

## KARIYER UYUM YETENEKLERİ ÖLÇEĞİ: GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ÇALIŞMASI

Selahattin KANTEN\*

### ÖZET

Bu araştırma, literatürde kariyer uyum yetenekleri ölçeği (career adaptabilities scale) olarak yer alan ölçüm modelinin Türkiye'deki uygunluğunun test edilmesini amaçlamaktadır. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi bünyesindeki 3 yüksekokulda öğrenim gören 474 öğrenciye ait verilere yapısal eşitlik modeli (YEM) vasıtasıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular; kariyer uyum yetenekleri ölçüm modelinin veri ile uyumunun iyi düzeyde olduğunu ve Türkiye'de benzer araştırmalarda kullanılabileceğini ortaya koymaktadır. Araştırmada ayrıca, öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ortalamalarının belirli kriterlere göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür.

*Anahtar Kelimeler: Kariyer Uyumu, Kariyer Geliştirme, Bireysel Kariyer Yönetimi*

### CAREER ADAPTABILITIES SCALE: A STUDY OF VALIDITY AND RELIABILITY

#### ABSTRACT

This study, aims to adapt an international measurement model in Turkey which is known as career adaptabilities scale. The sample has been constituted from 474 students who belong to three schools of Mehmet Akif Ersoy University. Using Structural Equation Modelling (SEM), confirmatory factor analysis has been applied on collected data. The results revealed that the measurement model had pretty high goodness of fit and it could have been used in Turkey. In addition to these results, it has been observed that career adaptability scores of students are differentiated on significant levels according to certain criterias.

*Keywords: Career Adaptation, Career Development, Individual Career Management*

---

\* Yrd. Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Bucak Zeliha Tolunay Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, Burdur/Bucak, e-mail: selahattinkanten@mehmetakif.edu.tr

## GİRİŞ

İçinde bulunduğumuz yüzyılın özelliği olarak nitelendirilen küreselleşme ve hızlı teknolojik gelişmeler, bireylerin iş bulma ve çalışma yöntemlerini önemli düzeyde etkilemektedir. Günümüzde, işlerin tanımı giderek belirsiz ve değişebilir hale gelmekte; bu durum, bireylerin kariyer geçişlerinde daha fazla zorluk yaşamalarına neden olmaktadır (Nota vd., 2012:1). Yaşanan hızlı değişimlerin doğal bir sonucu olarak; kariyer teorisi ve ilgili araştırmalar yeniden ele alınmaya ve kavramsal olarak incelenmeye başlanmıştır. Esnek olmayan kariyer gelişimi modelleri artık geçersiz sayılmakta; kariyer gelişimi, bireyin değişken iş çevresinde devam eden kendini keşfetme süreci olarak kavramsallaştırılmaktadır (McMahon vd., 2012:762). Araştırmacılar, 20. yüzyılın kariyer teorilerinin ve mesleki rehberlik tekniklerinin post-modernlik ekonomiyeye göre yeniden uyarlanması gerektiğini ifade etmektedir. Artık, kariyeri aşamalı olarak kavramsallaştıran yetersiz yaklaşımların yerini, 21. yüzyılda bireysel özellikler açısından kurgulanan kariyer teorilerinin alması gerektiği belirtilmektedir. Buna göre, hızla değişen çevrede, yeni kariyer modelleri işgücü esnekliğini, uyum yeteneklerini ve yaşam boyu öğrenmeyi vurgulamalıdır (Savickas vd., 2009: 240).

Değişen küresel çevre koşullarında, bireylerin kariyer gelişimleri ve istihdam şartları için gerekli olan uyum yeteneklerini kazanmaları önem taşımaktadır (Hou vd., 2012). Bu nedenle bireyler, çeşitli durumlara kolaylıkla uyum sağlamalarına olanak veren becerilere ihtiyaç duymaktadır. Değişken bir çevrede, bireylerin düzenleme becerileri ile uyum yetenekleri, karşılaşılan zorlukları başarmada oldukça önemli hale gelmektedir. (Rossire vd., 2012: 2) Günümüz toplumunun dinamikleri, genç bireylerin okul hayatında gelişmiş öğrenme becerileri ve kendi kendini yönetebilme yetenekleri kazanmalarını; çalışma hayatında ise yaşam boyu öğrenme ve kendi kariyerini geliştirme süreçlerinde aktif olmalarını gerektirmektedir (Mittendorff vd., 2011: 515). Genç bireyler, kariyer yaşamları boyunca farklı zamanlarda farklı iş rollerine uyum sağlamak ve/veya kariyer geçişleriyle yüzleşmek durumundadırlar. Kariyer geçişleri, bireylerden amaçlarını, tutumlarını, kişilik özelliklerini ve iş özelliklerini yeniden değerlendirmelerini gerektirmekte; bu durum ise bireylerin kariyer uyum yeteneklerini önemli hale getirmektedir (Klehe vd., 2011: 218). Genç bireyler, akademik eğitim sürecinde ve sonrasında işgücü piyasasına adım atarlarken, hızlı bir biçimde değişen işgücü pazarı ile karşı karşıyadır. Genç bireylerin, almış oldukları mesleki eğitimle, mezuniyet sonrasında eğitimlerine karşılık gelen işi bulmaları arasındaki ilişki zayıf olabilmektedir. Bireyler böylece önemli belirsizliklerle karşılaşmakta; birçoğu umutlarını ve arzularını kariyer yaşamlarının başlangıcında yeni koşullara göre uyarlamak zorunda kalmaktadır (Vianen vd., 2012:1).

