

İŞ ARAMA ÖZ-YETKİNLİK ÖLÇEĞİ TÜRKÇE FORMU: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

JOB-SEEKING SELF-EFFICACY SCALE TURKISH FORM: VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Şenel ÇITAK
Ordu Üniversitesi
Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri
Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik
Danışmanlık ABD
senelcitak52@gmail.com
ORCID: 0000-0003-1155-1767

Kadem Gürkan AKYAZI
Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,
Rehberlik ve Psikolojik
Danışmanlık Doktora Programı
kademgurkanakyazi@hotmail.com
ORCID: 0000-0001-8117-6005

Ceyda ABANUZOĞLU
Ordu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rehberlik ve
Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans
Programı
ceydabnz19@gmail.com
ORCID:0009-0003-5582-8470

ÖZ

Geliş Tarihi:

21.06.2025

Kabul Tarihi:

24.08.2025

Yayın Tarihi:

28.09.2025

**Anahtar
Kelimeler**

Öz-Yetkinlik,
İş Arama Öz-
Yetkinliği,
Ölçek Uyarlama.

Keywords

Self-Efficacy,
Job-Seeking Self-
Efficacy,
Scale Adaptation.

Bu araştırmanın temel amacı Dixon & Tiernan (2024) tarafından geliştirilen İş Arama Öz-yetkinlik Ölçeği Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışmalarının yapılmasıdır. Araştırma grubunu iş arama sürecinde olan 18 yaş ve üstü 416 katılımcı (%70.4 kadın, % 29.6 erkek, yaş ort. 25.91, SS ± 4.69) oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri İş Arama Öz-yetkinlik Ölçeği, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, Çalışma İradesi Ölçeği ve kişisel bilgi formu aracılığıyla toplanmıştır. Geçerlik çalışmaları kapsamında Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA), birleşim ve ayrışım geçerliği ile ölçüt bağıntılı geçerlik; güvenirlik çalışmaları kapsamında ise CR, tabakalı Cronbach alfa, Cronbach alfa, McDonald's omega katsayıları hesaplanmış, test-tekrar test güvenirliği incelenmiştir. DFA sonuçları ölçeğin sekiz madde iki faktörlü orijinal yapısının doğrulandığını gösterir niteliktedir (TLI= .94, CFI= .96, RMSEA= .08, SRMR= .04). Bununla birlikte DFA sonuçları doğrultusunda yapılan analizlerde birleşim ve ayrışım geçerliliğinin sağlandığı belirlenmiştir. Ölçüt geçerliği kapsamında İş Arama Öz-yetkinlik Ölçeği toplam puanı ve alt boyutları ile kariyer uyumu ve çalışma iradesi arasında beklenen şekilde pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Güvenirlik analizi kapsamında güvenirlik katsayıları incelenmiş ve ölçeğin tamamı ve alt boyutları için .70 sınırının üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, test-tekrar test güvenirliği ölçeğin kararlı bir ölçüm sağladığına işaret etmektedir. Araştırma sonuçları, İş Arama Öz-yetkinlik Ölçeği Türkçe formunun iş arama sürecinde olan yetişkin grup üzerinde geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

ABSTRACT

The main aim of this study is to examine the validity and reliability of the Turkish version of the Job-Seeking Self-Efficacy Scale, initially developed by Dixon and Tiernan (2024). The research sample consisted of 416 individuals aged 18 and above (70.4% female, 29.6% male; M = 25.91, SD = 4.69), all actively engaged in the job search process. Data were collected using the Job-Seeking Self-Efficacy Scale, the Career Adapt-Abilities Scale, the Work Volition Scale, and a demographic information form. Validity analyses included Confirmatory Factor Analysis (CFA), convergent and discriminant validity assessments, and criterion-related validity. Reliability analyses encompassed composite reliability (CR), stratified Cronbach's alpha, Cronbach's alpha, McDonald's omega, and test-retest reliability. The CFA results supported the original two-factor structure of the eight-item scale, yielding acceptable fit indices (TLI = .94, CFI = .96, RMSEA = .08, SRMR = .04). Furthermore, convergent and discriminant validity were established based on the analyses following the CFA. Regarding criterion validity, as hypothesized, significant positive correlations were observed between the total and subscale scores of the Job-Seeking Self-Efficacy Scale and career adaptabilities and work volition. Reliability analyses indicated that the total scale's coefficients and subdimensions exceeded .70, demonstrating satisfactory internal consistency. Additionally, test-retest results showed that the scale yields stable measurements over time. Overall, the findings suggest that the Turkish version of the Job-Seeking Self-Efficacy Scale is valid and reliable for assessing self-efficacy among adult groups engaged in the job-seeking process.

DOI: <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1724366>

Atıf/Cite as: Çitak, Ş., Akyazı, K. G., & Abanuzoğlu, C. (2025). İş arama öz-yetkinlik ölçeği Türkçe formu: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 15(3), 1901-1919.

Giriş

Kariyer gelişimi, kapsamı ve farklı boyutları ile çok yönlü ve dinamik bir süreçtir. Bu sürecin, çeşitli mesleki kararları (iş seçimi, işten ayrılma vb.) ve geçişleri (terfi, pozisyon kayıpları vb.) kapsadığı bilinmektedir. Ayrıca, bu süreçte iş sahibi olmanın önemli aşamalardan biri olarak öne çıktığı düşünülmektedir. Bir işe sahip olmak, bireyin temel ihtiyaçlarını karşılamasının yanı sıra sosyalleşme, topluma katkı sunma gibi yaşamın birçok alanıyla doğrusal ve döngüsel ilişkiler kurmasını da sağlamaktadır (Jung & Heppner, 2017). Dolayısıyla çalışma hayatı, bireylerin yaşam doyumu (Kirazcı vd., 2022), işlerinde anlam bulmaları (Savickas, 2005), kendilerini değerli hissetmeleri (Jung & Heppner, 2017) ve genel iyi oluş düzeyleri (Duffy vd., 2016) gibi önemli psikososyal değişkenlerle yakından ilişkili yaşam rolleri olarak değerlendirilebilir. Diğer taraftan küresel ölçekte yaşanan hızlı değişimler, artan işsizlik oranları, deneyim eksikliği ve işveren beklentilerindeki dönüşümlere uyum sağlama güçlüğü özellikle genç bireylerin istihdam olanaklarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Baluku vd., 2021). Paralel olarak Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK, 2025) verilerine göre, mevsim etkisinden arındırılmış genç işsizlik oranı (%15.1), genel işsizlik oranının (%7,9) oldukça üzerinde olduğu söylenebilir. Ayrıca, okuldan işe geçiş sürecine ilişkin veriler incelendiğinde, Türkiye'de lisans mezunları için ortalama iş bulma süresi 14,4 ay, ön lisans mezunları için ise 15,9 ay olarak raporlanmaktadır (TÜİK, 2024). Dolayısıyla genç bireylerin istihdama katılım süreçlerinin çeşitli zorlukları içerdiği düşünülebilir. Diğer taraftan ilk kez iş gücü piyasasına katılımın yanı sıra bireylerin beklenti ve yetkinliklerine uygun olmayan pozisyonlardan daha uygun pozisyonlara geçiş süreci de önemli olarak değerlendirilmektedir (Feldman & Turnley, 1995). Alan yazında yapılan çalışmalar, bireylerin çeşitli nedenlerle mevcut iş pozisyonlarından ayrıldıklarını ve yeniden istihdam olanaklarını değerlendirme eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır. Örneğin, iş gücü (Halis & Çamlıbel, 2011) ya da düşük iş doyumu (Çalışkan & Bekmezci, 2019) gibi faktörlerin, bireylerde işten ayrılma niyetine yol açabileceği ya da onları yeniden iş arayışına yönlendirebileceği belirtilmektedir. Bunun yanı sıra bireyler mevcut işlerini bırakmasalar da, yeterli iş tatmini elde edemediklerinde yalnızca asgari görevleri yerine getirerek çalışmakta ve bu durum önemli verim kayıplarına neden olabilmektedir (Galanis vd., 2023; Serenko, 2024). Buradan hareketle bireylerin doğru iş ve meslek seçimleri yapmalarının kişisel refahları, kurumların sağlıklı işleyişi ve toplumun refahı açısından kritik bir öneme sahip olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, söz konusu süreçlerin temel ön koşullarından biri olarak iş arama sürecinin öne çıktığı düşünülebilir. Dolayısıyla iş arama sürecinin yalnızca bireyin geçim kaynağına ulaşmasını değil, aynı zamanda psikososyal doyum, toplumsal katılım ve kişisel anlam arayışı gibi çok yönlü beklentileri karşılamayı amaçlayan bir süreç olduğu söylenebilir.

