

Spor Bilimleri Öğrencilerine Yönelik Kariyer Farkındalığı Ölçeğinin (KFÖ) Geliştirilmesi

Onur Mutlu Yaşar¹, Hakan Sunay²

ÖZET

Amaç: Bu araştırmanın amacı spor bilimleri alanında eğitim alan üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalığı ölçebilecek, geçerliği ve güvenilirliği sağlanmış bir ölçme aracı geliştirmektir.

Yöntem: Araştırmanın ilk aşamasında 20 öğrenciden kariyer farkındalığı olgusu ile ilgili kompozisyon formu ile veri toplanmıştır. Ölçeğin denem aşamasında ilgili evrenden toplam 376 öğrenciden veri toplanmıştır. Verilere KMO (.90) ve Barlett [5947,403; (p<.001)] testi uygulanmış ve verilerin uygunluğu saptanmıştır.

Bulgular: Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçek maddelerinin toplam 4 alt boyutta toplandığı ve bu boyutların toplam varyansın %53.34'ünü açıkladığı saptanmıştır. Ortaya çıkan boyutlar, Mesleki Gelişim Yatkınlığı, Mesleki Hazır Bulunma, Mesleki Bilinç ve Mesleki Özgüven olarak isimlendirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucu verilerin X² / df değeri 2,38; RMSEA değeri 0,61; NFI değeri .90; CFI değeri; .92; GFI değeri .91; SMRM değeri .62; AGFI değeri .86 seviyesinde saptanmıştır. Bu bağlamda ortaya koyulan modelin uyum indekslerinin yeterli seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç: Sonuç olarak 4 alt boyuttan ve 18 maddeden oluşan Kariyer Farkındalık Ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: farkındalık, kariyer, ölçek, öğrenci

ABSTRACT

Purpose: The aim of this study is to develop a measurement tool that can measure career awareness and validity and reliability of university students studying in sports sciences.

Method: In the first stage of the research, data were collected from 20 students about career awareness. During the experimental phase of the scale, data were collected from a total of 376 students. Data include KMO (.90) and Barlett [5947,403; (p <.001)] test was conducted and the data was found to be appropriate.

Results: According to the exploratory factor analysis, it was found that the items of the scale were collected in 4 sub-dimensions and these dimensions explained 53.34% of the total variance. The resulting dimensions were named as Professional Development Susceptibility, Professional Readiness, Professional Consciousness and Professional Self-Confidence. X² / df value of the data after confirmatory factor analysis 2.38; RMSA value 61; NFI value .90; CFI value; .92; GFI value was determined as .91. In this context, the fit indices of the model revealed to be sufficient.

Conclusion: As a result, the Career Awareness Scale, which consists of 4 sub-dimensions and 18 items, was found to be a valid and reliable measurement tool

Keywords: awareness, career, scale, student

¹ Kastamonu Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Kastamonu/TÜRKİYE

² Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Ankara/TÜRKİYE

GİRİŞ

Kariyer kavramının bir kişinin iş yaşamı tarihiyle ilişkili ve özdeş olarak tanımlanması en geniş yaklaşımdır. İşgücüne katılan herkesin, statüleri ne kadar mütevazı olursa olsun, bir kariyeri olacağı ifade edilmektedir (Seçer ve Çınar, 2011).

Kariyer kavramı ile ilgili tanımlamaların 1900'lü yıllarından itibaren ortaya çıktığı görülmektedir. Bu anlamda kariyer kelimesini kökenleri incelendiğinde, kariyer kelimesinin, Fransızca "Carrierre" ve İngilizce "Career" kelimesinden Türkçe'ye geçtiği görülmektedir. TDK'ya (2018) göre kariyer ; "bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık" olarak ifade edilmektedir (tdk.gov.tr, 2019).

Günlük konuşmalarda sıkça kullanılan kariyer kelimesi bir işte başarılı olma, çalışılan işin statüsünün yüksek olması, iş hayatında yükselme gibi anlamlara referans etmektedir (Arifoğlu, 2015). Farklı bir bakış açısına göre ise kariyer, bazı ayrıcalıklı insan gruplarının iş deneyimlerine atıfta bulunmak için kullanılmıştır ve bu nedenle elitist (kendini özelliklerini üstün görmek) bir terim olarak kabul edilmektedir (Reid, 2010).

Kariyer kavramı ile ilgili yapılmış olan tanımlardan bazıları şunlardır;

- Kariyer, genel bir bakış açısıyla bir kişinin iş dünyasında, ömrü boyunca oynadığı rollerin kombinasyonu ve sırası olarak tanımlanabilir (Super, 1980).
- Geleneksel açıdan kariyer, çalışanın iş hayatı süresince uygulayabileceği faaliyetlerin tümüdür (Şimşek, 2010).
- Kariyer, bir iş ya da meslek içerisinde devam etmek olarak tanımlanabilir. Bunun yanı sıra bireyin sırayla uyguladığı faaliyetler olarak ifade edilebilir (Türkmenoğlu, 2014).

Bireylerin öğrencilik yılları içerisinde itibaren kariyerlerini planlamaya başlamaları, öğrencilik hayatları bittikten sonraki süreç içerisinde onlara daha rahat bir şekilde işe girme, çalışacakları işle doğrudan alakalı becerilerini geliştirme ve iş hayatına uyum sağlama noktasında ciddi anlamda önemli görülmektedir. Bu sebeple üniversitelerde öğrencilerin kariyer farkındalığını sağlamak, kariyer yönetimleri bağlamından onlara yardımcı olmak amacıyla, kariyer ofisi kurmak, danışmanlık hizmetleri vermek, ders planlamaları içerisinde kariyer kavramı ve kariyer yönetimi gibi kavramlara ilişkin uygulamalar yapmak bireyler ve örgütler açısından hayati öneme sahiptir (Kozak ve Dalkıranoglu, 2013).

