

## Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin Geliştirilmesi

### *The Development of Career Decision-Making Self-Efficacy Scale*

#### **Özlem Ulaş**

Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,  
Eğitim Bilimleri Bölümü, Türkiye  
ozlem\_ulas@hacettepe.edu.tr

#### **İbrahim Yıldırım**

Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,  
Eğitim Bilimleri Bölümü, Türkiye  
iyil@hacettepe.edu.tr

#### **ÖZ**

Bu çalışmada, Türkiye'de geliştirilmiş olan Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (KYYÖ) tanıtılmıştır. KYYÖ'nün geçerliği ve güvenilirlik çalışması toplam 523 (%82'si kadın, %18'i, erkek) üniversite öğrencisinden elde edilen veriler üzerinde yapılmıştır. KYYÖ'nün geçerliği üç yolla test edilmiştir: Birincisi, açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan açıklayıcı faktör analiz sonuçları, KYYÖ'nün beş faktörlü olduğunu ortaya koymaktadır. İkinci olarak ise 424 (%79'u kadın, %21'i erkek) üniversite öğrencisinden elde edilen farklı bir veri seti üzerinde doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, maddelerin beş faktör ile temsil edilebileceğini göstermektedir. KYYÖ'nün ve faktörlerinin güvenilirlik çalışması Cronbach Alpha ve testi yarılama yöntemleri ile hesaplanmıştır. KYYÖ'nün tümü için Cronbach Alpha= .97 ve  $r_{xx} = .95$  bulunmuştur. Faktörlerin her biri için ise güvenilirlik katsayıları .74 ile .93 arasında değişmektedir. Elde edilen bulgular, KYYÖ'nün ve faktörlerinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini geçerli ve güvenilir olarak ölçebileceğini göstermektedir.

**Anahtar kelimeler:** Üniversite öğrencileri, kariyer, kariyer kararı verme, kariyer kararı verme yetkinliği, ölçek geliştirme

#### **ABSTRACT**

In this study, Career Decision-Making Self Efficacy Scale (CDSS) developed in Turkish cultural context was presented. CDSS' reliability and validity studies were implemented over the data of 523 college students in total (%82 Female, %18 Male). Validity of CDSS was checked by means of three methods. The first one was content validity. The second one was explanatory factor analysis. Results of the exploratory factor analysis prove that CDSS has five factors. On the other hand, confirmatory factor analysis study was implemented on 424 college students (%79 Female, %21 Male). Results of confirmatory factor analysis indicate that items could be represented with five factors. Reliability analysis of CDSS and factors were done by means of two methods; Cronbach Alpha coefficient and test half method. Reliability coefficients and correlation coefficient of the test and Cronbach Alpha Reliability Coefficients are indicated as; CDSS, Cronbach Alpha= .97 and  $r_{xx} = .95$ . For each of the factors, the reliability coefficients ranged from .74 to .93. The findings obtained indicate that CDSS and its factors are applicable and reliable scales to assess career decision-making self efficacy levels of college students.

**Keywords:** College students, career, career decision-making, career decision-making self efficacy

#### **Geliş Tarihi/Received**

18 Şubat/February 2015

#### **Kabul Tarihi/Accepted**

9 Eylül/September 2016

#### **Elektronik Yayın Tarihi/Online Published**

7 Kasım/November 2016

## GİRİŞ

Bireylerin kariyer gelişim sürecinde yaptıkları seçimler, onların yaşamlarında aldıkları en önemli kararlardan biridir; çünkü bu kararlar, bireylerin yaşam biçimlerini belirlemeleri açısından etkili olabilecektir. Bu nedenle, mesleki açıdan sağlıklı ve doğru kararlar almak bireylerin yaşamlarını iki yönden etkileyebilmektedir. Birincisi, bireyin iş performansını etkilerken, ikinci olarak mutluluğunu etkileyebilmektedir (Işık, 2014; Lounsbury, Tatum, Chambers, Owens ve Gibson, 1999; Verbruggen ve Sels, 2010). Bu anlamda mesleki görevleri başarıyla tamamlamanın ve doğru mesleki kararlar almanın oldukça önemli olduğu ve önemli olduğu için de sancılı bir süreç olduğu söylenebilir. Bireyler, hem iş doyumunu sağlayabilecekleri ve başarılı olacakları, hem de yaşamlarında mutlu olabilecekleri kararları okuldan işe geçiş dönemi olan 20'li yaşlarda verebilmektedirler.

Birçok araştırmacı, üniversite dördüncü sınıf öğrencilerinin, içinde buldukları dönemin özellikleri ile birlikte ele alınıp bu döneme ilişkin çalışmalar yapılmasını önermektedir (Lent, Hackett ve Brown, 1999; Luzzo, 1991, 1993). Super, Crites, Hummel, Moser, Overstreet ve Warnath (1957) ve Super (1980) "araştırma evresi"nin "sınama aşaması (trial)"nda bulunan üniversite son sınıf öğrencilerinin, kendilerine uygun gördükleri bir işi denediği bir dönemde olduğunu belirtmişlerdir. Bu dönemde bireyler meslek seçiminde, ilgi, yetenek, değer ve zaman algısının yeterli olmadığını ve iyi bir eğitim görme ya da sermaye sahibi olma gibi imkânların daha önemli olduğunu anlamaya başlarlar. Dolayısıyla bireylerin öznel yaşamından toplumsal yaşama hızla geçişiyle de gerçeklik algısı gelişmeye başlar.

Okuldan işe geçiş döneminde olan üniversite son sınıf düzeyindeki öğrencilerin, kariyerleri ile ilgili planlar yapmaları, çeşitli iş pozisyonlarını değerlendirmeleri, iş dünyasına hazırlanmaları, kariyer seçenekleri ile ilgili çeşitli araştırmalar yapmaları onların yaşam kalitelerini, fizyolojik ve psikolojik iyilik hallerini doğrudan etkileyebilecektir. Üniversite öğrencilerinin tam olarak bu dönemde önündeki kariyer potansiyelleri ile ilgili bilgi toplama ve geleceğe ilişkin plan yapma ve bu planları uygulamaya koymaları gerekmektedir. Bu nedenle, bu dönemde öğrenciler, özellikle de üniversitelerin psikolojik danışma merkezlerine kariyer kararsızlığı nedeni ile başvurumaktadırlar (Kelly ve Pulver, 2003; aktaran, Büyüköze-Kavas, 2011).

Bireylerin okuldan işe geçiş döneminde kendisine uygun meslek ve iş alanlarına yönlendirilmeleri sağlıklı bir karar almalarında önemli görülmektedir. Yapılan çalışmalar, bu dönemin kritik olduğunu ve bu dönemde mesleki olgunluk (Levinson, Ohler, Caswell ve Kiewra, 1998; Luzzo, 1991), değerler ve ilgi (Genç, Kaya ve Genç, 2007; Luzzo, 1993; Şahin, Zoraloğlu ve Fırat, 2011), tutumlar (Luzzo, 1993; Sarıkaya ve Khorshid, 2009), kariyer amaçları belirleme (Luzzo, 1995), bireysel etmenler (Chapman, 1981; Genç ve diğerleri 2007; Korkut-Owen, 2008; Korkut-Owen, Kepir, Özdemir, Ulaş ve Yılmaz, 2012; Raposo ve Alves, 2007) gibi değişkenlerin bireylerin sağlıklı karar vermesinde rol oynadığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte bireylerin kariyerleri ile ilgili kararlar alabilmelerinde etkili olan bir diğer değişken ise kariyer karar verme yetkinliğidir (Morgan ve Ness, 2003; Taylor ve Betz, 1983; Taylor ve Popma, 1990).

