



Araştırma Makalesi – Research Article

DOI: 10.54493/jgtr.1362201

Bilinçli Kariyer Farkındalığı: Kavramsallaştırma ve Ölçek Geliştirme

Career Mindfulness: Conceptualization and Scale Development

Alaattin BAŞODA*

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 18/09/2023

Kabul tarihi: 25/09/2023

Yayın tarihi: 28/10/2023

Anahtar Kelimeler:

Bilinçli kariyer farkındalığı

Mesleki farkındalık

Turist rehberliği

Lisans öğrencileri

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, bilinçli kariyer farkındalığını kavramsallaştırmak ve ölçülebilir hale getirmektir. Bu amaç doğrultusunda literatür taraması, nitel ve nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Çalışmada öncelikle bilinçli kariyer farkındalığı, yapılandırma yöntemiyle bilinçli farkındalık temelinde yükseköğretim öğrencilerine yönelik kavramsallaştırılmıştır. Buna göre bilinçli kariyer farkındalığı, öğrencinin yargılamadan dikkatini mevcut deneyimlerine odaklayarak zihinsel olarak uyanık ve hazır olması yoluyla kariyeri için güncel mesleki gereklilikleri yerine getirebilme çabalarına ve bunun sonucundaki mesleki ihtisaslaşmasına yönelik bilinç düzeyi şeklinde tanımlanmıştır. Daha sonra kavram, turizm rehberliği lisans öğrencilerinin turist rehberliği kariyerleri bağlamında ölçülebilir hale getirilmiştir. Ölçeği geliştirmek için sadeleştirme, ayıklama ve uyumlaştırma yöntemleriyle literatür taramasından 22 ve içerik analizi ile nitel araştırma verilerinden 12 madde üretilmiştir. Nitel araştırma verileri, nitel form aracılığı ile 24 akademisyenden, 30 turist rehberinden ve 18 seyahat acentesi yöneticisinden toplanmıştır (n=62). Literatürden ve nitel araştırmadan üretilen maddeler karşılaştırılmış ve tekrar sadeleştirme sonucunda 28 maddelik genel bir havuz oluşturulmuştur. Ölçeğin kapsam geçerliği için görüşü istenen 25 uzmanın değerlendirmesi sonucunda 8 maddenin geçerli olduğu tespit edilmiştir. Son olarak, turizm rehberliği lisans öğrencilerinden (n=328) elde edilen veriler ile yapılan keşfedici faktör analizi (açıklanan varyans = %69.417) ve güvenirlik analizleri sonuçlarına ($\alpha = 0.936$) göre 8 maddelik ve tek boyutlu "Bilinçli Kariyer Farkındalığı Ölçeği (BKFÖ)" geliştirilmiştir. Araştırmanın sonunda ise araştırma sonuçlarına yönelik teorik ve pratik çıkarımlarda bulunulmuştur.

ARTICLE INFO

Background:

Received: 18/09/2023

Accepted: 25/09/2023

Published: 28/10/2023

Keywords:

Career mindfulness

Occupational awareness

Tourist guidance

Undergraduate students

ABSTRACT

This study aims to conceptualize and operationalize career mindfulness. A literature review, as well as qualitative and quantitative research approaches, were employed for this goal. First, this study used a construction technique to conceptualize career mindfulness for undergraduate students on the basis of mindfulness. Accordingly, this study defined *career mindfulness* as the level of a student's awareness of his/her efforts to fulfill current professional requirements and the resulting professional specialization for his/her career through being mentally alert and ready by nonjudgmentally focusing attention on present experiences. Second, career mindfulness was made measurable in the context of undergraduate students' tourist guiding careers. For developing the scale, 22 items were generated from the literature using simplification, extraction, and harmonization procedures, and 12 items were constructed from qualitative research data using content analysis. Qualitative research data were collected from 24 academicians, 30 tourist guides, and 18 travel agency managers through the qualitative form. After comparing the items produced from the literature and qualitative research, a general pool of 28 items was established by re-simplification. The evaluation of 25 experts whose opinions were solicited for the scale's content validity resulted in a decision that 8 items were valid. Finally, the 8-item and one-dimensional 'Career Mindfulness Scale' was developed based on the results of the exploratory factor analysis (variance explained = 69.417%) and reliability analysis ($\alpha = 0.936$) performed with the data collected from tourism guidance undergraduate students (n=328). The study concludes with theoretical and practical implications for the research findings.

* Dr. Öğr. Üyesi, Aksaray Üniversitesi Turizm Fakültesi Turizm Rehberliği Bölümü, alaattin.bsd@gmail.com, ORCID: 0000-0001-7654-5849

Önerilen Atıf/ Cited as: Başoda, A. (2023). Bilinçli kariyer farkındalığı: Kavramsallaştırma ve ölçek geliştirme. *Journal of Global Tourism And Technology Research*, 4(2), 90-114.

Giriş

Kariyer farkındalığı, çocukluk çağından itibaren bireysel ve çevresel faktörlerin etkileşimi ile yaşam boyu devam eden bir olgudur (Algdheeb, 2015). Bu nedenle kariyer farkındalığı, her yaştaki bireyin kariyer gelişimi sürecinin en önemli basamağını oluşturmaktadır (Janse van Rensburg ve Goede, 2020). Kariyer farkındalığı; bireyin mesleği ile ilgili niyetlerini, memnuniyetini (Zopiatis, Theocharous ve Constanti, 2016) ve karar verme sürecini (Ndung'u, 2018) etkileyebilmektedir. Bu açıdan kariyer farkındalığı, bireyin mesleki kimliğini anlamasını ve değişen iş koşullarına ayak uydurmasını sağlayan dinamik bir süreçtir (Hall, 1976). Bu süreçte öğrenciler, kendilerini, mesleğini ve buldukları sosyal çevreyi yakından tanıyabilmektedirler (Mahir, 2019).

Kariyer farkındalığı ile ilgili yapılan çalışmalar, ağırlıklı olarak 1970-1990 yılları arasında yapılmış olsa da 2010'dan itibaren tekrar artmaya başlamıştır. Günümüze yakın yıllardaki çalışmaların büyük çoğunluğu, eğitim bilimleri alanında olup ilk, orta ve yüksek öğretim öğrencilerine yönelik yapılmıştır (Aprinal vd., 2021; Carvalho vd., 2018; Salonen vd., 2019; Travis, 2020). Yükseköğretime yönelik yapılan çalışmaların bazıları, *spor* (Bozyiğit vd., 2022), *sağlık* (Eren Bana ve Özek, 2023), *mühendislik* (De Boever vd., 2021), *ekonomi ve yönetim bilimleri* (Coetzee, 2023) gibi spesifik alanlara (*tek örnekleme*) yönelik iken, bazıları da (Öztürk ve Şirin, 2020; Wu ve Zao, 2022) aralarında turizmin de olduğu birden çok alana (*karma örnekleme*) yöneliktir. Kariyer farkındalığı ile ilgili doğrudan turizm öğrencilerine (Başoda, 2020; Başoda ve Acar, 2022) ve çalışanlarına (Zopiatis vd., 2016) yönelik yapılan çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Turizm araştırmalarının bazılarında kariyer farkındalığının öğrenciler açısından öneminden bahsedilmesine rağmen (Lee, Lee ve Dopson, 2019; Liu vd., 2023; Ma vd., 2020; Walmsley vd., 2007; Xue, 2012), henüz yeterince üzerinde durulan bir kavram değildir. Doğrudan turizm öğrencilerine (turist rehberliği) yönelik *mesleğe uyum farkındalığı* (Başoda, 2020) ve *deneyimsel mesleki farkındalık* (Başoda ve Acar, 2022) kavramsallaştırılsa da henüz ölçülebilir hale getirilmemiştir. Ayrıca *kariyer farkındalığının* turizm öğrencilerine yönelik kavramsallaştırıldığı ve ölçülebilir hale getirildiği bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Meslek, “benzer rutinelere, gerekliliklere ve getirilere sahip olarak karakterize edilen iş pozisyonlarının genel adı” iken, kariyer, “bir bireyin yaşamı boyunca sahip olduğu iş veya meslek unvanları ile tanımlanan pozisyonlarının veya aşamalarının her biridir” (Wise, Charner ve Randour, 1976:49). Kariyer, “bireyin eğitim aldığı ve hayatı boyunca dahil olmayı planladığı bir iş veya meslek” olarak da tanımlanmaktadır (Ndung'u, 2018:5). Kariyer yapmak, “uzmanlık alanında çalışmak, uzmanlaşmak, ihtisas yapmak” anlamına gelmektedir (TDK, 2023). İş ise “belli bir çalışma alanında üretilen ürün ya da hizmettir” (Öztürk, 2020:9). Ancak kariyerin; meslek, iş, iş yaşamı ve sosyal hayat ile ilgili faktörleri ve ilişkileri kapsayan bir kavram olduğu kabul edilmektedir (Güner ve Hacıcaferoğlu, 2022; Öztürk, 2020). Bu nedenle bu çalışmada kariyer kavramının kullanılması tercih edilmiştir. Psikolojik bir kavram olan farkındalık ise “bilgili, bilinçli olma ayrıca olayları, nesnelere veya duyuşsal kalıpları algılama, hissetme veya bunların bilincinde olma durumu veya yeteneğidir” (Gafoor, 2012:2).

İlgili literatürde, farkındalık kavramından genel ve özel düzeyde birçok kavramın türetildiği, kavramsallaştırıldığı ve ölçüldüğü görülmektedir. Genel düzeydeki kavramlar; *psikolojik farkındalık*, *kendilik farkındalığı* ve *bilinçli farkındalıktır* (Hisli Şahin ve Yeniçeri, 2015). Özel düzeydeki kavramlar, meslek ve iş gibi çeşitli kategorilere göre değişebilmektedir. Bu kategoriler şu şekilde ifade edilmektedir: *Kariyer farkındalığı* (Hyun-Jung vd., 2015; Super, 1953), *mesleki farkındalık* (Coetzee vd., 2021; Tang ve Goh, 2023; Wong, 2022), *mesleğe uyum sağlama farkındalığı* (Başoda, 2020), *deneyimsel mesleki farkındalık* (Başoda ve Acar, 2022), *iş farkındalığı* (Petersen, 1985; Wahidin vd., 2021) ve *dijital çağın iş dünyasına yönelik farkındalık* (Coetzee, 2023). Bu çalışmada ise yukarıda sıralanan tüm kavramları kapsayacağı düşünülen “*Bilinçli Kariyer Farkındalığı*” kavramı önerilmektedir.

Araştırmacıların bazıları öğrencilerin kariyer farkındalığını bağımsız bir yapı olarak ele alırken (Bozyiğit vd., 2022; İbrahim vd., 2014; Öztürk ve Şirin, 2020; Tuckman, 1999; Wu ve Zao, 2022; Yaşar ve Sunay, 2019), bazıları da meslek veya kariyer ile ilgili çeşitli kavramların (planlama, mesleki gelişim vb.) bir bileşeni bağlamında ele almaktadır (Alan ve Boz, 2022; Fényes vd., 2021; Harren, 1979; Nasir ve Lin, 2013; Park vd., 2019; Patton vd., 2005; Rottinghaus vd., 2012; Shaito, 2019; Super ve Thompson, 1979; Wise vd., 1976). Dolayısıyla genel olarak öğrencilerin kariyer farkındalığının kavramsallaştırılması ve ölçülmesi ile ilgili henüz bir görüş birliğine varılmadığı anlaşılmaktadır. Kariyer farkındalığı ile ilgili yapılan kavramsallaştırmaların ve geliştirilen ölçeklerin, ağırlıklı olarak öğrencinin kariyerine yönelik bilgi kapasitesi (girdi) içerikli olduğu görülmektedir. Ancak kariyer farkındalığının bilgiyi işleme ve çıktı yönlerinin ihmal edildiği düşünülmektedir. Diğer açıdan, birçok araştırma, kariyer farkındalığının kendilik veya psikolojik farkındalık temeline dayandığını işaret etmektedir (Grimshaw, 2021; Herr vd., 2004; Ndung'u, 2018). Hisli Şahin ve Yeniçeri'ye (2015) göre bilinçli farkındalık, farkındalık ile ilgili kavramları (kendilik ve psikolojik) kapsamaktadır. Ancak birkaç araştırma (Başoda, 2020; Başoda ve Acar, 2022)

dışında, mesleki farkındalığın bilinçli farkındalık temelinde ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla öğrencilerin kariyer farkındalığının, bilinçli farkındalık temelinde, amaç, girdi, işlem ve çıktı gibi adımlardan oluşan bir süreç bağlamında kavramsallaştırılmasına ve ölçülebilir hale getirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Yukarıda sıralanan tespit ve yaklaşımlardan hareketle bu çalışmanın amacı, bilinçli kariyer farkındalığını kavramsallaştırmak ve ölçülebilir hale getirmektir. Bu çalışmada kavramın yükseköğretim düzeyinde ele alınmasının sebebi Türkiye şartlarında üniversite eğitiminin, öğrencilerin kariyerleri ile ilgili profesyonel adımların başladığı ve sonucunda iş yaşamına doğrudan geçişin gerçekleştiği bir süreç olmasıdır. Turist rehberliği kariyerinin tercih edilmesinin sebebi, mesleğin turizm sektöründe kanunu olan ve yükseköğretim programlarında doğrudan eğitimi verilen tek turizm mesleği olmasıdır. Ayrıca çalışmanın ilgili literatüre, öğrencilere, araştırmacılara ve eğitimcilere farklı açılardan önemli katkıları olacağı öngörülmektedir. Birincisi, kapsamlı bir literatür taraması yapılarak kariyer farkındalığının içerik açısından bilimsel gelişiminin ortaya konulmasıdır. İkincisi; bilinçli farkındalık, kariyer, meslek ve iş farkındalığı kavramlarının bilinçli kariyer farkındalığı çatısı altında birleştirilmesidir. Üçüncüsü, çalışmanın kariyer farkındalığının bilinçli farkındalık bağlamında kavramsallaştırıldığı ve turizm rehberliği lisans öğrencileri için ölçülebilir hale getirildiği öncü bir çalışma olmasıdır. Dördüncüsü, çalışmanın turizm rehberliği öğrencilerinin bilinçli kariyer farkındalıklarını belirleyerek mesleki başarıyı elde etmeleri için eğitim sürecini etkili kullanmalarına ve gelişimlerini artırmalarına ilişkin bir yol haritası sağlayabilmesidir. Beşincisi, çalışmanın konuyla ilgilenen araştırmacılara, öğrencilerin kariyer farkındalıklarını farklı bir bakış açısıyla değerlendirebilecekleri bir ölçüm aracını sunmasıdır. Sonuncusu ise araştırmanın, eğitimcilere etkili ve kaliteli bir eğitim içeriği planlamalarına yardımcı bir kaynak olabilmesidir. Bu doğrultuda, araştırmada, “Bilinçli Kariyer Farkındalığının (BKF)” kavramsallaştırılması ve “Bilinçli Kariyer Farkındalığı Ölçeğinin (BKFÖ)” geliştirilmesi süreci ve sonuçları aşağıda detaylıca sunulmaktadır.