Yeni ekonomik düzen içerisinde, artık hiçbir ülkede "yaşam boyu iş" garantisi kalmamış "yaşam boyu eğitim" ve "istihdam edilebilirlik" kavramları geçerlilik kazanmıştır (Aksoy, 2013). Bu durum bireylerin kariyerlerini yönetme ihtiyacını da arttırmaktadır.

Bireysel kariyer yönetimi bireylerin hayatları içeren zamanlarında karşılırlarına çıkabilecek kariyer fırsatlarından herhangi birisini seçmesi olarak tanımlanabilir (Greenhaus ve ark., 2000).

Kariyer Farkındalığı

Kariyer farkındalığı kavramı bireylerin kariyer yollarını seçtikten sonraki süreçte kariyer fırsatlarının, gerekliliklerinin ve özelliklerinin farkında olmaları, iş hayatlarını doğru yönlendirme ve yönetmede hayati önem taşımakta olduğu düşünülmektedir.

Farkındalık kavramı literatürde genel itibariyle psikoloji alanı içerisinde incelenmekte ve kendi kararlarını verebilecek seviyede olan bireylerin bilinç olguları ile ilişkilendirilen, değerlendirilen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Şahin ve Yeniçeri, 2015). Farkındalık, bireyin varoluşunun bilincinde olması koşuluyla, bir konu hakkında yeterince bilgilendirildiğinde ortaya çıktığı kabul edilmektedir. Bu anlamda, bir istihdam hakkı ya da bir düzenlemenin bireye sunulması, bireyin farkındalığını artırır ve bununla ilgili bireyin çalışma hayatı hakkında bir fikre sahip olmasını sağlar (Meager ve ark., 2012).

Bireyler erken yaşta profesyonel yönelimlere girmedikleri zaman, gelecekteki iş ve kariyerlerini etkin bir şekilde tanımlamakta zorluk çekmektedirler (Birol, 2013). Buna rağmen genel olarak mesleki yönelimlere ilişkin birey farkındalığının artırılmasına yönelik faaliyetlerde ve eğitim programlarında yetersizlikler olduğu görülmektedir (Algadheeb, 2015). Bu anlamda çalışma yaşamında kariyer farkındalığı faaliyetleri ve uygulamaları önemli bulunmaktadır. Kariyer farkındalığı kavramından önce farkındalık kavramının içeriğini incelemek ve ifade etmek kariyer farkındalığının daha iyi anlaşılmasına faydalı olacağı düşünülmektedir.

Mesleki farkındalık, bireylerin bilgi ve becerilerini mesleki gelişmeyi olumlu yönde etkileyecek şekilde geliştirme potansiyeli nedeniyle hem eğitim hem de düzenleyici alanlardan birçok araştırmacının ilgisini çeken bir değişken olarak ifade edilmektedir (Wiroterat, 2013). Mesleki bilgi, mesleki mükemmeliyetçilik, meslek ile ilgili duygusal yönler, mesleki inançlar ve mesleki hazırlık gibi çeşitli faktörler arasında çeşitli etkileşimlerin sonucu olarak mesleki farkındalık karmaşık bir faktör olarak kabul edilmektedir. Ayrıca, bireyin motivasyon derecesi, çalışma ortamının niteliği ve mesleğe ilişkin şeffaflık ve netlik derecesi gibi bireyin mesleki farkındalık düzeyini etkileyen birçok faktör daha vardır (Algadheeb, 2015).

Kariyer farkındalığı, kariyer gelişiminin diğer bileşenlerine gerekli bir öncü olarak görülmektedir çünkü bireylerin bir alanla ya da meslek gruplarıyla ilgilenme seviyeleri yeterli görülmemektedir. Bu bakış açısıyla birlikte özellikle öğrencilerin kariyerleri ile ilgili var olan

olanaklar hakkında bilgi ve farkındalık olarak yetersiz kaldıkları düşünülmektedir (Cohen ve Patterson, 2012). Colston ve arkadaşları (2017) bireylere kariyer farkındalığı sağlama amaçlı faaliyetleri gerekli gören bakış açısının etkili olabilmesi için kariyer farkındalığı ile ilgili faaliyetlerin ilkokul çağından itibaren başlaması ve devam ettirilmesi gerektiğini ifade etmektedirler.

Yapılan çalışmalarda genellikle üniversite öğrencilerinin eğitim hayatlarının son yıllarına yaklaştıkça kariyer fırsatlarını araştırmaya başladıkları ve bu alanlarda yarı zamanlı veya tam zamanlı tecrübelerine sahip olmaya yöneldikleri görülmektedir (Atfield ve Puecell, 2010).