Lent, Hackett ve Brown (1999) iş yaşamına geçiş aşamasında, öğrencilik yaşamı ile iş yaşamının birbirinden farklı olması, öğrencilerin iş yaşamı ile ilgili gerçekçi olmayan beklentilere veya bilgilere sahip olması nedeniyle bu aşamanın üniversite öğrencileri için zor geçtiğini belirtmişlerdir. Bu nedenle Lent, Hackett ve Brown (1999) okul yaşamından iş yaşamına geçişte birbiriyle ilişkili altı aşamadan oluşan bir süreç belirlemişlerdir: Bu sürecin ilk aşaması "gerçekçi bir yetkinlik ve sonuç beklentisi oluşturmak"tır. Diğer aşamalar ise sırasıyla "kariyer ilgilerinin gelişimi", "ilgiler ve kariyer hedefleri arasında bağların oluşması", "hedeflerin davranışlara dönüşmesi", "akademik ve iş becerilerinin geliştirilmesi", son olarak ise "destek ve engelleri ortaya koyarak kariyer seçeneklerine yönelme" olarak ifade edilmiştir. Bu altı aşamadan oluşan iş yaşamına geçiş sürecinin daha sağlıklı geçirilmesinde öncelikli olan basamağın kariyer kararı verme yetkinliği olduğu ve bu basamakta yapılacak çalışmaların bireylerin seçeneklere yönelmelerinde etkili olacağı öne sürülmektedir.

Bandura (1977), yetkinliği, kişinin belirli sonuçları üretmesi için gerekli olan davranışları, başarılı bir biçimde gerçekleştirebilmesi ile ilgili inançları olarak tanımlamaktadır. Bu yetkinlik algısından doğan kariyer kararı verme yetkinliği kavramı ise, bireyin mesleki gelişim sürecinde ve seçiminde önemli bir rol oynamaktadır. Betz ve Luzzo'ya (2000) göre, yetkinlik inancı, hedef belirleme sürecindeki plan yapma, karar verme, istekli olma ve davranışa yönelme gibi faktörler üzerinden mesleki ilgileri, amaçları, meslek seçimini ve performansı etkilemektedir. Yetkinlik algısının mesleki gelişim süreci ile olan bu ilişkisinden hareketle literatürde "kariyer kararı verme yetkinliği" kavramı üzerine odaklanılmıştır. Bu kavram bireyin kariyer kararı verme konusunda kendi yeteneklerine ilişkin inançlarını ifade etmektedir (Taylor ve Betz, 1983).

İlgili literatür incelendiğinde, kariyer kararı verme yetkinliği düzeyleri yüksek olan bireyler mesleki gelişim görevlerini başarı ile tamamlayarak kendileri için doğru ve isabetli meslek seçimi yapabilmektedir (Foltz ve Luzzo, 1998; Lee, 2007; Rogers ve Creed, 2011; Sneva, 2011; Ziebell, 2010). Bununla birlikte bu dönemde kariyer kararı verme yetkinliği düzeyleri yüksek olan öğrencilerin kariyer kararsızlık düzeylerinin düşük (Morgan ve Ness, 2003; Taylor ve Betz, 1983; Taylor ve Popma, 1990) ve kariyer olgunluk düzeylerinin (Lee, 2007; Sneva, 2011; Ziebell, 2010) yüksek olduğunu göstermektedir. Bu anlamda üniversite öğrencilerinin kariyer fırsatlarını değerlendirebilmelerinde ve bu fırsat ve olasılıklardan en uygun olanını seçmelerinde kendi potansiyellerine olan inançları önemlidir. Bireyin kariyer kararı verme yetkinliği düzeyinin sağlıklı mesleki karar vermesine olan etkisi göz önünde bulundurulduğunda; bireylerin kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerini belirlemenin bu alandaki çalışmalar açısından gereklilik olduğu söylenebilir.

Literatürde, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini ölçmek amacıyla Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin (Taylor ve Betz, 1983) ve bu ölçeğin kısa formunun (Betz, Klein ve Taylor, 1996) geliştirildiği görülmektedir. Ölçeğin kısa formunun Türkiye'ye uyarlama çalışmaları ise Işık (2010) ve Büyükgöze-Kavas (2011) tarafından yapılmıştır. İki araştırmacı tarafından da yapılan çalışmalar incelendiğinde, ölçek faktör yapısının iki çalışmada birbirinden farklı olduğu görülmektedir. Büyükgöze-Kavas (2011) tarafından yapılan çalışmada Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterlik Ölçeği'nin faktör yapısı, maddelerin birden fazla faktöre yüklendiği ve faktör yapısının net bir şekilde ayrılmadığı bir yapı sergilediği görülmüşürken, Işık (2010) tarafından yapılan diğer çalışmada ise beş faktörlü bir yapı sergilediği görülmüştür. Orijinal ölçeğin yurt dışında yapılan benzer çalışmalarda da faktör yapısının beş faktörlü yapıyı desteklemediği ve iki ya da üç faktörden oluşan yapılar sergilediği görülmektedir (Creed, Patton ve Watson, 2002; Chui, 2007; Luzzo, 1996; Nilsson, Schmidt ve Meek, 2002; Taylor ve Popma, 1990). Ayrıca Türkiye'de ortaokul dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini ölçmek amacıyla ise Bozgeyikli (2004) tarafından geliştirilen "Mesleki Karar Verme Yetkinlik Ölçeği"nin geliştirilmiş olduğu görülmektedir.

Türkiye'de üniversite son sınıfta öğrenim gören öğrencilerin Kariyer Rehberliği ve Danışması kapsamında, kariyer gelişimini destekleyecek kariyer danışması programlarının geliştirilmesi, yardım programlarının düzenlenmesi ve önleyici, geliştirici, problem çözücü temel işlevlerinin planlanması çalışmalarına ihtiyaç olduğu söylenebilir. Bu nedenle, bu çalışmalar kapsamında Türkiye'de üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini ölçmeyi amaçlayan Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (KVYÖ)'nin geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Yetkinliği ölçen bir ölçek geliştirilmesinin en önemli tarafı ilginin davranışsal alanını özelleştirmek olduğundan (Bacanlı, 2006), KVYÖ geliştirilirken de, ölçeğin yapısı Crites'in (1978, 1969) kariyer olgunluğu modeline dayandırılmıştır. Crites, kariyer olgunluğunu hem bilişsel hem de duyuşsal boyutlar olarak ele almıştır. Kariyer olgunluğunun bilişsel boyutu, kariyer seçimi yeterlilikleri ile ilgili iken, duyuşsal boyutu kariyer karar verme sürecine ilişkin tutumlarla ilgilidir. Kariyer olgunluğunun bilişsel boyutu, kariyer seçimi ile ilgili problemleri, planlama sürecini, meslekler hakkında bilgilerini, kendi meslek bilgisini, amaç seçimini içermektedir. Duyuşsal boyutu ise seçim sürecine ilgi, iş yaşamına oryantasyon, karar vermede bağımsızlık, kariyer seçimini etkileyen etmenler ve seçim süreci kavramını ifade etmektedir. Buradan hareketle, bu çalışmanın amacı, Crites'in modelinden yararlanılarak üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini ölçen "Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği" ismiyle Türk kültüründe bir ölçek geliştirmektir.

## YÖNTEM

Bu bölümde, çalışma grubu, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, işlem yolu ve verilerin analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

### Çalışma Grubu

Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin (KVYÖ) geliştirilmesi amacıyla iki gruptan veri toplanmıştır. Aşağıda belirtilen iki grup tanıtılmıştır.

**Çalışma Grubu 1:** Araştırmanın birinci çalışma grubunu, 2013 – 2014 öğretim yılı bahar döneminde Hacettepe Üniversitesi'nde Fen Bilimleri, Sosyal Bilimler, Eğitim Bilimleri ve Sağlık Bilimleri alanlarının çeşitli programlarında öğrenim gören ve basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen toplam 585 üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Öğrencilerden 47'si ölçek maddelerini eksik yanıtladıkları için işlem dışı bırakılmıştır. Buna ek

olarak Mahalanobis uzaklığı hesaplanarak belirlenen çok yönlü uç değer olan 15 veri, veri setinden çıkarılmış ve sonuç olarak analizler 523 öğrenciden elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan kadın öğrencilerin oranı % 81,6 iken; erkek öğrencilerin oranı %18,4'dür. Araştırmaya katılan öğrencilerin %34,1'i birinci sınıf ve hazırlık öğrencisi, %27,3'ü ikinci sınıf öğrencisi, %23,1'i üçüncü sınıf öğrencisi, %15,5'i ise dördüncü sınıf öğrencisidir. Öğrencilerin %15,7'si Fen Bilimleri, %8,4'ü İktisadi ve İdari Bilimler, %26,6'sı Edebiyat, %13,9'u Sağlık, %5'i Hukuk, %20,1'i Eğitim, %10,3'ü Mühendislik alanlarında öğrenim görmektedirler. KVYÖ'nün yapı-kavram geçerliliği için bu öğrencilerden elde edilen veriler üzerinde açımlayıcı faktör analizi yapılmış ve güvenilirlik çalışmaları gerçekleştirilmiştir.

