextual factors on the vocational choices of adolescents and their impact on well-being. *Behav Sci* 13(233), 1-15. doi: 10.3390/bs13030233
- Gaudron, J. P. (2011). A psychometric evaluation of the career decision self-efficacy scale-short form among French university students. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 420-430. <https://doi.org/10.1177/10690727114097>
- Gürbüz S. (2019). *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi*. Seçkin Yayıncılık.
- Hambleton, R. K. (2005). Issues, designs, and technical guidelines for adapting tests into multiple languages and cultures. Hambleton, R.K., Merenda, P. F. & Spielberger, C. D. (Eds.), *Adapting Educational and Psychological Tests for Cross-Cultural Assessment* (pp. 3-38). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Hepkul, A. (2014). Meslek lisesi tercihi sürecinin keşifsel olarak incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 41-52. <https://doi.org/10.18037/ausbd.93452>
- Huck, S. W. (2012). *Reading statistics and research*. Pearson Education.
- Johnson, R. A., & Wichern, D. W. (2007). *Applied multivariate statistical analysis* (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the Simplis Command Language*. Lincolnwood: Scientific Software International.
- Kahraman, F. (2023). Sağlık eğitimi alan üniversite öğrencilerinde kariyer stresinin kariyer geleceği üzerindeki etkisi. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (34), 487-502. <https://doi.org/10.54600/igdirsosbilder.1314398>
- Kaygas, Y., Şam, M., Doğan, Y. B., Ağaoğlu, C. Y., Sonkur, A., & Durmuş, E. E. (2023). Ergenlerde sosyal medya bağımlılığının yordayıcıları olarak sosyal kaygı ve öz yeterlik. *Bağımlılık Dergisi*, 24(4), 461-474.
- Kline, P. (2005). *An essay guide to factor analysis*. New York: Routledge
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press.
- Korkmaz, O., & Kırdök, O. (2019). Kariyer hedefi geribildirim ölçeği'nin (KHGÖ) Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Journal of Theoretical Educational Science*, 12(2), 494-510. <https://doi.org/10.21031/epod.394323>
- Lloyd, K. B., & Jankowski, D. J. (1999). A cognitive information processing and information theory approach to diagram clarity: A synthesis and experimental investigation. *Journal of Systems and Software*, 45(3), 203-214. [https://www.doi.org/10.1016/S0164-1212\(98\)10079-1](https://www.doi.org/10.1016/S0164-1212(98)10079-1)
- McMillan, J.H. & Schumacher, S. (2010). *Evidence-based inquiry. Education research*. Pearson Education. <https://eric.ed.gov/?id=ED577250>
- Mu, A., & Li, M. (2024). Implementation the training course based on situated cognition theory to enhance the career planning competency of pre-school education students. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 22(2), 10529-10537. <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.2.00797>
- Mutlu-Çaykuş, T. (2021). Kariyer psikolojik danışmada bireyi tanıma ve değerlendirme. K. Öztemel, (Editör), *Vaka örnekleriyle kariyer rehberliği ve kariyer psikolojik danışması*, (s.152-185), Pegem Akademi