## 1. KARIYER UYUM YETENEKLERİ

Kariyer yönetimi ile ilgili çalışmalarda, kariyer hazırlığı ve kariyer gelişiminin temel bileşeni olarak nitelendirilen “kariyer uyum yeteneği”; genç bireylerin kariyer başarısı üzerinde rol oynayan anahtar bir yetkinlik olarak kabul edilmektedir (Hirschi ve Vondracek, 2009: 120; Creed vd., 2009: 220). Kariyer uyum yeteneği; bireylerin öngörülebilir görevlere hazırlanarak ve iş rollerine katılarak; iş koşullarında öngörülemeyen değişikliklerin üstesinden gelmeye hazır olmalarını ifade etmektedir (Savickas, 1997: 254). Kariyer uyumu, bireyin mevcut ve yakın gelecekte mesleki gelişim görevlerinin, iş değişimlerinin ve stres düzeyinin üstesinden gelebilmesi için gerekli olan becerileri edinmesini ve hazır olma durumunu gösteren psikolojik bir yapıdır (Yousefi vd., 2011: 264). Genç bireylerde kariyer uyumunun temelini, kariyer ve eğitim amaçlarının çevresel fırsatlara ve kısıtlara göre uyarlanması oluşturmaktadır (Hirschi ve Vondracek, 2009: 120). Kariyer uyum yeteneği, genç bireylerin kariyer gelişimi sürecinde, işlerine ve değişen iş yaşamlarına uyum sağlamaları için gerekli olan tutumları, yetkinlikleri ve davranışları içeren temel bir yapı olarak kabul edilmektedir (Yousefi vd., 2011: 264).

Kariyer uyum yeteneği, bireylerin iş yaşamları ve kariyerleri ile ilgili karar verme süreçlerinde sahip olmaları gereken kritik becerileri ifade etmektedir (Dufy, 2010: 420). Bu açıdan kariyer uyum yeteneği, kariyer geliştirme ile sosyal ve psikolojik uyum arasındaki bir bağlantı olarak da görülebilir (Skorikov, 2007: 10). Savickas ve Porfeli, (2012: 663) kariyer uyum yeteneklerinin kaynaklarını; kaygı, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört boyutta ele almıştır. Kaygı, bireylerin mesleki gelecek için yeteneklerinin farkında olmasına ve planlama yapmasına dayanmaktadır. Kontrol, bireylerin mesleki gelecekleri ile ilgili karar verebilme ve kendi kendilerini yönetebilme duygusuna sahip olmalarıyla ilgilidir. Merak, bireyin çevresini araştırma eğilimini; güven, bireylerin kariyer problemlerini çözebilme konusunda kendilerini yeterli görmelerini ifade etmektedir.

Yabancı literatürde, kariyer uyum yeteneklerinin kavramsallaştırılması ve ölçülmesine yönelik gerçekleştirilen çalışmaların kayda değer bir seviyeye geldiği; fakat ulusal yazında göze çarpan bir boşluk olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda çalışmada öncelikle, 13 ülkeden katılımcıların oluşturduğu bir ekip tarafından geliştirilen “kariyer uyum yetenekleri ölçüm modelinin” (Savickas ve Porfeli, 2012) Türkiye’de yapısal geçerliliğinin ve güvenilirliğinin test edilmesi amaçlanmıştır. Bununla birlikte, yükseköğretim öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin belirli değişkenlerle olan ilişkisinin incelenmesine yönelik aşağıdaki hipotezler test edilecektir:

H1: Öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ortalamaları cinsiyete göre farklılaşmaktadır

H2: Öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ortalamaları, okudukları bölümü isteyerek tercih edip etmemelerine göre farklılaşmaktadır

H3: Öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ortalamaları, çalışmayı düşündükleri alanın okudukları bölümle ilgili olup olmamasına göre farklılaşmaktadır

H4: Öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ortalamaları büyüdükleri sosyal çevreye göre farklılaşmaktadır