**Çalışma Grubu 2:** Araştırmanın ikinci çalışma grubunu, 2013 – 2014 öğretim yılı bahar döneminde Hacettepe Üniversitesi'nde Fen Bilimleri, Sosyal Bilimler, Eğitim Bilimleri ve Sağlık Bilimleri alanlarının çeşitli programlarında öğrenim gören ve basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen toplam 443 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Mahalanobis uzaklığı hesaplanarak belirlenen çok yönlü uç değer olan 19 veri, veri setinden çıkarılmış ve bu sebeple analizler 424 öğrenciden elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan kadın öğrencilerin oranı % 79 iken; erkek öğrencilerin oranı %21'dir. Öğrencilerden %32,5'i birinci sınıf ve hazırlık öğrencisi, %23,6'sı ikinci sınıf öğrencisi, %28,5'i üçüncü sınıf öğrencisi, %15,3'ü ise dördüncü sınıf öğrencisidir. Öğrencilerin %8,3'ü Fen Bilimleri, %13,4'ü İktisadi ve İdari Bilimler, %33'ü Edebiyat, %15,7'si Sağlık, %2,6'sı Hukuk, %22,6'si Eğitim, %14,4'ü Mühendislik alanlarında öğrenim görmektedirler. KVYÖ'nün geçerliliği için bu öğrencilerden elde edilen veriler üzerinde doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

### Veri Toplama Araçları

Çalışmada, veri toplama araçları olarak, araştırmacılar tarafından geliştirilen Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (KVYÖ) ve Kişisel Bilgi Formu (KBF) kullanılmıştır.

**Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (KVYÖ):** Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini bir başka ifade ile kariyer kararı vermek için gerekli görevleri başarı ile tamamlayabileceğine ne derece inandığını ölçmek amacıyla bu çalışma kapsamında geliştirilmiştir.

KVYÖ'nün geçerlik çalışmaları üç yolla yapılmıştır. Geçerliğin sınanması için ilk olarak uzman görüşüne başvurulmuş ve uzmanlardan gelen dönütler dikkate alınarak gerekli düzenlemeler yapılmıştır. İkinci olarak, KVYÖ'nün yapı kavram geçerliği incelemek amacıyla açımlayıcı, son olarak ise doğrulayıcı faktör analiz yöntemlerinden faydalanılmıştır.

523 öğrenciden elde edilen veriler üzerinde yapılan açımlayıcı faktör analiz sonuçları, KVYÖ'nün birinci faktörde maddelerin faktör yük değerlerinin .46 ile .75 arasında değiştiği ve tek boyutlu bir yapıya sahip olduğu izlenmiştir. Bununla birlikte KVYÖ'nün toplam 5 faktörden ve 45 maddeden oluştuğu görülmektedir. Direct Oblimin eksen döndürme tekniği sonrasında birinci faktörün 11 maddeden (25, 26, 27, 34, 33, 36, 35, 24, 22, 21, 32), ikinci faktörün 10 maddeden (12, 18, 11, 13, 9, 17, 1, 19, 2, 15), üçüncü faktörün 6 maddeden (5, 6, 4, 7, 3, 56), dördüncü faktörün 14 maddeden (59, 60, 58, 54, 62, 53, 61, 63, 51, 52, 45, 44, 50, 40), beşinci faktörün ise 4 maddeden (28, 29, 39, 55) oluştuğu belirlenmiştir.

Maddelerin içerikleri incelenerek birinci faktöre "iş/meslek bilgisi", ikinci faktöre "kendini tanıma", üçüncü faktöre "kariyer tercihi", dördüncü faktöre "kariyer planı oluşturma yolları" ve beşinci faktöre ise "mesleki konuları takip etme" isimleri verilmiştir.

KVYÖ'nin geçerliğini incelemek amacıyla bu beş faktörlü yapı üzerinde doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA, ikinci çalışma grubunda yer alan 424 üniversite öğrencisinden elde edilen farklı bir veri seti üzerinde yapılmıştır. KVYÖ'nin beş boyutlu yapısına ilişkin genel uyum katsayıları  $\chi^2_{2931}=2770.62$ ;  $p=0.00$ ;  $\chi^2/sd = 2,98$ ;  $NFI= .97$ ;  $CFI = .98$ ;  $SRMR= 0.062$  ve  $RMSEA= 0,068$  olarak bulunmuştur. Bir sonraki aşamada ise yapılan analizlerin ardından bu beş boyutlu yapının kariyer kararı verme yetkinliği olarak tanımlanan ilgili yapının bileşenleri olup olmadığını test etmek için ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. 45 madde, beş alt boyut ve bir üst boyut ile temsil edilen modelin genel uyum katsayıları  $\chi^2_{2936}=2876.48$ ;  $p=0.00$ ;  $\chi^2/sd = 3,07$ ;  $NFI= 0.97$ ;  $CFI = 0.98$ ;  $SRMR=0.065$  ve  $RMSEA= 0.070$ 'dir. Buradan hareketle KVYÖ'nin yapı geçerliği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının, ölçeğin beş faktörlü olduğuna ilişkin açımlayıcı faktör analizi sonuçlarını desteklediği söylenebilir.

KVYÖ'nün güvenilirliği iki yolla hesaplanmıştır. İlk olarak, KVYÖ'nün tümü için Cronbach Alpha= .97 bulunmuştur. İkinci olarak iki yarı test güvenilirliği incelenmiş ve KVYÖ'nün tümü için  $r_{xx} = .95$  olarak hesaplanmıştır. Boyutları için de güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır ve sırasıyla ise, iş/meslek bilgisi boyutu için Cronbach Alpha= .91,  $r_{xx}=.88$ ; kendini tanıma boyutu için Cronbach Alpha= .87,  $r_{xx}=.79$ ; kariyer tercihi boyutu için Cronbach Alpha= .85,  $r_{xx}=.78$ ; kariyer planı oluşturma boyutu için Cronbach Alpha= .93,  $r_{xx}=.86$  ve mesleki konuları takip boyutu için Cronbach Alpha= .81,  $r_{xx}=.74$  olarak bulunmuştur. Buradan hareketle, elde edilen güvenilirlik katsayıları, KVYÖ'nün, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini güvenle ölçebilecek nitelikte olduğunu ortaya koymaktadır.

**Kişisel Bilgi Formu (KBF):** Öğrencilerin cinsiyet, bölüm ve sınıf düzeyi hakkında bilgi toplamak amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilen üç sorudan oluşan KBF, KVYÖ uygulama formu ile birlikte öğrencilere uygulanmıştır.

### İşlem

KVYÖ'nün geliştirilmesi amacıyla öncelikle ilgili literatür incelenmiştir. İlgili literatür incelenirken “kariyer kararı verme yetkinliği” kavramının kuramsal yapısına odaklanılmıştır. Bu çalışmanın sonucunda ise Crites'in (1978) kariyer olgunluğu modelinden yararlanılarak toplam 126 maddeden oluşan bir madde havuzu oluşturulmuştur. Ölçek madde havuzunda yer alan maddeler incelenerek, ölçeğin 66 maddelik “deneme formu” hazırlanmıştır. Deneme formu çeşitli bölümlerde öğrenim görmekte olan 37 üniversite öğrencisine uygulanmıştır. Deneme uygulaması sonucunda katılımcılar tarafından çok iyi anlaşılmadığı görülen maddelerde düzeltmeler yapılmıştır.