Teorik Çerçeve

Kariyer farkındalığı kavramı ile ilgili olarak ortaya konulan teorik bir çerçeve bulunmamaktadır. Yapılan çalışma içerisinde farklı bir açıdan yorumlanan kariyer farkındalığı kavramını teorik bir çerçevede değerlendirmek için kariyer teorileri arasında önemli bir yere sahip olan sosyal bilişsel kariyer kuramı, çalışmanın teorik çerçevesinin temelini oluşturmaktadır. Lent (2002) tarafından Bandura'nın sosyal bilişsel öğrenme kuramı temel alınarak bilim ve iş dünyasına sunulan sosyal bilişsel kariyer kuramı genel bakış açısı itibari ile bireyin kariyer ilgi alanlarının ve kariyer tercihlerinin nasıl ortaya çıktığını, aynı zamanda bu seçimlerden sonra bireylerin hangi faaliyetlerde bulunduğunu inceleyerek bireyin kariyer sürecini yorumlamaktadır. Sosyal bilişsel kariyer kuramının temel noktalarından dikkat etme ve hazır bulunma kavramlarının çalışmada ifade edilen mesleki kariyer farkındalığı kavramının temel bakış açısıyla ilişkili olduğu düşünülmektedir. Sosyal bilişsel kariyer kuramına göre bireyin kariyer yönetimini doğru ve etkili bir şekilde yönetmesinde ve yönlendirmesinde sosyal çevresinin etkisi önemli bir rol almaktadır. Sosyal bilişsel kariyer kuramı bireyin öz-yetkinlik kavramı ile ilişkilendirilmiş ve bireyin öz-yetkinlik kavramına ilişkin bilişsel yeterlilik düzeyinde olmasının önemi vurgulanmıştır. Bu bağlamda ölçek içerisinde yer alan maddeler sosyal bilişsel kariyer kuramı emel bakış açısına göre geliştirilmiştir.

Araştırmanın Önemi

Günümüzde kişiye uygun iş bulma ve işe uygun personeli bulma konusunda birçok problemin yaşandığı gözlemlenmektedir. Bu bağlamda kariyer kavramı hem birey hem de örgüt açısından önem arz etmektedir. Üniversitelere giren ve mezun olan öğrenci sayıları günden güne artmakta ve buna paralel olarak üniversiteli işsiz sayıları da yükselmektedir. İş bulma ve kariyer sürdürülebilirliği faaliyetleri gün geçtikçe daha zor hale gelmektedir. Bireylerin mesleki kariyer farkındalıklarının yüksek olmasının bireylere bu yönde önemli

katkıları sağlayacağı düşünülmektedir. Diğer alanlarda olduğu gibi spor alanı içerisinde de kariyer seçimi ve yönetimi önemli bulunmaktadır. Spor sektörü içerisinde birçok farklı iş alanı bulunması nedeniyle, çalışan adaylarının kendi kariyer yollarını seçmeleri ve bu yol kapsamında kariyerlerini geliştirmeleri gerekmektedir. Bahsedilen kariyer gelişim sürecinin daha az sorunlu ya da sorunsuz geçmesi çalışan adaylarının kariyer farkındalıkları ile doğrudan ilgili olduğu düşünülmektedir. Çalışan adayları bireylerin kariyer farkındalıklarının yüksek

Uzmanlar, gelecekte, resmi olarak edinilmiş beceri ve yeterlilikler ile işgücü piyasası ihtiyaçları arasındaki mevcut uçurumun ortadan kalkmayacağına, aksine, bu durumun artacağını ancak, hem eğitim kurumlarının hem de işgücü piyasasının artan tutarsızlıklara tepki vermeye başlayacağını düşünmektedirler (Redecker ve ark., 2010). Dünya genelinde insan kaynakları bilimi çerçevesinde değerlendirilen kariyer kavramı genel itibariyle kariyer yönetimi, kariyer planlaması, kariyer karar verme, kariyer değişimi, kariyer geçişi, kariyer problemleri gibi konu başlıkları altında incelenmektedir. Yapılan araştırma sonucunda ortaya konulan ölçme aracı ile birlikte üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalıklarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmadan elde edilen ölçme aracı ile yapılacak araştırmalar sonucu ile üniversite öğrencilerinin kariyer süreçlerine yönelik eksikliklerin giderilmesine ilişkin öneriler sunulmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

YÖNTEM

Araştırma nicel araştırma tekniği ile gerçekleştirilmiş betimsel bir araştırmadır. Yapılan gözlemler ve ilgili literatür incelenmesi sonrasında, üniversite öğrencilerinin çoğunlukla mezun olduklarından daha sonra veya öğrencilik hayatlarının son dönemlerinde iken kariyerleri ile ilgili plan yaptıkları ve öğrencilik sürecinde bu farkındalığa sahip olmadıkları değerlendirilmiştir. Bu bağlamda araştırmanın amacını, Üniversitelerin lisans kapsamında spor eğitimi alan öğrencilerinin kariyer farkındalıklarının tespit edilmesi oluşturmaktadır.

Araştırma Grubu

Çalışmanın araştırma grubunu, 2018-2019 öğretim yılı içerisinde Kastamonu Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda öğrenim görmekte olan toplam 376 öğrenci oluşturmuştur. Araştırma grubu ilgili eğitim kurumunda öğrenim gören 1237 öğrenci içerisinde kolayda örneklem yöntemi ile belirlenmiştir.

Tablo 1. Ölçek Geliştirme Çalışması Katılımcılarının Kişisel Bilgileri

| Kişisel Bilgiler | Alt Gruplar | (f) | (%) |
|--------------------|-------------------------------|-----|------|
| Cinsiyet | Erkek | 234 | 62.2 |
| | Kadın | 142 | 37.8 |
| Yaş | 18-21 | 223 | 59.3 |
| | 22-24 | 123 | 32.7 |
| | 25 ve üstü | 30 | 8 |
| Sınıf | 1 | 98 | 26.1 |
| | 2 | 112 | 29.3 |
| | 3 | 96 | 25.5 |
| | 4 | 72 | 19.1 |
| Bölüm | Antrenörlük | 147 | 39.1 |
| | Beden Eğitimi Öğretmenliği | 110 | 29.3 |
| | Yöneticilik | 119 | 31.6 |
| Aylık Gelir Durumu | 0-750 TL | 126 | 33.5 |
| | 751-1500 TL | 147 | 39.1 |
| | 1501 ve üstü TL | 103 | 27.4 |
| Aktif Sporculuk | Evet | 190 | 50.5 |
| | Hayır | 186 | 49.5 |