Literatür

Bilinçli Kariyer Farkındalığının Dayanağı

Bu çalışmada BKF'nin kavramsallaştırılması, ilgili literatürdeki birçok kavrama, yaklaşıma ve kurama dayandırılmıştır. Kariyer farkındalığının ve ilgili diğer kavramların tanımlarının bazıları Tablo 1’de sunulmuştur. Tabloya göre tanımların ortak noktası, kariyer farkındalığının bilişsel yapıda olması ve bireyin kariyeri ile ilgili bilgi kapasitesini açıklamasıdır.

Tablo 1. Bilinçli Kariyer Farkındalığının Teorik Dayanakları-1 (Tanımlar)

Kavram ve Tanım	Kaynak
Kariyer Farkındalığı	
“Kariyer ile ilgili mevcut kaynaklar, olasılıklar, ilgi alanları ve değerlerin farkındalığına dayalı bilişsel bir süreçtir”	Super (1953:186)
“Bireyin iş dünyası, işe yönelik tutumları, yetenekleri, değerleri ve ilgileri hakkındaki bilgisidir”	Arterbury vd. (1972:7,8)
“Öğrencilerin kariyer gelişim sürecinde kariyerleri ile ilgili sahip oldukları ön bilgilerdir”	Olson (1972:18)
“Öğrencinin mesleğin işlevleri, meslekle temas derecesi, çalışma yeri ve kariyer kararları hakkında sahip olduğu bilgilerdir”	Fadale (1975:80,82)
“Kariyer ile ilgili faktörlerin toplam bilgisidir”	Marland (1975:99)
“Bireyin mesleki olanaklar ve yeterlilikler hakkındaki bilgi ve anlama düzeyidir”	Wise vd. (1976:47)
“Bireyin kariyeri ile ilgili geçmiş ve geleceği değerlendirerek şu anda hangi aşamada olduğuna odaklanan bir süreçtir”	Harren (1979:122)
“Bireyin; farklı iş kategorileri ve gereksinimleri hakkındaki bilgisidir”	Dickens (1984:43)
“Bireyin mesleği le ilgili işlerin ne, nasıl ve neden olduğu hakkında aktif bilgi arayışı ve ideal olarak kendini bilme arayışıdır”, “Öğrencinin kariyeri ilgili bilgi konusunda düşünme, konuşma, okuma, dinleme gibi davranışlar yoluyla olası kariyer veya mesleklerle uyum sağlama düzeyidir”	Regan (1996:13, 55)
“Değerler, yaşam tarzı ve kariyer arasındaki ilişkinin, öğrencinin yaş-sınıf seviyelerine uygun planlı ve gelişimsel bir programa entegre edilmesidir”	Watkins (1999:8)
“Kişinin kendi yetenek ve ilgilerini veya çeşitli kariyer alanlarının fırsatlarını ve gerekliliklerini anlamasıdır”	Braverman vd. (2002:55)
“Bireyin; kariyerle ilgili seçimler yaparken yararlandığı bilgi, değerler, tercihler ve benlik kavramlarının toplamıdır”	Herr vd. (2004:44)
“Bireyin mevcut kariyer fırsatları ve kariyer ihtiyaçları hakkındaki bilgisidir”	Eliason ve Patrick (2008:81)
“Bireyin çeşitli mesleklerin varlığına ve gerekliliklerine ilişkin bilgi kapasitesidir”	Cole (2011:18)
“Bireyin mesleğin doğası, gereksinimleri (nitelikleri vb.), rolleri, fırsatları, eğitimi (öğrenme vb.), ortamları, iş alanları vb. ile ilgili bilgiye hâkim olması ayrıca mesleğe yönelik tutum ve davranışlardır”	Nasir ve Lin (2013:193,194)
“Mesleğe ilişkin çeşitli bilgi türlerine dayalı olarak, bireyin potansiyel yeteneğini ve gelecekte bir profesyonel olarak rolünü anlama sürecini içeren bir bilinç yapısıdır”	Hyun-Jung vd. (2015:185)
“Bireyin; belirli bir mesleğe ilişkin araştırma yapması sonucunda bakış açısı ve içgörü kazanma girişimidir”	Zopiatis vd. (2016:2702)
“Bir öğrencinin kendini, iş/meslek dünyasını ve benlik ile uygun bir kariyer arasındaki ilişkiyi ne ölçüde algıladığıdır”	Ndung’u (2018:6)

"Öğrencilerin başkalarını anlama becerileri, büyüme ve kişisel gelişim ihtiyaçlarını fark etme, kariyer bilgilerini kullanma becerilerini anlama, çalışma ve iş ilişkisinin bilincinde olma, kariyer planlaması yapma, bilinçli kariyer kararı verme ve mesleki rolleri tanıma eğilimini içeren bir süreçtir"	Keumala vd. (2018:55,58)
"Bireyin kariyer yollarını seçtikten sonraki süreçte kariyer fırsatlarının, gerekliliklerinin ve özelliklerinin farkında olmasıdır"	Yaşar ve Sunay (2019:19)
"Bireyin çalışma alanındaki mevcut iş türleri hakkında bilgiye ve anlayışa sahip olması ve bu tür çabalarda başarılı olmak için gerekenlere erişim kazanmasıdır"	Ogunwole (2019:184)
"Kariyer alanında merak ayrıca kariyer fırsatlarına olan güvenin artması sürecidir. Bu süreçte kariyer farkındalığı, öğrencinin farklı kariyer alanlarını sorgulama sıklığı, zaman ve keşfedilen kariyer kaynaklarının miktarıdır"	Mahir (2019:230)
"Keşif sonucunda meydana gelen farkındalık, bireyin sahip olduğu nitelikleri, ilgili çevresinin özellikleri, kariyer hedefleri ve gelişim aşamaları hakkındaki bilgisidir"	Shaito (2019:18)
"Bireyin; eğitim, istihdam koşulları, pazarlanabilirlik ve maaş gibi mevcut kariyerinin ve bununla ilgili faydalarını ve beklentilerini keşfetmesidir"	Travis (2020:13)
"Bireyin; olumlu iş tutumları, rolleri, kariyer kümelerinin keşfi ve karar verme becerileri olarak benliği ve eğitimi arasındaki karşılıklı ilişkilerin farkındalığıdır" veya "Bireyin mevcut kariyer fırsatları ve kariyer ihtiyaçları hakkındaki farkındalığıdır"	Grimshaw (2021:9)
"Öğrencinin içinde bulunduğu durumun farkında olması, hedefleri ve amaçları doğrultusunda kariyeri için bir yol belirleyerek sürecin içine dahil olması ve uzmanlaşma kararını almasıdır"	Bozyiğit vd. (2022:238)
"Bireyin kendini tam olarak yansıtmaya için bir araç ve mesleki sorumlulukları yerine getirme, sosyal rol oluşturma ve bütünlük kişilik oluşturma gelişimine bütüncül bir yaklaşım sağlayan mesleki gelişiminin düzenleyicisidir"	Li vd. (2022:3)
"Öğrencilerin eğitim sürecinde kariyerleriyle ilgili bilgiye ve yeteneklere odaklanmalarını ve bunları gerçek iş ortamlarında uygulamaya dökmelerini sağlayarak kariyer gelişimlerini artıran bir süreçtir"	Bedu-Addo vd. (2022:8,11)
"Bireyin tercih ettiği kariyeri ile ilgili sektör, yetenek gereksinimleri, iş içeriği ve diğer belirli içeriklerini ifade eder"	Lian (2023:3)
Mesleki Farkındalık	
"Gençlerin iş dünyasına, iş görüşmesine, çalışan ilişkilerinin belirli yönlerine veya çalışanlarla ilgili mesleki yaşam boyutlarına ilişkin duygularını, tutumlarını ve beklentilerini anlama yeteneğidir"	Boytim (1971:6)
"Bireyin doğasında var olan ve belirli bir mesleğe yönelik imge, inanç, düşünce, duygu ve tutumlardan oluşan sistemdir"	Oleg vd. (2011:18)
"Bireyin; bir mesleğin yeterlilikleri, iletişimde olunacak hedef gruplar, meslekle ilgili yasa ve yönetmelikler, görev ve sorumluluklar, mesleğe psikolojik ve fiziksel olarak uygunluğu ve mesleki duyarlılığı ile ilgili önbilgi sahibi olmasıdır"	Kunduracılar vd. (2012:187)
"Bir bireyin iş piyasasını ve istihdam eğilimlerini ne kadar iyi anladığına dair algılarıdır"	Rottinghaus vd. (2012:130)
"Bireyin; mesleki bilgisi, mükemmeliyetçiliği, duyguları, inançları ve hazırlığı arasındaki çeşitli etkileşimlerin sonucudur"	Algadheeb (2015:15)
"İnsanların kariyer yollarını inşa etmede psikolojik güçlerini, eylemsel çabalarını ve pratik yeterliliklerini artıran bir süreçtir"	Chen (1998:456)
"Bireyin; mesleğin bireysel ve örgütsel özellikleri ve gerekliliklerini öğrenme, gerekliliklerini yerine getirme, yetkinliklerine ulaşma ve mesleği bireysel düzeyde kurumsallaştırma gibi mesleği belirleyen kaynaklara ve süreçlere yönelik önceliğini ve önemini dikkate alarak yapılması gerekenleri yapmaya odaklanmasıdır"	Başoda (2020:120)
"Gelecekteki bir kariyerin nedenlerinin, değerlerinin, ödülleri, gereksinimlerinin, süreçlerinin vb. anlaşılmasıdır"	Wong (2022:2)
"Bireyin profesyonel kariyeri için derinlemesine düşünme, plan yapma ve harekete geçmeye istekli olma gibi zihinsel hazırlığa sahip olmasıdır"	Tang ve Goh (2023)
Mesleki Kariyer Farkındalığı	
"Referans ettiği anlam kapsamında bireyin meslek seçimini yaptığı ve bu seçime göre tercih ettiği üniversite eğitim hayatı içerisindeki, seçtiği meslek kapsamında, mesleğin gereklilikleri, mesleki gelişim süreçlerini, mesleki yeterliliklerinin hangi durumda olduğu, mesleki değişimleri takip etme seviyeleri gibi farkındalık durumlarını ölçmeye ve bireyin seçtiği meslek hakkındaki farkındalığıdır"	Yaşar (2019:46)
Mesleğe Uyum Sağlama Farkındalığı	
"Öğrencilerin mesleğini başarılı bir şekilde yapmaları için kendilerini, sahip oldukları veya olacakları kişisel kaynaklarını mesleğin gerektirdiklerine uyumlu hale getirmeleri gerektiğine yönelik bilinçli ve motive olmalarını sağlayan dolayısıyla mesleğe uyum sağlamaya yönelik ne yapmaları ve hangi kişisel kaynaklara erişmeleri gerektiği hususunda bilgi sahibi olmalarını, karar vermelerini, değerlendirme yapmalarını ve kendilerini geliştirmelerini kolaylaştıran psikolojik bir süreçtir"	Başoda (2020:113)
Deneyimsel Mesleki Farkındalık	
Öğrencinin eğitim sürecinde mesleğin gerektirdiklerine bilinçli olarak odaklanma, keşfetme ve deneyimleme yoluyla mesleği bilişsel, duygusal ve davranışsal öğrenme ve anlama yeteneği kazanması ile ilgili psikolojik bir süreçtir.	Başoda ve Acar (2022)
İş Farkındalığı	
"Öğrencinin iş dünyasına nasıl uyum sağlayacağına, okul-ış arasındaki bağı nasıl kuracağına, işi nasıl tanımlayacağına ve işe nasıl değer vereceğine yönelik bilinçli tutumlarıdır"	Jones ve Womble (1997:420)
"Bireylerde gelişmeyi, işe karşı duyarlılığı, işin onuruna ve değerine dair bir anlayış yaratarak işe karşı olumlu bir tutum geliştirme sürecidir"	Ndung'u (2018:8)
"İşte kalitenin etkilerini, becerileri ve olumlu/destekleyici tutumları anlamaktır"	Wahidin vd. (2021:1051)
Dijital Çağın İş Dünyasına Yönelik Farkındalık	
"Üniversite eğitiminin öğrencileri iş dünyasına hazırlamaya ne ölçüde yardımcı olduğunu ve değişen belirsiz iş piyasasında kariyer yolları oluşturmaya yönelik psikolojik hazır olma derecesidir"	Coetzee (2023:138,139)

Öğrencilerin kariyer farkındalığı; psikoloji, sosyoloji ve ekonomi gibi farklı bakış açılarıyla ele alınmaktadır (Arterbury vd., 1976). Psikoloji bakış açısı; yetenekler, tercihler, değerler gibi faktörlere odaklıdır. Sosyoloji bakış açısı, sosyal çevrenin birey üzerindeki etkilerini ve ekonomi bakış açısı ise kariyer ile ilgili tüm bilgilere sahip olmayı içermektedir. Tüm yaklaşımların ortak noktası ise öğrencilerin iş yaşamı ile ilgili tutumları, değerleri ve ilgileri hakkındaki bilgileridir (Enderlein, 1976). Bir diğer açıdan kariyer farkındalığının; bilginin, tercihin, değer ve benliğin toplamı olduğu öne sürülmektedir (Arterbury vd., 1976; Fadale, 1975; Nasir ve Lin, 2013; Wise vd., 1976). Bilgi; “bir mesleğin doğası hakkındaki bilgilerdir (gereklilikleri, süreçleri vb.)”. Tercih; “ilgi duyulan, istenilen, seçilen ve beğenilen mesleki veya bireysel rollerin kategorileridir”. Değer; “bir mesleğin kendisinin, özelliklerinin ve ortamının bireyin hayatındaki önem ve anlam düzeyidir”. Benlik ise “bireyin bireysel özellikleri ile mesleğindeki rollerde ne kadar başarılı olacağına dair sahip olduğu inançlarıdır” (Makay, 1980:61).

Kariyer Gelişim Teorisi'ne göre kariyer farkındalığı, bireyin kariyerine yönelik kaynakları ve olasılıkları değerlendirerek hedeflerini belirlediği bilişsel bir süreçtir (Super, 1953). Ayrıca kariyer farkındalığı, iş ile ilgili konulara yönelik algılara dayandırılmaktadır. Buna göre iş farkındalığı, öğrencinin okuldan aldığı eğitim ile kariyeri arasındaki ilişkiyi anlamasını sağlayan bir mekanizmadır (Jones ve Womble, 1997). Bir diğer bakış açısına göre kariyer farkındalığı; hazırlık, kendini tanıma, keşfetme, karar verme, değerlendirme, planlama ve eyleme geçme adımlarından oluşmaktadır (Venkatesan, 2008). Beşerî Sermaye Teorisi'ne göre bireyin eğitim yoluyla kazandığı nitelikler beşerî sermayesidir ve bu sermaye insan kaynağı bağlamında bireysel yatırıma dönüşmektedir (Schultz, 1961). Bu çerçeveden yola çıkan Coetzee, öğrencinin dijital çağın iş dünyasına yönelik farkındalığını kariyer sermayesinin bir kaynağı bağlamında kavramsallaştırmıştır. Bu yaklaşıma göre öğrencinin iş farkındalığı, kariyeri ile ilgili neyi, niçin ve nasıl bildiğinin bilincine varmasıdır (Coetzee, 2023).