KVYÖ Deneme Formu, Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanından üç, Kariyer Danışması alanında çalışmalar yapan dört uzman olmak üzere toplam yedi kişinin görüşüne sunulmuştur. Uzmanlardan alınan görüş ve öneriler çerçevesinde gerekli düzenlemeler yapılmış ve böylece KVYÖ'nün 65 maddeden oluşan “uygulama formu” hazırlanmıştır. KVYÖ'nün Likert tipi, beşli derecelendirmeli (1=oldukça yeterliyim, 2=yeterliyim, 3=kısmen yeterliyim, 4=yeterli değilim ve 5=hiç yeterli değilim) olmasına karar verilmiştir. Daha sonra ise Hacettepe Üniversitesi'nde öğrenim görmekte olan öğrencilere uygulama yapabilmek için Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan gerekli etik kurul izni alınmıştır. KVYÖ'nin geliştirilmesi için uygulama formu ve Kişisel Bilgi Formu hazırlanarak, yeterli sayıda çoğaltılmış ve yetkili öğretim üyeleri ve bazı ders sorumluları ile görüşülerek, uygulama için uygun gün ve saatler belirlenmiştir. Bu ders saatlerinde veri toplama araçları, hazır bulunan öğrencilere gruplar halinde araştırmacı tarafından uygulanmıştır.

Uygulamalar sonucunda elde edilen verilerin analizinde SPSS ve LISREL programları kullanılmıştır. Öncelikle, verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Sphericity testi ile incelenmiştir. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin yapı geçerliğini ve faktör yapısını incelemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi, faktörleşme tekniği olarak da principal axis yöntemi seçilmiştir. Analizlerde faktörlerin her bir değişken üzerindeki ortak faktör varyansı, maddelerin faktör yükleri, çizgi grafiği ve açıklanan varyans oranları incelenmiştir. Maddelerin faktör yükleri en az .45 olarak seçilmiştir. Faktörlerin belirlenebilmesi ve daha kolay yorumlanabilmesi amacıyla Oblimin with Kaiser Normalization eksen döndürme tekniği seçilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı, Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ve Spearman Brown korelasyon katsayısı ile incelenmiştir.

Öncelikle SPSS'e veriler girildikten sonra, yanlış bir veri girip girilmediğini kontrol etmek amacıyla betimsel istatistikler tablosu incelenmiştir. Daha sonra kayıp veriler saptanmış ve %5'den az olduğu görüldüğü için kayıp değerler yerine ortalama değer atanmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2007).

## BULGULAR

Bu bölümde, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilen KVVYÖ'nin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları sunulmuştur.

**Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği İçin Yapılan Geçerlik Çalışmaları:** KVVYÖ'nin geçerlik çalışmaları için yapı geçerliği üç yolla sınanmıştır. Geçerliğin sınanması için ilk olarak uzman görüşüne başvurulmuş ve uzmanlardan gelen dönütler dikkate alınarak gerekli düzenlemeler yapılmıştır. İkinci olarak, KVVYÖ'nün yapı kavram geçerliği incelemek amacıyla açımlayıcı, son olarak ise doğrulayıcı faktör analiz yöntemlerinden faydalanılmıştır.

**Açımlayıcı Faktör Analizi:** KVVYÖ'nün açımlayıcı faktör analizi (AFA) için Hacettepe Üniversitesi'nin çeşitli bölümlerinde öğrenim görmekte olan toplam 523 öğrenciden elde edilen veriler kullanılmıştır. Verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Sphericity testi ile incelenmiştir. Yapılan AFA, KVVYÖ'nin beş faktörlü yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 1 incelendiğinde, faktörlerin her bir değişken üzerindeki ortak faktör varyansının ,380 ile ,752 arasında değiştiği görülmüştür. Bununla birlikte, döndürme öncesinde Component Matrix tablosunda birinci faktörde maddelerin faktör yük değerlerinin .46 ile .75 arasında değiştiği izlenmiştir. Bu sonuç, çok boyutlu olmasının yanı sıra, aynı zamanda KVVYÖ'nin tek boyutlu olduğunu ve KVVYÖ'den elde edilecek toplam puanın da kullanılabilirliğini göstermektedir. Daha sonra ise farklı faktörlerde faktör yük değeri .10'un altında olan 20 madde aşamalı olarak çıkarılmış ve kalan maddelerin dağılımını görmek amacıyla yeniden bir açımlayıcı faktör analiz yönteminden faydalanılmıştır. Açıklanan varyans oranları incelendiğinde ise, maddelerin beş faktörlü yapıya dağıldığı görülmektedir. Öte yandan ilgili tabloda, birinci faktörün toplam varyansın % 39,865'ini ve beş faktörün birlikte toplam varyansın % 55,948'ini açıkladığı görülmektedir. Oblimin with Kaiser Normalization eksen döndürme tekniği sonrasında birinci faktörün 11 maddeden (25, 26, 27, 34, 33, 36, 35, 24, 22, 21, 32), ikinci faktörün 10 maddeden (12, 18, 11, 13, 9, 17, 1, 19, 2, 15), üçüncü faktörün 6 maddeden (5, 6, 4, 7, 3, 56), dördüncü faktörün 14 maddeden (59, 60, 58, 54, 62, 53, 61, 63, 51, 52, 45, 44, 50, 40), beşinci faktörün ise 4 maddeden (28, 29, 39, 55) oluştuğu belirlenmiştir.

Maddelerin içerikleri incelenerek birinci faktöre “iş/meslek bilgisi”, ikinci faktöre “kendini tanıma”, üçüncü faktöre “kariyer tercihi”, dördüncü faktöre “kariyer planı oluşturma yolları” ve beşinci faktöre ise “mesleki konuları takip etme” isimleri verilmiştir.

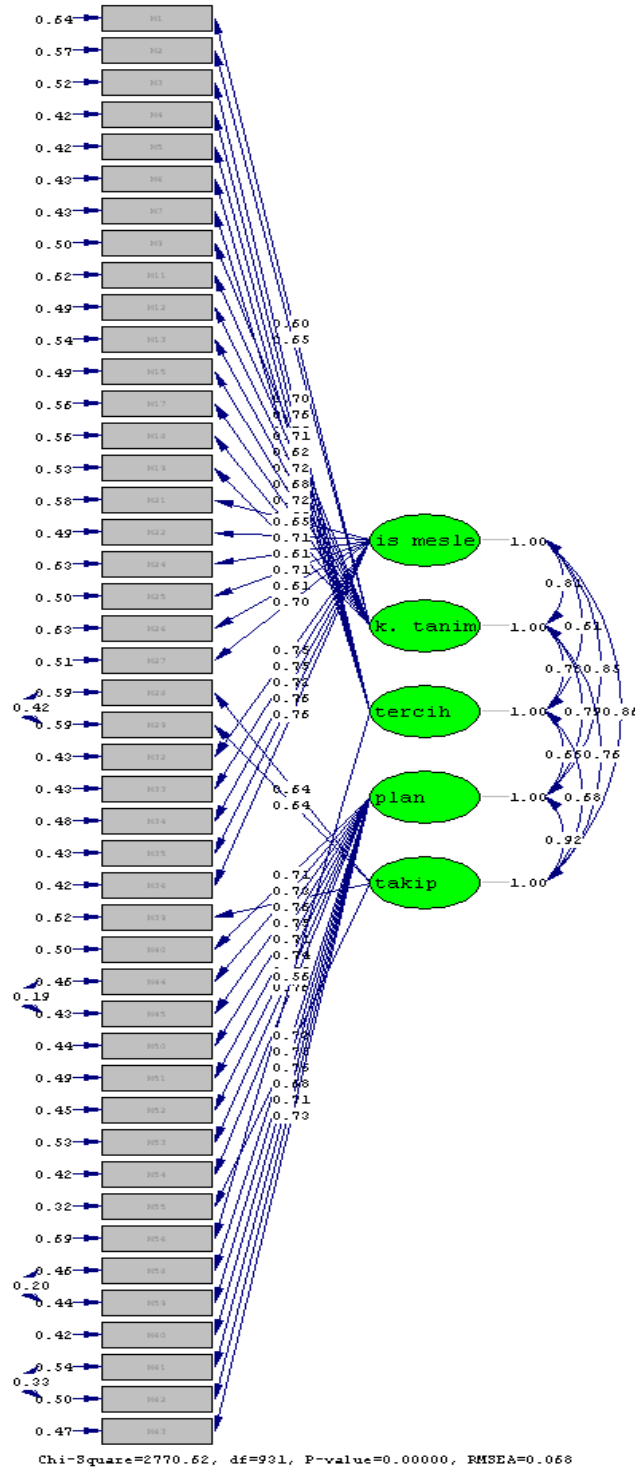
**Tablo 1.** KVYÖ'nün Ortak Faktör Varyansı, Faktör Yük Değerleri ve Döndürülmüş Faktör Matrisi