## 2. ARAŞTIRMA

Kariyer uyum yeteneklerinin ölçülmesinde; Savickas ve Profeli'nin (2012) çalışmasında "uluslar arası kariyer uyum yetenekleri ölçeği" olarak adlandırılan ve 13 ülkeye mensup 18 araştırmacının ortak çalışması sonucunda oluşturulan bir ölçek kullanılmıştır. Ölçüm modelinde (Savickas ve Profeli: 2012); kaygı (6 ifade;  $\alpha = .83$ ), kontrol (6 ifade;  $\alpha = .74$ ), merak (6 ifade;  $\alpha = .79$ ) ve güven (6 ifade;  $\alpha = .85$ ) boyutları altında toplam 24 ifade bulunmaktadır. Söz konusu ifadeler, işletme İngilizcesi iyi düzeyde olan bir okutman ve iki öğretim üyesi tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve yapılan pilot araştırma (n=30) sonucunda gerekli düzeltmeler gerçekleştirilmiştir. Anket formundaki ölçekte yer alan 24 ifadenin cevapları için eşit aralıklı olduğu varsayılan 5 dereceli Likert tipi ölçeklendirme (1 = kesinlikle katılmıyorum' ve '5 = kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. Anket formunda ayrıca öğrencilerin yaş, cinsiyet, gelir düzeyi, aile, sosyal çevre gibi demografik özellikleri ile kariyer gelişimlerine yönelik (bölümü isteyerek tercih edip etmeme, çalışmak istenilen alanın bölümle ilgili olup olmaması vb.) 20 adet soruya yer verilmiştir. Kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin Türkiye bağlamında yapısal geçerliliğinin test edilmesinin ve böylelikle ulusal literatüre kazandırılmasının mütevazı de olsa katkısının olacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda, yapısal eşitlik modeli (YEM) yardımıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılarak, ölçüm modelinin test edilmesinde LISREL 8.80 programı kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde, tanımlanan değişkenler istenilen faktör yapısı altında sınırlandırılıp; öngörülen değişkenlerin istenilen faktöre yüklenmesi beklenmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi ile öngörülen faktör yapısının mevcut örneklem dâhilindeki veriler ile istatistiksel açıdan desteklenip desteklenmediği belirlenebilecektir. Bu doğrultuda, kariyer uyum yetenekleri ölçüm modelinin yapısal geçerliliği ve güvenilirliği sınılandıktan sonra araştırma hipotezleri test edilmiştir. Araştırma hipotezlerin sınanmasında "T testi" ve "ANOVA testi" kullanılmıştır.

Araştırma zaman, ulaşılabilirlik ve maliyet kısıtlarından dolayı Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nin üç yüksekokulunda öğrenim gören

lisans ve ön lisans öğrencileri ile sınırlandırılmıştır. Bu doğrultuda araştırmaya 545 öğrenci katılmıştır. Ancak kayıp veriler ve uç nokta analizleri ile belirlenen 71 anket araştırma kapsamından çıkarılmıştır. Geriye kalan 474 anketten elde edilen veri setinin normal dağılıma uyup uymadığı test edilmiştir. Bu amaçla veri setinin çarpıklık ve basıklık değerleri kontrol edilmiştir. Uygulamada, çarpıklık ve basıklık değerlerinin -3 ile +3 arasında (Kalaycı, 2008: 209) ya da -2 ile +2 arasında (Berber ve Sarı, 2010: 53) değerler alması durumunda, verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir. Araştırmanın veri setinin hesaplanan çarpıklık değeri -0,972; basıklık değeri ise 1,240'dır. Buna göre, araştırma verilerinin normal dağılıma sahip olduğu ifade edilebilir.

Kline'e (2011) göre, yapısal eşitlik modeli analizini gerçekleştirebilmek için değişken sayısının 10 (on) katı kadar kişinin araştırmaya katılması gerekmektedir (Kline, 2011: 12). Bu yüzden örneklem büyüklüğünün araştırma için yeterli olduğu söylenebilir. Yapısal eşitlik modeli uygulaması sonucunda veri ile model arasındaki uyumun ne kadar iyi olduğunu değerlendirmek için literatürde yer alan uyum değerleri kullanılmaktadır. Bu uyum değerleri; GFI (Goodness of fit index) değeri, AGFI (Adjusted goodness of fit index) değeri, CFI (Comperative fit index, Karşılaştırmalı uyum indeksi) değeri, NFI (Normed fit index, Normlaştırılmış uyum indeksi) değeri, NNFI (Non-normed fit index, Normlaştırılmamış uyum indeksi)'dir. Bu uyum iyiliği indeksleri sıfır ile bir arasında değer alır ve değerlerin bire yakın olması uyumun çok iyi olduğunun göstergesidir. Araştırmacılar modelin geçerliliğine ilişkin uyum indislerinin neler olması ve hangi değerde olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Buna göre optimal değerlere bakıldığında GFI, CFI, RFI, NFI, NNFI => 0.90 olması, AGFI => 0.80 olması uyumun çok iyi olduğunun göstergesi ve  $\chi^2/df$  (Ki-Kare/serbestlik derecesi)'nin ikiden küçük olması mükemmel uyumu; beşe kadar olması ise kabul edilebilir uyumun göstergesidir (Joreskop ve Sorbom 1993; Kline, 2011; Bagozzi ve Yi, 1988). RMSEA (Ortalama hata karekök yaklaşımı) 0.05'e eşit veya küçük değerde ise mükemmel bir uyumu göstermektedir. 0.08'den küçük olan değerler ise kabul edilebilir bir uyumu gösterirken, 0.10'dan büyük değer kötü uyumu ifade etmektedir (Yılmaz, 2004: 77-90).