Bazı araştırmacıya göre kariyer farkındalığı; *kariyer fırsatlarını analiz etmenin* (Mahir, 2019), *kariyer kararı vermenin* (Harren, 1979; Wise vd., 1976), *kariyer uyumunun* (Rottinghaus vd., 2012), *kariyer yönetiminin* (Fényes vd., 2021; Shaito, 2019), *mesleki planlamanın* (Super ve Thompson, 1979), *kariyer/mesleki uygunluğun* (Patton vd., 2005; Super ve Thompson, 1979), *mesleki kariyer rehberliğinin, danışmanlığının* (Makinde, 1984), *kariyer hazırlığının* (Bedu-Addo vd., 2022), *kariyer değerlendirmesinin* (Alan & Boz, 2022), *kariyer geleceğinin* (Park vd., 2019), *mesleki yeterliğin* (De Boever vd., 2021), *kendilik farkındalığının* (Regan, 1996; Xue, 2012), *psikolojik farkındalığın* (Carlson, 1972) ve *mesleki gelişiminin* (Nasir ve Lin, 2013; Ndung'u, 2018) bir bileşenidir. Bu yaklaşımlardan en sık üzerinde durulanı ise kariyer gelişimidir.

Kariyer farkındalığı, tüm yaşlar için önemlidir (Janse van Rensburg ve Goede, 2020). Ancak birçok araştırmacı, kariyer farkındalığının erken yaşlardaki eğitim süreçlerinde daha önemli olduğunu vurgulamaktadır (Carvalho vd., 2018; Dickens, 1984). Mesleki gelişim; temel eğitim, profesyonel eğitim ve meslek hayatı olmak üzere üç aşamadan oluşmaktadır. Ancak öğrencilerin bilinçli kariyer yolculukları, seçtikleri mesleğe yönelik profesyonel eğitim (lise veya üniversite) almalarıyla başlamaktadır (Başoda, 2020). Üniversite eğitimi, kariyer farkındalığının önemli bir aşamasıdır. Bu aşamada, kariyer farkındalığı düzeyi yüksek olan öğrencilerin yeni nesil becerilere sahip oldukları bilinmektedir (Aydoğan vd., 2022). Bunun nedeni ise öğrencilerin kariyer farkındalığı sayesinde meslek ile ilgili güncel eğilimleri takip edebilmeleri (Alan ve Boz, 2022) ve mesleki gelişimlerini arttırabilmeleridir (Lavallee, 2006).

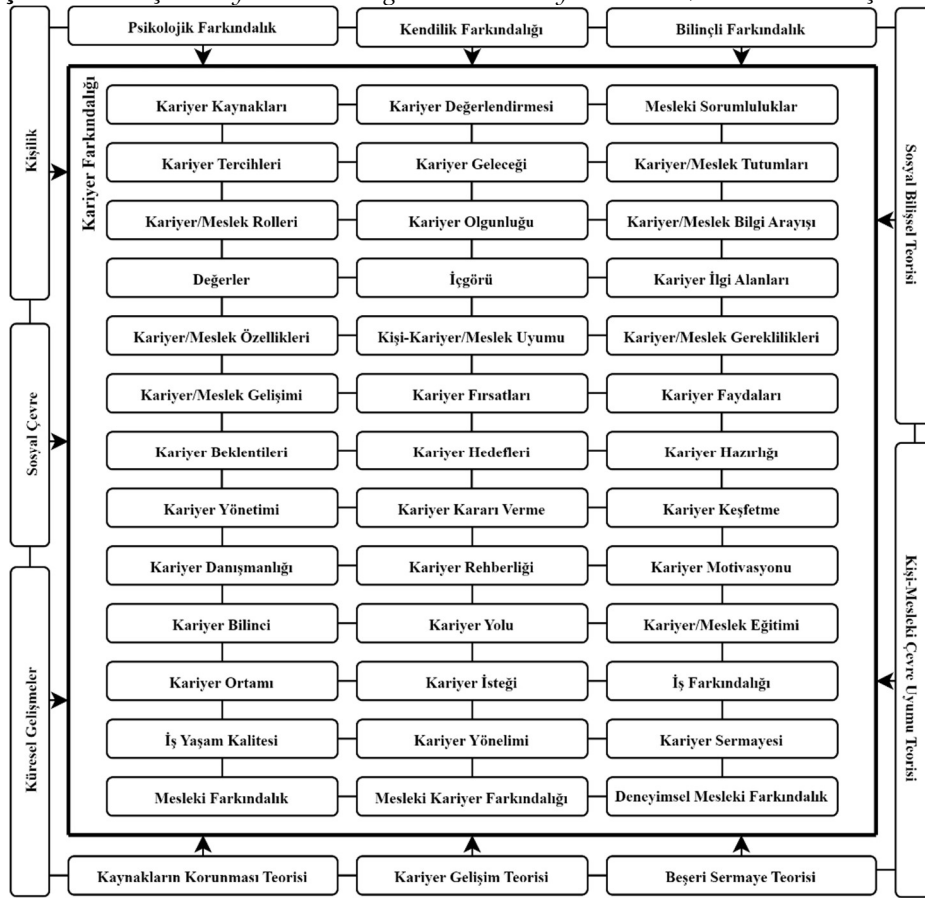
Super'e (1980) göre bireyin kariyeri; tüm yaşamı boyunca büyüme, keşfetme ve sürdürme gibi gelişim aşamalarından oluşmaktadır. Bu süreç; ihtiyaçları belirleme, fırsatları değerlendirme, bireysel ihtiyaçların kariyer olanaklarıyla entegrasyonu ve düzenli takip gibi adımları içermektedir. Bireysel kariyer geliştirme stratejileri ise ertelememe, kendini tanıma, fırsatları değerlendirme, hedef belirleme, geri bildirim alma ve kariyer yönetimidir. Johnson'a (2000) göre öğrencilerin kariyer başarıları için gerekli olan bilgi, beceri ve tutumları incelenerek genel kariyer gelişim farkındalıkları belirlenebilir. Bandura'nın (1986) Sosyal Bilişsel Teorisi'ne göre ise genç bir yetişkin, kariyer farkındalığı sayesinde kariyerine yönelik sosyal, duygusal ve bilişsel değişkenler arasındaki ilişkileri anlayabilmektedir. Buna göre kariyer farkındalığı; kariyer keşfi, planlaması ve gelişimi gibi kavramları dolayısıyla kariyer gelişim sürecini içermektedir. Bu doğrultuda Olson'a (1972) göre kariyer farkındalığı, öğrencinin kariyer gelişiminin önemli bir parçasıdır.

Kariyer farkındalığının bir diğer dayanağı, motivasyondur. Öğrencilerin üniversiteyi tercih etmelerinin bazı motivasyonel sebepleri bulunmaktadır. Bu sebeplerden bazıları şu şekilde sıralanabilir; mesleki bilgisini geliştirme, çevre edinme (*içsel faktörler*), sosyal çevre baskısı (*dışsal faktörler*), çalışmaktan kaçmak ve uğraşacak başka bir şey bulamamak (*türevsel faktörler*) (Pires, 2009). Motivasyon, öğrencilerin kariyer farkındalığının önemli bir bileşeni ve geleceğine en iyi yatırımlardan birisidir (Fényes vd., 2021). Diğer açıdan Başoda (2020), bilinçli farkındalık yaklaşımıyla turist rehberliği eğitimi alan öğrencilerin mesleğe uyum farkındalıklarını, kişisel kaynaklar ve kişi-

mesleki çevre uyumu çerçevesinde kavramsallaştırmıştır. Kaynakların Korunması Teorisi'ne göre insanlar; gelecekte daha refah bir ortamda yaşayabilmeleri için kişisel kaynak yatırımları yapmaya dolayısıyla yaşadığı çevreyi ve sahip olduğu kaynakları yönetmeye eğilimlidirler (Hobfoll, 2002). Kişi-Mesleki Çevre Uyumu Teorisi'ne göre insanların bireysel özellikleri ile mesleğin gerektirdiği özellikler uyumlu olduğunda hem sosyal hem de iş hayatındaki refah ve başarı düzeyleri artmaktadır (Kristof-Brown vd., 2005). Başoda ve Acar (2022) ise mesleki farkındalığı; bilinçli öğrenme ve bilinçli farkındalık temelinde kavramsallaştırmıştır. Araştırmacılar bu kavramlardan yola çıkarak deneyimsel mesleki farkındalık kavramını geliştirmişlerdir.

Yukarıda sıralanan tüm yaklaşımlar değerlendirildiğinde, kariyer farkındalığının, ağırlıklı olarak mesleği bilme ve anlamaya dayalı bir süreç olduğu anlaşılmaktadır (Bjorklund vd., 2004; Dickens, 1984). Bu açıdan kariyer farkındalığı, meslek ile ilgili tüm süreçleri kapsadığından oldukça karmaşıktır (Jiang, 2018). Dolayısıyla ilgili literatürde kariyer/meslek/iş farkındalığına yönelik kuramsal yaklaşımlar, BKF'nin teorik dayanakları olarak belirlenmiştir (bkz. Şekil 1).

Şekil 1. Bilinçli Kariyer Farkındalığının Teorik Dayanakları-2 (Kuramsal Yaklaşımlar)



Bilinçli Kariyer Farkındalığı Ölçeğinin Dayanağı

Tablo 2' de gösterildiği gibi literatür taraması sonucunda, BKFÖ'ye dayanak olabilecek 26 adet ölçeğe ulaşılmıştır. Bu ölçekler, ağırlıklı olarak yükseköğretim öğrencilerine yönelik geliştirilmiştir (%65,4). Yükseköğretim düzeyindeki ölçeklerin %58,8'i tek örnekleme (spor, sağlık vb.) ve %41,18'i karma örnekleme yöneliktir. Ölçeklerin %73,07'si İngilizce ve %26,93'ü Türkçedir. Ölçeklerin %42,3'ü tek boyutlu ve %57,7'si çok boyutludur. Madde sayısı açısından ölçekler, en az 3 en fazla 41 maddelidir. Ölçeklerin %26,9'u kısa (1-10 maddeli) ve %73,1'i uzundur (10-41 maddeli). Ölçeklerin %88,5'i doğrudan kariyer farkındalığına yönelik iken %11,5'i başka kavramların bir bileşeni kapsamındadır. Birçok araştırmacıya göre kariyer farkındalığı ölçeklerinin mantığı, kariyer gereklilikleri ile ilgili bilgi düzeyini ölçmeleridir (Babenko vd., 2012; Super, 1957). Dolayısıyla mevcut ölçeklerin büyük çoğunluğu bu çerçevede geliştirilmiştir. Ölçeklerin ortak özelliği; öğrencinin kariyerleri ile ilgili algılarının, inançlarının ve tutumlarının şekillenmesini sağlayan kariyer gerekliliklerine yönelik bilgi kapasitesidir (*Kariyeri için neyin veya hangi bilginin gerekli olduğunun bilincinde mi?*).

Tablo 2. Bilinçli Kariyer Farkındalığı Ölçeği İçin Yararlanılan Ölçekler

ÖD	MS	Boyut	Hedef Grup	Geliştiren
Kariyer Farkındalığı Ölçeği				
ING	40	1. Kariyer farkındalığı - 2. Okul-iş ilişkisini algılama - 3. Öğrencinin algıladığı ihtiyaçlar	Ortaöğretim	Regan (1996)
ING	15	--	--	Tuckman (1999)
ING	19	--	Ortaöğretim	Ibrahim vd. (2014)
ING	11	--	Ortaöğretim	Ndung'u (2018)
TR	18	1.Mesleki gelişim yatkınlığı - 2.Mesleki hazır bulunma - 3.Mesleki bilinç - 4.Mesleki öz güven	Yükseköğretim -Spor	Yaşar (2019)
			Yükseköğretim -Spor	Yaşar ve Sunay (2019)
ING	10	--	Yükseköğretim -Sağlık	Hashish (2019)
TR	31	1.Kişisel farkındalık - 2.Kendini tanıma ihtiyacı - 3.Genel kariyer farkındalığı - 4.İş farkındalığı - 5.Yetkinlik farkındalığı - 6.Kariyer kararı	Yükseköğretim-Karma	Öztürk ve Şirin (2020)
ING	5	--	Yükseköğretim-Karma	Getachew vd. (2020)
ING	7	1.Profesyonel roller - 2. Yeterlikler	Yükseköğretim-Mühendislik	De Boever vd. (2021)
ING	3	--	Yükseköğretim-Karma	Wu ve Zao (2022)
ING	7	--	Ortaöğretim	Bedu-Addo vd. (2022)
Sporcu Öğrenci Kariyer Farkındalığı Envanteri				
TR	15	1.Kariyer gelişim öz-yeterliği - 2.Kariyer gelişim engelleri - 3.Sporcu kimliği - 4.Sportif kolaylaştırıcılar	Yükseköğretim -Spor	Bozyiğit vd. (2022)
Mesleki Farkındalık Ölçeği				
ING	29	--	Ortaöğretim	Helwig (1984)
ING	4	--	Yükseköğretim-Mühendislik	Bjorklund vd. (2004)
ING	41	1.Mesleki karar vermede bağımsızlık - 2.Mesleki bilgi kullanılabilirliği - 3. Kişisel ve mesleki gereksinimler arasında uyum - 4. Mesleki karar vermeye ilgi gösterme - 5. Mesleki karar verme onayı	Yükseköğretim-Karma	Algadheeb (2015)
ING	20	--	Ortaöğretim	Eyadat (2019)
ING	12	1.Yetenek - 2.İş güvenliği - 3.Çevre ve koşullar - 4.Ödüller ve faydalar - 5.Sosyal etkiler		Wong (2022)
Kariyer Planlama Ölçeği				
TR	23	1.Kariyer farkındalığı - 2.Mesleki farkındalık - 3.Kariyere yönelik inanç - 4.Seçimin doğruluğu - 5.Eğitimin yeterliği	Yükseköğretim -Spor	Yavuz-Eroğlu ve Eroğlu (2020)
Akademik Kariyer Farkındalığı Ölçeği				
TR	31	1.Öğretim elemanı olma/çalışma koşullarına ilişkin farkındalık - 2.Lisansüstü eğitimin tanımı ve amacına ilişkin farkındalık - 3.Lisansüstü eğitimden mezun olma koşullarına ilişkin farkındalık - 4.Lisansüstü eğitime başvuru koşullarına ilişkin farkındalık	Yükseköğretim-Karma	Dağyar, Kasalak ve Uğurlu (2021)
İş/Meslek Farkındalığı Ölçeği				
TR	24	1.İş/Meslek bilgi düzeyi - 2.İş/Meslek destek talebi - 3.İş/Meslek seçimi - 4.İş/Meslek geliştirme eğilimi	Yükseköğretim -Sağlık	Eren Bana ve Özek (2023)
Kariyer Uyumu Ölçeği				
ING	28	1.Kariyer ajansı - 2.Kariyere olumsuz bakış - 3. Mesleki farkındalık - 4. Destek - 5. İş-yaşam dengesi	Yükseköğretim-Karma	Rottinghaus vd. (2012)
Bireysel Kariyer Değerlendirme Ölçeği				
TR	12	1. Kariyer beklentisi - 2. Kariyer planlaması - 3. Kariyer farkındalığı - 4. Kariyer durumu	Yükseköğretim-Karma	Alan ve Boz (2022)
İş Farkındalığı Ölçeği				
ING	3	--	--	Petersen (1985)
ING	20	1. İş kalitesini anlama - 2. İş becerilerini anlama - 3. İşin teknik becerilerini anlama - 4. İşe yönelik olumlu/destekleyici tutumlar	Kamu-Çalışan	Wahidin vd. (2021)
Dijital Çağın İş Dünyasına Farkındalık Ölçeği				
ING	15	1. İşin dijital doğası farkındalığı - 2. Meslek ve iş farkındalığı - 3. Sürekli beceri geliştirme ve öğrenme farkındalığı	Yükseköğretim - Ekonomi ve Yönetim Bilimleri	Coetzee vd. (2021) Coetzee vd. (2023)
İş ve Kariyer Algıları Ölçeği				