| Madde No                          | Ortak Fak. Varyansı | Madde No | 1. Faktörde Yük Değeri | Madde No         | Faktör 1 | Faktör 2 | Faktör 3 | Faktör 4 | Faktör 5 |
|-----------------------------------|---------------------|----------|------------------------|------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1                                 | ,381                | 45       | ,752                   | 26               | ,816     |          |          |          |          |
| 2                                 | ,380                | 32       | ,736                   | 25               | ,742     |          |          |          |          |
| 3                                 | ,522                | 55       | ,724                   | 27               | ,713     |          |          |          |          |
| 4                                 | ,620                | 44       | ,720                   | 34               | ,623     |          |          |          |          |
| 5                                 | ,692                | 52       | ,710                   | 33               | ,581     |          |          |          |          |
| 6                                 | ,684                | 62       | ,705                   | 36               | ,571     |          |          |          |          |
| 7                                 | ,600                | 36       | ,704                   | 35               | ,568     |          |          |          |          |
| 9                                 | ,497                | 54       | ,703                   | 24               | ,526     |          |          |          |          |
| 11                                | ,423                | 56       | ,701                   | 22               | ,507     |          |          |          |          |
| 12                                | ,658                | 50       | ,697                   | 21               | ,436     |          |          |          |          |
| 13                                | ,474                | 35       | ,691                   | 32               | ,415     |          |          |          |          |
| 17                                | ,491                | 33       | ,679                   | 12               |          | ,825     |          |          |          |
| 18                                | ,537                | 25       | ,674                   | 18               |          | ,710     |          |          |          |
| 19                                | ,497                | 63       | ,671                   | 11               |          | ,643     |          |          |          |
| 21                                | ,490                | 59       | ,668                   | 13               |          | ,596     |          |          |          |
| 22                                | ,498                | 61       | ,663                   | 9                |          | ,537     |          |          |          |
| 24                                | ,513                | 34       | ,658                   | 17               |          | ,473     |          |          |          |
| 25                                | ,615                | 60       | ,657                   | 1                |          | ,455     |          |          |          |
| 26                                | ,585                | 40       | ,648                   | 19               |          | ,422     |          |          |          |
| 27                                | ,602                | 21       | ,639                   | 2                |          | ,338     |          |          |          |
| 28                                | ,747                | 27       | ,638                   | 15               |          |          |          |          |          |
| 29                                | ,752                | 19       | ,636                   | 5                |          |          | -,869    |          |          |
| 32                                | ,586                | 51       | ,634                   | 6                |          |          | -,855    |          |          |
| 33                                | ,556                | 53       | ,633                   | 4                |          |          | -,750    |          |          |
| 34                                | ,572                | 24       | ,629                   | 7                |          |          | -,693    |          |          |
| 35                                | ,546                | 17       | ,629                   | 3                |          |          | -,649    |          |          |
| 36                                | ,595                | 58       | ,624                   | 56               |          |          |          |          |          |
| 39                                | ,389                | 29       | ,611                   | 59               |          |          |          | -,806    |          |
| 40                                | ,456                | 22       | ,607                   | 60               |          |          |          | -,803    |          |
| 44                                | ,552                | 15       | ,604                   | 58               |          |          |          | -,732    |          |
| 45                                | ,603                | 26       | ,597                   | 54               |          |          |          | -,694    |          |
| 50                                | ,529                | 2        | ,590                   | 62               |          |          |          | -,686    |          |
| 51                                | ,598                | 7        | ,589                   | 53               |          |          |          | -,660    |          |
| 52                                | ,542                | 28       | ,581                   | 61               |          |          |          | -,626    |          |
| 53                                | ,525                | 39       | ,570                   | 63               |          |          |          | -,577    |          |
| 54                                | ,624                | 9        | ,566                   | 51               |          |          |          | -,555    |          |
| 56                                | ,520                | 1        | ,550                   | 52               |          |          |          | -,470    |          |
| 58                                | ,634                | 12       | ,549                   | 45               |          |          |          | -,454    |          |
| 59                                | ,665                | 13       | ,549                   | 44               |          |          |          | -,424    |          |
| 61                                | ,573                | 3        | ,547                   | 50               |          |          |          | -,423    |          |
| 62                                | ,637                | 18       | ,525                   | 40               |          |          |          | -,304    |          |
| 63                                | ,586                | 4        | ,511                   | 28               |          |          |          |          | ,809     |
| 15                                | ,399                | 6        | ,509                   | 29               |          |          |          |          | ,794     |
| 60                                | ,639                | 5        | ,504                   | 39               |          |          |          |          | ,384     |
| 55                                | ,591                | 11       | ,462                   | 55               |          |          |          |          | ,383     |
| Açıklanan Varyans: Toplam %55,948 |                     |          | Faktör 1: %39,865      | Faktör 4: %3,683 |          |          |          |          |          |
|                                   |                     |          | Faktör 2: %5,383       | Faktör 5: %2,650 |          |          |          |          |          |
|                                   |                     |          | Faktör 3: % 4,368      |                  |          |          |          |          |          |

Doğrulamalı Faktör Analizi: KVYÖ'nün geçerliğini incelemek amacıyla bu beş faktörlü yapı üzerinde LISREL 8.7 programı kullanılarak doğrulamalı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA, 424 üniversite öğrencisinden elde edilen farklı bir veri seti üzerinde yapılmıştır. Model tanımlamasında maddelerin beş faktör ile temsil edileceği ve 11 maddenin “iş/meslek bilgisi”, 10 maddenin “kendini tanıma”, 6 maddenin “kariyer

tercihi”, 14 maddenin “kariyer planı oluşturma yolları” ve dört maddenin “mesleki konuları takip” faktörlerinde yer alacağı denencesi sınanmıştır.

