

RESEARCH

Open Access

ARAŞTIRMA

Açık Erişim

Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması

Adaption of the Career Resources Questionnaire-Adolescent Version: A Validity and Reliability Study

Kemal Öztemel , Oğuz Mercan 

Yazar Bilgileri

Kemal Öztemel

Prof. Dr., Gazi Üniversitesi,
Ankara, Türkiye,
koztemel@gmail.com

Oğuz Mercan

Uzm. Psik. Dan., Milli Eğitim
Bakanlığı, Eskişehir, Türkiye,
oguzmercan26@gmail.com

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun (KKÖ-EF) Türkçeye uyarlanarak psikometrik özelliklerinin incelenmesidir. Araştırmanın çalışma grubunu, ortaokul ve lise düzeyinde eğitim gören 500'ü kız, 417'si erkek toplam 917 ergen birey oluşturmaktadır. KKÖ-EF'in geçerlik çalışması için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, ölçeğin orijinal halindeki gibi 12 alt boyuttan oluştuğunu göstermektedir. KKÖ-EF'in ölçüm değişmezliğine ilişkin elde edilen bulgular, son kariyer seçimine göre ölçüm değişmezliğinin sağlandığını göstermektedir. Ölçekteki alt boyutlara ait Cronbach alfa (α) iç tutarlık katsayıları .76 ile .91 arasında, test tekrar test korelasyon katsayıları ise .49 ile .76 arasında farklılaşmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, KKÖ-EF'nin ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer kaynaklarını değerlendirmede kullanabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

ABSTRACT

The aim of the this study was to adapt the Career Resources Questionnaire-Adolescent Version into Turkish context and to examine the psychometric properties. The sample consisted of 917 adolescents (500 girls and 417 boys) studying in secondary and high schools. The confirmatory factor analysis results for the validity study of CRQ-A show that the scale consists of 12 sub-dimensions as in its original form. The measurement invariance results indicated that the CRQ-A shows measurement invariance across last career decision making status. Cronbach's alpha (α) internal consistency coefficients for the sub-dimensions in the scale ranged from .76 to .91, test-retest correlations differ between .49 and .76. The findings obtained as a result of the research show that CRQ-A is a valid and reliable measurement tool that can be used in evaluating the career resources of individuals in adolescence.

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler

Kariyer Gelişimi
Kariyer Kaynakları
Ölçek Uyarlama

Keywords

Career Development
Career Resources
Scale Adaptation

Makale Geçmişi

Geliş: 31/05/2022

Düzeltilme: 10/06/2022

Kabul: 23/06/2022

Atıf için: Öztemel, K. ve Mercan, O. (2022). Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlilik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(1), 1-18.

Etik Bildirim: Bu araştırma, Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 8 Nisan 2022 tarih E.333701 sayılı onayı ile yürütülmüştür.

GİRİŞ

Kariyer gelişimi çocukluk döneminden başlayarak yaşam boyu devam eden bir süreci ifade etmektedir (Porfeli ve Lee, 2012). Çocukluk döneminden sonra gelen ve bireyin yetişkinlik yaşamına doğru ilerlediği ergenlik dönemi ise kariyer gelişimi açısından kritik bir evreyi oluşturmaktadır. Ergenlik döneminde bireyler mesleki ilgi alanları hakkında farkındalıklarını arttırarak gelecek yaşamları hakkında daha fazla düşünmeye başlamaktadırlar (Super, 1990). Artan farkındalık ve geleceğe yönelik düşünme süreciyle birlikte ergenlik dönemindeki bireylerin, kariyer planlama süreçlerine ilişkin fayda sağlayabilecek tutumları, yeterlilikleri ve kaynakları geliştirmeleri önemli görülmektedir (Hartung, Porfeli ve Vondracek, 2005). Bu noktada bireylerin kariyer gelişim süreçlerine ve kariyer kaynaklarına vurgu yapan kariyer hazırbulunuşluluğu (career preparedness)* kavramı ön plana çıkmaktadır.

Kariyer hazırbulunuşluluğu, kariyer planlama tutumları, sosyal destek, kariyer kararı verme bilgisi gibi yapıları içinde barındıran ve bu yapıları kapsayan çok boyutlu bir kavramdır (Marciniak, Hirschi, Johnston ve Haenggli, 2021). Bu yapılar aynı zamanda kariyer hazırlığının (career readiness) da göstergeleri olarak belirtilmektedir (Hirschi, 2012). Kariyer hazırbulunuşluluğu; bilgi ve beceriler, motivasyon, çevre ve faaliyetler olmak üzere dört boyutta ele alınmaktadır. Bilgi ve beceriler boyutunda mesleki uzmanlık, iş gücü piyasası bilgisi ve transfer edilebilir beceriler, motivasyon boyutunda kariyer katılımı, güveni ve belirginliği, çevre boyutunda, okuldan, aileden ve arkadaşlardan algılanan sosyal destek, faaliyetler boyutunda ise profesyonel ağ oluşturma, kariyer araştırma ve kendini araştırma alt boyutları yer almaktadır (Marciniak vd., 2021).

Bilgi ve beceriler boyutunda içerisinde yer alan mesleki uzmanlık, belirli iş alanlarında etkili performans göstermek için gerekli olan yeterliklere sahip olmayı ifade etmektedir (Van der Heijden, de Lange, Demerouti ve Van der Heijde, 2009). İşgücü piyasası bilgisi ise mevcut iş gücünün bugünkü durumu hakkında bilgi sahibi olmakla birlikte gelecekteki olası durumu hakkında fikir yürütmek olarak da açıklanmaktadır (Thuy, Hansen ve Price, 2001). Bu boyutta belirtilen son kariyer kaynağı alt boyutu olan transfer edilebilir beceriler ise bireylerin iş yaşamlarında fark yaratmalarını sağlayan ve gelişime açık özelliklerine vurgu yapan bir alt boyutu oluşturmaktadır (Botke, Jansen, Khapova ve Tims, 2018).

Bireylere duygusal ve somut destek sağlamak, bireylerin kariyer gelişim süreçlerine motive olmaları açısından kritik bir rol üstlenmektedir (Hirschi, 2009). Bununla birlikte son yıllarda yapılan çalışmalarda kariyer yaşamına yönelik katılım, güven ve belirginlik gibi motivasyonel faktörler ön plana çıkmaktadır (Amatea, Cross, Clark ve Bobby, 1986). Bu anlamda motivasyon boyutu içerisinde yer alan kariyer katılımı, bireylerin çalışma rolüne olan bağlılıklarını ve bu rolle kendilerini özdeşleştirmelerini ifade etmektedir (Marciniak vd., 2021). Kariyer güveni ise bireylerin ideallarına ulaşma gayretlerini sürdürmeye yarayan etkili inançlar olarak ifade edilmektedir (Pan vd., 2018). Kariyer güveni, ergenlik döneminin sonlarından itibaren başlayan iş arama sürecinde karşı karşıya kalacakları problemleri çözme konusunda kendilerini yeterli olarak hissetmelerini sağlamaktadır (Cai vd., 2015; Savickas, 2013). Motivasyon boyutu içerisinde yer alan son alt boyut olan kariyer belirginliği ise bireylerin özellikle kariyer geçişlerinde izleyecekleri eğitimsel ve mesleki yollar hakkında önemli ölçüde bilgiler sağlayabilmektedir (Chan, 2017). Kariyer belirginliğini ifade eden bireylerin geleceğe yönelik daha özgüvenli yaklaşımları ifade edilirken, kariyer belirsizliğini yaşayan bireyler

*Career preparedness kavramı Türkçeye “kariyer hazırbulunuşluluğu”, “kariyer hazır oluş” ya da “kariyer hazırlığı” olarak çevrilebilecek bir kavram olarak göze çarpmaktadır. Bu çalışmada “kariyer hazırbulunuşluluğu” çevirisi tercih edilmiştir.

içinse gelecekte kariyerlerine ilişkin bir takım olumsuz sonuçlar yaşamaları olası bir durum olarak ifade edilmektedir (Gutman ve Schoon, 2012).