Verilerin Elde Edilmesi ve Ölçeğin Geliştirilmesi

Araştırmanın amacı kapsamında ilk olarak ilgili alan içeriği incelenmiştir. Bunun yanı sıra ilgili evren kapsamında değerlendirilen toplam 20 öğrenciye açık uçlu 9 sorudan oluşan kompozisyon formu sunulmuş ve elde edilen verilerin içerik analizi yapılmıştır. Bir sonraki aşamada maddeler spor bilimleri fakültelerinde görev yapan, alan ve konuyla ilgili 3 öğretim üyesinin görüşlerine kapsamında kapsam geçerliği bakımında değerlendirilmiş ve toplam 58 maddeden oluşan deneme ölçeği 47 maddeye indirilmiştir. İlgili literatürde seçilen örneklem gurubu sayısının deneme ölçeğindeki madde sayısının 5 ila 10 katı arasında olması gerektiği ifade edilmektedir (Rouquette ve Falissard, 2011). Bu bağlamda 47 maddeden oluşan deneme ölçeğinin güvenilirliğinin sağlanması için en az 235 öğrencinin örneklem gurubuna katılması gerektiği tespit edilmiştir.

Araştırmacı tarafından geliştirilen ve örneklem grubuna uygulanan Ölçekteki ifadeler, tamamen katılıyorum “5 puan (5.00-4.20)”, katılıyorum “4 puan (4.19-3.40)”, kararsızım “3 puan (3.39-2.60)”, katılmıyorum “2 puan (2.59-1.80)”, kesinlikle katılmıyorum “1 puan (1.79-1.00)” olarak puanlandırılmıştır. Puan aralıkları belirlenirken $n-1/n$ formülü kullanılmıştır ($5-1/5=4/5=0,80$).

Verilerin Çözümlemesi

Elde edilen verilerin analizinde, madde geçerliğini test etmek için madde toplam korelasyon testi, güvenilirliği test etmek için “Cronbach’s Alpha” katsayı değerleri kullanılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğuna saptamak için, KMO değeri ve Barlett Sphericity testi uygulanmıştır. Bunun yanı sıra ölçeğin yapı geçerliğini test etmek için Açımlayıcı faktör analizi ve Doğrulayıcı Faktör Analizi yöntemleri uygulanmıştır.

BULGULAR

Ölçeğin geçerliğini saptamak amacıyla ilk olarak maddelerin toplam korelasyon değerleri incelenmiştir. Bu aşamadan sonra ise maddelerin değerleri kapsamında açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi uygulaması gerçekleştirilmiştir. Verilerin güvenilirliğini saptamak amacıyla Cronbach Alpha değeri test edilmiş ve .921 seviyesinde tespit edilmiştir. Cronbach Alpha değeri ile ilgili .70-.95 arası değerlerinin kabul edilebilirliği kapsamında birçok farklı çalışma bulunmakta olup bu aralıktaki değerin artmasının ifadeler arasındaki heterojen yapının uygun olması ile ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Tavakol ve Dennick, 2011). Yapılan analizler sonucunda, madde toplam test korelasyonu .30’ dan küçük olan toplam 16 madde ölçekten çıkarılmıştır. Bu noktada madde sayısı 31’e düşmüştür.

Araştırmada KMO değeri .90 olarak tespit edilmiştir, Pallant’ a (2016) KMO değeri 0.60 üzerinde ise örneklem sayısı yeterlidir ve bu oran yükseldikçe verilerin faktör analizine uygunluğu artmaktadır bu bağlamda elde edilen verilerin faktör analizi yapmaya uygun olduğu saptanmıştır. Barlett Sphericity testi sonuçlarına göre, χ^2 değeri [5947.403; (p<.001)] olarak tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, verilerin normal dağılım gösterdiği ve faktör analizine uygunluğu tespit edilmiştir.

Büyütöztürk’e (2002) göre her bir madde için madde faktör yükü değeri olarak .30 ve .59 arasındaki değerler kabul edilebilir olarak ifade edilmiştir. Araştırmada madde faktör yükü alt sınırı noktası, her bir madde için 0.40 olarak saptanmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde bir maddenin ölçme aracında yer alması ve birden fazla faktörde bulunmaması gerekmekte ve eğer bir madde birden fazla faktörde bulunuyorsa faktör yükleri arasındaki farkın en az .10 olması gerekmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016). Bu bakış açısıyla birlikte diğer faktörlerle binişen 10 maddenin ölçekten çıkarılması sonucunda 21 maddelik ölçek elde edilmiştir.

Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucu modelin 4 alt boyuttan oluştuğunu saptanmıştır. Ölçekte bulunan faktörlerden “Mesleki Gelişim Yatkınlığı” faktörünün ölçeğin

toplam varyansının %16,31'ini, “Mesleki Hazır Bulunma” faktörünün %13,48'ini, “Meslek Bilinci” faktörünün %12,40'ını, “Mesleki Özgüven” faktörünün %11,14'ünü karşıladığı görülmektedir. Bu 4 faktörün toplam varyansı %53,34 olarak tespit edilmiştir. Sosyal bilimler alanında yapılan ölçek geliştirme çalışmalarında, faktör yapısının belirlenmesinde, ölçeğin açıkladığı toplam varyansın %50' yi geçiyor olabilmesi faktör analizi işleminin etkinliği açısından önemli bir etmendir (Yaşlıoğlu, 2017). Bu bağlamda MKFÖ'nün ortaya konulan faktörlerinin, açıklanan toplam varyansa yaptığı katkının yeterli olduğu görülmektedir.