**Şekil 1.** KVVÖ'nün 2. Çalışma Grubundan Toplanan Verilerle Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi



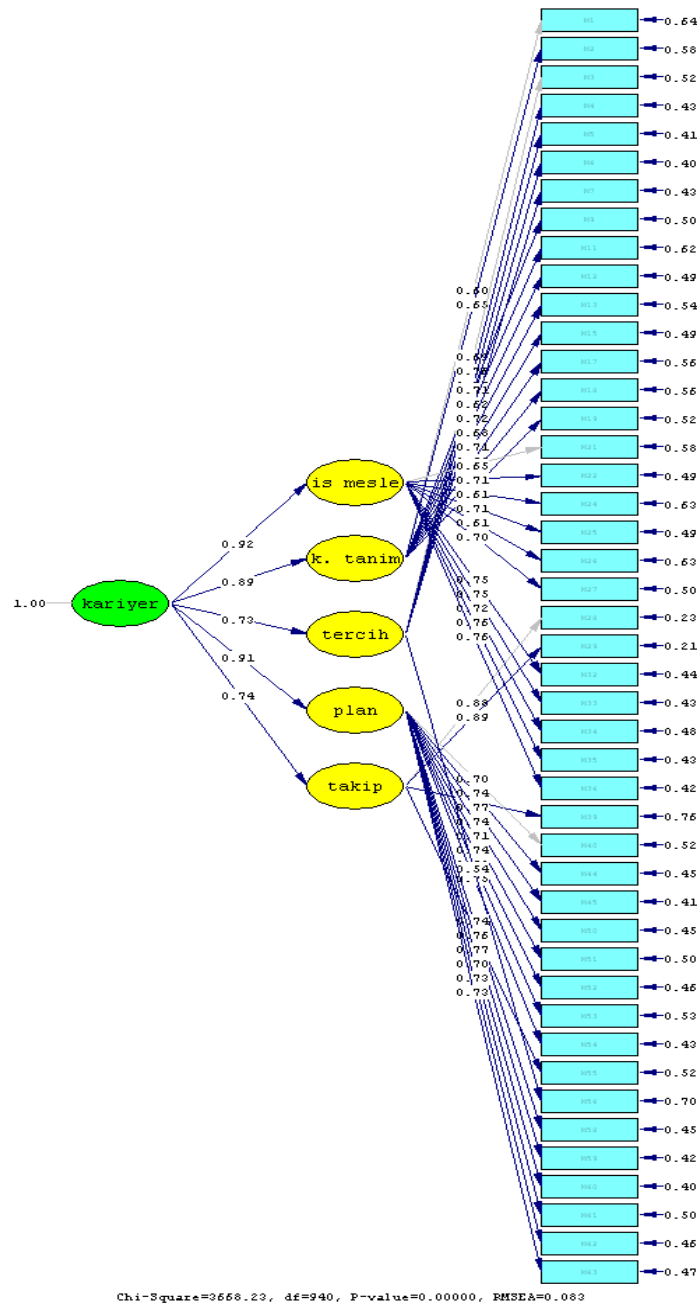
Faktörlerdeki maddeler arasındaki ilişkiler incelendiğinde, iş/meslek bilgisi faktöründe madde faktör yüklerinin ( $\lambda$ ) .61 – .76, kendini tanıma faktöründe madde faktör yüklerinin ( $\lambda$ ) .60 – .76, kariyer tercihi faktöründe faktör yüklerinin ( $\lambda$ ) .62 – .71, kariyer planı oluşturma yolları faktöründe faktör yüklerinin ( $\lambda$ ) .56 – .78 ve mesleki konuları takip faktöründe faktör yüklerinin ( $\lambda$ ) .64 – .72 arasında değiştiği görülmüştür. Kline’a (2005) göre doğrulayıcı faktör analizinde  $\chi^2$ , NFI, CFI ve RMSEA değerleri kritik olması nedeni ile bu değerlerin sunulması gerekmektedir. Bu kapsamda ilgili ölçme modelinin de genel uyum katsayıları  $\chi^2$  931=2770.62;  $p=0.00$ ;  $x^2/sd =$



2,98; NFI= .97; CFI = .98; SRMR= 0,062 ve RMSEA= 0,068'dir.  $\chi^2/sd$  değerinin 5'in altında olması kabul edilebilir uyumu (Bollen, 1989; Akt. Kline, 2005), NFI değerinin .90'dan yüksek olması iyi uyumu; CFI değerinin .90'dan yüksek olması iyi uyumu, SRMR'nin 0,10'dan küçük veya eşit olması kabul edilebilir uyumu ve RMSEA'nin .08'den küçük olması kabul edilebilir uyumu göstermektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Bu durumda elde edilen değerler ve maddelerin faktör yükleri modelin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

Bir sonraki aşamada, yapılan analizlerin ardından bu beş boyutlu yapının kariyer kararı verme yetkinliği olarak tanımlanan bir yapının bileşenleri olup olmadığını test etmek için ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. 45 madde, beş alt boyut ve bir üst boyut ile temsil edilen modelin genel uyum katsayıları  $\chi^2 936=2876,48$ ;  $p=0.00$ ;  $\chi^2/sd = 3,07$ ; NFI= 0,97; CFI = 0,98; SRMR=0,065 ve RMSEA= 0,070'dir. Şekil 2'de görüldüğü gibi, beş alt boyutun içerdikleri maddeler tarafından iyi ölçüldükleri ve yapısal katsayı ağırlıklarıyla kariyer kararı verme yetkinliği boyutunda temsil edildikleri anlaşılmaktadır.

Şekil 2. KVVÖ'nün 2. Çalışma Grubundan Toplanan Verilerle Yapılan İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi



Açımlayıcı faktör analizinin yapıldığı çalışma grubu üzerinde yapılan analizlerde ölçeğin faktörleri arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Faktörler arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 2’de verilmiştir. Faktörler arasındaki korelasyon kat sayılarının pozitif yönde manidar olduğu görülmektedir.

**Tablo 2.** KVYÖ’nin Faktörleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları

| Faktörler                       | İş/Meslek Bilgisi | Kendini Tanıma | Kariyer Tercihi | Kariyer Planı Oluşturma Yolları | Mesleki Konuları Takip |
|---------------------------------|-------------------|----------------|-----------------|---------------------------------|------------------------|
| İş/Meslek Bilgisi               | 1.00              |                |                 |                                 |                        |
| Kendini Tanıma                  | .714**            | 1.00           |                 |                                 |                        |
| Kariyer Tercihi                 | .575**            | .604**         | 1.00            |                                 |                        |
| Kariyer Planı Oluşturma Yolları | .754**            | .672**         | .603**          | 1.00                            |                        |
| Mesleki Konuları Takip          | .705**            | .551**         | .489**          | .685**                          | 1.00                   |

\*p<.05 \*\*p<.01

Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği İçin Yapılan Güvenirlik Çalışmaları: KVYÖ’nün güvenirlik çalışması Hacettepe Üniversitesi’nin çeşitli bölümlerinde öğrenim gören 523 öğrenciden elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilmiştir. KVYÖ’nün güvenirligi iç tutarlılık ve testi yarıya bölme yöntemleri olmak üzere toplam iki yolla hesaplanmıştır. Birincisi, KVYÖ’nün tümü için Cronbach Alpha= .97 bulunmuştur. İkincisi KVYÖ’nün tümü için  $r_{xx} = .95$  olarak hesaplanmıştır. Buradan hareketle, elde edilen güvenirlik katsayıları, KVYÖ’nün, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini güvenle ölçebilecek nitelikte olduğunu ortaya koymaktadır.

## TARTIŞMA

Bu çalışmada, üniversite öğrencileri için geliştirilmiş olan Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği’nin geçerlik ve güvenirligi incelenmiştir. KVYÖ’nün geçerliğini sınamak amacıyla uzman görüşünden ve açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analiz yöntemlerinden yararlanılmıştır. KVYÖ’nün güvenirligini incelemek için KVYÖ’nün Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmış ve testi yarılama yöntemi kullanılmıştır.

KVYÖ’de toplam 45 madde ve İş/Meslek Bilgisi, Kendini Tanıma, Kariyer Tercihi, Kariyer Planı Oluşturma Yolları, Mesleki Konuları Takip olmak üzere toplam beş faktör bulunmaktadır. Ölçek beşli derecelendirmeli (Oldukça yeterliyim =5, Yeterliyim=4, Kısmen Yeterliyim=3, Yeterli değilim=2, Hiç yeterli değilim=1) olup, bireyler maddelerin karşısındaki kendilerine uygun dereceyi seçerek, tepkide bulunmaktadır. KVYÖ’den alınabilecek toplam puan 45 ile 225; İş/Meslek Bilgisi boyutu için alınabilecek toplam puan 11-55, Kendini Tanıma boyutu için 10-50; Kariyer Tercihi boyutu için 6-30, Kariyer Planı Oluşturma Yolları boyutu için 14-70, Mesleki Konuları Takip boyutu için 4-20 arasında değişmektedir. KVYÖ’den elde edilen yüksek puan, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinin yüksek olduğunu dolayısıyla kariyer kararları vermede kendilerini yetkin gördüklerini göstermektedir. Türkiye’de geliştirilmiş olan KVYÖ’nün geçerlik ve güvenirlik çalışmalarına ilişkin elde edilen sonuçlar, KVYÖ’nün üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini ölçmek amacıyla güvenle kullanılabilceğini göstermektedir.