## **2.1. Araştırma Bulguları**

### **2.1.1. Demografik Bulgular**

Araştırmaya katılan toplam 474 öğrencinin %45'i 18-20 yaş grubunda; %43'ü 21-23 yaş grubunda; %12'si ise, 24 yaş ve üzerindedir. Öğrencilerin %53'ü kız; %47'si erkektir. Öğrencilerin %32'si, Bucak Zeliha Tolunay Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu'ndaki lisans programlarında; %53'ü, Bucak Hikmet Tolunay Meslek Yüksekokulu'ndaki

ön lisans programlarında; %15'i ise Bucak Emin Gülmez Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu'ndaki ön lisans programlarında öğrenim görmektedir. Öğrencilerin %22'sinin aile gelir düzeylerinin 1000 TL altında; %35'inin 1000 TL – 1499 TL arasında; %25'inin 1500 TL – 1999 TL arasında; %18'inin ise, 2000 TL ve üzerinde olduğu görülmüştür. Öğrencilerin büyüdüğü sosyal çevre açısından dağılımları; %52'si il, %36'sı ilçe ve %12'i ise köy şeklindedir. Öğrencilerin %82'si, kendine ait bir bilgisayarı olduğunu ifade etmekte iken; %88'i okumakta olduğu bölümü isteyerek tercih ettiğini; %82'si ise ileride çalışmak istediği alanla ilgili bir bölümde okuduğunu belirtmektedir. Öğrencilerin %69'u, hâlihazırda part-time ya da dönemsel olarak herhangi bir işte çalışmadığını ifade ederken; %16'sı part-time olarak; %15'i ise, dönemsel olarak bir işte çalışmakta olduğunu belirtmiştir.

### 2.1.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizlerine İlişkin Bulgular

Ölçekte yer alan ifadelerle ait veriler, ölçeğin yapısal geçerliliğini test edebilmek için yapısal eşitlik modeli kapsamında doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Gözlenen değişkenlerin (ölçek ifadeleri) gizil değişkeni (boyut) açıklama gücünü gösteren tahmini değerleri 0.40'ın altında bulunan maddeler ile birden fazla gizil değişkene hizmet eden maddeler (KU1, KU2, K4, K7, K18) modelden çıkartılmıştır. Bunun yanında uyum indislerinin önerilen değerlerine ulaşması için yapılan gözlenen değerlerin hataları arasında kovaryans tanımlaması yapılmıştır (Şimşek, 2007: 90).

İlk aşamada “kariyer uyum yetenekleri” ölçüm modelinin veri ile uyumlu olup olmadığı incelenmiştir. Daha önce de bahsedildiği gibi bazı gözlenen değişkenler (ifadeler) boyutları temsil etme özelliğine sahip olmadıkları veya çok az bir temsil düzeyine sahip oldukları için modele alınmamıştır. Tablo 1'de gözlenen değişkenler ile gizil değişkenler arasındaki ilişki yapısı verilmiştir. Standardize edilmiş çözüm değerleri, ifadelerin boyutları temsil düzeylerini, t değerleri ise bu temsil değerlerinin %95 güvenilirlik düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını göstermektedir. Bununla beraber, boyutların içsel tutarlılık katsayıları da (Cronbach Alpha değerleri) sunulmuştur.

Her boyut altında, ilgili ifadelerin boyutları temsil düzeyleri incelenmiştir. Kaygı boyutunu en fazla temsil eden ifade “amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum”(β:0.70) ifadesidir. Kontrol boyutuna en fazla hizmet eden iki ifade vardır. Bunlar “inandığım değerleri savunurum” (β:0.71) “kendime güvenirim” (β:0.71)'dir. Merak boyutuna geldiğimizde ise “bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum” (β:0.81) ifadesi en güçlüdür. Güven boyutunda ise “engellerin üstesinden gelebilirim” (β:0.77) ifadesi boyuta en fazla hizmet eden ifadedir. Tüm ifadelerin istatistiksel açıdan anlamlılık değerlerine baktığımızda (t değerleri) tüm ifadeler için

2,576'nın üzerinde, yani %99 güvenilirlikle anlamlı düzeydedir. Oluşan boyutların güvenilirlik düzeylerinin sosyal bilimler alanı için yeterli olduğu ve boyutların içsel tutarlılığa sahip oldukları ifade edilebilir.