Etkili bir iş arama süreci yürüten bireyler, daha fazla iş görüşmesi yapma, iş teklifi alma ve nitelikli istihdam olanaklarına ulaşma gibi istihdam başarıları göstergeleri açısından önemli avantajlar elde etmektedirler (Van Hooft vd., 2021). Bu sürecin, bireysel süreç yönetimini, çeşitli stratejileri ve davranışları içerdiği göz önünde bulundurulduğunda (Gökkaya vd., 2015), etkili iş arama sürecinin, bireyin iş bulma şansını artırarak nitelikli istihdama erişimini kolaylaştırabileceği ve kariyer kararının sürdürülebilirliğine katkı sağlayabileceği düşünülebilir. İlgili alan yazın incelendiğinde iş arama davranışı; iş fırsatlarını planlama ve bir işe başvurma amacı taşıyan çok boyutlu (bilişsel, duygusal, davranışsal) öz-yetkinlik becerileri çerçevesinde değerlendirilmektedir (Kanfer & Hulin, 1985; Van Hooft vd., 2021). İş arama süreci ile ilişkili temel faktörlerden biri olarak ise iş arama öz-yetkinliği ele alınmaktadır (Fort vd., 2011; Saks & Ashforth, 1999; Zikic & Saks, 2009). İş arama öz-yetkinliği, bireylerin iş arama sürecindeki çeşitli zorluklarla başa çıkabilme, uygun stratejiler geliştirme ve süreci etkin bir şekilde yönetebilme konusundaki inançlarını ifade etmektedir (Ellis & Taylor, 1983; Kim vd., 2019). Bu psikolojik yapının, bireylerin iş arama sürecine yönelik gayretlerini şekillendirebileceği ve istihdama ulaşmalarında etkili olabileceği belirtilmektedir (Wanberg, 1996). Dolayısıyla iş arama öz-yetkinliğinin hem iş arama süreci boyunca sergilenen davranışlarda hem de işe yerleşme olasılığı üzerinde önemli bir role sahip olduğu söylenebilir. Paralel olarak, öz-yetkinlik becerileri okuldan işe geçiş sürecinin önemli bir yordayıcısı olarak değerlendirilmektedir (Masdonati vd., 2022). İlgili alan yazın incelendiğinde iş arama öz-yetkinliğinin sıklıkla Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Öz Yönetim Modeli çerçevesinde ele alındığı görülmektedir (Kim vd., 2019; Stremersch vd., 2021). Bu doğrultuda iş arama öz-yetkinliğinin kariyer gelişim süreci ile ilişkisi Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı çerçevesinde geliştirilen Özyönetim modeli doğrultusunda açıklanabilir. Özyönetim modeli, bireylerin öz-yetkinlik becerilerinin kariyer süreçlerini başarıyla yönetmede, kariyer hedefine yönelik davranış geliştirmede ve dolayısıyla istenilen kariyer hedeflerine ulaşmada önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır (Lent vd., 1994). Öz-yetkinlik becerileri bağlamında iş arama öz-yetkinliği becerilerinin kariyer sürecine önemli etkileri olabilir. Örneğin öz-yetkinlik düzeyi düşük bir birey, iş arama sürecinde gereksinimlerini yeterince karşılamayan ya da niteliklerinin altında kalan pozisyonlara yönelme eğiliminde olabilir. Bu durumun, bireyin kariyer yaşamında

doym eksikliği yaşamasına, yeniden iş arama sürecine girmesine ve yaşamın diğer alanlarında genel iyi oluş hâlinin olumsuz etkilenmesine neden olabileceği düşünülebilir. Diğer taraftan, bireylerin iş arama davranışlarını harcanan zamana, çabaya ve karşılaşılan zorluklara rağmen sürdürebilmelerinde, süreci etkin bir biçimde yürütebileceklerine ve kendi yeterliliklerini başkalarına aktarabileceklerine ilişkin öz-yetkinlik inançları ile iş bulabileceklerine yönelik sonuç beklentileri önemli bir rol oynamaktadır (Işık, 2022). Bu bağlamda iş arama öz-yetkinliğinin geliştirilmesinin, bireyin ihtiyaçlarını karşılayabilecek iş seçeneklerine yönelik kararlı adımlar atmasını, dolayısıyla doym sağlayan bir çalışma ve yaşam sürdürmesini destekleyebileceği düşünülmektedir. Paralel olarak alan yazında modelin benzer değişkenlerle çalışıldığı araştırmalara rastlanmaktadır. Örneğin, Zhou ve arkadaşları (2023), Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı temelli yürüttükleri çalışmalarında, kariyer karar verme özyeterliliğinin istihdam edilebilirlik üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunu raporlamaktadır. Paralel olarak sosyal bilişsel kariyer kuramı öz yönetim modeline dayalı yürütülen bir diğer çalışma okuldan işe geçiş sürecinde iş arama kalitesinin, işe yerleşme ve algılanan uyumun yordayıcısı olduğunu ortaya koymaktadır (Stremersch vd., 2021).

21. yy ile birlikte çalışma hayatına ilişkin anlayışın değişime uğradığı, bireylerin yaşamları boyunca tek bir işte kariyerlerini sürdürme olasılıklarının giderek azaldığı değerlendirilmektedir (Kağnıcı, 2022; Korkut-Owen vd., 2022). Söz konusu değişimlerin getirdiği gereksinimler bireylerden beklenen becerilerin çeşitlenmesine ve uyum yeteneklerinin daha da önem kazanmasına neden olabilmektedir (Sağır vd., 2024). Bu yeni kariyer dinamiklerinin, bireylerin kendi gelişimlerinden ve kariyer kararlarından sorumluluk almalarını gerektiren bir süreci beraberinde getirdiği söylenebilir (Duffy vd., 2013). Bu bağlamda, hızla değişen iş gücü piyasalarında bireylerin belirsizlikler, iş kayıpları gibi durumlarla karşı karşıya kalabilmeleri, kendilerine ilişkin farkındalıklarını artırmalarını ve kariyer geçişlerine yönelik hazırlıklı olmalarını önemli hâle getirmektedir (Karacan-Özdemir, 2022; Savickas, 2013). Kariyer planlama ve iş yaşamındaki değişimlere etkili biçimde uyum sağlayabilmek, bireyin güçlü psikolojik kaynaklara (ör. iş arama becerileri) sahip olmasının önemini artırmaktadır (Savickas, 2013). Bireyin iş arama sürecinde karşılaştığı belirsizliklerle başa çıkabilmesi ve süreci etkin bir şekilde yönetebilmesi için, iş arama öz-yetkinliği becerilerinin desteklenmesi ve ölçülmesi önemli olarak düşünülmektedir. İş arama öz-yetkinliği ve bu yapıyla ilişkili psikolojik değişkenlerin incelenmesi, bireylerin kariyer gelişimlerini anlama ve destekleme noktasında önemli bir rol oynayabilir. Paralel olarak öz-yetkinlik becerilerinin ölçülebilmesi ve ilişkili faktörlerin belirlenebilmesi amacıyla geliştirilen ölçme araçlarına ilişkin çalışmaların uzun yıllardır sürdürüldüğü gözlemlenmektedir. Örneğin, iş arama öz-yetkinliği kavramını ölçmek amacıyla ilk olarak Ellis & Taylor (1983) tarafından, bireylerin iş arama becerilerine ilişkin genel güven düzeyini ele alan ve iş arama sürecinde öz saygının rolüne odaklanan bir ölçme aracı geliştirilmiştir. Kanfer & Hulin (1985) tarafından yürütülen diğer bir çalışmada, iş arama sürecinde bireyin kendine duyduğu güveni ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçeğin, iş ilanlarının nerede olduğunu öğrenme, başvuru formlarını doldurma, hangi tür işlere başvurulacağına karar verme ve iş fırsatlarını araştırma gibi davranışları içeren maddelerden oluştuğu görülmektedir. Benzer şekilde Van Ryn & Vinokur (1992) tarafından belirli iş arama davranış kalıplarıyla karakterize edilen ve bireylerin kendilerine duydukları güven düzeyini belirlemeyi amaçlayan bir ölçek geliştirildiği görülmektedir. Bu kapsamda alan yazında iş arama öz-yetkinliğini ölçmeye dönük çeşitli ölçek geliştirme çalışmalarına rastlanmaktadır. Ancak bu ölçeklerin iş arama öz-yetkinliğini farklı boyutlarıyla birlikte ölçmekte sınırlı kaldığı düşünülmektedir (Saks vd., 2015). Dolayısıyla mevcut çalışmalar alana önemli katkılar sağlamakla birlikte, iş arama sürecinin daha kapsamlı biçimde incelenmesine ve ek katkıların sağlanmasına ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir. Nitekim iş arama, bireylerin yaşamları boyunca okuldan işe geçiş, iş kaybı, iş değişikliği ve kariyer geçişi gibi farklı evrelerde karşılaştıkları kritik bir faaliyet olarak değerlendirilmektedir. Paralel olarak istihdam edilebilirlik (Van Hooft vd., 2021), sürdürülebilir istihdam ve iş uyumu (Stremersch vd., 2021) gibi kariyer yaşamının önemli göstergeleriyle ilişkilendirilmektedir. Bu süreçlerde ise iş arama öz-yetkinliği, sürecin önemli bir parçası olarak düşünülmektedir. Diğer taraftan Türkiye’de iş arama öz-yetkinlik becerileri ile ilgili çalışmaların ise sınırlı olduğu söylenebilir. Bu durum iş arama öz-yetkinliğini tüm boyutlarıyla ele almaya dönük ölçme araçlarının sayıca yetersiz olması ya da mevcut araçların birtakım sınırlılıklar içeriyor olmasından kaynaklanabilir. Örneğin Türkiye’de iş arama öz-yetkinliğini ölçmeye dönük olarak Çakır & Tagay (2015) tarafından geliştirilen İş Arama Öz-yetkinliği Ölçeğine rastlanmaktadır. Ölçeğin geliştirme çalışması üniversite öğrencileri ile yürütülmüş olup, ölçek dört alt boyut ve 29 madde aracılığıyla bireylerin iş arama sürecindeki öz-yetkinlik becerilerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bununla birlikte iş arama sürecine katılan bireylerin farklı gruplarda (çalışan, çalışmayan, öğrenci vb.) yer alabileceği göz önünde bulundurulduğunda ölçeğin sınırlı kaldığı düşünülebilir. Bu doğrultuda iş arama öz-yetkinliğini ölçmeye dönük olarak farklı gruplarda geçerlik ve güvenilirliği test edilmiş ölçme araçlarının alan yazına kazandırılması önemli

olarak düşünülmektedir. Ayrıca, iş arama öz-yetkinliğinin çok boyutlu yapısının farklı boyutlarıyla ele alınması ilgili alana teorik ve pratik açılardan önemli katkılar sunabilir.