ING	18	1.Kariyer bilgisi ve başarısı – 2.Okuldan işe farkındalık – 3.Kariyer tercihi sınırlamaları	Yükseköğretim - Ticaret/Endüstri	Jones ve Womble (1997)
-----	----	--	-------------------------------------	---------------------------

ÖD = Ölçek Dili. MS = Madde Sayısı. TR = Türkçe. ING = İngilizce

Ölçeklerde vurgulanan bilgi kapasitesinin bileşenlerini üç kategoriye ayırmak mümkündür:

- ✓ *Bireysel özellikler (Öğrencinin kendini tanıması):* Beceri, eğitim, kapasite, kişilik, inançlar, kaynaklar, kariyeri/mesleği/işi öğrenme tarzları/yöntemleri vb.),
- ✓ *Kariyerin/mesleğin/işin sosyal, psikolojik, fiziksel, ekonomik ve örgütsel özellikleri (Öğrencinin iş yaşamını tanıması):* Olanaklar, kaynaklar, istihdam şartları, roller, sorumluluklar, ilişkiler, faydalar, uzmanlaşma, iletişim kurulacak hedef kitle, iş görüşmeleri, kalite, yasa, yönetmelikler, iş türleri, işlerin içeriği; gerekli bireysel nitelikler vb.),
- ✓ *Bireyin kendisi ile sosyal ve iş yaşamı arasındaki uyumu (Öğrencinin kendisi ve iş yaşamı arasında denge kurması):* Kariyer ilerleme yolu, yöntemi, stratejileri, kariyeri yönetme, planlama, değerlendirme, kontrol etme, geri bildirim alma, değişime/yeniliklere açık olma ve ayak uydurma, güncel kalma, tercihler, psikolojik-sosyolojik-fiziksel hazırlanma, içgörü, kaynakları keşif ve kaynaklara erişim şekli/tarzi, tutumlar, beklentiler, hedefler, kişi-çevre uyumu, fırsatları değerlendirme vb.).

Geliştirilen ölçeklerin çoğunun teknik ayrıntı içermesi (iş türleri, istihdam koşulları vb.) ve her ölçeğin sınırlı sayıda teknik ayrıntıya yer vermesi dikkat çekmektedir. Bunun temel sebebinin, kariyer farkındalığı ile ilgili yapılan her kavramsallaştırma için “*Kariyer için gerekli olan bilgi nedir?*” sorusuna verilen cevaplar olduğu düşünülmektedir. Bu açıdan ölçekler, kariyerle yönelik geniş bir bilgi havuzu içeren farkındalık envanterinin ortaya çıkmasına önemli katkı sunmaktadırlar. Ancak ölçeklerde kariyer ile ilgili yaklaşık olarak 200 teknik ayrıntının yer aldığı tespit edilmiştir. Bu sayı, yeni geliştirilecek bir ölçek için oldukça fazladır. Öte yandan bu ayrıntılar, yeni bir ölçek için kapsamlı bir bakış açısının geliştirilmesine esin kaynağı olabilir.

Diğer açıdan bir ölçekteki teknik ayrıntının (istihdam eğilimleri vb.) diğer ölçeklerde olmaması, öğrencilerin kendi kapasiteleri dahilindeki farkındalığının ölçülmesinin ihmal edilmesine yol açabilir. Bunun sebebi ise bir öğrencinin kariyeri ile ilgili bilgi kapasitesinin; eğitim/sınıf düzeyine ve diğer birçok faktöre göre değişkenlik gösterebilmesidir. Bir diğer husus ise bazı ölçeklerin geleceğe odaklı bir şekilde tasarlanmasıdır. Ancak farkındalık, o anki durumla alakalı psikolojik bir durumdur. Dolayısıyla her bir öğrencinin kendi bireysel kapasitesine göre o anki genel kariyer farkındalığını (teknik detaylara inilmeden) kariyeri ile ilgili hem bilişsel hem de duygusal ve davranışsal faktörlere yönelik bilinci temelinde ölçülebilen (*Kariyeri için neyi nasıl yaptığının bilincinde mi?*) bir ölçeğe ihtiyaç duyulduğunun kanaatine varılmıştır.

Bilinçli Kariyer Farkındalığının Öğrenciler İçin Önemi

Eğitim sürecinde kariyer farkındalığı, bireyin kariyer olgunlaşma ve geliştirme aşamalarını içeren bir süreçtir (Zunker, 2006). Kariyer ile tanışma açısından erken yaşın önemli olması, ilkökul eğitimini kariyer farkındalığı sürecinin ilk basamağı haline getirmektedir (Saputi ve Purwanta, 2021). Ancak öğrencilerin özellikle ortaöğretimde kariyerleri ile ilgili yaptıkları bilinçli seçimlerle derinleşmeye başlayan kariyer farkındalığı (Tebele vd., 2015), öğrencilerin kendilerini ve kariyerlerini yakından tanımalarına (Lau, Chung ve Wang, 2021), bunun sonucunda ise mesleklerine yönelik istek ve hedeflerine odaklanmalarına yardımcı olmaktadır (Ndung'u, 2018). Yükseköğretimde ise kariyer farkındalığı, öğrencilerin kariyerleri ile ilgili gelişimlerini hızlandırmakta ve onları daha profesyonel ve bilinçli hale getirmektedir (Jin, 2009). Yapılan araştırmalarda, bazı öğrencilerin kariyer farkındalığına sahip olduğu bazılarının olmadığı (Lee, Lee ve Dopson, 2019), bazılarının da mesleki farkındalık düzeyleri yüksek olduğundan başarı düzeylerinin de yüksek olduğu bulunmuştur (DeFleur ve Menke, 1975). Bu durum, mesleki farkındalık ile bilgi düzeyi arasındaki doğru bir orantıdan kaynaklanabilir (Yaşar ve Sunay, 2019). Bu doğrultuda eğitim sürecinde kariyer farkındalığının öğrencilere sağladığı faydalar, Tablo 3'te özet bir şekilde sunulmaktadır.

Tablo 3. Kariyer Farkındalığının Öğrencilere Sağladığı Faydalar

Faydalar	Kaynak
Kariyer hedeflerini belirlemelerine yardımcı olmaktadır.	Ernst ve Bowen (2014)
Mesleğe yönelik hedeflere odaklanmalarını sağlayarak etkili kariyer planı yapmalarına ve karar verme süreçlerine yardımcı olmaktadır.	Ndung'u (2018), Lau, Chung ve Wang (2021), Deng vd. (2022), Shaito (2019)
Kariyerleri ile ilgili kararları verebilme olgunluğu kazandırmaktadır	Carlson (1972), Lee, Lee ve Dopson (2019)
İnançlar, değerler vb. kişisel kaynaklar ile eğitim ve meslek yaşamları arasındaki ilişkileri yönetebilme ve kariyer fırsatlarını değerlendirebilme becerileri kazandırmaktadır.	Saranapala ve Devadas (2020), Mahir (2019)
Meslek ve sosyal hayatlarında karşılaştıkları sorunları çözebilme ve başa çıkabilme becerileri kazandırmaktadır.	Li vd. (2022)
Kendilerini ve mesleğini/kariyerini daha iyi tanımalarını sağlamaktadır.	Shaito (2019), Lavallee (2006)
Kariyer olgunluğu düzeylerini artırmaktadır.	Lau, Chung ve Wang (2021), Zunker (2006)
Mesleki rollerini belirlemeleri için planlama yapmalarını kolaylaştırmaktadır.	Ndung'u (2018)
Mesleki gelişimlerine önemli katkı sağlayarak onları geleceğe hazırlamaktadır.	Steeb vd. (2021)
Sosyal ve meslek hayatı rolleri arasındaki dengeyi sağlamalarına yardımcı olmaktadır.	Makay (1980)
Mesleğe uyum sağlamalarını artırmaktadır.	Carvalho vd. (2018)
Kariyerleri ile ilgili gerekli olan bilgi ve becerileri kavratarak doğru ve etkili kariyer tercihleri yapmalarına yardımcı olmaktadır.	Salonen vd. (2019), De Boever vd. (2021), Fényes vd. (2021), Aprinal vd. (2021)
Bireysel kapasitelerine en uygun iş/meslek pozisyonu elde etmelerine imkân tanımaktadır.	Aprinal vd. (2021)
Kariyerleri ile ilgili yeni/güncel bilgiyi ve deneyimi keşfetmelerini sağlamaktadır.	Deng vd. (2022)
Kariyerleri ile ilgili kendilerini geliştirmeleri için onları motive etmektedir.	Başoda (2020), Fényes vd. (2021),
Mesleki yaşamlarına yönelik sorumluluk sahibi olmalarını ve inisiyatif almalarını sağlamaktadır.	Li vd. (2022)
Meslekleri/kariyerleri ile ilgili gelişim stratejilerini belirlemelerini sağlamaktadır.	Shaito (2019)
Mesleklerinin/kariyerlerinin kendilerine sağlayacağı faydaları öngörebilme becerilerini kazandırmaktadır.	Makay (1980)
Mesleğin detaylarını anlama ve analiz yapma becerileri kazandırmaktadır.	Bjorklund vd. (2004)
Mesleğe yönelik bilgi düzeylerini artırarak gelecekte kariyer tatminlerini artırmaktadır.	Walmsley vd. (2007)
Eğitim ve meslek başarılarını artırmaktadır.	DeFleur ve Menke (1975)
Kendilerini mesleğe daha iyi hazırlayabilmeleri için gelişimsel bir yol haritası oluşturmalarını sağlamaktadır.	Venkatesan (2008)
Mesleki özgüvenlerini artırmaktadır.	Başoda (2020), Xue (2012)
Kariyer ile ilgili beşerî sermayelerini artırmaktadır.	Coetzee vd. (2023)

Turist Rehberliği

Turist rehberliği, daha önce belirlenen bir tur programı dahilinde turisti bir destinasyonun çekicilikleri ile ilgili bilgilendirme, tur boyunca ona eşlik etme, yol gösterme ve deneyimlerine yardımcı olma gibi bir turist rehberi tarafından verilen hizmetleri içermektedir (Başoda ve Varol, 2022). Turist rehberi ise turistleri belirli bir destinasyonun doğal, tarihi ve kültürel çevresi ile buluşturup etkileşimlerini sağlayan, bilgilendiren ve deneyimlerini şekillendiren bir turizm çalışanıdır (Ulusoy Mutlu ve Köroğlu, 2023). Turist rehberleri; turist memnuniyetine, destinasyon imajına, işletmelerin başarısına, turizm gelirlerine, turizmin sürdürülebilirliğine vb. birçok faktörü etkileyen önemli bir konumdadırlar (Başoda ve Varol, 2022). Dolayısıyla ülke turizminin gelişiminde önemli bir role sahiptirler.

Kısaca meslekten bahsedilmesi gerekirse Türkiye’de turist rehberliği, 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu’na göre yapılmaktadır. Meslek örgütü, 13 odadan oluşan Turist Rehberleri Odaları Birliği’dir (TUREB). İstatistiklere göre Türkiye’de yaklaşık 38 dilde kayıtlı 13000 turist rehberi bulunmaktadır (TUREB, 2023). Yasaya göre turist rehberi olabilmek için T.C. vatandaşı olmak, 18 yaşını doldurmuş olmak, turist rehberliği ile ilgili önlisans, lisans ve lisansüstü programlarından mezun olmak veya Bakanlık tarafından açılan kurslarda başarılı olmak, belirli yabancı dil yeterliğine sahip olmak (Bakanlık tarafından yapılan sınavlar veya YDS’den en az 75 puan almak), uygulama gezisine katılarak başarılı olmak, yasada belirtilen suçlardan dolayı mahkûm olmamak gerekmektedir. Tüm şartları sağlayan adaylara, mesleğe kabul belgesi olarak Bakanlık tarafından ruhsatname verilmektedir. Rehber, mesleğini icra edebilmesi için bir yıl geçerli çalışma kartını almaktadır. Bu rehberlere eylemli rehberler, çalışma kartı almayanlara ise eylemsiz rehberler denilmektedir. Turist rehberleri, bölgesel ve ülkesel olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Bölgesel rehber, ruhsatnamesine ve çalışma kartına işlenen coğrafik bölge veya bölgelerde rehberlik yapmaktadır. Ülkesel rehber ise 7 coğrafik bölgede mesleğini icra edebilmektedir (Mevzuat.gov.tr, 2023).

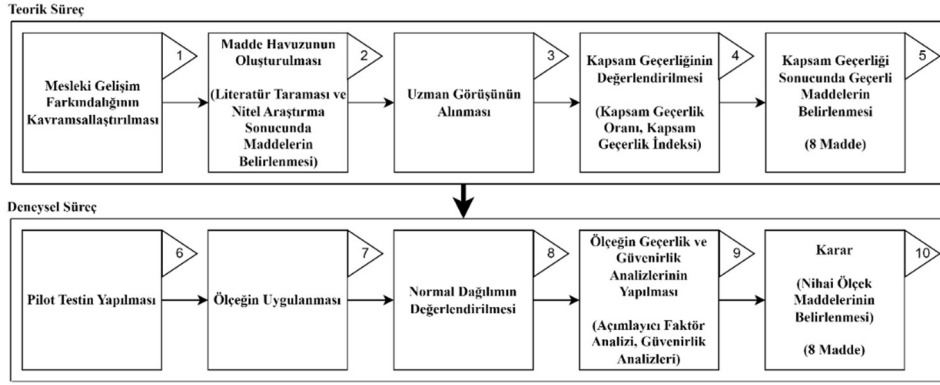
Türkiye’de turist rehberliği eğitimi; ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeylerinde verilmektedir. Yükseköğretim Kurulu’nun 2023 YKS verilerine göre Türkiye’de 38 üniversitede, 40 okulda ve programda lisans eğitimi

verilmektedir. Lisans programları, Turizm rehberliği ve Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği şeklinde adlandırılmıştır. Programlar, ağırlıklı olarak Turizm Fakülteleri bünyelerindedir: Turizm Fakültesi (31), İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi (1), Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu (1), Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu (1), Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu (1), Uygulamalı Bilimler Fakültesi (1) ve Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu (4). Ön lisans ise 28 Üniversitede, 32 okulda ve programda verilmektedir. Bu okullardan 6'sı turizm okuludur. Önlisans programlarının adı ise Turist Rehberliğidir (ÖSYM, 2023). Lisansüstü eğitim ise yaklaşık olarak 26 üniversitede ve enstitüde verilmektedir (yüksek lisans ve doktora).