- Morris, M. H., Webb, J. W., Fu, J., & Singhal, S. (2013). A competency-based perspective on entrepreneurship education: Conceptual and empirical insights. *Journal of Small Business Management*, 51, 352–369. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12023>
- Owen, F. K. (2018). Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim ihtiyaçları. *Yaşadıkça Eğitim*, 32(2), 28-39.
- Orçan, F. (2018). Exploratory and Confirmatory Factor Analysis: Which one to use first? *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology-Epod*, 9(4), 414-421. <https://doi.org/10.21031/epod.394323>
- Özden, K., & Sertel-Berk, Ö. (2017). Kariyer Stresi Ölçeği'nin (KSÖ) Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanması. *Psikoloji Çalışmaları*, 37(1), 35-51.
- Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 459-477.
- Öztemel, K. (2018). Duygusal ve kişilik ilişkili kariyer karar verme güçlükleri ölçeğinin genç yetişkin örnekleminde faktör yapısının ve güvenirliğinin incelenmesi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 1(1), 68-82.
- Öztürk, N. B., Eroğlu, M. G., & Kelecioğlu, H. (2015). Eğitim alanında yapılan ölçek uyarlama makalelerinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 40(178), 123-137. <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2015.4091>
- Özyürek, R. (2022). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları: Çocuk ve ergenler için kariyer rehberliği uygulamaları*, Pegem Akademi.
- Pallant, J. (2007). *Spss survival manual a step by step guide to data analysis using spss for windows*. McGraw Hill.
- Rosen, N. O., Knauper, B., & Sammut, J. (2007). Do individual differences in intolerance of uncertainty affect monitoring? *Psychology & Health*, 22(4), 413-430. <https://doi.org/10.1080/14768320600941038>
- Rothwell, W. J. (1984). A career planning questionnaire. *Abca Bulletin* 47(2), 1-15. doi: 10.1177/108056998404700206
- Sampson, J. P., Reardon, R. C., Peterson, G. W., & Lenz, J. G. (2004). *Career counseling and services: A cognitive information processing approach*. Belmont, CA: Thomson/Brooks/Cole.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. İstanbul: Seçkin.
- Şeker, G. (2021). Kariyer kararsızlığının yordayıcısı olarak iyi oluş ve kariyer kaygısı. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (51), 262-275. <https://doi.org/10.9779/pauefd.706983>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Allyn & Bacon.
- Thompson, B. (2004). *Exploratory & confirmatory factor analysis: Understanding concepts and applications*. American Psychological Association.
- Toh, R., and Sampson, J. P. (2021). Improving public employment service delivery in developing countries: right servicing through the cognitive information processing approach. *British Journal Guidance & Counseling* 49(1), 90–103. <https://www.doi.org/10.1080/03069885.2019.1577357>
- Turan, İ., Şimşek, Ü., & Aslan, H. (2015). Eğitim araştırmalarında likert ölçeği ve likert-tipi soruların kullanımı ve analizi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (30), 186-203.
- Veneziano, L., Hooper, J. (1997). A method for quantifying content validity of healthrelated questionnaires. *American Journal of Health Behavior*, 21(1), 67-70.
- Wang, P., Li, T., Wu, Z., Wang, X., Jing, J., Xin, J., ... & Dai, B. (2023). The development of career planning scale for junior high school students based on cognitive information processing theory. *Frontiers in Psychology*, 14, 1106624. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1106624>
- Watts, A. G., & Fretwell, D. (2004). *Public policies for career development: Policy strategies for designing career information and guidance systems in middle-income and transition economies*. Public Disclosure Authorized, World Bank. <https://documents1.worldbank.org/adresinden erişilmiştir>.
- Whiston, S. C., & Oliver, L. W. (2005). Career counseling process and outcome. (W.B. Walsh & M.L. Savickas), *Handbook of vocational psychology* (pp. 167-206). Routledge.
- Wu, J. (2018). Efficacy study of using cognitive information process model in college counseling. *Psychology* 9(15), 2984–2995. <https://www.doi.org/10.4236/psych.2018.915173>
- Xu, H., & Tracey, T. J. (2015). Career decision ambiguity tolerance scale: Construction and initial validations. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.01.006>
- Yaylacı, Ö. G. (2007). İlköğretim düzeyinde kariyer eğitimi ve danışmanlığı. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi (Bilgi)*, 40(Kış), 119-140.
- Yazıcı Çelebi, G. (2023). Lise Öğrencilerinde Sosyal Kaygı ve Mükemmeliyetçilik Arasındaki İlişkide Akademik Öz Yeterliliğin Düzenleyici Rolünün İncelenmesi. *Mavi Atlas*, 11(2), 297-305. <https://www.doi.org/10.18795/gumusmaviatlas.1339802>
- Yeşilyaprak, B. (2019). Türkiye’de mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri: güncel durum ve öngörüler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 73-102.