Çalışma kapsamında uyarlanması planlanan ölçek, iş arama öz-yetkinliğini, iş arama sürecinin temel bileşenlerinden kabul edilen bilişsel ve duyuşsal boyutları (Van Hoof vd., 2021) ile ele almakta olup az madde sayısı ile pratik bir ölçüm sağlayabileceği düşünülmektedir. Araştırma ile bireylerin iş arama süreçlerine ilişkin güçlü yönlerini ve geliştirilmesi gereken alanlarını tanımlamalarına yardımcı olabilecek, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olan İş Arama Öz-yetkinliği Ölçeği'nin (Dixon & Tiernan, 2024) Türk kültürüne uyarlanması hedeflenmektedir. Buna ek olarak, bu çalışmanın hipotezleri doğrultusunda; bireyin muhtemel belirsizlikler ve zorluklar karşısında meslek seçimlerini yapabilme algısını ifade eden çalışma iradesi (Duffy vd., 2012) kavramı ile bireyin kariyer gelişim sürecindeki geçişleri yönetebilmesine olanak sağlayan kaynakları olarak değerlendirilen kariyer uyumu yetenekleriyle (Savickas 1997; Savickas ve Porfeli., 2012) pozitif yönde ilişkiler kurulması beklenmektedir. Bu ölçeğe dayalı araştırmaların, Türk kültüründe bireylerin iş arama ve işe yerleşme süreçlerine ilişkin öz-yetkinlik algılarını ortaya koyarak, kariyer temelli teorilerin kültürel bağlamda nasıl işlediğine dair önemli bilgiler sunacağı düşünülmektedir. Son olarak iş arama öz-yetkinliğinin, iş arayan bireylerle çalışırken onların güçlü yönlerini ve kariyer danışmanlığı gereksinimlerini belirlemede önemli bilgiler sağlayacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Çalışma Grubu

Araştırma grubu, uygun örnekleme yöntemi kullanılarak oluşturulmuştur. Bu teknik araştırmacının maliyet, zaman ve iş gücü sınırlılıkları nedeniyle erişiminin daha kolay olduğu bireyleri örnekleme dâhil etmesi sebebiyle tercih edilmektedir (Fraenkel vd., 2012). Araştırma grubunu iş arama sürecinde olan 18 yaş ve üstü 416 katılımcı (%70.4 kadın, % 29.6'sı erkek, yaş ort. 25.91, ± 4.69) oluşturmaktadır. Katılımcılar ağırlıklı olarak lisans mezunu olup (%52.1) çoğu herhangi bir işte çalışmayan bireylerden oluşmaktadır. Çalışma grubunda yer alan katılımcılara ait özellikler Tablo 1'de özetlenmektedir.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Özellikler

Faktör	Değişken	f	%
Cinsiyet	Kadın	293	70,4
	Erkek	123	29,6
Yaş	Min.-Maks.	18-51	
	Ort.-ss	25.91 ± 4.69	
Eğitim Düzeyi	Lise ve altı	32	7,7
	Ön lisans	59	14,2
	Lisans	265	63,7
	Lisansüstü	60	14,4
Çalışma Durumu	Çalışmayan	190	45,7
	Öğrenci	135	32,5
	Çalışan	91	21,9

Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri, araştırmacılar tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu ve ölçüt formlar kullanılarak toplanmıştır. Kişisel bilgi formu, araştırma grubunu tanımlamaya yönelik demografik bilgilerin yanı sıra, hedef grubun doğru şekilde belirlenebilmesi için araştırma dışında kalma kriterlerini ortaya koyacak soruların eklenmesiyle hazırlanmıştır. Form, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalışma durumu ve aktif iş arama deneyimlerini kapsayan toplam beş sorudan oluşmaktadır. Bunun yanı sıra İş Arama Öz-yetkinliği Ölçeği, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (Büyükgöze-Kavas, 2014) ve Çalışma İradesi Ölçeği-Yetişkin Formu (Büyükgöze-Kavas & Ünal, 2019) uygulanarak araştırma kapsamında gerekli veriler elde edilmiştir.

İş Arama Öz-yetkinliği Ölçeği

Bireylerin iş arama sürecindeki kendine güvenleri, iş fırsatlarını araştırma ve oluşturma becerileri ile istihdam bulma konusundaki inançlarını değerlendirmek amacıyla, Dixon & Tiernan (2024) tarafından 18-65 yaş aralığındaki yetişkinler üzerinde geliştirilmiştir. Ölçek, bilişsel ve duyuşsal iş arama öz-yetkinliği olmak üzere iki alt boyuttan oluşmakta ve toplam sekiz madde içermektedir. İş arama öz-yetkinliği ölçeğinde, her bir maddeye yönelik katılım düzeyi, 1 (Düşük/Az) ile 10 (Yüksek/Çok) arasında likert tipi bir derecelendirme ile değerlendirilmektedir. Ölçekte ters puanlanan herhangi bir madde bulunmamaktadır. Ölçekten alınan puanlardaki artış, bireyin iş arama öz-yetkinliğine yönelik daha olumlu bir algıya sahip olduğunu göstermektedir. Dixon & Tiernan (2024) orijinal çalışmasında bilişsel ve duyuşsal iş arama öz-yetkinliği alt boyutları için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayılarını sırasıyla, .83 ile .82, ölçeğin tamamı için ise .81 olarak raporlamaktadır. Bu çalışma da ise Türkçe formun alt ölçekleri için Cronbach alfa iç tutarlılık güvenirlilik katsayıları sırasıyla .83 ile .74, tüm ölçek için ise .85 olarak hesaplanmıştır.

Çeviri Çalışmaları

İş Arama Öz-yetkinliği Ölçeği'nin (Job-seeking Self-efficacy-JSSE Scale) (Dixon & Tiernan, 2024) Türkçeye uyarlanması kapsamında, öncelikle ölçeğin geliştirildiği çalışmanın sorumlu yazarı Jerry Dixon'dan e-mail yoluyla izin alınmıştır. Uyarlama sürecinde, Beaton ve diğerleri (2000) tarafından önerilen basamaklar doğrultusunda sistematik bir yöntem izlenmiştir. Öncelikle, ölçeğin orijinal İngilizce formu, alan ve dil yeterliliğine sahip, en az yüksek lisans dereceli beş Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık uzmanı tarafından bağımsız olarak Türkçeye çevrilmiştir. Elde edilen çeviriler, her bir madde açısından her iki dile hâkim üç alan uzmanı tarafından incelenmiş; görüş ve değerlendirmeler doğrultusunda gerekli revizyonlar yapılarak en uygun olduğuna karar verilen Türkçe form oluşturulmuştur. Daha sonra, oluşturulan bu form, İngiliz Dili ve Edebiyatı alanında bir uzman tarafından orijinal dile geri çevrilmiştir. Geri çeviri yöntemiyle elde edilen ölçek ile orijinal ölçek formu, alan uzmanları tarafından karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiş; gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Düzenlenmiş form, ölçek hakkında bilgilendirme yapıldıktan sonra Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık alanında yüksek lisans eğitimine devam eden 10 kişilik bir gruba uygulanmış ve maddelerin anlaşılabilirliğine yönelik dönütler alınmıştır. Elde edilen dönütler doğrultusunda, maddelerin açık ve anlaşılır olduğu değerlendirilmiştir. Son olarak, ölçeğe ilişkin elde edilen tüm dönütler ve yapılan düzeltmeler araştırma yazarları tarafından değerlendirilerek uygulamada kullanılacak nihai ölçek formu oluşturulmuştur. Gerçekleştirilen düzeltmelerin ardından, dil geçerliliğine kanıt sağlamak amacıyla İngiliz Dili ve Edebiyatı bölümünde öğrenim gören 50 kişilik gruba, bir hafta arayla önce orijinal form, ardından Türkçe form uygulanmıştır. Korelasyon analizi sonucunda, iki uygulama arasında beklenildiği gibi pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = .90, p < .001$). Aynı zamanda bağımlı gruplar t testi sonucunda, grubun farklı iki uygulaması arasında iş arama öz-yetkinliği toplam puanı açısından anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($t = -1.85, p > .05$). Bu sonuçlar İş Arama Öz-yetkinliği Ölçeği Türkçe formunun dil geçerliğinin sağlandığını gösterir niteliktedir.

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

Bireylerin kariyer uyumu düzeylerini belirlemek amacıyla Savickas & Porfeli (2012) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçeye uyarlanması Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek, ilgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört alt boyut 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddeler, 1 = Hiç güçlü değil ile 5 = Çok güçlü arasında değişen beşli likert tipi bir derecelendirme ile değerlendirilmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekten elde edilen puanların yüksek olması, ilgili boyutta bireyin güçlü bir eğilim sergilediğini göstermektedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanmasına yönelik gerçekleştirilen çalışmada, güvenirlilik analizi kapsamında Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları incelenmiştir. Bu doğrultuda,

ölçeğin tamamı için Cronbach alfa katsayısı .91 olarak hesaplanmış, alt boyutlar için ise $a = .74$ ile $a = .81$ arasında değişen değerler raporlanmıştır (Büyükgöze-Kavas, 2014). Bu çalışma da ise ölçeğin tamamı için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .94, ilgi, kontrol, merak ve güven alt boyutları için ise sırasıyla .85, .84, .87, .89 olarak hesaplanmıştır. Kariyer uyum yetenekleri ölçeğine ilişkin örnek maddeler, “*Geleceğimin nasıl olacağı hakkında düşünme*” ve “*Kendim için doğru olanı yapma*” şeklindedir.

Çalışma İradesi Ölçeği-Yetişkin Formu

Duffy ve diğerleri (2012) tarafından geliştirilen, Büyükgöze-Kavas & Ünal (2019) tarafından yetişkin formu Türkçeye uyarlanan ölçek, bireylerin kısıtlamalara rağmen mesleki seçimler yapma konusunda kendilerini ne derece yetkin hissettiklerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçek, yedili likert tipi derecelendirmeye sahip 13 madde ve üç alt boyuttan (irade, finansal engeller, yapısal engeller) oluşmaktadır. Ölçeğin, finansal engeller ve yapısal engeller alt boyutlarına ait maddeleri ters puanlanmaktadır. Her alt boyut için ayrı ayrı puanlama yapılabileceği gibi ölçekten toplam puan da alınabilmektedir. Ölçeğin uyarlama çalışmasında yapılan güvenirlik analizleri sonucunda tüm ölçek için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .86 olarak irade, finansal engeller ve yapısal engeller alt boyutları için ise sırasıyla .75, .82, .72 olarak raporlanmıştır (Büyükgöze-Kavas & Ünal, 2019). Bu çalışma da ise ölçeğin tamamı için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .81 alt boyutlar için ise sırasıyla .69, .84, .67 olarak hesaplanmıştır. Çalışma iradesi ölçeğine ilişkin örnek maddeler, “*Gelecekteki iş seçimimde ne istediğim çok az etkisi olacaktır*” ve “*Dış etkenlerden kaynaklanan engellere rağmen istediğim işi yapabileceğim*” şeklindedir.