Tablo 1: Gözlenen Değişkenler ile Örtük Değişkenler Arasındaki Beta ve T Değerleri

Boyutlar ve ifadeler	Standardize edilmiş çözüm değerleri ( $\beta$ )	T değerleri	Yapı güvenilirliği (C.Alpha)
<b>Kaygı</b>			.61
KU3	0.54	9.98	
KU5	0.70	12.62	
KU6	0.56	10.34	
<b>Kontrol</b>			.77
KU8	0.47	9.35	
KU9	0.69	14.96	
KU10	0.71	15.67	
KU11	0.71	15.56	
KU12	0.57	11.96	
<b>Merak</b>			.79
KU13	0.55	11.72	
KU14	0.51	10.75	
KU15	0.74	16.84	
KU16	0.81	18.72	
KU17	0.59	12.74	
<b>Güven</b>			.81
KU19	0.51	10.86	
KU20	0.62	13.74	
KU21	0.62	13.91	
KU22	0.71	16.41	
KU23	0.77	18.28	
KU24	0.69	15.68	

Yapısal eşitlik modeli ile araştırma modelindeki ilişkilerin değerlendirilmesinden önce, modelin istatistiksel olarak geçerli olduğunun tespit edilmesi gerekmektedir. Veri ile modelin uyumlu olduğunun belirlenmesinde modifikasyon indisleri değerleri önemlidir. Önerilen modelin veri ile uyum indisleri incelendiğinde (Tablo 2); GFI (Goodness of fit index) değerinin 0.90, CFI (Comperative fit index) değerinin 0.93, NFI (Normed fit index) değerinin 0.90, NNFI ( Non-normed fit index) değerinin 0.92, X2 değerinin 517.62, serbestlik derecesinin 144, ve son olarak RMSEA (Root mean square error of approximation) değerinin 0.074 olduğu tespit edilmiştir. Bu değerleri sağlamak için Lisrel 8.80 programının sunduğu çıktı (output) dosyasında önerilen “gözlenen değişkenler arasında modifikasyonlar” gerçekleştirilmiştir. Modifikasyon gerçekleştirilen

değişkenler (ifadeler) birbirlerine oldukça benzemektedir, yani örneklem tarafından benzer algılanmıştır. Bu modifikasyonlar, ki- kare değerinde azalışa neden olarak RMSEA değerinin istenen düzeye gelmesini sağlamıştır. Bu amaç doğrultusunda KU8-KU9 değişkenleri arasında ve KU13-KU14 değişkenleri arasında modifikasyon gerçekleştirilmiştir.

Tablo 2: Uyum İndisleri

Chi-square ( $\chi^2$ ) = 517.62, Df = 144, $\chi^2 / df = 3.5$ p<0.000
Uyum iyiliği indexi (GFI) = 0.90
Normlanmış uyum indexi (NFI) = 0.90
Normlanmamış uyum indexi (NNFI) = 0.92
Karşılaştırmalı uyum indexi (CFI) = 0.93
Göreceli uyum indexi (RFI) = 0.90
Artırmalı uyum indexi (IFI) = 0.93
Kök ortalama kare yaklaşımı hatası (RMSEA) = 0.074

Tablo 3’de, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan boyutlar, boyutlara ait ifade sayıları ve boyutlar arası korelasyon katsayıları verilmiştir. Pozitif korelasyon katsayıları, boyutlar arasında anlamlı ve olumlu ilişkilerin bulunduğunu göstermektedir. Boyut ortalamalarına bakıldığında ise, en yüksek ortalamaya sahip boyutun güven olduğu; diğerlerin sırasıyla kontrol, kaygı ve merak olarak sıralandığı görülmektedir. Öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerine ilişkin boyut ortalamalarının olumlu düzeylerde olduğu ifade edilebilir.

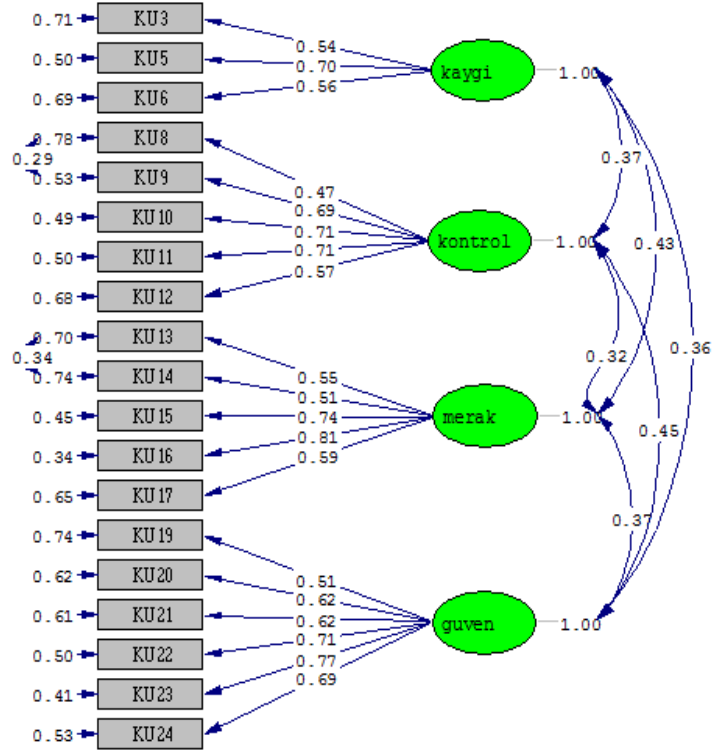
Tablo 3: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Boyut Ortalamaları ve Korelasyonlar