Literatür incelendiğinde üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini ölçen ölçeklerin faktör yapısına ilişkin tartışmalar bulunduğu görülmektedir. Öncelikle Crites’in modeli temel alınarak üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini ölçmek amacıyla hem Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği’nin (Taylor ve Betz, 1983) hem de Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği’nin kısa formunun Betz ve diğerleri (1996) geliştirildiği görülmektedir. Her iki ölçeğin de kendini değerlendirme, mesleklerle ilgili bilgi toplama, hedef seçme, geleceğe yönelik plan yapma ve problem çözme olmak üzere toplam beş faktörü olduğu görülmektedir. Giriş bölümünde de söz edildiği üzere, Türkiye’ye Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği’nin kısa formunun Türkiye’ye uyarlama çalışmaları hem Büyükgöze-Kavas (2011; 2013) hem de Işık (2010) tarafından yapılmıştır. Büyükgöze-Kavas (2013) tarafından yapılan uyarlama çalışmasında amaç seçimi (goal selection), problem çözme (problem solving), bilgi toplama (information gathering), amaç istekliliği yönetimi (goal pursuit management) olmak üzere toplam dört faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Işık (2010) ise yaptığı uyarlama çalışmasında Crites’in modeline dayandırılan ölçeğin orijinal versiyonu ile benzer bir yapı elde etmiştir. Bununla birlikte ilgili ölçeğin yurt dışında yapılan benzer çalışmalarda da faktör yapısının iki ya da üç faktörden oluşan yapılar sergilediği görülmektedir (Chui, 2007; Taylor ve Popma, 1990). Türkiye’de ortaokul dördüncü sınıf öğrencileri üzerinde Bozgeyikli (2004) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise, ölçeğin bireysel

ve mesleki özellikleri doğru olarak değerlendirme, mesleki bilgi toplama ve gerçekçi plan yapma olmak üzere toplam üç faktörlü bir yapıdan oluştuğu görülmektedir. Bu çalışma ile ise Türkiye’de geliştirilmiş olan KVVÖ, “iş/meslek bilgisi”, “kendini tanıma”, “kariyer tercihi”, “kariyer planı oluşturma yolları”, “mesleki konuları takip etme” olarak adlandırılan beş faktörden oluşan bir yapıya sahip olduğu görülmektedir.

Daha önce de belirtildiği üzere, kariyer kararı verme yetkinliğini ölçmeye yönelik yapılan Türkçe uyarlama çalışmalarında, ölçeğin faktör yapısı açısından tek boyutlu olarak kullanılması önerilmektedir. Öte yandan müdahale ve önleme çalışmaları yapılabilmesi için, üniversite öğrencilerinin yalnızca kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini belirlemek değil, bununla birlikte KVVÖ’nün boyutları kullanılarak bireylerin kariyer kararı verme yetkinliğinin hangi boyutunda desteklenmeye ihtiyaç duyduklarının da ortaya konulması gerekmektedir. Bu nedenle Türkiye’de geliştirilmiş olan ve bu nitelikte kullanılacak KVVÖ, bu ihtiyacı karşılayabilecek özelliklere sahip bir ölçektir.

KVVÖ, psikolojik danışmanlar, kariyer danışması alanında çalışan uzmanlar, psikologlar gibi üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile çalışan farklı meslek elemanları tarafından gerek araştırma gerekse uygulamaları değerlendirmek amacıyla kullanılacak bir ölçektir. Buradan hareketle, Türkiye’deki üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimini destekleyecek ve kariyer kararı vermede kendilerini yetkin görme düzeylerini arttıracak daha etkili kariyer danışması programlarının geliştirilmesi, yardım programlarının düzenlenmesi ve rehberlik hizmetlerinin temel işlevleri olan önleyici, geliştirici, problem çözücü etkinliklerin planlanması çalışmalarında KVVÖ’den yararlanılabilecektir.

Daha önce de belirtildiği üzere üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer fırsatlarını değerlendirebilmelerinde ve bu fırsat ve olasılıklardan en uygun olanını seçmelerinde kendi potansiyellerine olan inançları önemlidir. Bireyin kariyer kararı verme yetkinliği düzeyinin sağlıklı mesleki karar vermesine olan etkisi göz önünde bulundurulduğunda; kariyer karar verme yetkinlik değişkenini hangi değişkenlerin etkilediğinin ortaya konulması, bireylerin yetkinlik düzeylerini arttırıcı çalışmalara yol gösterici olabilecektir.

Araştırma, Hacettepe Üniversitesi’nde öğrenim gören üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulguların diğer gruplara, örneklem grubuna benzediği ölçüde genellenebilir olması bu araştırmanın bir sınırlılığıdır. Bununla birlikte araştırmada yer alan çalışma grupları incelendiğinde, kadın katılımcı oranının daha yüksek olduğu görülmektedir. Buradan hareketle bu durumun bu çalışmanın bir diğer sınırlılığı olduğu söylenebilir.

## KAYNAKÇA

- Bacanlı, F. (2006). Kariyer araştırma yetkinlik beklentisi ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışmaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 6(2), 301-330.
- Bandura, A. (1977). *Self-Efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Betz, N. E. ve Luzzo, D. A. (2000). Career assessment and the career decision making self- efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 413-428. doi: 10.1177/106907279600400405
- Betz, N. E., Klein, K. L. ve Taylor, K M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self- efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47-57. doi: 10.1177/106907279600400103
- Bozgeyikli, H. (2004). Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği'nin geliştirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 221-234.
- Büyüköze-Kavas, A. (2011). *Testing a model of career indecision among university students based on social cognitive career theory* (Doctoral dissertation, Middle East Technical University, Educational Sciences, Ankara). <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden erişildi.
- Büyüköze-Kavas, A. (2013). A psychometric evaluation of the career decision self-efficacy scale–short form with turkish university students. *Journal of Career Assessment*, 1-12. doi:10.1177/1069072713484561
- Chapman, D. W. (1981). A model of student college choice. *The Journal of Higher Education*, 52(5), 490-505.
- Chui, Y. H. (2007). *Career decision making self-efficacy and outcome expectations in secondary student school-to-work transition* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database.
- Creed, P. A., Patton, W. ve Watson. M. B. (2002). Cross-cultural equivalence of the career decision-making self- efficacy scale-short form: An Australian and South African Comparison. *Journal of Career Assessment*, 10(3), 327-347.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Crites, J. O. (1978). *Theory and research handbook for the career maturity inventory*. Monterey: CTB/McGraw-Hill.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi: Ankara.
- Foltz, B. M. ve Luzzo, D. A. (1998). Increasing the career decision-making self-efficacy of nontraditional college students. *Journal Of College Counseling*, 1, 35-44. doi: 10.1002/j.2161-1882.1998.tb00122
- Genç, G., Kaya, A. ve Genç, M. (2007). İnönü Üniversitesi tıp fakültesi öğrencilerinin mesleki seçimini etkileyen faktörler. *İNÖNÜ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(14), 49-63.
- Işık, E. (2010). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklentileri düzeylerine etkisi* (Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Adana). <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden erişildi.
- Işık, E. (2014). Relationship of childhood career development to life satisfaction, and state anxiety. *Elementary Education Online*, 13(2), 682-693.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Korkut-Owen, F. (2008). Mesleki seçimleri etkileyen ana etmenler. R. Özyürek (Ed.), *Kariyer Yolculuğu* içinde (s. 1-23). Ankara: Ulusal Ajans.
- Korkut-Owen, F., Kepir, D. D., Özdemir, S., Ulaş, Ö. ve Yılmaz, O. (2012). Üniversite öğrencilerinin bölüm seçme nedenleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 135-151.
- Lee, C. M. (2007). *Career maturity, career decision-making self-efficacy, interdependent self-construal, locus of control and gender role ideology of chinese adolescents in Hong Kong* (Doctoral Dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3460800)
- Lent, R. W., Hackett, G. ve Brown, S. D. (1999). A social cognitive view of school to work transition. *The Career Development Quarterly*, 44, 297-311. doi: 10.1002/j.2161-0045.1999.tb00739
- Levinson, E., M., Ohler, D., L., Caswell, S. ve Kiewra, K. (1998). Six approaches to the assessment of career maturity. *Journal of Counseling and Development*, 76, 475-482. doi: 10.1002/j.1556-6676.1998.tb02707