Süreç ve Verilerin Analizi

Araştırma öncesinde, Ordu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’ndan 25/11/2024 tarihli ve 2024-163 karar sayılı izin alınmıştır. Bu doğrultuda araştırma verileri, 23.12.2024-29.03.2025 tarihleri arasında çevrim içi formlar aracılığıyla gönüllü katılımcılardan toplanmıştır. Bu yöntemin tercih edilmesinde, daha geniş bir katılımcı kitlesine erişim ve zaman-maliyet açısından etkinlik sağlaması göz önünde bulundurulmuştur. Veri toplama sürecine başlamadan önce, katılımcılara çalışma hakkında bilgilendirme yapılmış ve onamları alınmıştır. Analizlere geçmeden önce ölçek formları incelenmiş, çalışma grubuna dâhil olma kriterlerini karşılamayan katılımcılar veri setinden çıkarılmıştır. Bu kapsamda 464 katılımcıdan veri toplanmış, ancak 48 kişi iş arama sürecinde olmadığını belirttiği için analiz dışında bırakılmıştır. Dolayısıyla analizler, 416 katılımcıdan oluşan bir örneklem üzerinden yürütülmüştür. Bu örneklem büyüklüğü, önerilen N:q oranları (ör., 10:1) doğrultusunda DFA için yeterli olarak değerlendirilmiştir (Jackson, 2003; Kline, 2016). Araştırma verileri, SPSS 27.0 ve Mplus 8.3 paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Değişkenlerin normalliğini değerlendirmek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş; değişkenler için hesaplanan çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.5 ile +1.5 aralığında olduğu (İş Arama Öz-yetkinliği Ölçeği çarpıklık değeri: -.417, basıklık değeri: .340, bilişsel öz-yetkinlik alt boyutu için çarpıklık değeri: -.719, basıklık değeri: .663, duyuşsal öz-yetkinlik alt boyutu için çarpıklık değeri: -.066, basıklık değeri: -.483) belirlenmiştir. Bu doğrultuda, değişkenlerin normal dağılım gösterdiği (Tabachnick & Fidell, 2013) kabul edilmiştir. Veri analizi sürecinde Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı, tabakalı Cronbach alfa, Cronbach alfa, CR (Composite/Construct Reliability-Birleşik/Yapı Güvenirliği) ve McDonald’s omega güvenirlik katsayıları hesaplanmış, test-tekrar test tekniğinden yararlanılmıştır. Yapı geçerliliği kapsamında DFA uygulanmıştır. Bu kapsamda DFA’da modelleri değerlendirmek için kullanılan kabul edilebilir uyum indeksleri $TLI \geq .90$, $CFI \geq .90$, $RMSEA \leq .08$, $SRMR \leq .08$ olarak belirlenmiştir (Hu & Bentler, 1999; Schumacker & Lomax, 2004). Birleşim ve ayrışım geçerliği analizleri için ise AVE (Average Variance Extracted-ortalama açıklanan varyans), MSV (Maksimum Paylaşılan Varyansın Karesi-Maximum Squared Variance), ASV (Varyansın Karesinin Ortalaması-Average Shared Square Variance) değerleri hesaplanmıştır.

Bulgular

İş Arama Öz-yetkinliği Ölçeği Geçerlik Çalışmaları

Ölçeğin geçerliliğini belirlemeye dönük olarak yapı geçerliliği ve ölçüt bağıntılı geçerlilik işlemleri gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda İş Arama Öz-yetkinlik ölçeğinin tek faktörlü ve iki faktörlü yapısı DFA ile test edilmiştir. Ölçüt bağıntılı geçerlik kapsamında ise İş Arama Öz-yetkinlik Ölçeği ile Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (Büyükgöze-Kavas, 2014) ve Çalışma İradesi Ölçeği-Yetişkin Formu (Büyükgöze-Kavas & Ünal, 2019) arasındaki korelasyon katsayıları incelenmiştir.

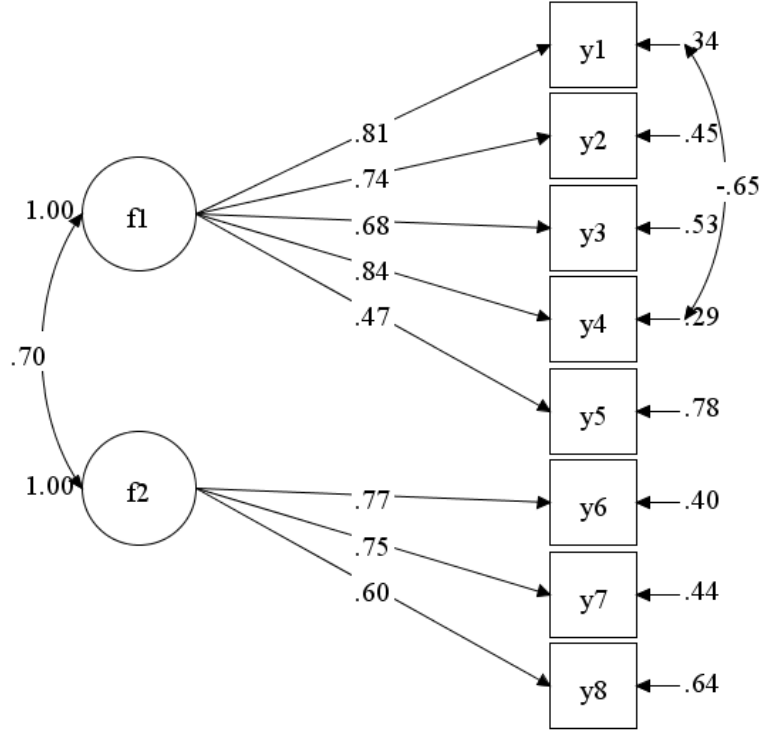
Yapı Geçerliği

DFA, örtük yapıya dair bilgi sağlayan çalışmalar için tercih edilen bir yöntem olarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda DFA, faktör yapısı önceden belirlenmiş bir modelin veriye ne derece uyum sağladığını test etmek amacıyla kullanılmaktadır (Byrne, 2016). Bu doğrultuda DFA aracılığıyla korelasyonel model, tek boyutlu model ve bifactor model test edilmiştir. Çalışma kapsamında öncelikle, İş Arama Öz-yetkinliği Ölçeği'nin sekiz madde iki faktörlü orijinal yapısının test edilmesi amacıyla DFA gerçekleştirilmiştir. Veriler, DFA kapsamında maksimum olabilirlik (ML-Maximum Likelihood) yöntemi ile analiz edilmiştir. Korelasyonel model analiz sonucunda, χ^2 değerinin anlamlı ($\chi^2 (19) = 112.664, p < .001$) olduğu gözlenmiştir. Ancak bu değer örneklem büyüklüğünden etkilenme eğilimi olduğu (Kline, 2016), diğer uyum iyiliği değerlerinde incelenerek modelin geçerliliğine ilişkin değerlendirme yapılmasının uygun olacağı belirtilmektedir (Gürbüz, 2024; Kline, 2016; West vd., 2012). Bu doğrultuda diğer uyum indekslerinin TLI = .89, CFI= .93, RMSEA= .11, SRMR= .05 olduğu belirlenmiştir. Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde TLI'nın (.89) kabul edilebilir sınır olan .90'a oldukça yakın olduğu, RMSEA'nın (.11) ise kabul edilebilir aralıklar içinde yer almadığı belirlenmiştir. Diğer uyum iyiliği indekslerinin ise kabul edilebilir uyum iyiliği kriterlerini karşıladığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda modifikasyon indeksi değerleri incelenmiş olup, en yüksek MI (Modification Index) değerine sahip olan maddeleri incelenmiş, hata terimleri yüksek düzeyde ilişkili olan (Byrne, 2016), 1. (*Nasıl iş bulacağınızı bilmekle ilgili kendinizi ne kadar güveniyorsunuz?*) ve 4. (*Bir işverene tüm becerilerinizi sunabileceğinizden ne kadar eminsiniz?*) maddeler arasında hata kovaryansı tanımlanmıştır. Model tekrar test edilmiş model-veri uyum iyiliği indeksi değerlerinin iyileştiği tüm uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı tespit edilmiştir (Tablo 2). Dolayısıyla ölçeğin sekiz madde iki faktörlü yapısının doğrulandığı belirlenmiştir. Maddelerin standardize yol katsayılarının ise .60 ile .84 arasında değiştiği tespit edilmiştir. İş Arama Öz-yetkinliği Ölçeği'nin iki faktörlü modeli ve standardize yol katsayıları Şekil 1'de sunulmuştur. Ayrıca ölçeğin, sekiz maddenin bir faktöre yüklendiği tek faktörlü yapısını sınamak için de DFA gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda, tek faktörlü model için uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almadığı belirlenmiştir [$\chi^2 (20) = 211.893, p < .001, TLI = .79, CFI = .85, RMSEA = .15, SRMR = .07$]. Bu doğrultuda modifikasyon indeksi değerleri incelenmiş olup en yüksek (MI Modification Index) değerleri dikkate alınarak sırasıyla 6-7, 1-4 ve 5-7. maddeler arasında hata kovaryansları tanımlanmıştır. Elde edilen uyum iyiliği indeksleri tek faktörlü modelin doğrulandığını gösterir niteliktedir [$\chi^2 (17) = 72.082, p < .001, TLI = .93, CFI = .96, RMSEA = .08, SRMR = .04$]. Son olarak, DFA ile test edilen bifactor modeline ilişkin uyum iyiliği indeksleri $\chi^2 (15) = 84.22, p < .001, TLI = .90, CFI = .94, RMSEA = .11, SRMR = .07$ olarak bulunmuştur.