Ölçek boyutları	Ort.	İfade sayıları	Kaygı	Kontrol	Merak	Güven
<b>Kaygı</b>	3.97	3	1			
<b>Kontrol</b>	4.39	5	,372**	1		
<b>Merak</b>	3.89	5	,430**	,324**	1	
<b>Güven</b>	4.46	6	,360**	,451**	,372**	1

\*\*p<0,01

Şekil 1’de Lisrel 8.80 programı vasıtasıyla gerçekleştirilen veri analizi sonucunda ortaya çıkan ölçüm modelinin yol analizi (path diyagramı) ekranı verilmiştir. Şekil 1’de, boyutlardan maddelere giden yolların üzerinde standardize edilmiş beta değerleri görülmektedir. Maddelerin yanında ise her bir maddenin hatası verilmiştir. Yapısal eşitlik analizini de değerli kılan; doğrulayıcı faktör analizini, regresyon analizini aynı anda yapıp, maddelerin hataları ile birlikte sunması olarak bilinmektedir (Ayyıldız ve Cengiz, 2006: 63-65). Aynı zamanda boyutlar arasındaki korelasyon analizleri de görülebilmektedir.





Şekil 1: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçüm Modeli

Şekil 1’de görüldüğü üzere ölçek, sahip olduğu bazı gözlenen değişkenlerini kaybetse de çoğu araştırma tarafından kullanılan uyumluluk indislerini sağlamaktadır. Yapısal eşitlik analizi ve modele ilişkin bulgular ışığında; 4 boyut ve 19 maddeden oluşan ölçüm modelinin yapı geçerliliği kabul edilebilir.

### 2.1.3. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezlerinin test edilmesine yönelik gerçekleştirilen T testi ve ANOVA testi sonuçlarına ilişkin bulgular aşağıda sırasıyla verilmektedir:

Tablo 4: Kariyer Uyum Yeteneği Ortalamaları - Cinsiyet Karşılaştırılmasına Yönelik T testi Özet Tablosu

Cinsiyet	N	Kariyer uyum yeteneği ortalama	t	p
erkek	223	4,1358	-2,445	.000
kız	251	4,2261		

Tablo 4’te verilen T testi bulgularında görüldüğü üzere, öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ortalamaları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Kız ve erkek öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık söz konusudur. Araştırmanın H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5: Kariyer Uyum Yeteneği Ortalamaları – Bölümü İsteyerek Tercih Edip Etmeme Durumunu Karşılaştırmaya Yönelik T testi Özet Tablosu

Bölümünüzü isteyerek mi tercih ettiniz?	N	Kariyer uyum yeteneği ortalama	t	p
Evet	369	4,2239	4,091	.015
Hayır	104	4,0436		

Tablo 5’te verilen T testi bulguları, öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ortalamalarının okumakta oldukları bölümü isteyerek tercih edip etmemelerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir. “Bölümünüzü isteyerek mi tercih ettiniz?” sorusuna “evet” yanıtı veren öğrencilerin ortalamaları ile “hayır” yanıtı veren öğrencilerin ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık söz konusudur. Araştırmanın H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6: Kariyer Uyum Yeteneği Ortalamaları – Çalışma Alanının Bölümle İlgili Olup Olmama Durumunu Karşılaştırmaya Yönelik T testi Özet Tablosu

İleride çalışmak istediğiniz alan bölümünüzle alakalı mı?	N	Kariyer uyum yeteneği ortalama	t	p
Evet	391	4,2159	3,838	.000
Hayır	83	4,0315		

Tablo 6’da verilen T testi bulgularında görüldüğü üzere, öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ortalamaları ileride çalışmak istedikleri alanının bölümleri ile alakalı olup olmamasına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. “İleride çalışmak istediğiniz alan, bölümünüzle alakalı mı?” sorusuna “evet” yanıtı veren öğrencilerin ortalamaları ile “hayır” yanıtı

veren öğrencilerin ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık söz konusudur. Araştırmanın H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7’deki ANOVA Testi bulguları, öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ortalamalarının büyüdüğü sosyal çevreye göre anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir. Buna göre, büyüdüğü sosyal çevreyi “il” olarak ifade eden öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ortalamaları, ilçe ve köyde büyüdüğünü ifade eden öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ortalamalarından .005 anlamlılık düzeyinde farklılaşmaktadır. Buna göre, araştırmanın H4 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7: Kariyer Uyum Yeteneği Ortalamaları – Öğrencilerin Büyüdüğü Sosyal Çevreyi Karşılaştırmaya Yönelik ANOVA Testi Özet Tablosu