- Lounsbury, J. W., Tatum, H. E., Chambers, W., Owens, K., & Gibson, L. W. (1999). An investigation of career decidedness in relation to "Big Five" personality constructs and life satisfaction. *College Student Journal*, 33, 646-652. doi: 10.1177/1069072704270272
- Luzzo, A., D. (1991). *Social class and ethnic differences in college students' career maturity: a quantitative and qualitative analysis*. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED333152.pdf> adresinden erişildi.
- Luzzo, A. D. (1993). *Evaluating the relationship between college students' vocational congruence, academic success and career maturity: career counseling implications and future directions*. <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED369947.pdf> adresinden erişildi.
- Luzzo, D. A. (1995). The relationship between career aspiration-current occupation congruence and the career maturity of undergraduates. *Journal Of Employment Counseling*, 32, 132-140. doi: 10.1002/j.2161-1920.1995.tb00983
- Luzzo, D. A. (1996). A psychometric evaluation of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Counseling and Development*, 74, 276-279.
- Morgan, T. ve Ness, D. (2003). Career decision-making difficulties of first-year students. *The Canadian Journal of Career Development*, 2(1), 33-39.
- Nilsson, J. E., Schmidt, C. K. ve Meek, W. D. (2002). Reliability generalization: an examination of the career decision-making self-efficacy scale. *Educational and Psychological Measurement*, 62(4), 647-658.
- Raposo, M. ve Alves, H. (2007). *A model of university choice: An exploratory approach*. <http://mpr.ub.uni-muenchen.de/5523> adresinden erişildi.
- Rogers, M. E. ve Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence*, 34(1), 163-172. doi: 10.1016/j.adolescence.2009.12.010
- Sarıkaya, T. ve Khorshid, L. (2009). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen etmenlerin incelenmesi: üniversite öğrencilerinin meslek seçimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 393-423.
- Sneva, J. N. (2011). *Exploring career decision-making self efficacy, career maturity attitudes and racial identity attitudes of college students of color* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3460800)
- Super, E. D. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. doi:0001-8791/80/030282-17\$02.00/0
- Super, E. D., Crites, J. O., Hummel, R. C., Moser, H. P., Overstreet, P. L. ve Warnath, C. F. (1957). *Vocational development a framework for research*. New York: Teachers College Press.
- Şahin, İ., Zoraloğlu, Y. R. ve Fırat, N. Ş. (2011). Üniversite öğrencilerinin yaşam amaçları, eğitsel hedefleri, üniversite öğreniminden beklentileri ve memnuniyet durumları. *Educational Administration: Theory and Practice*, 17(3), 429-452.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (6th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Taylor, K. M. ve Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81. doi:10.1016/0001-8791(83)90006-4
- Taylor, K. M. ve Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 17-31. doi:10.1016/0001-8791(90)90004-L
- Verbruggen, M. ve Sels, L. (2010). Social-cognitive factors affecting clients' career and life satisfaction after counseling. *Journal of Career Assessment*, 18, 3-15. doi: 10.1177/1069072709340516
- Ziebell, J. L. C. (2010). *Promoting viable career choice goals through career decision making self-efficacy and career maturity in inner-city high school students: a test of social cognitive career theory* (Doctoral Dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 1244613029)

## EXTENDED SUMMARY

### *The Development of Career Decision-Making Self-Efficacy Scale*

The choices of the individuals during their career development are among the most important ones of their lives. For these choices are important in a way to determine their styles in life. Especially for that school to work transition periods are important for their perceived self-efficacy.

According to Betz and Luzzo (2000) self-efficacy influences professional interests, goals, career choices and performance, over the factors such as planning through the goal-setting process, decision making, being motivated and leaning towards action. The notion of self-efficacy in career choice is therefore about the persons' perceived competency to make their own career choices (Taylor & Betz, 1983). In order to measure self-efficacy in the career choices of the students, the 'Career Decision-Making Self-Efficacy Scale' (Taylor & Betz, 1983) and its short form (Klein & Taylor, 1996) developed in the academic literature. Besides, Bozgeyikli (2004) developed the 'Career Decision-Making Self-Efficacy Scale' for the middle school fourth grade students in Turkey. Different results obtained from the studies conducted through the psychometric properties of the scale (Taylor & Popma, 1990; Luzzo, 1996; Creed, Patton & Watson, 2002; Nilsson, Schmidt, & Meek, 2002; Chui, 2007; Işık, 2010; Büyükgöze-Kavas, 2011).

It is important to develop the Career Decision Making Self-Efficacy Scale in Turkey to develop the career counseling programs that would support the career development of university students in Turkey and to reinforce planning of the basic functions; preventive, developing, problem solving of the Psychological Counseling and Guidance field. With this purpose, by employing the model of Crites, this study aims to developing a scale in Turkish culture to measure career decision-making levels of the university students labeled as 'Career Decision Making Self-Efficacy Scale'.

Data collected from two separate groups in order to develop the Career Decision Making Self-Efficacy Scale (CDES). The first study group constitutes of 523 students from different departments of Hacettepe University Faculties of Natural, Social, Education and Medical Sciences during the spring of 2013-14. The second study group of the research constitutes of 424 students from different departments of Hacettepe University Faculties of Natural, Social, Education and Medical Sciences during the spring of 2013-14.

Content validity of the CDES was checked by referring to expert opinion. Construct validity of the CDES was analyzed by factor analysis method. The data was then checked with Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) coefficient and with Barlett Sphericity test to ensure availability for factor analysis. KMO value found ,958 and Barlett Sphericity test found =14276,916, sd=990, p=.000. When total variance rates were analyzed, it is found that the subjects are fragmented in five factors. In addition, it is found that the first factor evaluates % 39,865 of the total variance, two factors evaluate %45,208 of the total variance, three factors evaluate % 49,615 of the total variance, four factors evaluate %53,298 of the total variance and five factors evaluate % 55,948 of the total variance. Moreover the load factor value of the subjects observed to be in between .46 and .75 in the first factor.

Subject contents were analyzed and labeled, the first factor as 'job/profession info', second factor as 'knowing one's self', third factor as 'career choice', fourth factor as 'career planning alternatives' and fifth factor as 'updating professional topics'.

In order to verify the construct validity, confirmatory factor analysis method employed. In this sense, the obtained values and the load factors of the subjects reveal that the model is acceptable. In the next step following the analyses, the five dimensional construct tested with a second level confirmatory factor analysis to ensure whether if those dimensions are the integrals of another construct known as the 'Career Decision Making Self-Efficacy'. The results of the analyses conclude that all the five factors are well tested by the contained subjects and represented in their construct correlation coefficient and career decision- making self-efficacy dimensions.

CDES reliability study was actualized through the data obtained from 523 students in various departments of Hacettepe University. In this respect, Cronbach Alpha validity coefficient and the halving test method both for the whole and the factors were calculated. Obtained validity coefficients prove that the CDES qualifies to measure the career decision making self-efficacy of the university students. Validity and reliability studies on CDES developed in Turkey conclude that CDES is available to measure the career decision making self-efficacy level of the university students. In the CDES there are 45 subjects in total, in which there are five factors as 'job/profession information' (11 articles), 'knowing one's self' (awareness of self-qualifications 6 articles and evaluation of self-qualifications in working life 4 articles), career choice (6 articles), career planning alternatives (behavioral element in career planning 11 articles and emotional element in career planning 3 articles) and updating professional topics (4 articles). CDES should be graded in a five-scale (very efficient=5, efficient=4, somewhat efficient=3, Not so efficient=2, Not efficient at all=1).