Tablo 2. DFA Uyum İndeksi Değerleri

Model	Uyum İndeksleri	χ^2	sd	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
8 madde tek faktör	İlk test	211.893	20	.79	.85	.15	.07
8 madde tek faktör	1.Modifikasyon (6. ve 7.madde)	130.956	19	.87	.91	.12	.05
8 madde tek faktör	2.Modifikasyon (6-7,1-4. madde)	85.540	18	.92	.95	.09	.05
8 madde tek faktör	3. Modifikasyon (6-7,1-4,5-7. madde)	72.082	17	.93	.96	.08	.04
8 madde 2 faktör	İlk test	112.664	19	.89	.93	.11	.05

8 madde 2 faktör	1.Modifikasyon (1. ve 4. Madde)	66.371	18	.94	.96	.08	.04
Bifactor Model	İlk Test	84.22	15	.90	.94	.11	.07



Şekil 1. İş Arama Öz-yetkinliği Ölçeği İki Faktörlü Modeli DFA Sonuçları

Birleşim ve Ayrışım Geçerliği

Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda, ölçeğin birleşim (convergent) ve ayrışım (discriminant) geçerlikleri değerlendirilmiştir. Birleşim geçerliği, maddelerin birbirleriyle ve oluşturdukları faktörle anlamlı bir ilişki içerisinde olmalarını gerektirirken; ayrışım geçerliği ise maddelerin, ait oldukları faktör dışındaki diğer faktörlerle ilişkilerinin, ait oldukları faktörle olan ilişkisine kıyasla daha düşük düzeyde olmasını gerektirmektedir (Gürbüz, 2024; Yaşhoğlu, 2017). Bu kapsamda ölçeğin ayrışım ve birleşim geçerliğini değerlendirmek amacıyla; CR, AVE, MSV ve ASV değerleri hesaplanmıştır. Bu doğrultuda birleşim geçerliği değerlendirme kriterleri $CR > .70$, $CR > AVE$ ve $AVE > .50$ olarak; ayrışım geçerliği için değerlendirme kriterleri ise; $MSV < AVE$, $ASV < AVE$ ve AVE değerinin karekökünün, faktörler arasındaki korelasyon katsayılarından büyük olması olarak belirlenmiştir (Gürbüz, 2024; Hair vd., 2019; Fornell & Larcker, 1981). Yapılan analizler sonucunda, bilişsel iş arama öz-yetkinliği ve duyuşsal iş arama öz-yetkinliği faktörlerine ilişkin CR değerleri sırasıyla .84 ve .75 olarak hesaplanmıştır. Birleşim geçerliğinin bir göstergesi olan AVE değerleri ise faktörler için .50' nin üzerindedir. Ayrıca CR değerlerinin ilgili AVE değerlerinden yüksek olması, birleşim geçerliğinin sağlandığını gösterir niteliktedir (Gürbüz, 2024; Yaşhoğlu, 2017). Ayrışım geçerliği açısından değerlendirildiğinde ise, her iki faktörün hem MSV hem de ASV değerlerinin AVE değerlerinden düşük olduğu ve AVE'nin kareköklerinin faktörler arası korelasyon katsayısından yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgular, faktörler arasında yeterli düzeyde ayrışım geçerliği bulunduğunu da ortaya koymaktadır (Tablo 3).

Tablo 3. Faktörlere ilişkin CR, AVE, MSV, ASV ve Korelasyon Değerleri.

	CR	AVE	MSV	ASV	1	2
Bilişsel İş Arama Öz-yetkinliği	.84	.52	.32	.32	.92**	
Duyuşsal İş Arama Öz-yetkinliği	.75	.51	.32	.32	.84**	.57**

Alt ölçeklere ilişkin AVE Karekök değerleri sırasıyla .72 ve .71 olarak hesaplanmıştır.

Ölçüt Bağıntılı Geçerlik

Ölçüt bağlantılı geçerlik işlemleri kapsamında İş Arama Öz-yetkinlik Ölçeği ile Ölçüt form olarak belirlenen Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (Büyükgöze-Kavas, 2014) ve Çalışma İradesi Ölçeği (Büyükgöze-Kavas & Ünal, 2019) arasındaki korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Analiz sonucunda ölçekler arasında beklenen yönde ilişkiler tespit edilmiştir. Bu doğrultuda İş Arama Öz-yetkinlik Ölçeği toplam puanı ile Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (Büyükgöze-Kavas, 2014) toplam puanı ($r = .58, p < .001$) ve Çalışma İradesi Ölçeği (Büyükgöze-Kavas & Ünal, 2019) toplam puanı ($r = .37, p < .001$) arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Tüm ölçekler ve alt ölçeklerine ilişkin yapılan korelasyon analizi sonucunda hesaplanan Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayıları Tablo 3'te yer almaktadır.

Güvenirlik Çalışması

İş Arama Öz-yetkinliği Ölçeği Türkçe formunun güvenilirliği, çeşitli güvenilirlik katsayıları ve test-tekrar test yöntemi aracılığıyla değerlendirilmiştir. Çok boyutlu konjenetik ölçümlerde iç tutarlılığa dayalı güvenilirlik incelemelerinde, yalnızca Cronbach alfa katsayısına odaklanılması yerine McDonald's omega ve tabakalı Cronbach alfa (stratified Cronbach's alpha) katsayıları gibi alternatiflerinde raporlanması önerilmektedir (Soysal, 2023). Ayrıca, standartlaştırılmış yol katsayıları ile hata varyanslarını dikkate alan bir ölçüt olması nedeniyle, CR (Birleşik/Yapı Güvenirliği) değerinin DFA modellerinde Cronbach alfa katsayısına kıyasla daha kapsayıcı ve uygun bir güvenilirlik göstergesi olarak kabul edildiği belirtilmektedir (Gürbüz, 2024). Bu doğrultuda ölçeğin tamamı ve alt boyutları için güvenilirlik kanıtı sağlamak amacıyla Cronbach alfa, tabakalı Cronbach alfa, CR ve McDonald's omega güvenilirlik katsayılarından yararlanılmıştır. Analiz sonucunda, ölçeğin tamamı için tabakalı Cronbach alfa, Cronbach alfa, CR ve McDonald's omega değerleri sırasıyla .87, .85 .89 ve .85 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin bilişsel ve duyuşsal iş arama öz-yetkinliği alt boyutları için ise Cronbach alfa, CR ve McDonald's omega değerleri sırasıyla .83, .74; .84, .75 ve .83, .75 olarak hesaplanmıştır. Güvenirlik katsayıları için .70 ve üzeri bir değerin yeterli olduğu belirtilmektedir (Büyükoztürk, 2018; Gürbüz 2024; Soysal, 2023). Bu bağlamda, elde edilen bulgular beklenen referans değerlerin sağlandığını göstermektedir. Ayrıca, test-tekrar test güvenilirliğini belirlemek amacıyla, çevrim içi form kullanılarak gerçekleştirilen uygulamalar iki hafta ara ile yapılmış ve uygulamalar arasındaki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır. Analiz sonuçları, ölçeğin tamamı ($r = .81, p < .001$) ile bilişsel iş arama öz-yetkinliği ($r = .77, p < .001$) ve duyuşsal iş arama öz-yetkinliği ($r = .82, p < .001$) alt boyutları arasında iki uygulama kapsamında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, ölçeğin hem genel düzeyde hem de alt boyutlar düzeyinde zamansal tutarlılık sergilediğini göstermektedir. Elde edilen sonuçlar, İş Arama Öz-yetkinlik Ölçeği'nin güvenilir ve kararlı bir ölçme aracı olduğunu desteklemektedir.

Tablo 3. Ölçek ve alt ölçeklere ilişkin korelasyon değerleri

	$\bar{x}$	Ss	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1-İş Arama Öz-yetkinliği	52,76	13,22	1											
2-Bilişsel Öz-yetkinlik ^a	35,62	8,64	.92**	1										
3-Duyuşsal Öz-yetkinlik ^a	17,14	6,22	.84**	.57**	1									
4-Karşer Uyumu Yetenekleri	94,97	16,28	.58**	.56**	.44**	1								
5-İlgi ^b	23,19	4,72	.45**	.42**	.37**	.81**	1							
6-Kontrol ^b	23,29	4,89	.56**	.55**	.43**	.87**	.56**	1						
7-Merak ^b	23,79	4,66	.45**	.45**	.33**	.89**	.65**	.68**	1					
8-Güven ^b	24,70	4,64	.52**	.52**	.39**	.88**	.57**	.73**	.74**	1				
9-Çalışma İradesi	53,65	13,82	.37**	.24**	.46**	.30**	.31**	.27**	.23**	.24**	1			
10-İrade ^c	15,99	5,26	.53**	.44**	.53**	.42**	.34**	.40**	.36**	.34**	.56**	1		
11-Finansal Engeller ^c	16,48	7,75	-.18**	-.10*	-.24**	-.19**	-.26**	-.12*	-.14**	-.15**	-.85**	-.19**	1	
12-Yapısal Engeller ^c	17,86	5,62	-.17**	-.05	-.30**	-.09	-.09	-.13**	-.02	-.05	-.77**	-.18**	-.52**	1

** $p < .01$, * $p < .05$, ^a İş Arama Öz-yetkinliği Ölçeği alt boyutu, ^b Karşer Uyum Yetenekleri Ölçeği alt boyutu, ^c Çalışma İradesi Ölçeği alt boyutu