Değişken	(I) Sosyal çevre	(J) Sosyal çevre	Ortalamalar arasındaki fark (I-J)	N	Kariyer uyum yeteneği ortalamaları	F	p
Kariyer uyum yeteneği	<b>İl</b>	İlçe Köy	,13414* ,15942*	248	<b>4,2505</b>	7,422	.001
	<b>İlçe</b>	İl Köy	-,13414* ,02528	172	<b>4,1163</b>		
	<b>Köy</b>	İl İlçe	-,15942* ,02528	54	<b>4,0910</b>		
* .005 düzeyinde ortalamalarda anlamlı farklılık							

### 3. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kariyer geliştirme büyük ölçüde; kariyer yönetiminin bireysel boyutunu oluşturan çaba ve faaliyetlerden oluşmaktadır. Bireyin kariyerini yönetebilmesi en başta araştırma, planlama, karar verme, iş arama, iş rollerine katılma, iş değiştirme, eğitim vb. kariyer geliştirme faaliyetlerini etkili bir biçimde sürdürmesine bağlı olmaktadır. Bununla birlikte, her alanda yaşanan hızlı gelişmeler araştırmacıları, kariyer geliştirmeye ilişkin mevcut yaklaşımları ve uygulamaları gözden geçirmeye zorlamaktadır. Kariyer geliştirme teorisi kapsamında süregelen tartışmalar içerisinde son yıllarda araştırmacılar tarafından artan bir biçimde vurgulanmaya başlanan “kariyer uyum yeteneği”, özellikle genç bireylerin akademik hayattan iş hayatına geçişlerinin ve ilerideki kariyer hareketlerinin başarısında kilit unsur olarak nitelenmektedir.

Kariyer uyum yeteneklerinin ölçülmesine yönelik farklı ülkelerden araştırmacıların oluşturduğu bir ekip tarafından geliştirilen ölçüm modelinin Türkiye’deki uyumunun test edilmesine yönelik gerçekleştirilen bu araştırmanın sonucunda, ölçüm modelinin veri ile uyumlu olduğu ve

Türkiye’deki araştırmalarda kullanılabileceği görölmüştür. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi bünyesindeki 3 yüksekokulda lisans ve ön lisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerden elde edilen verilere yapısal eşitlik modeli analizi çerçevesinde uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda; ölçeğin 24 gözlenen değişkenden oluşan uluslar arası ölçüm modelinin, 19 gözlenen değişkene düştüğü; bununla beraber, literatürdeki uyum indislerini sağladığı görölmüştür. Ölçeğin yapı geçerliliğini sağladığı ve sosyal bilimler alanında yeterli güvenilirlik düzeyine sahip olduğu da söylenebilir. Ölçeğin 4 gizil değişken (boyut) altında 24 gözlenen değişkenli Türkçe uyarlaması, Ek-1’de araştırmacıların bilgisine sunulmaktadır.

Ölçüm modelinin uyumunun test edilmesinden sonra, araştırma kapsamındaki öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ortalamalarının belirli faktörler açısından karşılaştırılması amacıyla geliştirilen araştırma hipotezleri sınanmıştır. Gerçekleştirilen T testi ve ANOVA testi bulguları, araştırmanın hipotezlerini desteklemektedir. Buna göre araştırma kapsamındaki öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ortalamaları “cinsiyete”(H1); “bölümü isteyerek tercih edip etmemeye”(H2); “ileride çalışmak istenilen alanının bölümle ilgili olup olmamasına”(H3) ve “öğrencilerin büyüdüğu sosyal çevreye”(H4) göre farklılaşmaktadır. Söz konusu faktörlerin, araştırma kapsamındaki öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri üzerinde etkili oldukları söylenebilir. Bununla birlikte gençlerin kariyer uyum yetenekleri üzerinde rol oynayan faktörlerin açıklanmasına yönelik gerçekleştirilecek yeni çalışmalar kanımızca önem taşımaktadır. Bu çerçevede ilerideki araştırmalarda; kariyer rehberliği ve akıl hocalığı (mentoring) ilişkisinin öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri üzerindeki rolünün incelenmesi gerekliliği göze çarpmaktadır. Bununla birlikte, yüksekokullarda akademik danışmanlık sürecinin işlevselliğinin ve kariyer uyum yetenekleri üzerindeki rolünün değerlendirilmesinin literatüre ve uygulamaya katkı sağlayacağı ifade edilebilir.