Çevreden algılanan ve destekleyici nitelikteki sosyal ilişkiler, bireylerin ilişkilerini birer güç kaynağı olarak kullanmalarını sağlamakta (Hobfoll, 2001); bireylerin okuldan, aileden ve arkadaşlarından algıladıkları sosyal destek, kariyer gelişimleri açısından önemli bir kaynağı oluşturmaktadır (Perry, Liu ve Pabian, 2010). Super (1990), ergenlik dönemindeki bireylerin hayatlarında yer alan ve kritik bir rol üstlenen sosyal yapıların, kariyer gelişimlerinin üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu vurgulamaktadır. Bu sosyal yapılardan biri olan okullar ve okuldan algılanan sosyal destek, bireylerin kariyer kaynaklarını kullanarak kariyer gelişimlerini şekillendirmede önemli bir konumda yer almaktadır (Hirschi, Niles ve Akos, 2011). Okul ortamında öğretmen desteğinin kariyer kaynaklarını aktif olarak kullanmakla birlikte bireylerin kariyer karar verme sürelerindeki öz yeterliklerini ve kariyer beklentilerini şekillendirmede (Metheny, McWhirter ve O'Neil, 2008) ve kariyer araştırma davranışlarını geliştirmede (Eccles, 2009) önemli bir etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca okul içerisinde bireyin sınıf ortamından aldığı destek, kariyer gelişimi açısından önemli bir kaynağı oluşturmaktadır (Lazarides, Rohowski, Ohlemann ve Ittel, 2015). Çevre boyutunda yer alan bir diğer kaynak ise aileden algılanan sosyal destektir. Ailelerin çocuklarının eğitime olan destekleri, çocukların akademik başarısı başta olmak üzere gelişimleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Levine ve Sutherland, 2013). Aileler çocuklarının benlik kavramını biçimlendirmede ve yeteneklerini geliştirici ortamlar hazırlamada önemli bir rol üstlenmektedir (Kuzgun, 2014). Ayrıca aileler, özellikle ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer gelişiminde önemli bir destek kaynağı olarak görülmektedir (Alliman-Brissett, Turner ve Skovholt, 2004; Choi, Kim ve Kim, 2015; Otto, 2000; Sickinger, 2012). Bu boyutta yer alan son kaynak arkadaşlardan algılanan sosyal destektir. Ergenlik dönemindeki bireylerin sosyal destek kaynakları arasında arkadaşlar önemli bir yer tutmakta ve kariyer gelişim süreçlerinde etkili bir unsur olarak göze çarpmaktadırlar (Paa ve McWhirter, 2000).

Faaliyetler, kariyer hazırbulunuşluluğu yapısı içerisinde ifade edilen dördüncü boyut olarak olarak belirmektedir. Faaliyetler boyutu içerisinde profesyonel ağ oluşturma, kariyer araştırma ve kendini araştırma alt boyutlarına yer verilmektedir. Bu alt boyutlardan ilki olan profesyonel ağ oluşturma, bireylerin kariyer gelişimlerini sürdürmeleri amacıyla sosyal bağlantılar kurma, bu bağlantıları sürdürme ve kullanma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Marciniak vd., 2021). Faaliyetler boyutunda yer alan bir diğer alt boyut, kariyer araştırma olarak ifade edilmektedir. Kariyer araştırma, kariyer hazırbulunuşluluğu içerisinde bireylerin özellikle ergenlik döneminde kariyer yaşantılarına dair seçenekleri araştırdıkları bir süreci belirtmektedir (Korkut-Owen ve Eraslan-Çapan, 2020). Ergenlik döneminde kariyer gelişimi içerisinde yer alan kariyer araştırma ve keşif davranışlarının temel görevi, gerçekçi ve geçerli bir meslek seçimi yapabilmek için bireyin kendisini, iş dünyasını ve meslekleri öğrenmesi şeklinde ifade edilmektedir (Greenhaus ve Connolly, 1982). Bu dönemde kariyer araştırma davranışlarının birey tarafından gerçekleştirilmesi, sağlıklı bir kariyer gelişimi açısından kritik bir rol üstlenmektedir (Blustein ve Philips, 1988; Cheung ve Arnold, 2010). Faaliyetler boyutunda yer alan son kariyer kaynağı ise kendini araştırmadır. Kendini araştırma, bireyin kariyer gelişimine yönelik olarak kendi yetenek, ilgi ve mesleki değerleri ile kişiliğine yönelik özelliklerini tanımasını içeren bir yapıyı simgelemektedir (Stumpf, Colarelli ve Hartman, 1983). Kariyere yönelik kendini araştırmayı içeren düşünceler ile davranışların, özellikle okul ortamında bireylerin kariyer gelişimlerini şekillendirdiği ifade edilmektedir (Blustein, 1988).

Yukarıda belirtilen kariyer kaynaklarının içeriği ve kapsamı dikkate alındığında, ergenlik dönemindeki bireylerin yaşamları boyunca kariyer gelişimlerinde aktif şekilde rol alarak farklı kaynakları geliştirmeleri, bu

kaynakları sürdürmelerinin ve yaşamlarında bu kaynaklardan elde ettikleri bilgileri uygulamalarının kariyer gelişimleri açısından önem taşıdığı düşünülmektedir (Hall, 2001). Bu anlamda ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer kaynaklarını belirlemek, yapılacak çalışmaları planlama ve sürdürme açısından bir gereklilik olarak ön plana çıkmaktadır. Bu gereklilik doğrultusunda, ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer kaynaklarını değerlendirmeye yönelik ölçme araçlarına alanyazında ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir.

Alanyazında ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer kaynakları içerisinde yer alan farklı kaynakları belirlemeye yönelik bazı ölçme araçlarına rastlanılmaktadır. Bu ölçme araçlarından ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer kaynakları içerisinde sosyal desteği vurgulayan Ergen-Ebeveyn Kariyer Uyumu Ölçeği (Bacanlı, Yıldız-Akyol, Kaynak ve Özhan, 2018), Kariyere İlişkin Ebeveyn Desteği Ölçeği (Güneş, 2015) ve Kariyere İlişkin Ebeveyn Destek Algısı Ölçeği (Karamenderes ve Siyez, 2022) ile gelişimsel boyutta kariyer kaynaklarına vurgu yapan Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği (Bacanlı, Özer ve Sürücü, 2007) ve ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer davranışları ve kariyer planlama becerilerine vurgu yapan Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri'nin (Öztemel ve Yıldız-Akyol, 2021) ergenlik dönemindeki bireylerin belirli kariyer kaynaklarını belirlemeyi amaçladıkları görülmektedir. Öte yandan yetişkinlik dönemindeki bireylerin kariyer kaynaklarını değerlendirebilmek amacıyla Hirschi, Nagy, Baumeler, Johnston ve Spurr (2018) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Ayaz (2021) tarafından uyarlanan Kariyer Kaynakları Ölçeği'ne de alanyazında rastlanılmaktadır. Bu bağlamda, ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer kaynaklarını bütünsel bir şekilde değerlendirmeye yönelik bir ölçme aracına ihtiyaç duyulduğu düşünülmekte; ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer kaynaklarını bütünlendirici bir bakış açısıyla ele alan Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun psikometrik özelliklerinin incelenerek Türkçeye uyarlanmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu anlamda bu çalışmanın amacı, Marciniak vd. (2021) tarafından geliştirilen Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun Türkçeye uyarlanmasıdır.

YÖNTEM

Bu bölüm altında çalışma grubu, etik bildirim, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi başlıklarına yer verilmiştir.