Yöntem, Bulgular ve Tartışma

BKFÖ'yü geliştirmek için Churchill (1979), DeVellis (2003) ve Lawshe (1975) tarafından önerilen yöntemler kullanılmıştır (bkz. Şekil 2).

Şekil 2. Ölçek Geliştirme Süreci

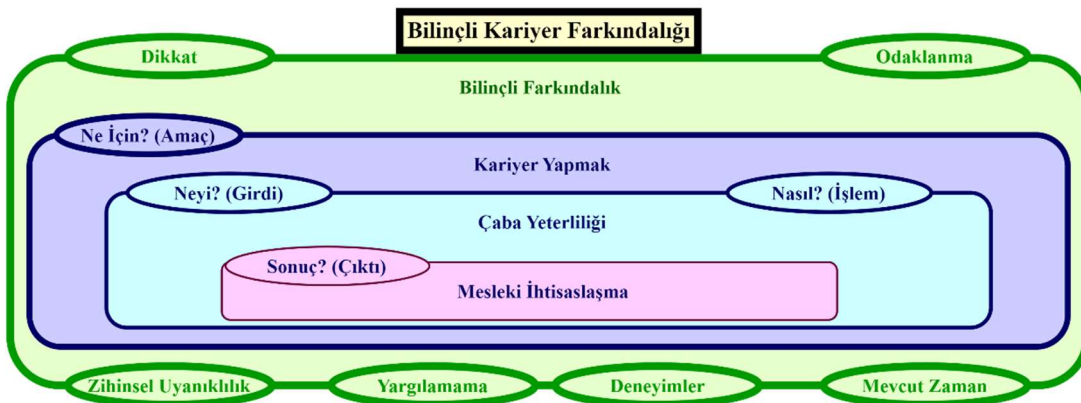


Teorik Süreç

Bilinçli Kariyer Farkındalığının Kavramsallaştırılması

İlgili literatür ışığında BKF'nin kavramsal tasarımı Şekil 3'teki gibi oluşturulmuştur. Kabat-Zinn'e (1994) ve Brown ve Ryan'a (2003) göre bilinçli farkındalık; "Bireyin kasıtlı olarak, şu anda olup bitenlere ve yargulamadan kendini dikkat eylemine odaklaması ve o andaki bilgiyi aktif olarak işleme alması ile açıklanan bilişsel durumu veya becerisidir" (Başoda ve Gümüş Dönmez, 2022:1443). İlgili literatüre göre bilinçli farkındalık, psikolojik özellik veya durumdur (Hisli Şahin ve Yeniçeri, 2015).

Şekil 3. Bilinçli Kariyer Farkındalığının Önerilen Kavramsal Tasarımı (Bu Çalışmaya Özgüdür)



Bu çalışmanın tasarımına göre ise bilinçli farkındalık, öğrencinin yargulamadan dikkatini şimdiki zamana ve deneyimlerine yoğunlaştırması, zihinsel olarak uyanık ve hazır olması ile açıklanan psikolojik bir durumdur (Ding vd., 2019; Stankov vd., 2020; Shapero vd., 2019). Bilinçli farkındalığın tercih edilme sebebi ise kariyer ile ilgili öğrencilere birçok faydasının olmasıdır. Bu faydalardan bazıları şu şekilde sıralanabilir: Odaklanma (Bishop vd., 2004), kaynakları değerlendirme (Voydanoff, 2005), motivasyonu artırma (Galles vd., 2019), tükenmişliği azaltma (Li vd., 2017), fırsatları değerlendirme (Zarotti vd., 2020), keşfetme isteğini artırma (Markič ve Kordeš, 2016), günceli takip etme (Stankov vd., 2020), planlama yapma (Feldt vd., 2021), stresi düşürme (Akşit Aşık, 2019), nitelikleri geliştirme (Leland,

2015), öğrenmeyi artırma (Öksüz ve Yiğit, 2020), ruminasyonu düşürme, mesleki bağlılığı artırma (Başoda ve Gümüş Dönmez, 2022) vb.

Tasarıma göre öğrencinin amacı, mesleğinde kariyer yapmaktır (Amaç). Çaba yeterliliği, öğrencinin belirlediği kariyeri doğrultusunda gerekli olan güncel mesleki gereklilikleri algılayabilme (Girdi) ve yerine getirebilme (İşlem) gücüdür. Mesleki ihtisaslaşma ise öğrencinin mesleği ile ilgili bulunduğu mevcut aşamadaki çabaları sonucunda elde ettiği yetkinliğin derecesidir (Çıktı). Dolayısıyla bilinçli kariyer farkındalığı; öğrencinin yargılamadan dikkatini mevcut deneyimlerine odaklayarak zihinsel olarak uyanık ve hazır olması yoluyla kariyeri için güncel mesleki gereklilikleri yerine getirebilme çabalarına ve bunun sonucundaki mesleki ihtisaslaşmasına yönelik bilinç düzeyi şeklinde tanımlanabilir.

Madde Havuzunun Oluşturulması

BKFÖ'ye yönelik Şekil 3'te tasarlanan kavramsal çerçeve kapsamında, madde havuzu oluşturulmuştur (Carpenter, 2018; Churchill, 1979). BKFÖ için önceki literatürden üretilen maddelerden farklı olarak nitel araştırma ile yeni maddeler elde edilmiştir (DeVellis, 2003). Genel madde havuzu ise literatür taraması ve nitel araştırma sonucunda üretilen maddelerin birleştirilmesi ile oluşturulmuştur.

Literatür Taraması Sonucunda Üretilen Maddeler

Literatür taraması sonucunda doğrudan BKF ile ilgili geliştirilen bir ölçeğe rastlanmamıştır. Ancak daha önce geliştirilen ölçeklerden yola çıkarak madde havuzu dört aşamada oluşturulmuştur. Birincisi, 26 ölçeğin tüm maddeleri (458 madde) bir araya getirilmiştir. Bu maddeler, sadeleştirilerek (ifade olarak bir maddenin aynı/benzer olanlarının silinmesi) 310 maddeye düşürülmüştür. İkincisi, sadeleştirilen 310 madde, tekrar sadeleştirilmiş (anlamsal olarak aynı/benzer olan maddelerin bir maddede birleştirilmesi) ve 203 maddeye indirgenmiştir. Üçüncüsü, 203 maddeden, bilinçli kariyer farkındalığının içeriği ile uyumlu olan 63 madde seçilmiştir. Dördüncüsü ise seçilen 63 madde, Şekil 3'te belirtilen bilinçli kariyer farkındalığının mantığına göre birleştirilerek 22 madde üretilmiştir (bkz. Tablo 4).

Tablo 4. Literatür Taraması Sonucunda Üretilen Maddeler

No	Maddeler
1	Turist rehberliği kariyerim için mesleki bilgiye nasıl erişebildiğim farkındayım.
2	Turist rehberliği kariyerim için mesleki konularda kendimi nasıl geliştirebildiğim farkındayım.
3	Turist rehberliği kariyerim için mesleki çevremle nasıl iletişim kurabildiğim farkındayım.
4	Turist rehberliği kariyerim için mesleğimin gerektirdiği becerileri nasıl geliştirebildiğim farkındayım.
5	Turist rehberliği kariyerim için mesleki özgüvenimi nasıl artırabildiğim farkındayım.
6	Turist rehberliği kariyerim için mesleki planlarımı nasıl uygulayabildiğim farkındayım.
7	Turist rehberliği kariyerim için mesleki ihtiyaçlarımı nasıl karşılayabildiğim farkındayım.
8	Turist rehberliği kariyerim için mesleki planlarımı nasıl yönetebildiğim farkındayım.
9	Turist rehberliği kariyerim için mesleğime yönelik zayıf yönlerimi nasıl geliştirebildiğim farkındayım.
10	Turist rehberliği kariyerim için mesleki bilgimi nasıl artırabildiğim farkındayım.
11	Turist rehberliği kariyerim için mesleğimi daha iyi nasıl öğrenebildiğim farkındayım.
12	Turist rehberliği kariyerim için mesleki konularda çevremden nasıl destek alabildiğim farkındayım.
13	Turist rehberliği kariyerim için güncel mesleki gelişmeleri nasıl takip edebildiğim farkındayım.
14	Turist rehberliği kariyerim için gerekli olan mesleki nitelikleri nasıl geliştirebildiğim farkındayım.
15	Turist rehberliği kariyerim için mesleki gelişim ile ilgili çevremden nasıl destek alabildiğim farkındayım.
16	Turist rehberliği kariyerim için mesleğime nasıl uyum sağlayabildiğim farkındayım.
17	Turist rehberliği kariyerim için mesleğimi yakından tanımaya nasıl motive olabildiğim farkındayım.
18	Turist rehberliği kariyerim için mesleğime hazırlanmaya kendimi nasıl motive edebildiğim farkındayım.
19	Turist rehberliği kariyerim için mesleğime yönelik nasıl bir planlama yapabildiğim farkındayım.
20	Turist rehberliği kariyerim için mesleki fırsatları nasıl öğrenebildiğim farkındayım.
21	Turist rehberliği kariyerim için mesleki hedeflerimi nasıl belirleyebildiğim farkındayım.
22	Turist rehberliği kariyerim için mesleki hedeflerime nasıl ulaşabildiğim farkındayım.

Nitel Araştırma Sonucunda Üretilen Maddeler

Nitel araştırma, belirli bir konuyla ilgili güncel ve farklı bilgiler elde etmek için yararlı bir yöntemdir (Strauss ve Corbin, 1990). Bu bağlamda, keşifsel nitelikte olan bu araştırmada, temel nitel araştırma tasarımı tercih edilmiştir (Bengtsson, 2016). Nitel araştırma, son yıllarda ölçek geliştirmede tercih edilen bir yöntemdir (Ulusoy Mutlu ve Köroğlu, 2023). Bu yöntemle, turizm rehberliği öğrencilerinin bilinçli kariyer farkındalığına yönelik yeni ve farklı bakış açıları elde edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, konuya hakimiyetinden dolayı araştırmacı tarafından en uygun araştırma planı yapılmıştır (Creswell ve Creswell, 2017).

Katılımcılar, amaca göre örneklem yöntemi doğrultusunda belirlenmiştir (Elmusharaf, 2012). Buna göre, turist rehberliği mesleği ve eğitimi ile doğrudan ilgisi olan turist rehberleri, akademisyenler ve seyahat acenteleri yöneticileri seçilmiştir (bkz. Tablo 5). Ardından, bu katılımcılardan öğrencilerin kariyer farkındalıkları ile ilgili görüşleri alınmıştır. Veri toplama, çevrimiçi nitel form tekniği ile gerçekleştirilmiştir (Bengtsson, 2016). Bu teknik, zamandan ve maliyetten tasarruf ve yeni bilgiye ulaşma gibi imkânlar sağlamaktadır (Braun vd., 2021). Tasarlanan nitel formda; cinsiyet, medeni durum, meslek, unvan, eğitim düzeyi, mesleki tecrübe, yaş ve araştırma sorusu değişkenlerine yer verilmiştir. Katılımcılara yöneltilen soru şu şekildedir: “*Turist rehberliği eğitimi alan öğrencilerin kariyerlerine yönelik hangi konularda farkındalığa sahip olmaları gerektiğini düşünüyorsunuz?*”. Bu soru, ilgili literatür ve turist rehberi kökenli olan araştırmacının tecrübeleri ışığında belirlenmiştir. Bilimsel etiğe uygunluk onayı alındığı için veri toplanmaya başlanmıştır (23.06.2020-48089 sayılı karar, Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu).

Hazırlanan nitel forma yönelik 3 uzmanın (Prof. Dr.) görüşü alınmıştır. Ayrıca nitel formdaki soruların anlaşılır olup olmadığını test etmek için pilot uygulama (1 turist rehberi, 1 akademisyen ve 1 seyahat acentesi yöneticisi) da yapılmıştır. Uzman görüşü ve pilot uygulama sonuçları, formun gayet açık ve anlaşılır olduğunu göstermiştir. Bu işlemler, araştırmanın güvenilirliğini artırdığı için önemli görülmektedir (Merriam, 2009). Ardından nitel form, Aralık 2022-Şubat 2023 tarihleri arasında, farklı dijital ortamlarda katılımcılara ulaştırılmıştır.

Veri toplama, katılımcıların cevapları tekrara düştüğünde ve araştırmacının belirlediği bir doyum noktasına ulaşıldığında sonlandırılmıştır (Bengtsson, 2016; Taylor, Bogdan ve DeVault, 2015). Veri toplama süreci sonucunda, 62 kişiye ulaşılmıştır. Katılımcıların %38,7’si turist rehberi, %32,3’ü akademisyen ve %29’u ise seyahat acenteleri yöneticileridir. Elde edilen verilere ilişkin bütüncül yaklaşımla (*tüm katılımcıların cevaplarının toplu olarak işlenmesi*), MAXQDA 2020 programıyla açık içerik analizi (*katılımcıların görüşlerinin olduğu gibi değerlendirilmesi*) yapılmıştır (Graneheim ve Lundman, 2004). İçerik analizi için veriler temalar şeklinde kodlanmış, sınıflandırılmış (Hsieh ve Shannon, 2005) ve isimlendirilmiştir (Darj vd., 2019). Ardından yukarıda belirtilen tüm işlemlerin ve sonuçlarının güvenilirliğine ve geçerliğine yönelik onay, nitel araştırmada uzman 3 kişiden alınmıştır (Kozak, 2017).

Tablo 5. Nitel Araştırma Katılımcı Bilgileri

Değişkenler		Sayı	%
Cinsiyet	Kadın	23	37.7
	Erkek	39	62.9
Medeni Durum	Bekar	25	40.3
	Evli	37	59.7
Meslek	Turist Rehberi	24	38.7
	Akademisyen (turist rehberi kökenli)	20	32.3
	Seyahat Acenteciliği	18	29.0
Unvan	Turist Rehberi (Bölgesel:7 “%29,2”, Ulusal:17 “%70,8”)	24	38.7
	Prof. Dr.	3	4.8
	Doç. Dr.	6	9.7
	Dr. Öğr. Üyesi	7	11.3
	Öğr. Gör.	4	6.5
	Seyahat Acentesi Yöneticisi (A Grubu)	18	29.0
Akademisyen Dağılımı	Meslek Yüksek Okulu	10	50.0
	Doç. Dr.	2	20.0
	Dr. Öğr. Üyesi	4	40.0
	Öğr. Gör.	4	40.0
	Turizm Fakültesi	10	50.0
	Prof. Dr.	3	30.0
	Doç. Dr.	4	40.0
	Dr. Öğr. Üyesi	3	30.0
Eğitim Düzeyi	Ön Lisans	12	19.4
	Lisans	34	54.8
	Lisansüstü	16	25.8
Mesleki Tecrübe	Ortalama = 13.06		
Yaş	Ortalama = 38		

Toplam Katılımcı Sayısı = 62

Tablo 6’ya göre öğrencilerin bilinçli kariyer farkındalığına yönelik toplamda 327 kodlama ve 12 adet tema ortaya çıkmıştır. Bu temalar, ölçek maddelerine dönüştürülmüştür. Temalar incelendiğinde, katılımcıların öğrencilerin öğrenim sürecinde kariyerleri için mesleğe yönelik nitelikleri geliştirme, kariyer planlaması, bilinçli öğrenme, sürekli

gelişim ve öğrenme yöntemleri farkındalığı üzerinde durdukları anlaşılmaktadır. Bu bulgular, daha önce turist rehberliği eğitimine yönelik araştırma yapan birçok araştırmacının yaklaşımlarını desteklemektedir (Albuz, 2022; Büyükkuru, 2022; Çeşmeci, Çalışkan ve Özsoy, 2020; Köroğlu, Köroğlu ve Asmadili, 2019; Yumuk ve Demirel İli, 2022). Dolayısıyla bu bulgular, turist rehberliği eğitiminde yıllardır altı çizilen konuları bir kez daha pekiştirmektedir. Ayrıca bulgular, öğrencilerin turist rehberliği mesleğinin kendine has dinamikleri olduğunu ve öğrencilerin bu dinamiklere yönelik farkındalıklara sahip olmaları gerektiğini belirten bulgular olduğu ileri sürülebilir. Dikkat çeken bir diğer husus ise uzmanların özellikle öğrencilerin mesleki bilgiyi ve becerileri geliştirme farkındalıkları üzerinde durmalarıdır.