Tartışma ve Sonuç

21. yy gereksinimleri ve küreselleşmenin etkisiyle birlikte iş gücü piyasalarının talepleri ve iş arayanların ihtiyaçları da farklılaşmaktadır (Büyükgöze-Kavas; 2022, Sağır vd., 2024). Bu doğrultuda, bireylerin hem iş gücü piyasalarının beklentilerine hem de kendi ihtiyaçlarına yönelik nitelikli bir iş arama süreci yönetmelerinin önemli olduğu düşünülmektedir. İş arama süreci, iş fırsatlarını fark etmeyi, bu fırsatlara hazırlanmayı ve başvuruda bulunmayı amaçlayan; motivasyon ve öz-düzenleme becerileri gerektiren, çok boyutlu (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) bir yapı olarak ele alınmaktadır (Kanfer vd., 2001; Van Hooft vd., 2021; Van Hooft vd., 2022). Bireylerin bu süreci sağlıklı bir şekilde yürütebilmesi için ise sürece ilişkin öz-yetkinlik becerileri önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Dixon & Tiernan, 2024; Saks vd., 2015). Değişen iş yaşamı koşullarında bireylerin kariyer gelişimi süreçlerini sağlıklı bir şekilde yönetebilmeleri, iş/meslek seçiminde bilinçli kararlar alabilmeleri ve kariyerlerini proaktif bir şekilde yönlendirebilmeleri için, etkili bir iş arama sürecine yönelik öz-yetkinlik düzeylerinin ve ilişkili faktörlerin araştırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda, iş arama öz-yetkinliğinin ölçülmesine dönük geçerli, güvenilir ve kullanışlı bir ölçme aracının alan yazına kazandırılmasının ilgili çalışmalara önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın temel amacı, Dixon & Tiernan (2024) tarafından geliştirilen İş Arama Öz-yetkinliği Ölçeği'nin, iş arama sürecinde olan yetişkin bireyler üzerinde geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin yapılarak Türkçeye uyarlanmasıdır. Ölçeğin yapı geçerliliğini değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilen DFA sonuçları değerlendirildiğinde en uygun modelin geliştirme çalışmasına benzer şekilde korelasyonel model olduğuna karar verilmiştir. Bu doğrultuda ölçeğin orijinal iki faktörlü yapısı test edilmiştir. Analiz sonuçları, TLI (.89) ve RMSEA (.11) değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde yer almadığını, ancak diğer uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. TLI değeri, kabul edilebilir uyum iyiliği sınır değeri olan .90'a oldukça yakın bulunmuştur. Diğer taraftan elde edilen modelin RMSEA değeri, kabul edilebilir sınır değeri olan .08'den yüksek bulunmuştur (Hu & Bentler, 1999; Schumacker & Lomax, 2004). Bu durum, modelin yapısal özelliklerinden kaynaklanıyor olabilir. Daha az değişken içeren modellerde serbestlik derecesinin düşük olması, RMSEA değerlerinin istenen aralıklarda olmasını büyük modellere kıyasla daha zor hâle getirebilir (Kline, 2016). Bu doğrultuda, modifikasyon indeksleri incelenmiş ve en yüksek değere sahip olan 1. ve 4. maddelerin hata terimlerinin yüksek düzeyde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle, iki madde arasında hata kovaryansı tanımlanmıştır (Byrne, 2016). Tekrarlanan DFA sonucunda elde edilen bulgular, incelenen örnekleme modelin veriye iyi uyum gösterdiğini, ölçeğin orijinal iki faktörlü yapısının doğruladığını ortaya koymaktadır. Ayrıca DFA bulgularına dayanarak ölçeğe ilişkin birleşim ve ayrışım geçerlilikleri incelenmiş, faktörler arasında yeterli düzeyde ayrışım ve birleşim geçerliliği bulunduğunu belirlenmiştir. Bununla birlikte araştırmacıların hipotezleri doğrultusunda yararlanabilmesi amacıyla, ölçeğin tek faktörlü bir yapı sergileyip sergilemediği de incelenmiştir. Yapılan DFA sonucunda, tek faktörlü modele ait uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içinde yer almadığı belirlenmiştir. Modifikasyon indeksleri incelenerek sırasıyla 6-7, 1-4 ve 5-6 numaralı maddeler arasında hata kovaryansları tanımlanmıştır. Tekrarlanan DFA sonucunda, ölçeğin tek faktörlü yapısının doğrulandığı görülmüştür. Dolayısıyla, araştırmacılar hipotezleri doğrultusunda ölçeği tek faktörlü veya iki faktörlü olarak kullanabilirler.

Ölçeğin güvenilirlik katsayısının belirlenmesinde tabakalı Cronbach alfa, Cronbach alfa, CR ve McDonald's omega güvenilirlik katsayıları incelenmiştir. Analiz sonucunda, ölçeğin tamamı ve alt boyutları için hesaplanan güvenilirlik katsayılarının .70'in üzerinde olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, ölçeğin yeterli düzeyde bir güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. (Gürbüz, 2024; Fraenkel vd., 2012; Soysal, 2023). Ölçüt geçerliği kapsamında Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ve Çalışma İradesi Ölçeği- Yetişkin Formu kullanılmıştır. Bulgular, İş Arama Öz-yetkinliği Ölçeği'nin Kariyer Uyum Yetenekleri ve Çalışma İradesi Ölçekleri ile pozitif korelasyon gösterdiğini ortaya koymaktadır. İlgili alan yazında benzer araştırma sonuçlarına rastlanmaktadır. Araştırmalar, kariyer uyumluluğu ile iş arama öz-yetkinliği arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğunu raporlamaktadır (Gerçek, 2024; Guan, 2013). Kariyer uyumu, bireyin mesleki geçişler, iş rolleri ve iş kaybı gibi durumlar karşısındaki genel hazır bulunuşluğuna vurgu yapan psikolojik bir yapı olarak değerlendirilmektedir (Savickas, 1997; Savickas & Porfeli, 2012). Kariyer uyumluluğu, bireylerin kariyerleriyle ilgili karşılaştıkları zorlukları aşabilmeleri için gerekli psikolojik kaynaklara sahip oldukları inancını pekiştirdiğinden, iş arama sürecindeki öz-yetkinlik algılarını olumlu yönde etkileyebilir (Guan vd., 2013). Dolayısıyla, iş arama özyetkinliği ile kariyer uyumu yeteneklerinin pozitif ilişki göstermesi beklenen bir durumdur.

Araştırmanın bir diğer bulgusu, çalışma iradesi ile iş arama öz-yetkinliği arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. İlgili alan yazındaki çalışmalar, iş arama öz-yetkinliği ile çalışma iradesi

arasındaki bulgumuza paralel sonuçlar ortaya koymaktadır. Örneğin, Duffy ve diğerleri (2013), iş arama öz-yetkinliği ile çalışma iradesi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu raporlamaktadır. Paralel olarak, iş arama ve istihdam süreçlerinin kariyer gelişiminin önemli bileşenlerinden olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bu süreçle yakından ilişkili bir değişken olarak kariyer karar verme öz-yetkinliği düşünülebilir. Kariyer karar verme öz-yetkinliği, bireyin kariyer karar alma süreçlerindeki görevleri başarıyla yerine getirebileceğine duyduğu güveni ifade etmektedir (Taylor & Betz, 1983). Dolayısıyla, kariyerle ilgili alanlarda gerekli davranışları ve bu davranışları sergileyebilmek için gereken becerileri kapsadığı değerlendirilebilir. İş arama öz-yetkinliği ise genel olarak bireylerin iş arama sürecine ilişkin güven ve becerilerini içerir. Her iki değişken de bireylerin kariyer süreçlerindeki çeşitli aşamalarda başarılı olabilmeye yönelik kendilerine olan güvenlerinin ve becerilerinin önemli birer göstergesi olarak düşünülmektedir. Aynı doğrultuda, kariyer karar verme öz-yetkinliğinin de çalışma iradesiyle pozitif yönde ilişkili olduğu raporlanmaktadır (Kıracı & Büyükgöze-Kavas, 2021). Bu bağlamda mevcut çalışmanın bulgularının önceki araştırmalarla tutarlılık gösterdiği söylenebilir. Bu durum öz-yetkinliğin kontrol algısını güçlendirmesinden kaynaklanabilir (Kıracı & Büyükgöze-Kavas, 2021). Çalışma iradesi, engellere rağmen mesleki seçimler yapabilme konusunda bireyin kendine attığı yetkinliği içeren psikolojik bir yapı olarak ifade edilmektedir (Duffy vd., 2012). İş arama öz-yetkinliği değerlendirildiğinde ise bu kavramın genel olarak bireyin iş arama ve istihdam sürecinde, kendisine duyduğu güveni ifade ettiği düşünülebilir. Bu doğrultuda bireylerin istedikleri işi bulma konusundaki kendilerine olan güvenleri, mesleki tercihleri üzerindeki kontrol algılarını etkileyebilir. Dolayısıyla, bireylerin istedikleri mesleğe ulaşabilmelerine yardımcı olabilecek becerilere sahip olduklarına yönelik inançları arttıkça, meslek seçim sürecini mevcut kısıtlılıklara rağmen daha etkin bir şekilde yönlendirebileceklerini düşünebilirler. Dolayısıyla, iş arama öz-yetkinliğinin çalışma iradesiyle pozitif yönde ilişkili olmasının beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda, iş arama öz-yetkinliği ölçeğinin, alan yazında benzer değişkenlerle tutarlı ve beklenen yönde ilişkiler sergilediği ve bu bağlamda ölçüt geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir.

Araştırmanın sonuçları, İş Arama Öz-yetkinliği Ölçeği Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu gösterir niteliktedir. Bu doğrultuda ölçeğin, Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı alan uzmanları için önemli bir kaynak olacağı düşünülmektedir. Türkçeye uyarlanan İş Arama Öz-yetkinliği Ölçeği, hem akademik araştırmalarda hem de saha çalışmalarında çeşitli amaçlarla kullanılabilir. Örneğin, iş arama becerileri geliştirme ve kariyer planlama gibi psikoeğitim programlarının etkililiğini değerlendirmek amacıyla öntest-sontest aracı olarak kullanılabilir. Bununla birlikte, üniversitelerin kariyer merkezleri tarafından, öğrencilerin iş arama öz-yetkinlik düzeylerini bölüm bazında değerlendirmek, ölçeğin bilişsel ve duyuşsal iki boyutlu yapısı paralelinde önleyici ve müdahale edici programlar planlamak için kullanılabilir. Ayrıca, bireysel kariyer danışmanlığı sürecinde, bireyin iş arama öz-yetkinliğine ilişkin mevcut durumunu belirlemek ve amaç oluşturma süreçlerini desteklemek amacıyla da ölçekten yararlanılabilir. Örneğin, danışman, İş Arama Öz-yetkinliği Ölçeği sonuçlarını kullanarak, danışanın iş arama deneyimini değerlendirmesine yardımcı olabilir; böylece danışan, hangi alanlarda kendini daha yetkin hissettiğini ve hangi alanlarda desteğe ihtiyaç duyduğunu fark edebilir. Örneğin, bir danışan Bilişsel İş Arama Öz-yetkinliği alt ölçeğinden düşük bir puan almışsa, bu durum, iş arama sürecine ilişkin hazırlıklarının yetersiz olabileceğine işaret eder. Danışan, iş görüşmesine hazır olmadığını, becerilerini işverene etkili şekilde sunma konusunda tereddüt yaşadığını, öz geçmişinin yeterince etkili olduğuna inanmadığını ve başvurduğu işin gereklilikleri ile kendi yetenekleri arasındaki uyumsuzluktan memnuniyetsizlik duyduğunu belirten maddelere katıldığını ifade etmektedir. Bu tür maddelerin onaylanması, bireyin iş arama sürecine ilişkin kendine güveninin düşük olduğunu, çeşitli iş arama becerilerinin (örneğin, mülakat yapma, kendini etkili bir şekilde sunma, iletişim becerileri gibi) geliştirilmesi gerektiğini ve bu süreçte desteğe ihtiyaç duyabileceğini gösterebilir.