Ölçekte bulunan ifadelerin alt boyutlarda doğru olarak yer alıp almadığının belirlenmesi amacıyla elde edilen veriler üzerine doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin 4 faktörlü yapısı kontrol edilmiş ve modelin uyum indekslerini karşıladığı tespit edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi işleminde kullanılan uyum indeksleri elde edilen veriler ile ortaya konulan model arasındaki uyumu tespit etmek için kullanılmaktadır. Modelin uyumunun saptanması için birçok uyum indeksi değeri kullanılır (Çokluk ve ark., 2016). Bu uyum indeksleri ve verilerin uyum seviyeleri ilgili tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Ölçüm Modeli İçin Uyum Ölçütleri (Çokluk ve ark. 2016)

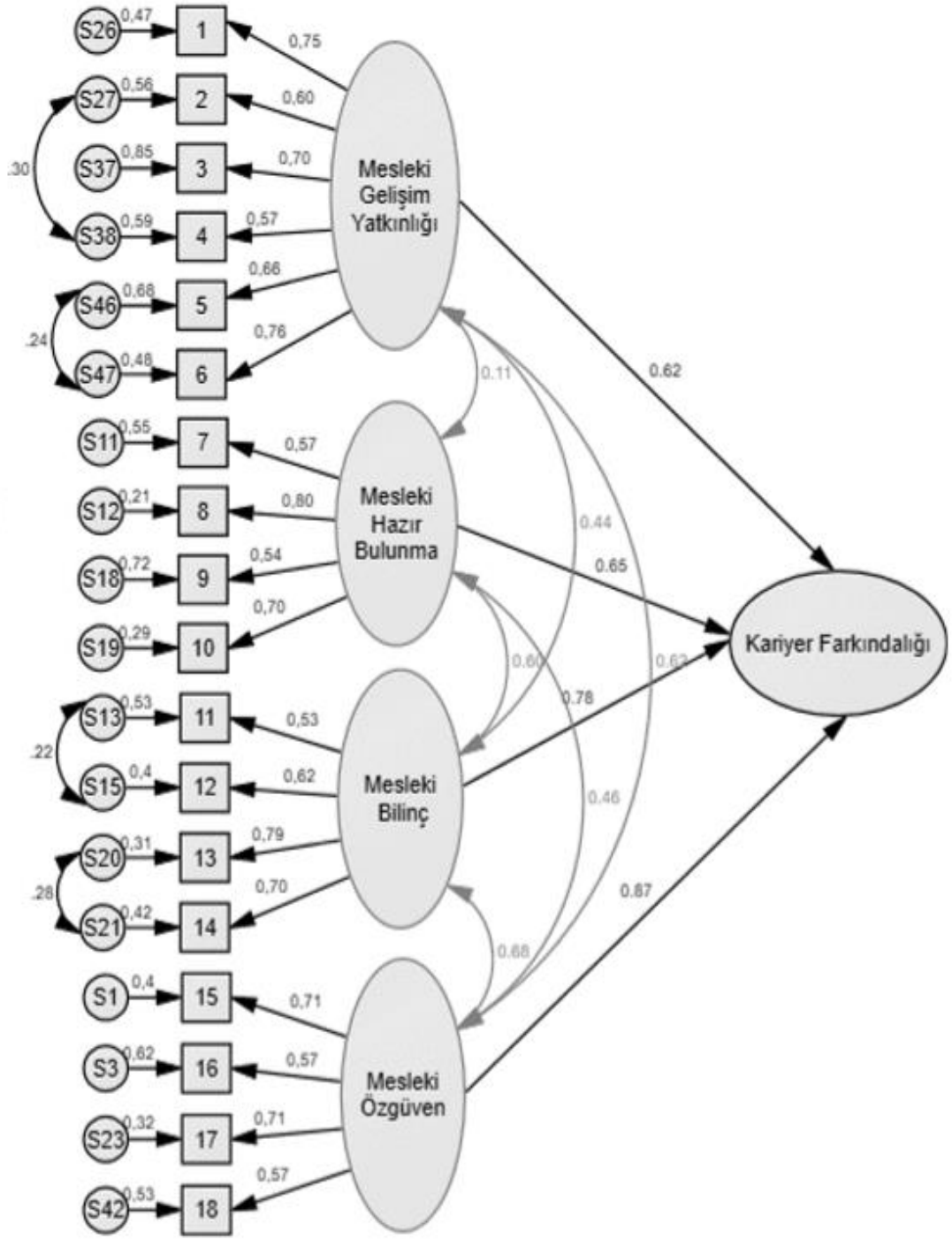
| Uyum Ölçüsü | Araştırma Değeri | Uyum | Alt Sınır | Mükemmel Seviye |
|--------------|------------------|-----------------------|-------------|-----------------|
| χ^2/ sd | 2.39 | Mükemmel uyum | ≥ 5 | ≤ 3 |
| RMSA | 0.61 | Kabul edilebilir uyum | ≤ 0.80 | ≤ 0.05 |
| SRMR | 0.62 | Kabul edilebilir uyum | ≤ 0.80 | ≤ 0.05 |
| NFI | 0.90 | Kabul edilebilir uyum | ≤ 0.90 | ≥ 0.95 |
| NNF | 0.90 | Kabul edilebilir uyum | ≤ 0.90 | ≥ 0.95 |
| CFI | 0.92 | Kabul edilebilir uyum | ≤ 0.90 | ≥ 0.95 |
| GFI | 0.91 | Mükemmel uyum | ≤ 0.80 | ≥ 0.90 |
| AGFI | 0.87 | Kabul edilebilir uyum | ≤ 0.80 | ≥ 0.90 |