Tablo 6. Nitel Araştırma Sonucunda Üretilen Maddeler

No	Temalar/Maddeler	K.S.
1	Turist rehberliği kariyerim için mesleki bilgimi nasıl artırabildiğim farkındayım.	150
2	Turist rehberliği kariyerim için iletişim becerilerimi nasıl geliştirebildiğim farkındayım.	25
3	Turist rehberliği kariyerim için yabancı dil becerilerimi nasıl geliştirebildiğim farkındayım.	24
4	Turist rehberliği kariyerim için mesleki planlamamı nasıl yapabildiğim farkındayım.	20
5	Turist rehberliği kariyerim için mesleki deneyimimi nasıl artırabildiğim farkındayım.	19
6	Turist rehberliği kariyerim için güncel mesleki gelişmeleri nasıl takip edebildiğim farkındayım.	15
7	Turist rehberliği kariyerim için mesleği yapma tarzımı nasıl oluşturabildiğim farkındayım.	14
8	Turist rehberliği kariyerim için mesleki olarak kendimi nasıl sürekli geliştirebildiğim farkındayım.	13
9	Turist rehberliği kariyerim için mesleki teknolojiyi nasıl öğrenebildiğim farkındayım.	12
10	Turist rehberliği kariyerim için mesleki gelişimim ile ilgili süreci nasıl yönetebildiğim farkındayım.	12
11	Turist rehberliği kariyerim için mesleğime nasıl hazırlanabildiğim farkındayım.	12
12	Turist rehberliği kariyerim için mesleki gelişimimle ilgili fırsatları nasıl değerlendirebildiğim farkındayım.	11
Toplam		327

K.S. = Kodlama Sayısı

Genel Madde Havuzu

Literatür taraması sonucunda 22 madde ve nitel araştırma sonucunda 12 madde üretilmişti. Ancak nitel araştırma sonucunda elde edilen maddelerden 5'i (1, 2, 3, 4, 6 ve 8), literatür taramasında elde edilenlerden bazıları (10, 4, 4, 19, 13 ve 2) ile aynı/benzer olduğundan genel havuza eklenmemiştir. Dolayısıyla nihai genel madde havuzu 28 madde ile oluşturulmuştur (bkz. Tablo 7).

Tablo 7. Literatür Taraması ve Nitel Araştırma Sonucunda Oluşturulan Genel Madde Havuzu

No	Ölçek Maddeleri
1	Turist rehberliği kariyerim için mesleki bilgiye nasıl erişebildiğim farkındayım.
2	Turist rehberliği kariyerim için mesleki konularda kendimi nasıl geliştirebildiğim farkındayım.
3	Turist rehberliği kariyerim için mesleki çevremlerle nasıl iletişim kurabildiğim farkındayım.
4	Turist rehberliği kariyerim için mesleğimin gerektirdiği becerileri nasıl geliştirebildiğim farkındayım.
5	Turist rehberliği kariyerim için mesleki özgüvenimi nasıl artırabildiğim farkındayım.
6	Turist rehberliği kariyerim için mesleki planlarımı nasıl uygulayabildiğim farkındayım.
7	Turist rehberliği kariyerim için mesleki ihtiyaçlarımı nasıl karşılayabildiğim farkındayım.
8	Turist rehberliği kariyerim için mesleki planlarımı nasıl yönetebildiğim farkındayım.
9	Turist rehberliği kariyerim için mesleğime yönelik zayıf yönlerimi nasıl geliştirebildiğim farkındayım.
10	Turist rehberliği kariyerim için mesleki bilgimi nasıl artırabildiğim farkındayım.
11	Turist rehberliği kariyerim için mesleğimi daha iyi nasıl öğrenebildiğim farkındayım.
12	Turist rehberliği kariyerim için mesleki konularda çevremden nasıl destek alabildiğim farkındayım.
13	Turist rehberliği kariyerim için güncel mesleki gelişmeleri nasıl takip edebildiğim farkındayım.
14	Turist rehberliği kariyerim için gerekli olan mesleki nitelikleri nasıl geliştirebildiğim farkındayım.
15	Turist rehberliği kariyerim için mesleki gelişim ile ilgili çevremden nasıl destek alabildiğim farkındayım.
16	Turist rehberliği kariyerim için mesleğime nasıl uyum sağlayabildiğim farkındayım.
17	Turist rehberliği kariyerim için mesleğimi yakından tanımaya nasıl motive olabildiğim farkındayım.
18	Turist rehberliği kariyerim için mesleğime hazırlanmaya kendimi nasıl motive edebildiğim farkındayım.
19	Turist rehberliği kariyerim için mesleğime yönelik nasıl bir planlama yapabildiğim farkındayım.
20	Turist rehberliği kariyerim için mesleki fırsatları nasıl öğrenebildiğim farkındayım.
21	Turist rehberliği kariyerim için mesleki hedeflerimi nasıl belirleyebildiğim farkındayım.
22	Turist rehberliği kariyerim için mesleki hedeflerime nasıl ulaşabildiğim farkındayım.
23	Turist rehberliği kariyerim için mesleki deneyimimi nasıl artırabildiğim farkındayım.
24	Turist rehberliği kariyerim için mesleği yapma tarzımı nasıl oluşturabildiğim farkındayım.
25	Turist rehberliği kariyerim için mesleki gelişimim ile ilgili süreci nasıl yönetebildiğim farkındayım.
26	Turist rehberliği kariyerim için mesleki teknolojiyi nasıl öğrenebildiğim farkındayım.

27	Turist rehberliği kariyerim için mesleğime nasıl hazırlanabildiğimin farkındayım.
28	Turist rehberliği kariyerim için mesleki gelişimimle ilgili fırsatları nasıl değerlendirebildiğimin farkındayım.

Kapsam Geçerliği

Öncelikle havuzdaki 28 maddenin Türkçe dil kurallarına göre uygun olup olmadığı Türk dilinde uzman olan 2 akademisyene kontrol ettirilmiştir. Uzmanlar, maddelerin ifade edilişi ile ilgili bir sorun olmadığını belirtmişlerdir. Ardından ölçeğe ilişkin kapsam geçerliğinin belirlenmesi için uzman görüşüne sunulmak üzere bir değerlendirme formu hazırlanmıştır (DeVellis, 2003). Formda, bilinçli kariyer farkındalığının tanımı ve açıklaması, 28 madde ve her bir maddenin karşısında “Gerekli”, “Gereksiz” ve “Yararlı ancak gerekli değil” şeklinde üç değerlendirme ölçütü belirtilmiştir (Lawshe, 1975). Formda, herhangi bir ölçüt için değerlendirme yapan uzmanlardan gerekçe belirtmeleri istenmiştir. Değerlendirme formu, 20 Nisan-10 Mayıs 2023 tarihleri arasında, dijital ortamlarda 71 uzmana ulaştırılabilmiştir. Uzmanlardan 25’i (%35,2) geri dönüş sağlamıştır (bkz. Tablo 8). Kapsam geçerliği için Lawshe tekniğine göre en az 5 uzmandan görüş alınmalıdır (Lawshe, 1975). Tablo 8’de gösterildiği üzere 25 uzmandan görüş alınmıştır.

Tablo 8. Değerlendirme Yapan Uzmanların Dağılımı

Unvan	Cinsiyet		Yaş (Ort.)	Mesleki Tecrübe (Yıl Ort.)	MYO	Turizm Fakültesi	Bölgesel Rehber	Ulusal Rehber	Toplam Sayı
	K	E							
Prof. Dr.	1	2	45.6	19.0	--	3	--	3	3
Doç. Dr.	2	2	42.7	13.7	2	2	--	4	4
Dr. Öğr. Üyesi	3	2	40.8	12.4	2	3	--	5	5
Öğr. Gör. Dr.	--	1	42.0	15.0	1	--	--	1	1
Öğr. Gör.	--	1	40.0	12.0	1	--	--	1	1
Arş. Gör. Dr.	1	1	36.5	9.5	--	2	--	2	2
Arş. Gör.	--	1	35.0	4.0	--	1	--	1	1
Turist Rehberi	2	1	46.6	22.7	--	--	1	2	3
Seyahat Acentesi Yöneticisi	2	3	50.2	23.2	--	--	--	--	5
Toplam	11	14	43.7	16.3	6	11	1	19	25

Lawshe tekniğine göre kapsam geçerliği, *kapsam geçerlik oranı* (KGO) ve *kapsam geçerlik indeksi* (KGI) ölçütlerine göre değerlendirilir. KGO, maddelerin her birine, KGI ise ölçeğin tamamına yönelik hesaplamalardır. KGO eşik değeri, uzman sayısına göre belirlenir. Buna göre 25 uzman sayısına denk gelen KGO eşik değeri >0.37 şeklindedir. Dolayısıyla 0.37 ’den küçük ayrıca negatif değer alan maddeler elenir. KGI ise KGO eşik değerinden büyük olmalıdır. Bu değer büyük olduğu takdirde $p<0.05$ düzeyinde anlamlı ve elenme sonrasında geride kalan maddeler ile ölçeğin geçerli olduğu kabul edilmektedir (Lawshe, 1975).

Tablo 9’a göre KGO eşik değerinin (0.37) üzerinde olan dolayısıyla kapsam geçerliğini sağlayan 8 madde olduğu anlaşılmaktadır (*Madde 1, 8, 11, 12, 13, 14, 17 ve 28*). Eşik değerinin altında kalan ve negatif değer alan 20 madde ise elenmiştir. Uzmanlar, bu maddeleri “*Bu madde, maddelerle aynı veya benzerdir*” gibi sebeplerle elediklerini belirtmişlerdir. Hesaplanan KGI değeri (6.72), KGO eşik değerinin üzerinde (>0.37) olduğu için $p<0.05$ düzeyinde anlamlıdır (Lawshe, 1975). DeVellis’e (2014) göre uzman görüşleri neticesinde çıkan sonuçlara yönelik son kararı araştırmacı verebilir. Buna göre araştırmacı, uzman görüşlerini değerlendirilmiş ve kapsam geçerliği sağlanan 8 maddenin BKFÖ’yü kısa ve öz bir şekilde ölçebilen maddeler olduğuna karar vermiştir.

Tablo 9. Uzman Görüşleri Doğrultusunda BKFÖ'nün Kapsam Geçerlik Oranı ve İndeksi

Ölçek Maddeleri	Gerekli	Gereksiz	Yararlı ancak gerekli değil	KGO
Madde 1	23	2	0	0.84
Madde 2	12	13	0	-0.04
Madde 3	9	16	0	-0.28
Madde 4	13	10	2	0.04
Madde 5	10	14	1	-0.20
Madde 6	10	11	4	-0.20
Madde 7	10	9	6	-0.20
Madde 8	25	0	0	1.00
Madde 9	16	9	0	0.28
Madde 10	14	0	11	0.12
Madde 11	23	1	1	0.84
Madde 12	20	4	1	0.60
Madde 13	24	0	1	0.92
Madde 14	21	0	4	0.68
Madde 15	16	8	1	0.28
Madde 16	17	1	7	0.36
Madde 17	25	0	0	1.00
Madde 18	10	9	6	-0.20
Madde 19	12	13	0	-0.04
Madde 20	14	11	0	0.12
Madde 21	10	15	0	-0.20
Madde 22	11	10	4	-0.12
Madde 23	12	0	13	-0.04
Madde 24	13	6	7	0.04
Madde 25	15	0	10	0.20
Madde 26	16	0	9	0.28
Madde 27	11	0	14	-0.12
Madde 28	21	4	0	0.68
KGİ				6.72
Uzman Sayısı: 25. KGO Eşik Değeri: > 0.37 (Lawshe, 1975). KGO = Kapsam Geçerlik Oranı. KGİ = Kapsam Geçerlik İndeksi.				

Deneyel Süreç

Pilot Test

Kapsam geçerliği süreci sonrasında hazırlanan ankette; cinsiyet, sınıf ve yaş değişkenleri ile 8 maddelik ölçek yer almaktadır. BKFÖ, 5'li Likert ile derecelendirilmiştir. Bunun nedeni, Türkiye'de tutumların ölçülmesinde yaygın olarak kullanılmasıdır (Nakip, 2013). Pilot testin yapılma sebepleri, anketin dil, yapı ve doldurma süresi gibi hususlarda ölçüm hatalarının tespit edilmesi ve çözülmesidir (Churchill ve Iacobucci, 2002; Podsakoff vd., 2003). Bu amaçla, 12-15 Mayıs 2023 tarihleri arasında, 3 Turizm Fakültesi bünyesinde yer alan Turizm Rehberliği Bölümünde öğrenim gören 12 öğrenciye uygulama yapılmıştır. Uygulama sonucunda öğrencilerin tamamı anketin açık ve anlaşılır olduğunu belirtmişlerdir.

Ölçeğin Uygulanması

Örneklem, Veri Toplama Yöntemi ve Analizler

Asıl uygulama için amaca göre örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntem, araştırmacının konuya hakimiyetinden dolayı araştırma için uygun ve yeterli olan örnek grubu seçebilmesini sağlayabilmektedir. Ayrıca bu yöntem, çok geniş ve ulaşılması zor olan evrenden küçük bir grubun seçilmesinin gerekli olduğu durumlarda tercih edilebilmektedir (Babbie, 2001; Bernard, 2000). Bu doğrultuda Turizm Fakülteleri bünyesindeki Turizm Rehberliği Bölümü öğrencileri araştırmaya dahil edilmiştir. Veriler, çevrimiçi anket tekniği ile elde edilmiştir. Anket formu, 16-30 Mayıs 2023 tarihleri arasında, ulaşılabilen Turizm Fakültelerinin öğretim elemanlarına ve üyelerine dijital kanallar yoluyla ulaştırılmıştır. Söz konusu kişiler, anket linkini öğrencileriyle paylaşmıştır. Ayrıca öğrencilerin tamamen gönüllülük esasına göre araştırmaya katılmaları istenmiştir. Araştırma için en az 300 öğrenci hedeflenmiştir. Uygulama sonucunda, 330 öğrenciden geri dönüş alınmıştır. DeVellis'e (2003) göre örneklem sayısının ölçeğin madde sayısının 5 veya 10 katı olması gerekir (8 madde, >80). Bazı araştırmacılara göre ise faktör analizinin yapılabilmesi için örneklem sayısının en az 100 (Hair vd., 1998), 200 (Kline, 2016) veya 300 (Nunnally,

1978) olması gerekmektedir. Örneklem sayısının yukarıda belirtilen eşik değerlerin üzerinde olduğu dolayısıyla analizler için yeterli sayıda olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin %72.9'u kadın ve %27.1'i erkektir. Öğrencilerin %21'i 1. Sınıf, %28.4'ü 2. Sınıf, %24.1'i 3. Sınıf ve %26,5'i ise 4. Sınıf öğrencisi olup yaş ortalaması 23.9'dur. Verilerin analizi için SPSS 25 istatistik programı kullanılmıştır. Sapan değeri tespiti için sapan analizi (Mahalanobis Uzaklık Değeri-MUD ve t-testi) (Tabachnick ve Fidell, 2007), normal dağılım için basıklık ve çarpıklık değerleri (Kline, 2016), yapı geçerliği için keşfedici faktör analizi ve iç tutarlılık (güvenirlik) için Crombach's Alpha, ikiye bölme, Guttman, paralel ve kesin paralel analizleri yapılmıştır (Altunışık vd., 2012; Kalaycı, 2010).