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu, 500'ü (%54.5) kız, 417'si (%45.5) erkek toplam 917 ergen birey oluşturmuştur. Çalışma grubunda 493 (%53.8) lise, 424 (%46.2) ortaokul düzeyinde eğitim gören birey yer almıştır. Katılımcıların yaş aralığı 11 ile 18 arasında değişmektedir. Yaş ortalaması ise $\bar{X} = 14.57$ 'dir ($SS = 1.90$). Çalışma grubunda yer alan katılımcıların 103'ü (%11.2) altıncı sınıf, 158'i (%17.2) yedinci sınıf, 163'ü (17.8) sekizinci sınıf, 112'si (%12.2) dokuzuncu sınıf, 130'u (%14.2) onuncu sınıf, 155'i (%16.9) on birinci sınıf ve 96'sı (%10.5) on ikinci sınıf düzeyindedir.

Katılımcılardan 62'si (%6.8) düşük, 767'si (%83.6) orta ve 88'i (%9.6) yüksek sosyoekonomik düzeye sahip olduğunu beyan etmişlerdir. Akademik başarı açısından ise katılımcıların 87'si (%9.5) düşük, 637'si (%69.5) orta ve 193'ü (%21) yüksek akademik başarıya sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Son olarak araştırmanın çalışma grubunda yer alan ve lise düzeyinde eğitim gören katılımcılara "Kariyer seçiminiz (meslek seçiminiz) hakkında son kararınızı verdiniz mi?" sorusu yöneltilmiş, katılımcılardan 251'i (%50.9) evet, 242'si (%49.1) hayır yanıtı vermişlerdir.

Etik Bildirim

Bu araştırmanın tüm sürecinde etik ilke ve sorumluluklara uygun davranılmıştır. Bu anlamda ilk olarak ölçeği geliştiren sorumlu yazardan ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmasını yapmak amacıyla izin alınmıştır. Ardından Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan gerekli izin alınmıştır. Daha sonra veri toplama sürecinin gerçekleştirildiği ilin Milli Eğitim Müdürlüğünden araştırma izni alınmıştır. Verilerin toplanması sürecinde, katılımcıların ve ebeveynlerinin bilgilendirilmiş onam formu kullanılarak araştırmaya gönüllü olarak katılım göstermelerine dikkat edilmiştir. Verilerin toplanması sürecinde katılımcıların diledikleri zaman neden göstermeksizin araştırmadan çekilebilecekleri ifade edilmiştir. Araştırma kapsamında katılımcıları tanımlayıcı herhangi bir kişisel bilgiye yer verilmemiştir.

Etik Kurul Adı: Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu

Onay Tarihi: 8 Nisan 2022

Onay Belge Numarası: E.333701

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu. Araştırmacılar tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu, katılımcıların cinsiyet, yaş, sınıf, gelir ve akademik başarı düzeyi gibi demografik bilgileri ile “Kariyer seçiminiz (meslek seçiminiz) hakkında son kararınızı verdiniz mi?” sorusunu içermektedir.

Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu. Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu (Career Resources Questionnaire-Adolescent Version) Marciniak vd. (2021) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer kaynaklarını belirlemeye yönelik olarak 186 ve 1004 katılımcıdan oluşan iki ayrı çalışma grubu üzerinde test edilmiştir. Ölçekte toplam 36 madde yer almaktadır. Ölçekte her biri 3 maddeden oluşan ve mesleki uzmanlık, iş gücü piyasası bilgisi, transfer edilebilir beceriler, kariyer katılımı, kariyer güveni, kariyer belirginliği, okuldan, aileden ve arkadaşlardan algılanan sosyal destek, profesyonel ağ oluşturma, kariyer araştırma ve kendini araştırma olarak adlandırılan 12 alt boyut bulunmaktadır; maddeler 5'li Likert tipi (1= Hiç doğru değil, 5= Tamamen doğru) değerlendirme üzerinden yanıtlanmaktadır. Alt boyutların Cronbach alfa (α) iç tutarlık katsayıları .69 ile .90 arasında; madde faktör yükleri ise .49 ile .90 arasında farklılaşmaktadır. Ölçeğin uyum indeksleri açısından ise yeterli ölçütleri karşıladığı ifade edilmektedir (Marciniak vd., 2021). Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun puanlanması, her bir alt boyuta ait toplam puanların o alt boyutta yer alan madde sayısına bölünmesiyle elde edilen ortalama puanlar üzerinden yapılmaktadır.

Ölçeğin Türkçeye Uyarlanması

Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun Türkçeye uyarlanmasında sistematik bir süreç yürütülmüştür. İlk olarak orijinal ölçeğin geliştirilme çalışmasındaki sorumlu yazara e-mail yoluyla ulaşılarak ölçeğin uyarlanmasına yönelik gerekli izinler alınmıştır. Daha sonra ölçekte yer alan yönerge, derecelendirme, alt boyutlar ve tüm maddeler, rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında çalışan 3 uzmana gönderilerek Türkçe için çeviri sürecinin gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır. Ardından bu çalışmanın sorumlu ve ikinci yazarı tarafından tüm çeviriler incelenerek her bir maddeyi en uygun şekilde açıklayan ifadeler seçilmiştir. Daha sonraki aşamada oluşturulan Türkçe form, İngilizce dil bilgisi alanında çalışan 1 uzmana gönderilerek geri çeviri süreci yürütülmüş; orijinal form ile ifadelerin anlamsal olarak uyduğu görülmüştür. Son aşamada ise ölçek, Türkçe dil bilgisi alanında çalışan bir uzmana gönderilerek anlam ve dil bilgisi yönünden incelenmiştir. Elde edilen nihai form ile birlikte veri toplama aşaması için etik kurul izni ve uygulama izinleri alınarak süreç tamamlanmıştır.

Verilerin Toplanması

Verilerin toplanması yüz yüze ve çevrim içi araçların kullanılması şeklinde gerçekleştirilmiştir. Yüz yüze toplanan verilerde, ilk olarak katılımcılara araştırmanın amacı, gönüllü katılım ve süre gibi konularda bilgi verilmiştir. Ardından çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden katılımcılarla veri toplama süreci yürütülmüştür. Yüz yüze toplanan verilerde her bir uygulama yaklaşık 15 dakika sürmüştür.

Çevrim içi araçlar kullanılarak toplanan verilerde ise veri toplama araçlarından önce araştırmanın amacı ve gönüllü katılım başta olmak üzere çeşitli bilgiler verilmiştir. Daha sonra veri toplama araçları katılımcıların gerekli işaretlemeleri yapmaları amacıyla ayrı sayfalarda sunulmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin analizi, SPSS 24.0, JASP 0.14.1.0 ve LISREL 8.8 programları aracılığıyla sağlanmıştır. Uyarılama çalışması yapılan ölçme aracındaki yapının Türkçe için doğrulanması, Doğrulayıcı Faktör Analizi yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizi ile ortaya çıkan uyum indekslerinin değerlendirilmesinde χ^2/sd için $\chi^2/sd \leq 2$ mükemmel; $2 \leq \chi^2/sd \leq 3$ kabul edilebilir uyum (Kline, 2011), CFI için $.95 \geq$ mükemmel uyum (Bentler, 1980), RMSEA için $\leq .05$ mükemmel (Browne ve Cudeck, 1993) ve SRMR için $.05 \leq$ mükemmel, $.05 \leq SRMR \leq .10$ kabul edilebilir uyum (Schermele-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003) ölçütleri kullanılmıştır. Faktör analizi öncesinde elde edilen verilere yönelik normallik varsayımı, kayıp veri ve uç değer analizi ile örneklem yeterliği gibi temel varsayımlar test edilmiştir. Bununla birlikte Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun lise düzeyinde eğitim gören katılımcıların kariyer seçimi (meslek seçimi) konusunda son kararını verme durumuna göre ölçüm değişmezliği analiz edilmiş ve aynı katılımcı grubun kariyer seçimi (meslek seçimi) konusunda gruplar arası karşılaştırmaları incelenmiştir.

Türkçeye uyarılama çalışması gerçekleştirilen Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun güvenilirliğinin test edilmesi için, her bir alt boyuta ait Cronbach alfa (α) iç tutarlık katsayısının hesaplanması amaçlanmıştır. Ayrıca ilk uygulamadan 2 hafta sonra aynı ölçek 159 katılımcıya yeniden uygulanarak iki ölçüm arasındaki test tekrar test korelasyonu hesaplanmıştır.