İş arama Öz-yetkinliği Ölçeği, gelecekteki araştırmalara önemli katkılar sağlayabilir. Örneğin, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı çerçevesinde geliştirilen Özyönetim modeli bireyin yetkinlik ve sonuç beklentilerinin eyleme geçme davranışı ile ilişkisini vurgulamaktadır (Lent vd., 1994). Modele göre, bireyin harekete geçmesinde gerçekleştirdiği eylemin olası sonuçlarına ilişkin beklentileri ve öz-yetkinlik inancı belirleyici bir rol oynamaktadır. Diğer taraftan İş Arama Öz-yetkinliği Ölçeği incelendiğinde, bireyin iş arama ve istihdam sürecine yönelik yetkinlik inancına dair önemli veriler sunduğu düşünülmektedir. Örneğin, bu ölçekten yüksek puan alan bir birey, nasıl bir iş bulacağını bildiğini, iş görüşmelerinde başarılı bir performans sergileyebileceğini ve gelecekteki işini sürdürebilme konusunda güçlü bir inanca sahip olduğunu ifade eden maddeleri onaylamaktadır. Bu doğrultuda, iş arama öz-yetkinliğinin, bireyin iş bulma, alternatif kariyer seçeneklerini değerlendirme ve bu alanlarda başarılı olma konusundaki inancıyla ilişkili olduğu düşünülebilir. Dolayısıyla iş arama öz-yetkinliğinin kariyerle ilgili sonuçlar üzerinde olumlu etkileri olabileceği düşünülebilir.

Bu doğrultuda gelecek araştırmalarda iş arama öz-yetkinliğinin kariyer sonuçlarına dönük değişkenlerle (istihdam durumu, kariyer memnuniyeti, mesleki doyum gibi) alışılması önerilmektedir.

Bu çalışmanın sonuçları, belirli sınırlılıklar çerçevesinde değerlendirilmelidir. Öncelikle, rneklem yapısı bazı sınırlılıklar içermektedir. Katılımcıların büyük lde kadın (%70,4) olması ve ağırlıklı olarak lisans mezunlarından (%63,7) oluşması, elde edilen sonuçların geniş kitlelere genellenebilirliğini sınırlayabilir. Bu nedenle, bulguların yorumlanmasında bu sınırlılıklar göz önünde bulundurulmalıdır. Gelecekteki araştırmalarda cinsiyet dağılımının daha dengeli hâle getirilmesi ve eğitim düzeyinde homojenliğin sağlanması, sonuçların geçerliliğini ve genellenebilirliğini artırabilir. Diğer taraftan bu araştırma kesitsel araştırma yöntemiyle geçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda iş arama öz-yetkinliğini ve sonuçlarını içeren boylamsal araştırmalar yapılmasının alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

ıkar atışması Beyanı

Yazarlar, bu makalenin araştırma, yazarlık ve/veya yayın süreci ile ilgili herhangi bir potansiyel çıkar atışması olmadığını beyan eder.

Mali Destek

Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazılması ve/veya yayınlanması için herhangi bir mali destek almamıştır.

Yayın Etiği Beyanı

Çalışmada etik dışı bir husus bulunmadığını, araştırma ve yayın etiğine özenle uyulduğunu beyan ederiz.

Yazar Katkı Oranı

Çalışma, araştırmacılar arasında eşit bir iş birliği ile yürütülmüş ve raporlanmıştır.

Etik Kurul İzni

Bu alışma için Ordu Üniversitesi Sosyal ve Beşerİ Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 25/11/2024 tarih ve 2024-163 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Kaynakça

- Baluku, M. M., Mugabi, E. N., Nansamba, J., Matagi, L., Onderi, P., & Otto, K. (2021). Psychological capital and career outcomes among final year university students: The mediating role of career engagement and perceived employability. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 6(1), 55-80. <https://doi.org/10.1007/s41042-020-00040-w>
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of crosscultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186-3191. <https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014>
- Büyükgöze Kavas, A. (2022). alışma psikolojisi kuramı. İçinde F. Bacanlı & A. Büyükgöze Kavas (Eds.), *Kariyer psikolojik danışmasında ağdaş kuramlar, yaklaşımlar ve modeller* (ss. 54–82). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyükgöze-Kavas, A. & nal, ř. (2019). alışma İradesi lği: Geçerlik ve güvenirlik alışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 194-214.
- Büyükgöze-Kavas, A. (2014). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Turkish Form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23, 125-132. <https://doi.org/10.1177/1038416214531931>
- Büyüköztürk, ř. (2018). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (24. Baskı). Pegem Akademi.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (3rd edition). Routledge <https://doi.org/10.4324/9781315757421>
- aktır, M. A., & Tagay, . (2015). Developing Job Search Self Efficacy Scale and Turkish university students' job search self-efficacy levels. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 10(3), 1-12. <https://doi.org/10.9734/BJESBS/2015/18975>

- Çalışkan, A., & Bekmezci, M. (2019). Aşırı iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinde iş tatmini ve yaşam tatmininin rolü, sağlık kurumu çalışanları örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 381-431. <https://doi.org/10.14520/adyusbd.517715>
- Dixon, J., & Tiernan, J. (2024). Job-seeking self-efficacy: an Irish scale for assessing the guidance and coaching needs of job seekers. *British Journal of Guidance & Counselling*, 52(5), 1008-1022. <https://doi.org/10.1080/03069885.2024.2342810>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A. & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63 (2), 127-148. <https://doi.org/doi/10.1037/cou0000140>
- Duffy, R. D., Diemer, M. A. & Jadidian, A. (2012). The development and initial validation of the work volition scale-student version. *The Counseling Psychologist*, 40(2), 291-319. <https://doi.org/10.1177/0011000011417147>
- Duffy, R. D., Torrey, C. L., Bott, E. M., Allan, B. A., & Schlosser, L. Z. (2013). Time management, passion, and collaboration: A qualitative study of highly research productive counseling psychologists. *The Counseling Psychologist*, 41(6), 881-917. <https://doi.org/10.1177/0011000012457994>
- Ellis, R. A., & Taylor, M. S. (1983). Role of self-esteem within the job search process. *Journal of Applied Psychology*, 68,632-640. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.632>
- Feldman, D. C., & Turnley, W. H. (1995). Underemployment among recent business college graduates. *Journal of Organizational Behavior*, 16(6), 691-706. <https://doi.org/10.1002/job.4030160708>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Fort, I., Jacquet, F., & Leroy, N. (2011). Self-efficacy, goals, and job search behaviors. *Career Development International*, 16(5), 469-481. <https://doi.org/10.1108/13620431111168886>
- Fraenkel, J. R., Wallen, N.E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8th edition). McGraw-Hill International Edition.
- Galanis, P., Katsiropoula, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Moisoglou, I., Gallos P., & Kaitelidou, D. (2023). The quiet quitting scale: Development and initial validation. *AIMS Public Health*, 10(4), 828. <https://doi.org/10.3934/%2Fpublichealth.2023055>
- Gerçek, M. (2024). Serial multiple mediation of career adaptability and self-perceived employability in the relationship between career competencies and job search self-efficacy. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 14(2), 461-478. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-02-2023-0036>
- Gökkaya, Ö., Latif, H., & Uçkun, G. (2015). İş arama sürecinde iş ilanı çözümlemesi ve iş arayan - iş ilanı uyumu. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 1-12.
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., Fu, R., Wang, Y., Zhang, S., & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561-570. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.003>
- Gürbüz, S. (2024). *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi: Temel ilkeler ve uygulamalı analizler* (3. baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning EMEA.
- Halis, M., & Çamlıbel, Z. (2011). Algılanan iş güclüğü iş değiştirme niyeti üzerindeki etkisi ve otel işletmelerinde bir araştırma. *Reforma*, 4(52), 75-84.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Işık, E. (2022). Sosyal bilişsel iyi oluş ve sosyal bilişsel kariyer özyönetim modeli. İçinde F. Bacanlı & A. Büyükgöze Kavas (Eds.), *Kariyer psikolojik danışmasında çağdaş kuramlar, yaklaşımlar ve modeller* (ss. 317-337). Pegem Akademi.