Ölçme aracı modelindeki bütün değişkenler istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunmuş, ayrıca değişkenlere ait “path” katsayıları da model içerisinde yeterli seviyede tespit edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda t değerleri düşük olan 29, 34 ve 35 maddeleri ölçekten çıkartılmıştır. S27 ile S38, S20 ve S21 ifadeleri içerisinde gerekli modifikasyonlar yapılmıştır. Yapılan analizler ve modifikasyonlar sonucunda ölçeğin 1. Faktörünün 6 maddeden, 2., 3. ve 4. Faktörlerin 4 ‘er maddeden oluştuğu sonucu elde edilmiştir.

Tablo 3. MKFÖ' nün Madde test Korelasyonu ve AFA Sonuçları

| Faktörler | Madde No | Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği | Faktör Yüklü | Madde Toplam Korelasyonu | Varyans (%) |
|----------------------------|----------|---|--------------|--------------------------|-------------|
| Mesleki Gelişim Yatkınlığı | 1 | Kariyerimi yönlendirmemde bana yardımcı olacak kurumları biliyorum. | .763 | .540 | 16.31 |
| | 2 | Kariyerimi olumlu yönde etkileyecek bilimsel çalışmaları takip etmem gerektiğini düşünüyorum. | .719 | .524 | |
| | 3 | Eğitim aldığım alandaki kariyer fırsatlarının farkındayım. | .679 | .557 | |
| | 4 | Evrensel kariyer yönelimlerini takip ediyorum. | .702 | .464 | |
| | 5 | Etrafımda eğitim aldığım alanla ilgili kariyerimi doğru yönlendirecek bireyler vardır. | .714 | .487 | |
| | 6 | Kariyerimi planlama konusunda nereden yardım alacağımı biliyorum. | .745 | .511 | |
| Mesleki Hazır Bulunma | 7 | İş yaşamına girmek için kendimi hazır hissediyorum. | .643 | .301 | 13.48 |
| | 8 | İş yaşamım sürecinde beklentileri karşılayabileceğimi düşünüyorum. | .627 | .333 | |
| | 9 | Her türlü işte başarılı olacağımı düşünüyorum. | .718 | .307 | |
| | 10 | Mesleki olarak güçlü yönlerimin farkındayım. | .619 | .326 | |
| Mesleki Bilinç | 11 | Kariyer seçeneklerimle ilgili bilgi edinmek için araştırma yaparım. | .643 | .437 | 12.40 |
| | 12 | Kariyer seçeneklerimle ilgili bilgi edinmek için her fırsatı değerlendiririm. | .710 | .530 | |
| | 13 | Mesleki olarak zayıf yönlerimi geliştirmem gerektiğinin farkındayım | .734 | .522 | |
| | 14 | Kariyerimi geliştirmek benim önemli bir amaçtır. | .687 | .436 | |
| Mesleki Öz Güven | 15 | Kariyerim için en iyi tercihi yapabilirim. | .593 | .583 | 11.14 |
| | 16 | Kariyerim için birden çok planım hazır durumdadır. | .630 | .444 | |
| | 17 | İş hayatında başarılı olmak benim için kolay olacak. | .490 | .595 | |
| | 18 | İş yaşamındaki rekabetçi yaklaşıma hazırım | .497 | .496 | |

Ölçekte toplam puanın hesaplanması bağlamında 2. Düzey Doğrulayıcı faktör analizi yöntemi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen yapısal eşitlik modeli Şekil 1'de görülmektedir.



$Chi-Square= 298.321$, $df= 125$, $P-value=0.000$, $RMSEA=0.061$

Şekil 1. Mesleki Kariyer Farkındalık Ölçeği İkinci Düzey DFA Modeli

MKFÖ'nin ayrışma ve dış geçerlik sonuçlarına göre bütün alt boyutlar arasında pozitif bir korelasyon tespit edilmiştir. Faktörler arası en zayıf ilişki “Mesleki Gelişim Yatkınlığı” ve “Mesleki Hazır Bulunma” faktörleri arasında tespit edilmiştir. Faktörler arası en güçlü

ilişki ise “ Mesleki Özgüven” ve “Mesleki Gelişim Yatkınlığı” faktörleri arasında tespit edilmiştir.

Tablo 4. KFÖ'nün Alt Boyutlar Korelasyonu

| Alt Boyutlar | | Mesleki Gelişim Yatkınlığı | Mesleki Hazır Bulunma | Kariyer Bilinci | Mesleki Özgüven |
|----------------------------|--------|----------------------------|-----------------------|-----------------|-----------------|
| Mesleki Gelişim Yatkınlığı | r p | 1 | | | |
| Mesleki Hazır Bulunma | r p | .103* .027 | 1 | | |
| Kariyer Bilinci | r p | .338 .099 | .395** .000 | 1 | |
| Mesleki Özgüven | r p | .510** .000 | 209** .000 | 406** .000 | 1 |

*p <0.05; **p <0.01

Güvenirlilik

Kariyer Farkındalığı Ölçeği'nin bütününe ilişkin iç tutarlık katsayısı Tablo 5'te verilmiştir. Daha önceki bölümlerde de belirtildiği gibi Cronbach Alpha değeri ile ilgili .70-.95 arası değerlerinin kabul edilebilirliği kapsamında birçok farklı çalışma bulunmakta olup bu aralıktaki değerlerin artmasının ifadeler arasındaki heterojen yapının uygun olması ile ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Tavakol ve Dennick, 2011).