Extended Abstract

Introduction

Rapid changes in developing countries can make career planning scenarios unpredictable. Changes such as internal migration and pandemics are among the most prominent examples of this. These types of changes can create new career opportunities as well as uncertainties (Autin et al., 2020). Therefore, individuals need to recognize their potential and environmental opportunities to adapt to shifting living conditions (Özyürek, 2022). Considering that career development is a lifelong process, identifying students' needs for career counselling and providing psychological support according to these needs can play a significant role in their career planning. Career counselling is a psychological support service aimed at helping students understand their personal characteristics, recognize their potential, see the qualities of the profession they plan to pursue in the future, and explore available career opportunities (Whiston & Oliver, 2005). The initiation of career planning is considered to begin in high school years. Understanding the level of high school students' need for career counselling and the psychological mechanisms underlying this need, prior to university education, is crucial for effective career planning. It is suggested that healthy career planning is essential for high school students to adapt to changing living conditions (Güldü & Kart, 2017). It is important to increase the career awareness of high school students, who are at the beginning of their career choices, in the context of these changes. Career awareness is considered to be related to career planning competency. For example, gaining awareness on mechanisms such as interests, abilities, professional values, and personality traits can strengthen individuals' career competency (Eşkisü et al., 2020). Career planning awareness of high school students is closely related to their development and happiness in their lives (Fantinelli et al., 2023; Öztemel, 2012; Şeker, 2021). Within the scope of the research, it is aimed to develop a unique scale to determine the career planning competency of high school students. It can be said that our research results will contribute to psychological counsellors working in schools in terms of developing programs to strengthen career awareness and using career psychological counselling intervention strategies. In addition, it is expected to contribute to the theoretical literature of career counselling (e.g., cognitive information processing theory in career counselling). Furthermore, the results are expected to provide resources for school administrators and policymakers (e.g., regulations for career offices, youth centers).

Method

This study employed an exploratory sequential mixed-method design. Steps indicated by DeVellis (2014) were followed during the scale development process. For instance, relevant literature was reviewed, item pools were created through interviews with individuals in the target group (high school students), and expert opinions were solicited for the items in the scale pool, resulting in the design of a 16-item scale. The opinion of Veneziano and Hooper (1997) was adopted during the expert review process, thus testing the content validity. Data for the study were collected using the Personal Information Form, Career Planning Competency Scale, Career Decision Self-Efficacy Scale, and Cognitive Flexibility Scale. During data collection, 790 high school students (47.4% female, 52.6% male) were reached through a convenience

sampling method. An additional 130 students were selected for the Test-Retest analysis. The student population exhibits an age range of 16 to 18 years, predominantly comprised of seniors in their 12th year of study. A considerable segment of these students self-reported maintaining a grade point average within the 70 to 85 percentiles. In the determination of the sample size for this study, adherence to the adequacy criteria pertinent to factor analysis was prioritized. Within the context of scale adaptation and development research, a widely accepted standard dictates that the sample size should be a minimum of ten times the quantity of variables intended for estimation (e.g., number of items $\times$ 10) (Gürbüz, 2018; Huck, 2012; Pallant, 2007). Consequently, with a cumulative sample size of 920 participants across all study cohorts, the current research demonstrably fulfils the sample size requisites as stipulated in the extant literature (DeVellis, 2014). Data were analysed using SPSS 23 and Mplus software for construct validity (EFA, CFA, item discrimination, and criterion validity analyses) and reliability analyses (Cronbach's alpha).

Results

The analyses indicated that the content validity ratio of the scale is .71. Additionally, the calculated values ($KMO = .89$; $p < .01$) suggest that the structural validity of the 16-item scale can be assessed through Exploratory Factor Analysis (EFA). After the analysis, the items in the pool were grouped into 4 subscales, each with an eigenvalue greater than 1. According to the EFA results, the total variance explained by the scale is 55.90%, comprising 12 items across four dimensions. Each subscale consists of three questions. The factor loadings of the scale items fall between .40 and .79. The four-dimensional structure of the scale was validated using Confirmatory Factor Analysis (CFA). The CFA results indicated acceptable fit indices ($\chi^2/df = 4.12$; $CFI = .94$; $TLI = .92$; $SRMR = .045$; $RMSEA = .060$) (Kline, 2005). The factor loadings for the first subscale of the scale ranged from .36 to .64, for the second subscale from .63 to .71, for the third subscale from .54 to .67, and for the fourth subscale from .59 to .74. An RMSEA value of .08 was considered acceptable fit and .05 was considered excellent fit (Brown & Cudeck, 1993). Given the good fit indices of the scale and the fact that the suggested modifications did not significantly improve the model fit, it was decided not to make any modifications. Results from both Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Exploratory Factor Analysis (EFA), performed using the collected data, indicate that the proposed 4-factor, 12-item model exhibits a satisfactory level of model-data fit.