- Jackson, D. L. (2003). Revisiting sample size and number of parameter estimates: Some support for the N:q hypothesis. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 10(1), 128–141. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM1001_6
- Jung, A. K., & Heppner, M. J. (2017). Development and validation of a Work Mattering Scale (WMS). *Journal of Career Assessment*, 25(3), 467–483. <https://doi.org/10.1177/1069072715599412>
- Kağnıcı, D. Y. (2022). Postmodern yaklaşımlarda kullanılan yöntem, teknik ve müdahalelere ilişkin dezavantajlı gruplar özelinde bir değerlendirme. İçinde F. Bacanlı & A. Büyükgöze Kavas (Eds.), *Kariyer psikolojik danışmasında çağdaş kuramlar, yaklaşımlar ve modeller* (ss. 421–434). Pegem Akademi.
- Kanfer, R., & Hulin, C. L. (1985). Individual differences in successful job searches following lay-off. *Personnel Psychology*, 38, 835–847. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1985.tb00569.x>
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837–855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837>
- Karacan Özdemir, N. (2022). Kariyer yapılandırma kuramı. İçinde F. Bacanlı & A. Büyükgöze Kavas (Eds.), *Kariyer psikolojik danışmasında çağdaş kuramlar, yaklaşımlar ve modeller* (ss. 1–28). Pegem Akademi.
- Kim, J. G., Kim, H. J., & Lee, K. H. (2019). Understanding behavioral job search self-efficacy through the social cognitive lens: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.004>
- Kirazcı, F. & Büyükgöze Kavas, A. (2021). Çalışma iradesinde kariyer kararı öz-yetkinliğinin ve kariyer karar verme belirsizliğine toleransın rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4), 1071-1088. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1039502>
- Kirazcı, F., Ergin, Z.Ö. & Büyükgöze-Kavas, A. (2022). İnsana yakışır işten iyi oluşa: Çalışma Psikolojisi kuramına dayalı bir model testi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 13 (2), 567-591. <https://doi.org/10.54688/ayd.1163363>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press.
- Korkut Owen, F., Mutlu Çaykuş, T., & Demirtaş Zorbaz, S. (2022). Kariyer yelkenlisi modeli. İçinde F. Bacanlı & A. Büyükgöze-Kavas (Eds.), *Kariyer psikolojik danışmasında çağdaş kuramlar, yaklaşımlar ve modeller* (ss. 111–148). Pegem Akademi.
- Lent, R., Brown, S. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Masdonati, J., Massoudi, K., Blustein, D. L., & Duffy, R. D. (2022). Moving toward decent work: Application of the psychology of working theory to the school-to-work transition. *Journal of Career Development*, 49(1), 41–59. <https://doi.org/10.1177/0894845321991681>
- Sağır, D., Kirazcı, F., & Büyükgöze-Kavas, A. (2024). Üniversite Öğrencilerinin İş Dünyasında Aranılan Yeterliliklere İlişkin Algılarının İncelenmesi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 27, 101-121. <https://doi.org/10.29029/busbed.1393537>
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1999). Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 335-349. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1665>
- Saks, A. M., Zikic, J., & Koen, J. (2015). Job search self efficacy: Reconceptualizing the construct and its measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 104–114. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.007>
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. (pp. 42–70). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147–183). John Wiley & Sons.
- Savickas, M.L., & Porfeli, E.J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Serenko, A. (2024). The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers. *Journal of Knowledge Management*, 28(1), 27-43. <http://dx.doi.org/10.1108/JKM-10-2022-0792>
- Soysal, S. (2023). Çok boyutlu test yapılarında alfa, tabakalı alfa ve omega güvenirlik katsayılarının karşılaştırılması. *Abmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 213-236. <https://doi.org/10.38151/akef.2023.51>
- Stremersch, J., Van Hove, G., & van Hooft, E. A. J. (2021). How to successfully manage the school-to-work transition: Integrating job search quality in the social cognitive model of career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103643>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th edition). Pearson.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63-81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2024, Şubat 26). *Yükseköğretim istihdam göstergeleri, 2023* (Haber Bülteni No: 53466). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yuksekogretim-Istihdam-Gostergeleri-2023-53466>
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2025, Nisan 29). *İşgücü İstatistikleri, Mart 2025* (Haber Bülteni No: 54061). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Mart-2025-54061>
- Van Hooft, E. A. J., Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Basbug, G. (2021). Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda. *Journal of Applied Psychology*, 106(5), 674-713. <https://doi.org/10.1037/apl0000675>
- Van Hooft, E. A., Van Hove, G., & van den Hee, S. M. (2022). How to optimize the job search process: development and validation of the Job Search Quality Scale. *Journal of Career Assessment*, 30(3), 474-505. <https://doi.org/10.1177/10690727211052812>
- Van Ryn, M., & Vinokur, A. D. (1992). How did it work? An examination of the mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job-search behavior. *American Journal of Community Psychology*, 20 (4), 577-597. <https://doi.org/10.1007/BF00941773>
- Wanberg, C. R., Watt, J. D., & Rumsey, D. J. (1996). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 81(1), 76-87. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.1.76>
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Zhou, D., Peng, Z., & Zhou, H. (2023). The influence of career decision-making self-efficacy on employability of higher vocational students: Mediated by emotional intelligence. *Frontiers in Education*, 8, 1274430. <https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1274430>
- Zikic, J., & Saks, A. M. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 117-127. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2008.11.001>

EXTENDED SUMMARY

The job-seeking process is conceptualized as a multidimensional construct—comprising cognitive, affective, and behavioral components—that involves recognizing, preparing for, and applying to job opportunities. This process requires motivation and self-regulation skills (Kanfer et al., 2001; Van Hooft et al., 2021; Van Hooft et al., 2022). For individuals to navigate this process effectively, job-seeking self-efficacy is considered a critical factor (Dixon & Tiernan, 2024; Saks et al., 2015). Under changing conditions, examining individuals self-efficacy levels and related factors is considered essential for promoting healthy career development, facilitating informed career and job decision-making, and enabling proactive career management. It is considered that introducing a valid, reliable, and practical measurement tool to assess job-seeking self-efficacy could contribute significantly to the relevant literature. In this context, it is thought that introducing a valid, reliable, and useful measurement tool for measuring job-seeking self-efficacy to the literature will significantly contribute to the related studies. Accordingly, the study aims to adapt the Job-Seeking Self-Efficacy (JSSE) Scale developed by Dixon & Tiernan (2024) to Turkish by examining validity and reliability analyses on individuals in the job-seeking process. The study employed a robust research design and methodology to achieve this aim. The research sample consisted of 416 individuals aged 18 and above (70.4% female, 29.6% male; $M = 25.91$, $SD = 4.69$), all actively engaged in the job search process. The research data were analyzed using SPSS 27.0 and the Mplus 8.3 package programs. In the data analysis process, Pearson Product-Moment Correlation Coefficient, stratified Cronbach's alpha, Cronbach's alpha, CR (Composite/Construct Reliability), and McDonald's omega reliability coefficients were calculated, and the test-retest technique was utilized. Confirmatory Factor Analysis (CFA) was applied for construct validity. For convergent and discriminant validity studies, AVE (Average Variance Extracted-average variance explained), MSV (Maximum Shared Variance Squared-Maximum Squared Variance), and ASV (Average Shared Square Variance) values were calculated. Data were collected using the JSSE Scale, the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS), the Work Volition Scale (WVS), and a demographic information form.

Validity analyses included CFA, convergent and discriminant validity assessments, and criterion-related validity. The CFA results supported the original two-factor structure of the eight-item scale, yielding acceptable fit indices ($\chi^2 = 66.371$, $df = 18$, $TLI = .94$, $CFI = .96$, $RMSEA = .08$, $SRMR = .04$). The standardized path coefficients of the items varied between .60 and .84. Furthermore, convergent and discriminant validity were established based on the analyses following the CFA. The convergent and discriminant validities of the scale were evaluated according to the data obtained from the CFA. It was found that convergent and discriminant validity was achieved with the analyses conducted using the CFA results. Within the framework of criterion-related validity procedures, correlation coefficients were calculated between the JSSE Scale, the Career Adapt-Abilities Scale (Büyüköze-Kavas, 2014), and the Work Volition Scale (Büyüköze-Kavas & Ünal, 2019), which were determined as criterion forms. As a result of the analysis, the relationships between the scales were found in the expected direction. Accordingly, positive and significant relationships were found between the total score of the JSSE Scale and the total score of the CAAS (Büyüköze-Kavas, 2014) ($r = .58$, $p < .001$) and the total score of the WVS (Büyüköze-Kavas & Ünal, 2019) ($r = .37$, $p < .001$).

Reliability analyses encompassed CR, stratified Cronbach's alpha, Cronbach's alpha, McDonald's omega, and test-retest reliability. As a result of the analysis, the stratified Cronbach's alpha, Cronbach's alpha, CR, and McDonald's omega values for the total scale were calculated to be .87, .85, .89, and .85, respectively. For the scale's cognitive and affective JSSE subdimensions, Cronbach's alpha and, McDonald's omega values were calculated as .83, .83, and .74, .75, respectively. The results show that the expected reference values (.70) are met in this context. (Büyüköztürk, 2018; Gürbüz, 2024; Soysal, 2023). Furthermore, the Pearson Product-Moment Correlation Coefficient was calculated between the applications administered two weeks apart to determine the test-retest reliability. The results of the analysis indicated that there were highly significant positive relationships between the total scale ($r = .81$, $p < .001$) and the cognitive ($r = .77$, $p < .001$) and affective JSSE ($r = .66$, $p < .001$) subdimensions within the two applications. These results indicate that the scale exhibits temporal consistency at the overall and sub-dimension levels. The results support that the JSSE Scale is a reliable and stable measurement tool.

The results of this study should be evaluated with certain limitations. First, the sample structure has some limitations. The fact that the participants are mostly women (70.4%) and mostly undergraduates (63.7%) may limit the generalizability of the results obtained to large masses. Therefore, these limitations should be taken into account when interpreting the results. In future studies, a more balanced gender distribution and homogeneity in educational level may increase the validity and generalizability of the results. On the other

hand, since this study was conducted using a cross-sectional research method, the results do not give any idea about time-dependent changes. In this direction, longitudinal studies, including job-seeking self-efficacy and its outcomes, are believed to contribute to the literature.

Finally, various theoretical, practical, and social implications can be drawn based on the study's findings and scope. The study results show that the Turkish form of the JSSE Scale is a valid and reliable measurement tool. Accordingly, the scale is believed to be an important resource for professionals in vocational guidance and career counseling. The JSSE Scale, adapted into Turkish, can be used for various purposes in academic research and field studies. For example, it can be used as a pretest-posttest tool to evaluate the effectiveness of psychoeducational programs such as job search skills development and career planning. In addition, it can be used by university career centers to assess students' job-seeking self-efficacy levels on a departmental basis and to plan prevention and intervention programs in parallel with the scale's two-dimensional structure, cognitive and affective. In addition, the scale can be used in the individual career counseling process to determine the current status of an individual's job-seeking self-efficacy and to support goal-setting processes.

İş Arama Öz-yetkinliği Ölçeği

Aşağıda yer alan her bir ifadeyi, kendinize duyduğunuz güven veya emin olma düzeyinizi dikkate alarak, 1 (Düşük/Az) ile 10 (Yüksek/Çok) arasında derecelendiriniz.											
1	1.Nasıl iş bulacağınızı bilmek konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	İyi bir mülakat performansı sergileyebileceğinizden ne kadar eminsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Öz geçmişinizin kalitesini/etkililiğini göz önünde bulundurduğunuzda öz geçmişinize ne kadar güveniyorsunuz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Bir işverene tüm becerilerinizi sunabileceğinizden ne kadar eminsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Başvurduğunuz işin seviyesinin yeteneklerinizle gerçekten örtüştüğünü görmek sizi mutlu ediyor mu?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Makul bir ulaşım bölgesi içerisinde iş bulabileceğinizden ne kadar eminsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	İş bulma konusunda gerçekten ne kadar umutlu hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Gelecekte işinizi sürdürme olasılığınızdan ne kadar eminsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10