**Ek-1: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğindeki Maddeler**

**A) Kaygı**

KU1. Geleceğimin nasıl olacağını sıklıkla düşünüyorum\*

KU2. Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğimi belirlediğinin farkındayım\*

KU3. Geleceğim için hazırlık yapıyorum

KU4. Kariyerim ile ilgili seçim yapmak zorunda olduğumun farkındayım\*

KU5. Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum

KU6. Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum

**B) Kontrol**

KU7. Geleceğim hakkında iyimserim\*

KU8. Kararlarımı kendim veririm

KU9. Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir

KU10. İnandığım değerleri savunurum

KU11. Kendime güvenirim

KU12. Kendim için doğru olan şeyi yaparım

**C) Merak**

KU13. Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler, işler, gereken beceriler vb..) araştırıyorum

KU14. Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb..) araştırıyorum

KU15. Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum

KU16. Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum

KU17. Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum

KU18. Gelecekte karşıma çıkacak fırsatları merak ediyorum\*

**D) Güven**

KU19. Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm

KU20. En iyisini yapmak için dikkat ederim

KU21. Yeni beceriler öğrenebilirim

KU22. Yeteneklerimi geliştirebilirim

KU23. Engellerin üstesinden gelebilirim

KU24. Problemlerimi çözebilirim

\* Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçekten çıkarılan maddeler

### KAYNAKÇA

- AYYILDIZ, H., CENGİZ, E., “Pazarlama Modellerinin Testinde Kullanılabilecek Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 11(1), ss. 63-84, 2006.
- BAGOZZI, R. P., YOUJAE, YI., “On the Evaluation of Structural Equation Models”, Academy of Marketing Science, 16 (1), pp. 74-94, 1998.
- CREED, P.A., FALLON T. ve HOOD, M., “The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults”, Journal of Vocational Behavior, 74, pp. 219-229, 2009.
- DUFY, R.D., “Sense of Control and Career Adaptability Among Undergraduate Students”, Journal Of Career Assessment, 18(4), pp. 420-430, 2010.
- HIRSCHI, A. ve VONDRACEK F.W., “Adaptation of career goals to self and opportunities in early adolescence”, Journal of Vocational Behavior, 75, pp. 120-128, 2009.
- HOU, Z., LEUNG, S.A., LI, X., LI, X. ve XU, H., “Career Adapt-Abilities Scale—China Form: Construction and initial validation”, Journal of Vocational Behavior, article in pres, doi:10.1016/j.jvb.2012.01.006
- JORESKOG, K. ve SORBOM, D., “LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language. Chicago, IL: Scientific International Software”, 1993.
- KALAYCI, Ş., “SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri”, 3. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 2008.
- KLEHE, U., ZIKIC, J., VAN VIANEN A.E.M. ve DE PATER, I.E., “Career adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing”, Journal of Vocational Behavior, 79, pp. 217-229, 2011.
- KLINE, R.B., “Principles and Practice of Structural Equation Modeling”, Third Edition, The Guilford Press, New York, 2011.
- MCMAHON, M., WATSON M. ve BIMROSE J., “Career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women”, Journal of Vocational Behavior, 80, pp. 762-768, 2012.
- MITTENDORFF, K., BROK, P. ve BEIJAARD, D., “Students’ perceptions of career conversations with their teachers”, Teaching and Teacher Education, 27, pp. 515-523, 2011.

- NOTA, L., GINEVRA, M.C. ve SORESI, S., “The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation”, *Journal of Adolescence*, article in press, pp.1-13, <http://dx.doi.org/10.1016/j.adolescence.2012.06.004>, 2012.
- ROSSIER J., ZECCA, G., STAUFFER, S.D., MAGGIORI, C. ve DAUWALDER, J.P., “Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement”, *Journal of Vocational Behavior*, article in pres, doi:10.1016/j.jvb.2012.01.004, 2012.
- SAVICKAS, M.L. ve PORFELI, E.J. “The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries”, *Journal of Vocational Behavior*, 80, pp. 661-673, 2012.
- SAVICKAS, M.L., “Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory”, *The Career Development Quarterly*, 45, pp. 247-259, 1997.
- SAVICKAS, M.L., NOTA, L., ROSSIER, J., DAUWALDER, J.P., DUARTE, M.E., GUICHARD, J., SORESI, S., ESBROECK, R.V. ve VAN VIANEN, A.E.M., “Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century”, *Journal of Vocational Behavior*, 75, pp. 239-250, 2009.
- VIANEN, A.E.M., KLEHE, U. KOEN, J. ve DRIES, N., “Career adapt-abilities scale — Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus”, *Journal of Vocational Behavior*, article in pres, doi:10.1016/j.jvb.2012.01.002, 2012.
- YILMAZ, V., “LISREL ile Yapısal Eşitlik Modelleri: Tüketici Şikayetlerine Uygulanması”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), ss. 77-90, 2004.
- YOUSEFI, Z., ABEDI, M., BAGHBAN, I., EATEMADI, O. ve ABEDI, A., “Personal and Situational Variables, and Career Concerns: Predicting Career Adaptability in Young Adults”, *The Spanish Journal of Psychology*, 14(1), pp. 263-271, 2011.
- SKORIKOV, V., “Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment”, *Journal of Vocational Behavior*, 70, pp. 8-24, 2007.