Sapan Değer Tespiti ve Normal Dağılım

Sapan değer tespiti için öncelikle MUD hesaplanmış ve madde sayısına bölünmüştür. Bölme sonucunda elde edilen değerler, $p < 0.001$ anlamlılık düzeyinde t değerinden büyük olması beklenmektedir (Kalaycı, 2010). T-testi dağılım tablosuna göre $p < 0.001$ düzeyinde (serbestlik derecesi 8) kritik t-değeri 4.500 olarak bulunmuştur. Buna göre kritik t-değerinden büyük olan 2 anket tespit edilmiş ve veri setinden çıkarılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2007). Geriye 328 anket kalmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığı ise basıklık ve çarpıklık değerlerine göre belirlenmiştir. Tabachnick ve Fidell'e (2007) göre çarpıklık ve basıklık değerleri ± 1 aralığında, Kline'ye (2016) göre ise basıklık < 3.00 ve çarpıklık < 8.00 değer almışsa veriler normal dağılmaktadır. Tablo 10'da belirtildiği gibi değerlerin tamamı ± 1 aralığındadır. Ayrıca Mardia'nın çok değişkenli basıklık katsayısı 21.39 bulunmuş ve bu değer 80.00'den düşüktür [madde sayısı "8" (madde sayısı "8" + 2) = 80.00]. Böylece, bu bulgular verilerin tek değişkenli ve çok değişkenli normal dağıldığını doğrulamıştır (Bollen, 1989; Mardia, 1985).

Keşifsel Faktör Analizi

Keşifsel faktör analizi için verilerin uygun ve yeterli olup olmadığını belirlemek için örneklem yeterlik (Kaiser-Meyer-Olkin-KMO) ve Bartlett küresellik testleri yapılmıştır. KMO değeri, 1.00'a ne kadar yakın olursa örneklem yeterliliği o kadar mükemmel olarak değerlendirilmektedir (Hair vd., 1998; Kaiser ve Rice, 1974). Test sonucu, KMO değerinin 0.926 olduğunu gösterdiğinden örneklem yeterliğinin mükemmel olduğu anlaşılmaktadır. Küresellik test sonucu ise anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($X^2 = 1977.65$, $df = 28$, $p = 0.000$) (Hair et al., 2014). Bu sonuçlar, veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir. Ayrıca Fields'e (2005) göre faktör analizine yönelik yeterli bir modelin kurulması için artık puanların %50'sinden daha azının mutlak değerinin 0,05'ten büyük olması gerekmektedir. Test sonuçlarına göre faktör analizi modelinin artık puanı %39 (< 50) ve mutlak değeri ise 11'dir (> 0.05). Dolayısıyla faktör analizi modelinin yeterli olduğu ve verilerin herhangi bir sorun teşkil etmediği tespit edilmiştir.

Faktör analizi için maddelerin yük değerlerinin eşiği, 0.50 ve üzeri olarak belirlenmiştir (Nunnally, 1978). Ölçeğin boyutlu olup olmadığını belirlemek için ise asal bileşenler döndürme yöntemi kullanılmıştır (Nakip, 2013). Eğer ölçek boyutlu çıkarsa, araştırma verilerinden en uygun sonuçları elde etmek ve sonuçların gelecekteki kullanılabilirliğini artırmak için ayrıca faktörler arasında ilişki beklendiğinden dolayı eğik döndürme yaklaşımından Promax eksen döndürmesi tercih edilmiştir (Büyüköztürk, 2002; Tabachnick ve Fidell, 2001). Ayrıca bu yöntem, basit (sade) yapıyı ölçek geliştirmede tercih edilen bir yöntemdir (De Luca vd., 2022; Hendrickson ve White, 1964; Fetscherin ve Stephano, 2016).

Tablo 10. Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yüğü	Ortak Varyans	Özdeğer	Varyans Yüzdesi	Toplam Varyans
M1	0.878	0.770	5.553	69.417	69.417
M8	0.867	0.751			
M11	0.859	0.738			
M12	0.773	0.597			
M13	0.810	0.656			
M14	0.850	0.723			
M17	0.773	0.597			
M28	0.849	0.720			
KMO = 0.926. / Bartlett: $X^2 = 1977.651$, $df = 28$, $p = 0.000$					

Test sonuçlarına göre özdeğeri 5.553 ve açıklanan toplam varyansı %69.417 olan tek boyutlu bir yapı ortaya çıkmıştır. Ölçek tek boyutlu çıktığı için dik döndürme yöntemlerinden Varimax ile test edilse dahi aynı sonuçları verecektir (Büyüköztürk, 2002). Zira Varimax ve Direct Oblimin ile de testler yapılmış olup aynı sonuçlar elde edilmiştir. Büyüköztürk (2013), maddenin ortak varyansının 1.00'e yakın olmasını önermektedir. Bulgulara göre

maddelerin ortak varyanslarının ideal düzeyde olduğu görülmektedir (en düşük 0.597, en yüksek 0.770; 5 madde 0.70 üzeri değer almıştır). Faktör yükleri ise en düşük 0.773 ve en yüksek 0.878 şeklindedir (>0.50). Ringle vd. (2020) göre 0.70'in üzerindeki faktör yükleri, oldukça iyi olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla 8 maddelik ve tek boyutlu BKFÖ'nün yapı geçerliğinin sağlandığı sonucuna varılmıştır (bkz. Tablo 10).

Güvenirlilik

Analiz sonuçları, madde-toplam korelasyonların 0.30'dan büyük olduğunu göstermektedir (en düşük korelasyon 0.706, en yüksek korelasyon 0.830). Bu sonuçlar, ölçeğin güvenirliliği konusunda önemli ipuçları vermektedir (Büyüköztürk, 2013). Ayrıca ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı 0.936 olarak bulunmuştur. Bu oran, güvenirlilik eşik değerinin oldukça üstündedir (>0.70) (Altunışık vd., 2012). İkiye bölme yönteminde, ilk yarı 0.874 ve ikinci yarı 0.879 puan almıştır. Murphy ve Davidshoper'e (1988) göre kovaryans yaklaşımı ile işlem yapan Guttman testinde 6 adet Lambda belirlenmektedir ve her Lambda'nın 0.70 üzerinde değer alması gerekmektedir. Test sonuçlarına göre Lambda değerlerinin en düşüğü 0.819 en yükseği ise 0.937'dir (>0.70). En büyük benzerlik oranı bağlamında işlem yapan paralel yöntemle yapılan testte, asıl katsayının 0.936 ve yansız katsayının 0.937 olduğu tespit edilmiştir. Varyans ve ortalama eşitliği temelinde olan kesin paralel yöntemde ise asıl katsayı 0.934 ve yansız katsayı 0.935 şeklinde elde edilmiştir. Hem paralel hem de kesin paralel yöntemle elde edilen katsayıların birbirine yakınlığı, ölçeğin güvenilir olduğu anlamına gelmektedir (Kalaycı, 2010). Sonuç olarak yapılan tüm güvenirlilik testleri, BKFÖ'nün oldukça güvenilir olduğunu ortaya koymuştur (bkz. Tablo 11).

Tablo 11. Güvenirlilik Analizleri, Belirleyici ve Normal Dağılım Sonuçları

Maddeler	MTK	Güvenirlilik						Belirleyici İstatistikler		Normal Dağılım	
		α	İkiye Bölme		Guttman	Paralel	Kesin Paralel	Ort.	S.S.	Ç	B
			İlk Yarı	İkinci Yarı							
M1	0.830	0.936	0.874	0.879	L. 1: 0.819 L. 2: 0.937 L. 3: 0.936 L. 4: 0.929 L. 5: 0.902 L. 6: 0.935	0.936	0.934	3.34	0.93	0.33	-0.64
M8	0.818							3.36	0.96	0.27	-0.49
M11	0.808							3.27	0.97	0.35	-0.58
M12	0.706							3.37	0.97	0.27	-0.72
M13	0.749							3.12	0.98	0.43	-0.45
M14	0.797							3.36	1.01	0.16	-0.79
M17	0.707				3.36	0.99	0.17	-0.70			
M28	0.795				3.14	0.98	0.31	-0.49			
Toplam								3.29	0.81	0.62	-0.34

MTK = Madde Toplam Korelasyon. α = Cronbach's Alpha. L = Lambda. Ort. = Ortalama. S.S. = Standart Sapma. Ç = Çarpıklık. B = Basıklık.

Karar

Araştırmacı tarafından BKFÖ'nün geliştirilmesi ile ilgili yapılan tüm nicel analizlere ilişkin işlemler ve sonuçlar, istatistik alanında uzman iki akademisyene kontrol ettirilmiştir. Uzmanlar, yapılan analizlere ve sonuçlara yönelik herhangi bir hata olmadığına kanaat getirmişlerdir. Bunun sonucunda ise istatistiksel işlemlere son verilerek BKFÖ'nün nihai maddeleri Tablo 12'de sunulmuştur. Rice vd. (2017) göre ölçeğin kısa olması, katılımcının daha az konsantrasyon yaşamasına olanak sağlamaktadır. Bu açıdan BKFÖ'nün fonksiyonel ve pratik bir özelliğe sahip olduğu ileri sürülebilir.

Tablo 12. Nihai Ölçek Maddeleri

Ölçek Maddeleri		
M1	1	Turist rehberliği kariyerim için mesleki bilgiye nasıl erişebildiğim farkındayım.
M8	2	Turist rehberliği kariyerim için mesleki planlarımı nasıl yönetebildiğim farkındayım.
M11	3	Turist rehberliği kariyerim için mesleğimi daha iyi nasıl öğrenebildiğim farkındayım.
M12	4	Turist rehberliği kariyerim için mesleki konularda çevremden nasıl destek alabildiğim farkındayım.
M13	5	Turist rehberliği kariyerim için güncel mesleki gelişmeleri nasıl takip edebildiğim farkındayım.
M14	6	Turist rehberliği kariyerim için gerekli olan mesleki nitelikleri nasıl geliştirebildiğim farkındayım.
M17	7	Turist rehberliği kariyerim için mesleği yakından tanımaya nasıl motive olabildiğim farkındayım.
M28	8	Turist rehberliği kariyerim için mesleki gelişimimle ilgili fırsatları nasıl değerlendirebildiğim farkındayım.

1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kısmen katılmıyorum kısmen katılıyorum, 4-Katılıyorum, 5– Kesinlikle katılıyorum

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, “*Bilinçli Kariyer Farkındalığı (BKF)*” kavramsallaştırılmış ve geliştirilen 8 maddelik ve tek boyutlu “*Bilinçli Kariyer Farkındalığı Ölçeği (BKFÖ)*” ile ölçülebilir hale getirilmiştir. Bilinçli kariyer farkındalığı, Tablo 1’de belirtilen kavramlardan ve Tablo 2’deki ölçeklerden yararlanılarak bilinçli farkındalık bakış açısıyla yapılandırılmıştır. Yapılandırma için literatür taraması ve nitel araştırma teknikleri kullanılmıştır. Bulgular ile ilgili teorik ve pratik çıkarımlar aşağıda sunulmaktadır.

Teorik Çıkarımlar

Kavramsallaştırma açısından BKF’nin literatürdeki diğer kavramlardan farklı özellikleri bulunmaktadır. Bu farklılıklar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- ✓ Önceki kavramlar, öğrencinin kariyer farkındalığını *ayrı kavram ve içeriklerle (kariyer, meslek, iş vb.)* ele alırken, BKF söz konusu *kavramların içeriklerinin birleştirilmesi* şeklinde ele almaktadır.
- ✓ Önceki kavramlar, öğrencinin *kariyeri ile ilgili bilgi kapasitesine (Bilişsel)* odaklı iken, BKF öğrencinin mevcut zamanda/aşamada *kariyeri için neyi nasıl yapabildiğinin ve sonucunda ne elde ettiğinin bilincine varma düzeyine (deneyimsel)* odaklıdır.
- ✓ Önceki kavramlar, öğrencinin kariyeri ile ilgili *bilgi edinmesine* odaklı iken, BKF *girdi (bilgi), işlem (bilgiyi eyleme dökme, bilişsel ve eylemsel çaba gösterme) ve sonuç (çıkıtı) adımlarından oluşan bir süreç* odaklıdır.
- ✓ Önceki kavramlar, öğrencinin *kariyerine yönelik bilgi birikimine* odaklı iken, BKF *mesleki ihtisaslaşmasına yönelik edindiği bilgiyi eyleme dökerek deneyimsel birikime* odaklıdır.
- ✓ Önceki kavramlar, öğrencinin *bilgi edinme becerisini (bilişsel)* vurgularken, BKF öğrencinin *genel yeterlilik kapasitesini (bilişsel, duygusal ve davranışsal)* vurgulamaktadır.
- ✓ Önceki kavramlar, kariyer ile ilgili *belirli teknik detayları (istihdam koşulları vb.)* içerirken, BKF *teknik detayları içermemektedir (kapsamlı içerik)*.
- ✓ Önceki kavramlar, öğrencinin kariyer farkındalığını *belirli bir yapıya (kariyer planlaması, mesleki gelişim, kariyer uyumu vb. bkz. Şekil 2)* dayandırırken, BKF *bilinçli farkındalık temelinde tüm yapıların birleştirilmesiyle bütüncül bir yaklaşıma* dayandırmaktadır.
- ✓ Önceki kavramlar, öğrencinin kariyer farkındalığını belirli bir teoriye dayandırırken, BKF *konuyla ilgili tüm teorilere* dayandırmaktadır (bkz. Şekil 2).