BULGULAR

Bu bölüm altında betimsel istatistiklere, ölçeğin geçerliğine ve güvenilirliğine ilişkin bulgulara ve kariyer karar verme durumuna göre grup karşılaştırmalarına yer verilmiştir.

Betimsel İstatistikler

Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nda yer alan 12 alt boyuta ilişkin betimsel istatistiklere, Tablo 1'de yer verilmiştir. Analizler öncesinde ilk olarak normallik varsayımı test edilmiştir. Buna göre alt boyutlarda yer alan verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1.50 arasında olduğu, buna göre verilerin normal dağılımdan geldiği söylenebilir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Öte yandan alt boyutlara ilişkin ortalama puanların 2.94 ile 4.09 arasında farklılaştığı görülmüştür.

Tablo 1. Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistikler

| Alt Boyut | \bar{X} | SS | (α) | Çarpıklık | Basıklık |
|-----------|-----------|------|------------|-----------|----------|
| MU | 3.65 | .87 | .76 | -.53 | .10 |
| İPB | 2.94 | .99 | .81 | .07 | -.49 |
| TEB | 3.50 | .91 | .78 | -.31 | -.18 |
| KK | 4.01 | .94 | .78 | -.96 | .36 |
| KG | 3.87 | .95 | .82 | -.82 | .11 |
| KB | 3.64 | 1.16 | .85 | -.57 | -.70 |
| OASD | 3.05 | 1.21 | .88 | -.07 | -1 |
| AİASD | 3.91 | 1.08 | .84 | -.98 | .23 |
| ARASD | 3.10 | 1.23 | .91 | -.20 | -.96 |
| PAO | 3.82 | 1.03 | .85 | -.83 | .06 |
| KA | 3.58 | 1 | .79 | -.47 | -.32 |
| KEA | 4.09 | .92 | .77 | -1 | .50 |

MU: Mesleki uzmanlık, İPB: İş gücü piyasası bilgisi, TEB: Transfer edilebilir beceriler, KK: Kariyer katılımı, KG: Kariyer güveni, KB: Kariyer belirginliği, OASD: Okuldan algılanan sosyal destek, AİASD: Aileden algılanan sosyal destek, ARASD: Arkadaşlardan algılanan sosyal destek, PAO: Profesyonel ağ oluşturma, KA: Kariyer araştırma, KEA: Kendini araştırma

Ölçeğin Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Tablo 2. Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

| Grup | χ^2 | sd | χ^2/sd | CFI | RMSEA | SRMR |
|----------|----------|------|-------------|-----|-------|------|
| Genel | 1546.68 | 582 | 2.66 | .97 | .044 | .062 |
| Lise | 1189.44 | 582 | 2.04 | .97 | .046 | .069 |
| Ortaokul | 1121.23 | 582 | 1.93 | .96 | .049 | .070 |

Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun yapı geçerliği doğrulayıcı faktör analizi yöntemi ile test edilerek elde edilen değerler Tablo 2'de sunulmuştur. Buna göre, orijinal ölçekte yer alan 12 faktörlü yapı tüm gruplar için doğrulanmıştır. Elde edilen değerlere göre, χ^2/sd değeri yönünden ortaokul grubundan elde edilen verilerin mükemmel; genel gruptan ve lise grubundan elde edilen verilerin kabul edilebilir uyuma sahip olduğu (Kline, 2011), CFI değeri açısından tüm gruplardan elde edilen verilerin mükemmel (Bentler, 1980), RMSEA değeri açısından tüm gruplardan elde edilen verilerin mükemmel (Browne ve Cudeck, 1993), SRMR değeri açısından ise tüm gruplardan elde edilen verilerin kabul edilebilir düzeyde (Schermelleh-Engel vd., 2003) uyuma sahip oldukları söylenebilir. Modelden elde edilen madde faktör yükleri ile orijinal çalışmada elde edilen faktör yüklerine Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3. Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu orijinal ve uyarlama çalışmalarına ait faktör yükleri

| Faktör | Madde | Orijinal Çalışma | Uyarlama Çalışması |
|--------|---------|------------------|--------------------|
| MU | Madde1 | .72 | .76 |
| | Madde2 | .67 | .76 |
| | Madde3 | .75 | .63 |
| İPB | Madde4 | .81 | .69 |
| | Madde5 | .85 | .82 |
| | Madde6 | .85 | .78 |
| TEB | Madde7 | .76 | .71 |
| | Madde8 | .77 | .83 |
| | Madde9 | .80 | .69 |
| KK | Madde10 | .49 | .50 |
| | Madde11 | .72 | .86 |
| | Madde12 | .75 | .87 |
| KG | Madde13 | .67 | .77 |
| | Madde14 | .77 | .80 |
| | Madde15 | .71 | .75 |
| KB | Madde16 | .81 | .83 |
| | Madde17 | .90 | .77 |
| | Madde18 | .73 | .82 |
| OASD | Madde19 | .85 | .77 |
| | Madde20 | .72 | .88 |
| | Madde21 | .74 | .88 |
| AİASD | Madde22 | .78 | .82 |
| | Madde23 | .77 | .88 |
| | Madde24 | .88 | .70 |
| ARASD | Madde25 | .89 | .86 |
| | Madde26 | .81 | .87 |
| | Madde27 | .82 | .89 |
| PAO | Madde28 | .81 | .79 |
| | Madde29 | .81 | .85 |
| | Madde30 | .77 | .78 |
| KA | Madde31 | .73 | .73 |
| | Madde32 | .81 | .79 |
| | Madde33 | .72 | .73 |
| KEA | Madde34 | .72 | .69 |
| | Madde35 | .74 | .81 |
| | Madde36 | .64 | .69 |

MU: Mesleki uzmanlık, İPB: İş gücü piyasası bilgisi, TEB: Transfer edilebilir beceriler, KK: Kariyer katılımı, KG: Kariyer güveni, KB: Kariyer belirginliği, OASD: Okuldan algılanan sosyal destek, AİASD: Aileden algılanan sosyal destek, ARASD: Arkadaşlardan algılanan sosyal destek, PAO: Profesyonel ağ oluşturma, KA: Kariyer araştırma, KEA: Kendini araştırma

Ölçeğin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun güvenilirliğini test etmek amacıyla alt ölçeklere yönelik Cronbach alfa (α) iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Buna göre mesleki uzmanlık alt boyutu için Cronbach alfa (α) iç tutarlık katsayısı .76, iş gücü piyasası bilgisi için .81, transfer edilebilir beceriler için .78, kariyer katılımı için .78, kariyer güveni için .82, kariyer belirginliği için .85, okuldan algılanan sosyal destek için .88, aileden algılanan sosyal destek için .84, arkadaşlardan algılanan sosyal destek için .91, profesyonel ağ oluşturma için .85, kariyer araştırma için .79 ve kendini araştırma için .77 olarak bulunmuştur. Elde edilen

Cronbach alfa iç tutarlık katsayılarının .70 ve üzerinde olması, ölçme aracına ilişkin hesaplanan puanların güvenilir olduğuna işaret etmektedir (Nunnally, 1978).

Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun ilk uygulamasından 2 hafta sonra aynı form 159 katılımcıya yeniden uygulanmıştır. İlk ve son uygulama arasındaki test tekrar test güvenilirlik katsayıları ölçeğin tamamı için .76, mesleki uzmanlık alt boyutu için .63, iş gücü piyasası bilgisi için .57, transfer edilebilir beceriler için .53, kariyer katılımı için .55, kariyer güveni için .56, kariyer belirginliği için .69, okuldan algılanan sosyal destek için .61, aileden algılanan sosyal destek için .57, arkadaşlardan algılanan sosyal destek için .66, profesyonel ağ oluşturma için .52, kariyer araştırma için .56 ve kendini araştırma için .49 olarak bulunmuştur. Elde edilen test tekrar test güvenilirlik katsayılarına göre, kendini araştırma alt boyutunun ilk ve son uygulaması arasında orta, diğer alt boyutların ilk ve son uygulamaları arasında ise yüksek düzeyde ilişki olduğu söylenebilir (Cohen, 1988). Ölçeğin güvenilirliğine yönelik elde edilen tüm bu sonuçlar, ölçeğin ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer kaynaklarını değerlendirmek amacıyla kullanılabilecek güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Ölçüm Değişmezliği

Lise düzeyinde eğitim gören katılımcıların kariyer seçimi (meslek seçimi) konusunda son kararını verme durumuna göre ölçüm değişmezliği incelenmiş ve çoklu grup karşılaştırmaları yapılmıştır. İlk olarak karar vermiş ve karar vermemiş katılımcı gruplar için Doğrulayıcı Faktör Analizi ayrı olarak yapılmış; elde edilen uyum indekslerine Tablo 4'de yer verilmiştir.

Tablo 4. Son kariyer kararı verme durumuna göre doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

| Grup | χ^2 | <i>sd</i> | χ^2/sd | CFI | RMSEA | SRMR |
|----------------|----------|-----------|-------------|-----|-------|------|
| Karar vermiş | 707.07 | 528 | 1.34 | .96 | .037 | .048 |
| Karar vermemiş | 779.38 | 528 | 1.48 | .95 | .044 | .046 |

Tablo 4'de belirtilen uyum indekslerine göre, son kariyer karar verme durumuna göre gruplardan elde edilen değerler, χ^2/sd , CFI, RMSEA VE SRMR değerleri mükemmel uyuma işaret etmektedir (Bentler, 1980; Browne ve Cudeck, 1993; Kline, 2011; Schermelleh-Engel vd., 2003).

Tablo 5. Ölçüm değişmezliğine yönelik model karşılaştırmaları

| Model | χ^2 | <i>sd</i> | χ^2/sd | CFI | Δ CFI | RMSEA |
|---------------------|----------|-----------|-------------|-----|--------------|-------|
| Yapısal değişmezlik | 1486.45 | 1056 | 1.41 | .96 | | .041 |
| Metrik değişmezlik | 1536.69 | 1080 | 1.42 | .95 | .01 | .041 |
| Skalar değişmezlik | 1586.67 | 1104 | 1.44 | .95 | .00 | .042 |
| Katı değişmezlik | 1700.44 | 1140 | 1.49 | .94 | .01 | .045 |

Tablo 5'te görüldüğü üzere, ölçüm değişmezliğine yönelik yapısal, metrik, skalar ve katı değişmezlik modelleri incelenmiştir. Buna göre metrik değişmezlik modelinde elde edilen Δ CFI = .00 değeri, her iki gruptaki katılımcıların da aynı şekilde maddeleri yanıtladıklarını göstermektedir. Skalar değişmezlik modelinde elde edilen Δ CFI = .00 değeri, her iki gruptan elde edilen verilerde ölçüm yanlılığının olmadığına işaret etmektedir. Son olarak katı değişmezlik modelinde elde edilen Δ CFI = .01 değeri, her iki grup için hata varyanslarının eşit/denk olduğunu göstermektedir. Tüm modellere ilişkin elde edilen bulgular, Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun kariyer seçimi (meslek seçimi) konusunda son kararını vermiş ve vermemiş gruplar için ölçüm geçerliğinin sağlandığını göstermektedir.

Grup Karşılaştırmaları

Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun Türkçeye uyarlanması sürecinde, araştırmanın çalışma grubunda yer alan ve lise düzeyinde eğitim gören 493 katılımcıya "Kariyer seçiminiz (meslek seçiminiz) hakkında son kararınızı verdiniz mi?" sorusu yöneltilmiş ve katılımcıların son kariyer kararlarına ilişkin alt boyutlara yönelik grup karşılaştırmaları Tablo 6'da sunulmuştur. Katılımcılardan 251'i (%50.9) bu soruya evet, 242'si (%49.1) hayır yanıtını vermişlerdir. Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu alt boyutlarına göre, mesleki uzmanlık ($t_{(491)} = 9.14, p < .001$) kariyer katılımı ($t_{(491)} = 4.21, p < .001$), kariyer güveni ($t_{(491)} = 6.23, p < .001$) ve kariyer belirginliği ($t_{(491)} = 17.76, p < .001$) alt boyutlarında kariyer seçimi (meslek seçimi) konusunda son kararını veren katılımcıların, karar vermeyenlere göre ortalama puanları istatistiksel olarak daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 6. Son kariyer kararı verme durumuna göre alt boyutlara ilişkin grup karşılaştırmaları

| Alt Boyut | Karar Vermiş | | Karar Vermemiş | | <i>t</i> | <i>p</i> |
|-----------|--------------|-----------|----------------|-----------|----------|----------|
| | <i>X</i> | <i>SS</i> | <i>X</i> | <i>SS</i> | | |
| MU | 3.93 | .70 | 3.26 | .91 | 9.14 | .000*** |
| İPB | 3.07 | 1 | 2.76 | 1.01 | 3.33 | .001 |
| TEB | 3.47 | .95 | 3.36 | .99 | 1.23 | .218 |
| KK | 4.12 | .88 | 3.77 | 1 | 4.21 | .000*** |
| KG | 4.12 | .85 | 3.60 | 1.01 | 6.23 | .000*** |
| KB | 4.24 | .85 | 2.74 | 1.02 | 17.76 | .000*** |
| OASD | 2.80 | 1.18 | 2.61 | 1.14 | 1.79 | .075 |
| AİASD | 3.94 | 1.08 | 3.72 | 1.15 | 2.18 | .030 |
| ARASD | 3.27 | 1.20 | 3.11 | 1.19 | 1.53 | .127 |
| PAO | 3.86 | 1.03 | 3.59 | 1.08 | 2.84 | .005 |
| KA | 3.64 | .93 | 3.35 | 1.06 | 3.28 | .001 |
| KEA | 4.21 | .86 | 4.04 | .98 | 2.01 | .045 |

Not. *** $p < .001$

MU: Mesleki uzmanlık, İPB: İş gücü piyasası bilgisi, TEB: Transfer edilebilir beceriler, KK: Kariyer katılımı, KG: Kariyer güveni, KB: Kariyer belirginliği, OASD: Okuldan algılanan sosyal destek, AİASD: Aileden algılanan sosyal destek, ARASD: Arkadaşlardan algılanan sosyal destek, PAO: Profesyonel ağ oluşturma, KA: Kariyer araştırma, KEA: Kendini araştırma

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı, Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun Türkçeye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda ölçeğin geçerlik çalışmaları kapsamında KKÖ-EF'in 12 alt boyutlu yapısı, Doğrulayıcı Faktör Analizi kullanılarak test edilmiştir. İkinci olarak araştırma kapsamında lise grubunda yer alan katılımcıların kariyer seçimi (meslek seçimi) konusundaki son karar durumlarına göre ölçüm değişmezliği incelenmiş ve grup karşılaştırmaları yapılmıştır. Son olarak ölçeğin güvenirlik çalışmaları kapsamında 12 alt boyut için Cronbach alfa (α) iç tutarlılık katsayıları hesaplanmış ve aynı form 2 hafta sonra yeniden uygulanarak iki uygulama arasındaki test-tekrar test korelasyon katsayıları hesaplanmıştır.

Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun 12 alt boyutlu yapısı, orijinal çalışmadakine benzer şekilde (Marciniak vd., 2021) doğrulanmıştır. Alt boyutların hem ortaokul hem lise hem de genel grupta uyum indekslerinin mükemmel ve kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar, Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun ortaokul ve lise düzeyinde eğitim gören ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer kaynaklarını değerlendirmede kullanabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Araştırmada, orijinal çalışmada elde edilen faktör yükleri ile uyarlama çalışmasından elde edilen faktör yükleri karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Bu incelemeye göre uyarlama çalışmasında elde edilen faktör yükleri ile orijinal çalışmadan elde edilen faktör yüklerinin birbirine benzer olduğu, uyarlama çalışmasındaki 20 maddenin faktör yükünün orijinal çalışmadaki faktör yüklerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte her iki çalışmada da 10. maddenin (*Meslek sahibi olmak için eğitim almak benim için önemlidir*) en düşük faktör yüküne sahip olması ve diğer maddelere göre faktör yükünün önemli ölçüde düşük kalmasının dikkate değer bir bulgu olduğu düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında lise grubunda yer alan katılımcıların kariyer seçimi (meslek seçimi) konusundaki son karar durumları incelenmiştir. Ölçüm değişmezliğine yönelik sonuçlara göre, Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun karar verme durumuna göre ölçüm değişmezliğinin sağlandığı görülmüştür. Gruplar arası karşılaştırmaya yönelik elde edilen sonuçlar ise mesleki uzmanlık, kariyer katılımı, kariyer güveni ve kariyer belirginliği alt boyutlarında kariyer seçimi (meslek seçimi) konusunda son kararını veren katılımcıların karar vermeyenlere göre ortalama puanlarının istatistiksel olarak daha yüksek bulunduğunu göstermiştir. 21. yüzyıla özgü toplumsal yaşam ile birlikte, yeni bir çalışma düzeni ve daha belirsiz bir çalışma düzeni ortaya çıkmaktadır (Savickas vd., 2009). Bu yeni düzen ile birlikte, mesleki uzmanlık kazanma önemli bir kariyer gelişim kaynağını ifade etmektedir (Rigotti, Schyns ve Mohr, 2008). Mesleki uzmanlığa yönelik faaliyetlerin görev yönelimli ve belirli bir kariyer hedefinin varlığına işaret ettiğini göz önünde bulundurduğumuzda, kariyer seçimi (meslek seçimi) konusunda son kararını veren katılımcıların mesleki uzmanlık alt boyutu ortalama puanlarının daha yüksek çıkmasının önemli bir bulgu olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte kariyer katılımı, kariyer güveni ve kariyer belirginliği ortalama puanlarında kariyer seçimi (meslek seçimi) konusunda ortalama puanların son kararını veren katılımcılar lehine daha yüksek çıkmasını ise ilgili alt boyutlarla ilişkilendirilen “motivasyon” boyutu ile açıklamak mümkündür. Kariyer planlama sürecinde kariyer karar verme yapısı içerisinde motivasyon ve motivasyon eksikliği önemli değişkenler olarak belirtilmektedir (Kirazcı ve Öztemel, 2021). Buna ek olarak kariyer planlama ile kariyer hedeflerine ulaşma motivasyonunun ilişkili yapılar olduğu ifade edilmektedir (Corr ve Mutinelli, 2017). Bu anlamda Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nda motivasyon boyutunda yer bulan kariyer katılımı, kariyer güveni ve kariyer belirginliği alt boyutlarına ait ortalama puanlarının son kariyer seçimi (mesleki seçimi) yapan katılımcılar lehine anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmasının önemli bir bulgu olduğu söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen bulgular araştırmanın bazı sınırlılıklara da sahip olduğu söylenebilir. Bu sınırlılıklarından ilki, veri toplama araçlarının özbildirime dayalı olması ve bireylerin sosyal faktörler başta olmak üzere çeşitli nedenlerden ötürü yanıtlarında farklılaşmaya gitmesidir. Bir diğer sınırlılık ise, veri toplama sürecinin tek bir ilde eğitim gören bireyler üzerinden gerçekleşmesidir. Her ne kadar çalışma kapsamında farklı sosyoekonomik, sınıf ve eğitim kademesi düzeylerinde katılımcılara ulaşılmış olsa da farklı örneklem gruplarında Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun geçerlik çalışmalarının yapılması önerilebilir. Araştırma kapsamındaki bir diğer sınırlılık ise ölçüt geçerliğine yönelik bir çalışma yapılmamasıdır. Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nda yer alan 12 faktörde, kariyer kaynaklarına yönelik farklı yapılara odaklanılması ve ilgili yaş grubunun gelişim özellikleri dikkate alındığında farklı ölçme araçlarının eklenmesinin veri toplama sürecinde bazı zorluklar barındırabileceği göz önünde bulundurulurken ölçüt geçerliğine yönelik bir çalışma gerçekleştirilmemiştir. Bu gerekçeler dikkate alınarak gelecek çalışmalarda Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun alt boyutlarına ilişkin ölçüt geçerliğine yönelik araştırmaların yapılması önerilebilir.

Sonuç olarak araştırmadan elde edilen bulgular, Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda ölçeğin, ortaokul ve lise düzeyinde eğitim gören bireylere yönelik yapılacak araştırmalarda ve uygulamalarda kullanılabilereği ifade edilebilir. Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun, bireylerin kariyer kaynaklarını belirlemede ve kariyer psikolojik danışmanlığı müdahalelerinde kullanılabilereğ bir ölçme aracı olduğu düşünölmektedir.

KAYNAKÇA

- Alliman-Brissett, A. E., Turner, S. L. & Skovholt, T. M. (2004). Parent support and African American adolescents' career self-efficacy. *Professional School Counseling*, 7(3), 124-132. <https://www.jstor.org/stable/42732554> sayfasından erişilmiştir.
- Amatea, E. S., Cross, E. G., Clark, J. E. & Bobby, C. L. (1986). Assessing the work and family role expectations of career-oriented men and women: The life role salience scales. *Journal of Marriage and Family*, 48(4), 831-838. doi:10.2307/352576
- Ayaz, A. (2021). *Öğretmenlerin öznel kariyer başarısını etkileyen faktörler: Bir karma yöntem araştırması*. Doktora Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Gaziantep.
- Bacanlı, F., Yıldız-Akyol, E., Kaynak, S. & Özhan, M. B. (2018). Ergen-ebeveyn kariyer uyumu ölçeği'ni Türkçeye uyarlama çalışması. *Ege Eğitim Dergisi*, 19(2), 389-407. doi:10.12984/egeefd.396759
- Bacanlı, F., Özer, A. & Sürücü, M. (2007). *Çocuklar İçin Kariyer Gelişim Ölçeği'nin faktör yapısı ve güvenilirliği*. IX. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde sunulmuş bildiri, Çeşme, İzmir.
- Bentler, P. M. (1980). Multivariate analysis with latent variables: Causal modeling. *Annual Review of Psychology*, 31, 419-456. doi: 10.1146/annurev.ps.31.020180.002223
- Blustein, D. L. (1988). The relationship between motivational processes and career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 32(3), 345-357. doi:10.1016/0001-8791(88)90025-5
- Blustein, D. L. & Phillips, S. D. (1988). Individual and contextual factors in career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 33(2), 203-216. doi: 10.1016/0001-8791(88)90056-5
- Botke, J. A., Jansen, P. G., Khapova, S. N. & Tims, M. (2018). Work factors influencing the transfer stages of soft skills training: A literature review. *Educational Research Review*, 24, 130-147. doi:10.1016/j.edurev.2018.04.001
- Browne, M. W. & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. Bollen, K. A. & Long, J. S. (Ed.), *Testing structural equation models* içinde (ss. 136-162). Beverly Hills, CA: Sage.
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K. & Liu, Y., ... & Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: an examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86-94. doi:10.1016/j.jvb.2014.10.004.
- Chan, M. (2017). The importance of career clarity and proactive career behaviours in predicting positive student outcomes: Evidence across two cohorts of secondary students in Singapore. *Asia Pacific Journal of Education*, 37(4), 601-614. doi:10.1080/02188791.2017.1388214
- Cheung, R. & Arnold, J. (2010). Antecedents of career exploration among Hong Kong Chinese university students: Testing contextual and developmental variables. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 25-36. doi: 10.1016/j.jvb.2009.05.006
- Choi, Y., Kim, J. & Kim, S. (2015). Career development and school success in adolescents: The role of career interventions. *Career Development Quarterly*, 63(2), 171-186. doi:10.1002/cdq.12012
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. b.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Corr, P. J. & Mutinelli, S. (2017). Motivation and young people's career planning: A perspective from the reinforcement sensitivity theory of personality. *Personality and Individual Differences*, 106, 126-129. doi:10.1016/j.paid.2016.10.043
- Eccles, J. (2009). Who am I and what am I going to do with my life? Personal and collective identities as motivators of action. *Educational Psychologist*, 44(2), 78-89. doi:10.1080/00461520902832368
- Greenhaus, J. H. & Connolly, T. F. (1982). An investigation of career exploration among undergraduate business students. *Journal of College Student Personnel*, 23(4), 314-319. <https://psycnet.apa.org/record/1983-04415-001> sayfasından erişilmiştir.
- Gutman, L. M. & Schoon, I. (2012). Correlates and consequences of uncertainty in career aspirations: Gender differences among adolescents in England. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 608-618. doi:10.1016/j.jvb.2012.02.002