Tablo 5. KFÖ'nün İç Tutarlık Katsayıları

| | Cronbach'ın Alfa Katsayısı (Cr μ) |
|--|---|
| KFÖ'nün geneli için iç tutarlık katsayısı | .921 |
| 1. Mesleki Gelişim Yatkınlığı | .832 |
| 2. Mesleki Hazır Bulunma | .818 |
| 3. Kariyer Bilinci | .802 |
| 4. Mesleki Özgüven | .791 |

Güvenirlilik ve geçerlik analizleri sonucu KFÖ'nün geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçekte, bütün alt boyutlardan elde edilen yüksek puan yüksek kariyer farkındalık algısını, düşük puan ise düşük düşük kariyer farkındalık algısını ifade etmektedir.

Ölçeğin Değerlendirilmesi

Spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık tutumlarına ilişkin ölçek içerisinde ters kodlanan herhangi bir madde bulunmamaktadır. Ölçek içerisinde, Mesleki Gelişim Yatkınlığı Boyutunda 6 madde, Mesleki Hazır Bulunma Boyutunda 4 madde, Mesleki Bilinç Boyutunda 4 madde ve Mesleki Özgüven Boyutunda 4 madde olmak üzere toplam 18 madde yer almıştır. Ölçek alt boyutlarından ve toplam ölçek puanından alınabilecek puanlar Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. KFÖ'nün Paunalama Aralıkları

| Boyut | En Düşük | En Yüksek |
|----------------------------|----------|-----------|
| Mesleki Gelişim Yatkınlığı | 6 | 30 |
| Mesleki Hazır Bulunma | 4 | 20 |
| Kariyer Bilinci | 4 | 20 |
| Mesleki Özgüven | 4 | 20 |
| Toplam | 18 | 90 |

TARTIŞMA ve SONUÇ

Üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalıklarının yüksek olması hem üniversite öğrencilerinin hem de ilgili sektörün faydasına olacağı düşünülmektedir. Araştırmada spor içerikli eğitim alan üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalıklarının tespitinde kullanılabilecek geçerli ve güvenilir ölçeğin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Kalafat (2012) tarafından ortaya koyulan “Kariyer Geleceği Ölçeği” Türkçe uyarlama araştırmasına toplam 555 üniversite öğrencisi dâhil edilmiştir. Kalafat ölçek uyarlama araştırmasında yabancı dil uzmanlarından faydalanmış (Dil Geçerliği), madde analizi, yapı geçerliği ve güvenilirlik değerlerini incelemiş ve elde ettiği veriler üzerinde doğrulayıcı faktör analizi yöntemi uygulamıştır.. Analizler sonucu elde edilen sonuçlara göre ölçeği 25 madde ve 3 alt boyuttan oluştuğu ve ölçeğin orijinal formunun Türkçeye uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda kullanılan yöntemler bakımında Kalafat tarafından yapılan çalışma ile bu çalışma arasında yöntem farklılıkları görülmektedir. Bu farklılıkların bir çalışmanın uyarlama çalışması bir diğer çalışmanın ise geliştirme çalışması olmasından kaynaklı olduğu görülmektedir.

Özden ve Sertel-Berk tarafından (2017) gerçekleştirilen “Kariyer Ster Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması ve Psikometrik Özelliklerinin Sınanması” isimli araştırmaya toplamda 425 üniversite öğrencisi katılmıştır. Ölçek içerisindeki maddeler Türkçeye çevrilmiş ve elde

edilen veriler üzerinde ilk olarak açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin toplam varyansın %64.72'sini açıklayan toplamda 3 faktör ve 20 maddeden oluştuğu saptanmıştır. Bunun yanı Özden ve Sertel-Berk tarafından yapılan sıra ölçek uyarlama çalışması içerisinde doğrulayıcı faktör analizi yapılmadığı görülmüştür. Bu bağlamda Özden ve Sertel-Berk tarafından yapılan araştırma ile bu araştırma arasında yöntem kapsamında farklılıklar olduğu görülmektedir.

Buddeberg-Fischer ve arkadaşları (2008) tarafından gerçekleştirilen “Kariyer Başarı Ölçeği” çalışmasına toplamda 406 birey katılmıştır. Araştırma sonucunda tek boyuttan ve 7 maddeden oluşan kariyer başarı ölçeği ortaya çıkmıştır. Ölçeğin iç tutarlık kat sayısı .76 seviyesinde tespit edilmiştir. Kariyer Başarı Ölçeği'nin boyutlarını tespit etmek için açımlayıcı faktör analizi (temel bileşen analizi ve variamax rotasyonu) yapılmıştır. Daha sonra, madde-toplam korelasyonları işlemi yapılmıştır. Bu bağlamda Buddeberg-Fischer ve arkadaşları tarafından yapılan araştırma ile bu araştırma arasında yöntem kapsamında farklılıklar olduğu görülmektedir.