Based on item analysis results, the corrected item-total correlations of the scale ranged from .42 to .61. To determine the item discrimination values, the means of the lower and upper 27% groups were compared on an item-by-item basis, with independent sample t-test values ranging from 18.27 to 21.27. To establish criterion validity for the scale, the parallel forms methodology was employed. Specifically, correlations were analysed between the Career Planning Competency (CPCS) and both the Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form (Akın et al., 2014) and the Cognitive Flexibility Scale (Çelikkaleli, 2014), yielding correlation coefficients of $r = .66$ and $r = .42$, respectively. These results lend credence to the assertion that the CCNDS possesses robust criterion and construct validity.

For the reliability study of the Career Planning Competency (CPCS), the Cronbach's alpha internal consistency coefficient, split-half, and test-retest methods

were utilized. The Cronbach's alpha internal consistency coefficient of the scale, consisting of a total of 12 items, was found to be .85, while the split-half analysis yielded a value of .81. The Cronbach's alpha coefficient for internal consistency was calculated as .79 for the subscale "Self-Competency", .75 for "Professional competency", .77 for "Ability to Predict Change", and .89 for "Recognizing Ways of Help". The correlation values for each item with the total score ranged from a minimum of .42 to a maximum of .61. To further ascertain the reliability of the scale, test-retest methodology was implemented. The analytical sample comprised 130 participants, specifically 70 males and 60 females, whose demographic profiles, encompassing gender, age, and educational attainment, closely mirrored those of the study's primary sample. Participants underwent the scale administration twice, with a four-week interval, and the correlation coefficients between the initial and subsequent test administrations were computed. The findings revealed a robust correlation ($r = .82, p < .000$) between the mean scores of the two testing sessions, thereby demonstrating a high degree of test-retest reliability. The concurrent Split-Half, Cronbach's Alpha, and Test-Retest reliability coefficients derived from the scale's psychometric evaluation collectively affirm the scale's commendable reliability.

Discussion

In summation, the empirical findings derived from the validity and reliability analyses, grounded in the Cognitive Information Processing (CIP) theory (Sampson et al., 2011), affirm the Career Planning Competency Scale (CPCS) as a robust and psychometrically sound instrument for the assessment of career counselling requisites among Turkish high school students. The CCNDS facilitates the computation of scores at both the sub-dimensional and aggregate levels, thereby providing a comprehensive measure of career counselling needs. An elevation in scale scores signifies an augmented demand for career counselling services. Consequently, the CPCS is poised to furnish indispensable insights for prospective career counselling initiatives within secondary educational settings, such as university admissions guidance. The proactive and dimensional (e.g., decisional, competency-based) identification of students' career counselling needs through the CPCS empowers the formulation of coherent career trajectories and objectives. Given the established correlation between career planning and students' academic performance (Acar & Özdaşlı, 2017) and stress modulation (Kahraman, 2023), the CPCS is anticipated to make substantial contributions to the domain of career counselling.

Notwithstanding its merits, this scale development endeavour is not without limitations. Foremost among these is the inherent constraint imposed by the study's sampling methodology, which potentially compromises the generalizability of the findings. To address this, meticulous efforts were undertaken to ensure a heterogeneous participant demographic, encompassing variables such as gender, socioeconomic status, academic achievement, and school type. Furthermore, detailed information regarding participant recruitment and data collection procedures was provided to mitigate this limitation. Nonetheless, future investigations should consider replicating the factor structure of the CPCS across diverse regional and student populations to further examine and alleviate the impact of this constraint. Lastly, as the CPCS was developed within the Turkish context, its susceptibility to socio-cultural influences necessitates future

research to explore its cross-cultural applicability and to refine its design to address extant limitations.

Authors Contributions

The first author conducted the planning of the study and the literature review process. All authors contributed to the data collection process. The first and second authors performed the statistical analyses. All authors contributed to the writing of the article and read and approved the final version of the study.

Ethical Declaration

This study was carried out with the approval decision taken at the meeting numbered 2023/68 on 30.03.2023 at Ordu University Social and Human Sciences Research Ethics Committee. The first data of this study was presented as a paper at the 10th International Educational Research Congress (EJER).

Conflict of Interest

The authors declare that there is no conflict of interest with any institution or person within the scope of the study.