- Güneş, A. (2015). *Kariyere İlişkin Ebeveyn Desteği Ölçeği'nin Türkçeye uyarlaması*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Hall, D. T. (2001). *Careers in and out of organizations* (1. b.). SAGE Publications.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J. & Vondracek, F. W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 385-419. doi: 10.1016/j.jvb.2004.05.006
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155. doi:10.1016/j.jvb.2009.01.002
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369-383. doi:10.1080/03069885.2012.700506
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S. & Spurk, D. (2018). Assessing key predictors of career success: Development and validation of the career resources questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 338-358. doi:10.1177/1069072717695584
- Hirschi, A., Niles, S. G. & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34(1), 173-182. doi:10.1016/j.adolescence.2009.12.009
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-370. doi:10.1111/1464-0597.00062
- Karamenderes, A. & Siyez, D. M. (2022). Kariyere İlişkin Ebeveyn Destek Algısı Ölçeği (KİEDAÖ): Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ege Eğitim Dergisi*, 23(1), 35-49. doi:10.12984/egedfd.902340
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Kirazcı, F. & Öztemel, K. (2021). Üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme belirsizliklerine toleranslarının çeşitli değişkenlerle ilişkilerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(58), 442-477. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1384476> sayfasından erişilmiştir.
- Korkut-Owen. & Eraslan-Çapan, B. (2020). FETEMM öğrencilerinin kariyer ihtiyaçlarının incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 54, 461-487.
- Kuzgun, Y. (2014). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı* (4. b.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Lazarides, R., Rohowski, S., Ohlemann, S. & Ittel, A. (2015). The role of classroom characteristics for students' motivation and career exploration. *Educational Psychology*, 36(5), 992-1008. doi:10.1080/01443410.2015.1093608
- Levine, K. A. & Sutherland, D. (2013). History repeats itself: Parental involvement in children's career exploration. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 47(2), 239-255. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1016333> sayfasından erişilmiştir.
- Marciniak, J., Hirschi, A., Johnston, C. S. & Haenggli, M. (2021). Measuring career preparedness among adolescents: Development and validation of the Career Resources Questionnaire—Adolescent Version. *Journal of Career Assessment*, 29(1), doi:10.1177/1069072720943838
- Metheny, J., McWhirter, E. H. & O'Neil, M. E. (2008). Measuring perceived teacher support and its influence on adolescent career development. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 218-237. doi:10.1177/1069072707313198
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric testing*. New York: McGraw-Hill.
- Otto, L. B. (2000). Youth perspectives on parental career influence. *Journal of Career Development*, 27(2), 111-118. doi:10.1177/089484530002700205
- Öztemel, K. & Yıldız-Akyol, E. (2021). From adaptive readiness to adaptation results: Implementation of Student Career Construction Inventory and testing the career construction model of adaptation. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 54-75. doi:10.1177/1069072720930664
- Paa, H. K. & McWhirter, E. H. (2000). Perceived influences on high students' current career choices. *Career Development Quarterly*, 49, 29-44. doi:10.1002/j.2161-0045.2000.tb00749.x

- Pan, J., Guan, Y., Wu, J., Han, L., Zhu, F., Fu, X. & Yu, J. (2018). The interplay of proactive personality and internship quality in Chinese university graduates' job search success: The role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 109*, 14-26. doi:10.1016/j.jvb.2018.09.003
- Perry, J. C., Liu, X. & Pabian, Y. (2010). School engagement as a mediator of academic performance among urban youth: The role of career preparation, parental career support, and teacher support. *The Counseling Psychologist, 38*(2), 269–295. doi:10.1177/0011000009349272
- Porfeli, E. J. & Lee, B. (2012). Career development during childhood and adolescence. *New Directions For Youth Development, 134*, 11-22. doi:10.1002/yd.20011
- Rigotti, T., Schyns, B. & Mohr, G. (2008). A short version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment, 16*(2), 238–255. doi:10.1177/1069072707305763
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. R. W. Lent, & S. D. Brown (Ed.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* içinde (2. b., ss. 144-180). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior, 75*(3), 239–250. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online, 8*(2), 23-74.
- Sickinger, P. H. (2012). *Social cognitive career theory and middle school student career exploration*. Unpublished Doctoral Dissertation. Regent University, London
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M. & Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior, 22*(2), 191-226. doi: 10.1016/0001-8791(83)90028-3
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. D. Brown & L. Brooks (Ed.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* içinde (2. b., ss. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6. b.). United States: Pearson Education.
- Thuy, P., Hansen, E. & Price, D. (2001). *The public employment service in a changing labour market*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_8_engl.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Van der Heijden, B. I., de Lange, A. H., Demerouti, E. & Van der Heijde, C. M. (2009). Age effects on the employability–career success relationship. *Journal of Vocational Behavior, 74*(2), 156-164. doi:10.1016/j.jvb.2008.12.009

Extended Abstract

Introduction: Career development refers to a process that starts from childhood and continues throughout life (Porfeli & Lee, 2012). Adolescence, which comes after childhood and progresses towards adulthood, constitutes a critical phase in terms of career development. During adolescence, individuals begin to think more about their future lives by increasing their awareness of their professional interests (Super, 1990). With the increasing awareness and future-oriented thinking process, it is considered important for adolescents to develop attitudes, competencies and resources that can benefit their career planning processes (Hartung, Porfeli, & Vondracek, 2005). At this point, the concept of career readiness, which emphasizes the career development processes and career resources of individuals, comes to the fore.

Career preparedness refers to a concept that includes and includes structures such as career planning attitudes, social support, career decision-making knowledge (Marciniak, Hirschi, Johnston, & Haenggli, 2021). These structures are also stated as indicators of career preparation (Hirschi, 2012). Career preparedness is addressed in four dimensions: knowledge and skills, motivation, environment and activities. Occupational expertise, labor market knowledge and soft skills in knowledge and skills, career involvement, confidence and clarity in motivation, social support from school, family and friends in environment, networking, career exploration and self- exploration in activities (Marciniak, Hirschi, Johnston, & Haenggli, 2021).

It is important that individuals in adolescence develop different resources by taking an active role in their career development throughout their lives, maintain these resources and apply the information they obtain from these resources in their lives (Hall, 2001). In this sense, assessing the career resources of individuals in adolescence comes to the fore as a necessity in terms of planning and maintaining the studies to be done. In line with this requirement, it is thought that there is a need in the literature for measurement tools to evaluate the career resources on adolescences. In this context, this research adapts the Career Resources Questionnaire – Adolescent Version (CRQ-A) developed by Marciniak, Hirschi, Johnston and Haenggli (2021) into Turkish and investigates its psychometric properties on adolescents.