Guay (2005) tarafından ortaya koyulan “Kariyer Karar Verme Özerkliği Ölçeği” araştırmasına toplam 834 katılımcı dâhil olmuştur. Araştırmada yalnızca doğrulayıcı faktör analizi yöntemi kullanılmıştır. Araştırmacı bu durumun nedenini gözlemlenen değişkenler ve bunların altındaki gizli faktörler arasındaki özel bağlantıları test etmek istemesi olarak ifade etmiştir. Başka bir deyişle, ilgili konuya ilişkin yeterli bilgiye sahip olmasının yalnızca doğrulayıcı faktör analizinin yapılmasına ilişkin olduğunu ifade etmiştir. Araştırma içerisinde doğrulayıcı faktör analizi kapsamında uyum indeksleri incelenmiş ve yeterli seviyede tespit edildiği görülmüştür. Analizler sonucunda toplam 32 maddeden ve 4 alt boyuttan oluşan “Kariyer Karar Verme Özerkliği Ölçeği” geçerli ve güvenilir bir ölçek olarak tespit edilmiştir. Bu bağlamda Guay tarafından yapılan araştırma ile bu araştırma arasında yöntem kapsamında farklılıklar olduğu görülmektedir.

Spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık seviyelerini fark edip kendi kariyer farkındalık seviyelerini arttırmaya çalışmaları bunun yanı sıra ülkemiz akademisyenlerinin ve yöneticilerinin bu öğrencilerin kariyer farkındalıklarının arttırılmasına yönelik faaliyetler yapması önemli görülmektedir. Bu araştırma sonucu elde edilen bulgular kariyer farkındalık ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu ortaya koymaktadır. Kariyer farkındalık ölçeği ile araştırma kapsamında değerlendirilen kitlenin kariyer farkındalığına ilişkin algıları farklı alt boyutlarıyla incelenebilecektir.

KAYNAKLAR

- Aksoy, M. (2013). Kavram Olarak Hayat Boyu Öğrenme ve Hayat Boyu Öğrenmenin Avrupa Birliği serüveni. *Bilig/Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 64: 23-48.
- Algadheeb, N. A. (2015). Professional/Career Orientation, Awareness, and Their Relationship to Locus of Control. *Journal of College Teaching & Learning*, 12(1): 13-38.
- Arifoğlu, S. (2015). Türk İlaç Sanayiinde Kariyer Yönetimi Uygulamaları Üzerinde Bir Çalışma Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmış Doktora Tezi. Ankara
- Atfield, G. ve Purcell, K. (2010). Job search strategies and employment preferences of higher education students. Institute for Employment Research, University of Warwick
- Biol, H. (2013). Pozitif Kariyer. Akit Kitap İstanbul 1. Baskı s. 31.34
- Buddeberg-Fischer, B., Stamm, M., Buddeberg, C. ve Klaghofer, R. (2008). Career-Success Scale—a new instrument to assess young physicians' academic career steps. *BMC Health Services Research*, 8(1), 120.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32): 470-483.
- Cohen, C. ve Patterson, D. G. (2012). Teaching strategies that promote science career awareness. Northwest Association for Biomedical Research, Seattle. USA
- Colston, N., Thomas, J., Ley, MT., Ivey, T. ve Utley, J. (2017). Collaborating for Early-Age Career Awareness: A Comparison of Three Instructional Formats. *Journal of Engineering Education*, 106(2): 326-344.
- Çokluk, Ö., Şekercioglu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli SPSS ve Lisrel Uygulamaları 4. Baskı Pegem Akademi Ankara
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., ve Godshalk, V. M. (2000). Career Management, Harcourt Collage Publishers, , s.23.
- Guay, F. (2005). Motivations underlying career decision-making activities: The career decision-making autonomy scale (CDMAS). *Journal of Career Assessment*, 13(1), 77-97.

- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179.
- Kozak, M. A. ve Dalkıranoglu, T. (2013). Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.13 (1): 41-52
- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. Career choice and development. *Journal of vocational behavior*, 45(1): 79-122.
- Meager, N., Tyers, C., Perryman, S., Rick, J. ve Willison, R. (2002). Awareness, knowledge and exercise of individual employment rights. employment relations research series, 15.
- Özden, K. ve Sertel-Berk, Ö. (2017). Kariyer Stresi Ölçeği'nin (KSÖ) Türkçe'ye Uyarlanması ve Psikometrik Özelliklerinin Sınanması. *Psikoloji Çalışmaları/Studies in Psychology*, 37(1), 35-51.
- Redecker, C., Leis, M., Leendertse, M., Gijsbers, G., Punie, Y., Kirschner, P., Stoyanov, S. ve Hoogveldi, B. (2010). The future of learning: New ways to learn new skills for future jobs-results from an online expert consultation.
- Reid, L. A. (2010). Understanding How Cultural Values Influence Career Processes For Maori (Doctoral dissertation, Auckland University of Technology).
- Rouquette, A. ve Falissard, B. (2011). Sample size requirements for the internal validation of psychiatric scales. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 20(4): 235-249.
- Seçer, B. ve Çınar, E. (2011). Bireycilik ve yeni kariyer yönelimleri. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2): 49-62.
- Super, E. D. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior* 16: 282-298
- Şimşek, E. (2010). Bireysel Kariyer Yönetimi. Vizyoner Yayıncılık 1. Basım İstanbul. S
- Tavakol, M. ve Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International journal of medical education*, 2: 53-55
- Türkmenoğlu, İ. (2014). Kariyer Planlama El Kitabı. Hat Baskı. Grafik Ali Ergün. s.4

Wiroterat, W. (2013). Dynamic Audit Knowledge and Audit Success of CPAS in Thailand: An Empirical Investigation Of The Antecedents And Consequences. *International Journal of Business Strategy*, 13(3): 89-106

Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulatoryıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46: 74-85.

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=kariyer&uid=28061&guid=TDK.GTS.5ba0ff9b0705b3.08364511 (Erişim Tarihi: 08.10.2018)