Method: The sample consisted of 917 adolescents (500 girls and 417 boys) studying in secondary and high schools. The age range of the participants differed between 11 and 18, with the mean age of $\bar{X} = 14.57$ ($SD = 1.90$). The measures of this research were "demographic information form" and "Career Resources Questionnaire – Adolescent Version". Descriptive statistics and Cronbach's α coefficient were calculated by using SPSS 24.0 In the analysis of the data, was calculated and the factor structure was examined. In order to test the factor structure and measurement invariance of the CRQ-A, confirmatory factor analysis (CFA) were carried out by LISREL 8.8 and JASP 0.14.1.0.

Results: The CFA results showed that the model have a good fit $\chi^2 = 1546,68$, $df = 582$, $\chi^2/df = 2.66$, CFI = .97, RMSEA = .044, SRMR = .062. The confirmatory factor analysis results for the validity study of CRQ-A show that the scale consists of 12 sub-dimensions as in its original form. Cronbach's alpha (α) internal consistency coefficients for the sub-dimensions in the scale ranged from .76 to .91; test-retest correlations differ between .49 and .76. The measurement invariance results indicated that the CRQ-A shows measurement invariance across last career decision making status.

Discussion & Conclusion: The aim of the this study was to adapt the Career Resources Questionnaire-Adolescent Version into Turkish context and to examine the psychometric properties. The findings obtained as a result of the research show that CRQ-A is a valid and reliable measurement tool that can be used in evaluating the career resources of individuals in adolescence.

KARİYER KAYNAKLARI ÖLÇEĞİ-ERGEN FORMU*

Açıklama: Burada sizden istenen her bir ifadeyi okuyarak size en uygun gelen seçeneği (X) işaretlemenizdir.

| | 1) Hiç Doğru Değil | ← | → | 5) Tamamen Doğru | |
|----------|--|---|---|------------------|---|
| Maddeler | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | İstediğim meslek ile ilgili gerekli bilgi ve becerilere sahip olduğumdan eminim. | | | | |
| 2 | İstediğim mesleğe başarılı bir şekilde girebilmek için gerekli bilgi ve beceriye sahibim. | | | | |
| 3 | İstediğim meslek için önemli olan birçok şeyi yapabilirim. | | | | |
| 4 | Mevcut iş gücü piyasası eğilimleri ve gelişmeleri hakkında bilgi sahibiyim. | | | | |
| 5 | Mesleki eğitimle ilgili iyi bir iş piyasası bilgisine sahibim. | | | | |
| 6 | Mesleki eğitimle ilgili mevcut iş gücü piyasası hakkında birçok bilgiye sahibim | | | | |
| 7 | Farklı mesleki alanlarda uygulayabileceğim (kullanabileceğim) pek çok beceriye sahibim. | | | | |
| 8 | Çeşitli mesleklerde faydalı olabilecek birçok beceriye sahibim. | | | | |
| 9 | Çoğu meslekte faydalı olan birçok şeyi yapabilirim. | | | | |
| 10 | Meslek sahibi olmak için eğitim almak benim için önemlidir. | | | | |
| 11 | Çalışmayı, yaşamın çok önemli bir parçası olarak görüyorum. | | | | |
| 12 | Çalışmanın benim için anlamı oldukça önemlidir. | | | | |
| 13 | Mesleki hedeflerime ulaşacağım konusunda kendime güveniyorum. | | | | |
| 14 | İstediğim kariyeri başarılı bir biçimde şekillendirebilirim. | | | | |
| 15 | Gelecekteki kariyerimde zorlukların üstesinden başarıyla gelebileceğime inanıyorum. | | | | |
| 16 | Hangi mesleki alanın peşinde olmak istediğimi biliyorum. | | | | |
| 17 | Kişisel ilgi ve becerilerime uygun net kariyer hedeflerim var. | | | | |
| 18 | Hangi mesleğin peşinden gideceğimi tam olarak biliyorum. | | | | |
| 19 | Kariyer gelişimimdeki zorlukların ve güçlüklerin üstesinden gelmek için okulumun desteğine güvenebilirim. | | | | |
| 20 | Okulum, kariyerimle ilgili sorularıma cevap vermede bana destek olur. | | | | |
| 21 | Okulum kariyer gelişimimde bana destek olur. | | | | |
| 22 | Kariyer gelişimimde karşılaştığım güçlükler ve zorlukların üstesinden gelmede ailemin desteğine güvenirim. | | | | |
| 23 | Ailem kariyerimle ilgili sorularımı cevaplama da bana destek olur. | | | | |
| 24 | Meslek seçiminde ailemden fazlasıyla destek alırım. | | | | |
| 25 | Arkadaşlarım kariyer gelişimimde bana destek olur. | | | | |
| 26 | Kariyer gelişimimde karşılaştığım güçlükler ve zorlukların üstesinden gelmede arkadaşlarımdan desteğine güvenirim. | | | | |
| 27 | Arkadaşlarım kariyer gelişimimde bana yardım eder. | | | | |
| 28 | Kariyer gelişimimde bana yardım eden insanlarla aktif bir şekilde iletişim kurmaya gayret ederim. | | | | |
| 29 | Kariyer gelişimime yardımcı olacak insanlarla bilinçli bir şekilde iletişim kurarım. | | | | |
| 30 | Kariyer gelişimim için önemli olabilecek insanlarla sık sık iletişim kurarım. | | | | |
| 31 | İstediğim mesleki alanlardaki iş piyasası hakkında bilgi edinirim. | | | | |
| 32 | Meslekler ve işler hakkında bilgi toplarım. | | | | |
| 33 | İş piyasası fırsatları hakkında bilgi edinirim. | | | | |
| 34 | Kariyer ilgilerimin neler olduğu konusunda çok düşünürüm. | | | | |
| 35 | Bir meslekte benim için neyin önemli olduğunu sık sık düşünürüm. | | | | |
| 36 | Hangi mesleklerin bana uygun olduğu konusunda çok düşünürüm. | | | | |

* Bu ölçek, gerekli bilimsel gösterimleri yapmak kaydıyla sorumlu yazardan izin alınmadan kullanılabilir.

Yazarlar Hakkında / About Authors

Kemal Öztemel. Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, e-mail: koztemel@gmail.com

Kemal Öztemel, PhD., Gazi University, Ankara, Turkey, koztemel@gmail.com

Oğuz Mercan. Uzm. Psik. Dan., Milli Eğitim Bakanlığı, e-mail: oguzmercan26@gmail.com

Oğuz Mercan, PhD(c), Republic of Türkiye Ministry of National Education, Eskişehir, Turkey, oguzmercan26@gmail.com

Yazar Katkıları / Authors contributions

Yazarların araştırma sürecindeki katkıları eşit düzeydedir.

The contributions of the authors in the research process are equal.

Çıkar Çatışması / Conflict of Interest

Yazarlar tarafından çıkar çatışmasının olmadığı rapor edilmiştir.

There is no conflict of interest.

Fonlama/ Funding

Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.

Funding support was not taken.

Etik Bildirim

Bu araştırmanın tüm sürecinde etik ilke ve sorumluluklara uygun davranılmıştır. Bu anlamda ilk olarak ölçeği geliştiren sorumlu yazardan ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmasını yapmak amacıyla izin alınmıştır. Ardından Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan gerekli izin alınmıştır. Daha sonra veri toplama sürecinin gerçekleştirildiği ilin Milli Eğitim Müdürlüğünden araştırma izni alınmıştır. Verilerin toplanması sürecinde, katılımcıların ve ebeveynlerinin bilgilendirilmiş onam formu kullanılarak araştırmaya gönüllü olarak katılım göstermelerine dikkat edilmiştir. Verilerin toplanması sürecinde katılımcıların diledikleri zaman neden göstermeksizin araştırmadan çekilebilecekleri ifade edilmiştir. Araştırma kapsamında katılımcıları tanımlayıcı herhangi bir kişisel bilgiye yer verilmemiştir.

Etik Kurul Adı: Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu

Onay Tarihi: 8 Nisan 2022

Onay Belge Numarası: E.333701

ORCID

Kemal Öztemel  <https://orcid.org/0000-0002-8068-3897>

Oğuz Mercan  <https://orcid.org/0000-0002-3050-2912>