BKFÖ’yü diğer ölçeklerden ayıran özellikler ise şu şekilde sıralanabilir:

- ✓ Bilinçli kariyer farkındalığı kavramını ölçmesi (*yeni bir kavram ve kavramsallaştırma*),
- ✓ Turist rehberliği mesleğine, eğitimine ve öğrencilerine yönelik olması (*yeni bir meslek/bilim/egitim alanı, turizmde ise ilk olması*),
- ✓ Bilinçli farkındalık temelli olması (*yeni bir kuramsal çerçeve*),
- ✓ Az maddeli olduğundan kısa ve öz olması (*pratik ve odaklılık düzeyi yüksek*),
- ✓ Şimdiki zamanda mevcut algıları ölçmesi (*güncel durumu göstermesi*),
- ✓ Bilişsel, duygusal ve davranışsal bütünlüğünün olması (*bütüncü bir psikolojik yaklaşım*),
- ✓ Amaç, bilgi girdisi, bilginin işlenmesi, çıktı işlemlerini kapsamaması (*kapsamlı, deneyimsel ve psikolojik süreç yaklaşımı*),
- ✓ Her mesleğe, eğitim düzeyine (ön lisans vb.), derecesine (sınıf), bilim alanına ve profesyonellere (turist rehberi vb.) kolaylıkla uyarlanabilir olması (*geleceğe yönelik sürdürülebilirlik*).

Pratik Çıkarımlar

Genel olarak turizm öğrencilerinin yeterli kariyer farkındalığına sahip olmadıkları bilinmektedir (Ma vd., 2020). Bunun birçok sebebi olabilir. Örneğin turizmde yaygın kariyer engelleri (Liu vd., 2023) ve sektörün olumsuz istihdam şartları (Başoda ve Acar, 2022), öğrencilerin kariyer farkındalıklarının gelişmesine engel olabilmektedir. Ayrıca güncel küresel gelişmeler, hem mesleki gereklilikleri (*dışsal değişim*), hem de öğrencinin bu gereklilikleri yerine getirmeye yönelik algılarını ve ihtiyaçlarını (*içsel değişim*) dinamik hale getirmektedir (Fényes vd., 2021; Mohácsi ve Fényes, 2022). Dolayısıyla öğrencinin kendini geçmişinde yaşadığı olumsuzluklara ve gelecek kaygısına kaptırmasından kaynaklı dışsal ve içsel değişim çatışması yaşamaması muhtemeldir (Başoda ve Gümüş Dönmez, 2022). Bu çatışma, öğrencinin tükenmişliğini artırarak mesleğine yönelik motivasyonunu düşüreceğinden kariyerine odaklanmasını zorlaştırabilir. Ancak BKF düzeyi yüksek olan öğrencilerin bu sorunlar ile rahatlıkla başa çıkabileceği ve kariyer sürecini profesyonelce yönetebileceği öngörülmektedir.

Öğrenciler, kariyer farkındalıklarını artırmak için güçlü bir motivasyona ihtiyaç duymaktadırlar (Fényes vd., 2021; Jin, 2009). Bu nedenle eğitim kurumları, öğrencilerin kariyer farkındalıklarına katkı sunmalarında önemli roller üstlenmektedirler (Saranapala ve Devadas, 2020). Eğitim kurumları, öğrencileri mesleğe hazırlayan düzenleyici ve yürütücü konumunda olduklarından (Steeb vd., 2021), öğrencilerin kariyer farkındalıklarının oluştuğu ve geliştiği önemli bir basamaktır (Ndung'u, 2018). Kariyer farkındalığı, meslek yaşamı boyunca devam ettiğinden (Saodat, 2023) ve meslek ile ilgili diğer değişkenlerin belirleyicisi olduğundan (Walmsley vd., 2007), öğrencilerin kariyer farkındalıklarının güçlendirilmesinde ve geleceğe hazırlanmalarında eğitimciler büyük sorumluluklar düşmektedir (Lee vd., 2019). Bilindiği üzere kariyer farkındalığı, eğitim ile geliştirilebilmektedir (Nasir ve Lin, 2013). Üniversitelerde kariyer farkındalığı, ders müfredatlarına eklenmesinin yanı sıra ders dışı mesleki faaliyetler kapsamına alındığında daha verimli sonuçlar elde edilebilecektir (Saranapala ve Devadas, 2020). Ayrıca kariyer farkındalığı eğitiminin içeriği, öğrencilerin sınıf seviyelerine göre belirlenebilir (McGhe, 2006). Öğrencilerin belirli bir meslek alanını deneyimlemeleri ve bunun neticesinde ise kariyer farkındalıklarını artmanın diğer bir yolu, stajlardır (Abdel-Aty ve Deraz, 2018). Öğrenciler, staj esnasında mesleğin inceliklerini kavrayabilmekte ve kendilerini mesleğe nasıl hazırlayacaklarını anlayabilirler. Diğer açıdan öğrenciler, teknolojiyi etkin kullanarak mesleki farkındalıklarını artırabilirler. Bunun temel nedeni, öğrencilerin teknoloji sayesinde mesleki çevre ile iletişime geçebilmeleri ve mesleğin bilinmeyen veya fark edilmeyen yönlerini öğrenebilmeleridir (Balula vd., 2019). Öğrencilerin kariyer farkındalığını artırmanın diğer yolları ise yetenek testlerinin yapılması, saha gezilerinin, kariyer günlerinin ve kariyer toplulukları faaliyetlerinin düzenlenmesidir (Marcos, 2003). Dolayısıyla kariyer farkındalığı, kariyer eğitimi programları yoluyla da artırılabilir (Nasir ve Lin, 2013). Eğitim süreci, uzun bir süre olduğundan dolayı öğrencilerin strese girmeden rahat bir şekilde kariyerleri ile ilgili kendilerini geliştirme imkanları sunmaktadır. Xue'ya (2012) göre bu süre, öğrencilerin meslekleri ile ilgili özgüvenlerini artırabilmektedir. Ayrıca eğitim verecek eğitimcilerin, bilinçli farkındalık ve kariyer farkındalığı alanlarından uzman olması gerekmektedir. Eğitim kurumlarının bu eğitimcileri kariyer danışmanı olarak görevlendirmeleri, öğrencilerin kariyer farkındalığı açısından daha olumlu sonuçları ortaya çıkarabilir.

Sınırlılıklar ve Geleceğe Yönelik Öneriler

Bu çalışmanın sınırlılıkları şu şekilde sıralanabilir; kavramsallaştırma için belirli sayıda araştırmaya ulaşılabilmesi, amaca göre örnekleme yönteminin kullanılarak ölçek için verilerin sadece turizm rehberliği lisans öğrencilerinden toplanması ve ölçeğin sadece öğrencinin bakış açısıyla tasarlanmasıdır. Kariyer farkındalığı, henüz literatürde yeterince üzerinde durulan bir konu değildir. Ancak günümüz şartlarında sürekli değişen bir dünya söz konusudur. Bu durum, öğrencinin bu değişimi sürekli izlemesini ve ayak uydurmasını zorunlu hale getirmektedir. Dolayısıyla gelecekte bu konuyu araştırarak araştırmacıların özellikle bu hususu dikkate almaları önerilmektedir. Ayrıca bilinçli kariyer farkındalığına yönelik gelecekte yapılacak çalışmalar için şu öneriler sunulabilir. Bilinçli kariyer farkındalığının bireysel, örgütsel, toplumsal vb. belirleyicileri incelenebilir. Bilinçli kariyer farkındalığının; meslek kaygısı, mesleki bağlılık, kariyer stresi, kariyer başarısı vb. üzerindeki etkisi araştırılabilir. Bilinçli kariyer farkındalığının eğitim düzeyine ve derecesine göre farklılığı ele alınabilir.

Etik Beyan

"Bilinçli Kariyer Farkındalığı: Kavramsallaştırma ve Ölçek Geliştirme" başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel kurallara, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir.

Kaynakça

- Abdel-Aty, Y., & Deraz, H. (2018). Factors influencing summer internship outcomes: Evidence from hospitality undergraduate students. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City*, 2(2), 95-113.
- Akşit Aşık, N. (2019). Akademik öz yeterlik bilinçli farkındalık ve kariyer stresi ilişkisi turizm öğrencileri üzerinde bir araştırma. *International Aegean Symposium on Innovative Interdisciplinary Scientific Researches*, İzmir.
- Alan, H., & Boz, H. (2022). Covid-19 küresel salgınının gençlerin kariyer değerlendirmeleri ve dijital girişimcilik niyetlerine etkisi: Nicel bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 31-62.
- Albuz, N. (2022). Turizm rehberliği bölümü öğrencilerinin 21. yüzyıl becerilerine yönelik yeterlik algılarının incelenmesi. *International Academic Social Resources Journal*, 7(36), 521-530.
- Algdheeb, N.A. (2015). Professional/career orientation, awareness, and their relationship to locus of control. *Journal of College Teaching & Learning (TLC)*, 12(1), 13-38.

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2012). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (SPSS Uygulamalı) (7.Baskı). Sakarya Yayıncılık: Sakarya
- Aprinal, H.S., Yusuf, A.M., Iswari, M., & Afdal, A. (2021). Career development in children (Childhood): Literature review. *Bisma The Journal of Counseling*, 5(1), 36-43.
- Arterbury, E., Collie, J., Jones, D., & Morrell, J. (1976). The efficacy of career education: Career awareness. National Advisory Council for Career Education
- Aydoğan, M., Karatepe, R., & Yelken, Y. T. (2022). Examining the relationship between university students' career awareness and skills in the 21st century. *İnönü University Journal of the Faculty of Education*, 23(3). 1578-1597.
- Babbie, E. (2001). *The practice of social research*. London: Wadsworth Thomson Learning.
- Balula, A., Moreira, G., Moreira, A., Kastenholz, E., Eusébio, C., & Breda, Z. (2019). Digital transformation in tourism education. *Tourism in Southern and Eastern Europe*, 5, 61-72.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Başoda A. (2020). Turist rehberliğinde uyum sağlama farkındalığı. Düzgün, E. (Ed.). *Örnek Olaylarla Turist Rehberliği* (109-128). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Başoda, A., & Acar, Y. (2022). Deneyimsel mesleki farkındalığın tutumsal öğrenme çıktıları: Turizm rehberliği lisans öğrencilerine yönelik pilot uygulama. *Turist Rehberliği Dergisi (TURED)*, 5(2), 182-212.
- Başoda, A., & Gümüş Dönmez, F. (2022). Bilinçli farkındalık mesleki bağlılık ve ruminatif düşünme ilişkisi: Turizm rehberliği öğrencilerine yönelik bir araştırma. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*, 5(3), 1141–1158.
- Başoda, A., & Varol, F. (2022). Deneyimsel turist rehberliği: Kavramsal bir çerçeve ve model önerisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(4), 1716-1738.
- Bedu-Addo, P.K.A., Braimah, M., & Emmanuella, D.A. (2022). Students career readiness: Issues and evidence from Mawuko girls senior high school in Ho municipality. *Integrated Journal for Research in Arts and Humanities*, 2(3), 8-14.
- Bengtsson, M. (2016). How to plan and perform a qualitative study using content analysis. *NursingPlus Open*, 2, 8- 14.
- Bernard, H.R. (2000). *Social research methods*. London: Sage Publications
- Bishop, S.R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N.D., Carmody, J., Segal, Z.V., Abbey, S., Speca, M., Velting, D., & Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230–241.
- Bjorklund, S.A., Parente, J. M., & Sathianathan, D. (2004). Effects of faculty interaction and feedback on gains in student skills. *Journal of Engineering Education*, 93(2), 153-160.
- Bollen, K.A. (1989), *Structural equations with latent variables*, John Wiley and Sons, New York, NY.
- Boytime, J. A. (1971). *An Analysis of the Reactions of Selected Carlisle Senior High School Students to Filmed Simulation Materials and a Unit Designed to Improve Occupational Awareness* (Doctoral thesis, 72-6691). Indiana University.
- Bozyiğit, E., Küçük-Kılıç, S., Öncü, E., & Gürbüz, B. (2022). Sporcu öğrenci kariyer farkındalığı envanteri: Faktör yapısı ve demografik farklılıklar. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 237-251.
- Braverman, M.T., Young, J., King, N., Paterson, C., & Weisskirch, R.S. (2002). Career awareness and part-time work examined in lives of high school seniors. *California Agriculture*, 56(2), 55-60.
- Brown, K.W., & Ryan, R.M. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 822-848.
- Büyükkuru, M. (2022). Covid-19 sürecinin turizm rehberliği öğrencilerinin kariyer planı üzerindeki etkisi. *Journal of Applied Tourism Research*, 3(2), 139-148.
- Büyükoztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Büyükoztürk, Ş. (2013). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (18. Baskı). Pegem Akademi: Ankara
- Carlson, R.E. (1972). *Building a psychological career awareness model: A field study to evaluate the effectiveness of achievement motivation simulation on career development*. District of Columbia Public Schools, Washington, D.C.
- Carpenter, S. (2018). Ten steps in scale development and reporting: a guide for researchers. *Communication Methods and Measures*, 12(1), 25-44.
- Carvalho, R.G., Pocinho, M., & Fernandes, D. (2018). Fostering career awareness in elementary schools: Evaluation of an intervention proposal. *The Spanish journal of psychology*, 21, E16.
- Chen, C.P. (1998). Understanding career development: a convergence of perspectives. *Journal of Vocational Education and Training*, 50(3), 437-461.
- Churchill, G.A. Jr, (1979). A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of Marketing Research*, 16(1), 64-73.
- Churchill, G.A., & Iacobucci, D. (2002). *Marketing research: Methodological foundations* (8th ed.). Forth Worth: TX: Harcour.
- Coetzee, M. (2023). Students' career capital resource needs for employability in the technology-driven work world. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 14(1), 136-150.
- Coetzee, M., Ferreira, N., & Potgieter, I. L. (2021). *World of work orientation scale* (Unpublished research report). Department of Industrial and Organisational Psychology, University of South Africa.

- Coetzee, M., Ferreira, N., & Potgieter, I. L. (2023). Employees' career mindsets as career capital for a digital work world orientation. *SA Journal of Industrial Psychology*, 49, 10.
- Cole, C. (2011). *Connecting students to STEM careers: Social networking strategies* (Chapter 2). International Society for Technology in Education (ISTE).
- Creswell, J.W., & Creswell, J.D. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage publications
- Çeşmeci, N., Çalışkan, N., & Özsoy, A. (2020). Turizm rehberliği öğrencilerinin bireysel kariyer hedefleri ve mesleğe yönelik tutumları. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(2), 852-869.
- Dağyar, M., Kasalak, G., & Uğurlu, N. (2021). Yükseköğretimde akademik kariyer farkındalığı: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Milli Eğitim Dergisi*, 50(230), 557-580.
- Darj, E., Chalise, P., & Shakya, S. (2019). Barriers and facilitators to cervical cancer screening in Nepal: A qualitative study. *Sexual & Reproductive Healthcare*, 20, 20-26.
- De Boever, S., Craps, S., Carbonez, A., & Langie, G. (2021, December). A structural equation approach to investigate different constructs of professional identity development for engineering students. In *SEFI 49th Annual Conference Proceedings 2021*. SEFI-European Society for Engineering Education; Brussels.
- De Luca, V., Marcantonio, G., Barba, M.C., & De Paolis, L.T. (2022). A Virtual Tour for the promotion of tourism of the city of Bari. *Information*, 13(7), 339.
- DeFleur, L.B., & Menke, B.A. (1975). Learning about the labor force: Occupational knowledge among high school males. *Sociology of Education*, 48(3), 324-345.
- Deng, X., Zeng, H., Liang, M., & Qiu, J. (2022). Relations between different career-development profiles, academic self-efficacy and academic motivation in adolescents. *Educational Psychology*, 42(2), 259-274.
- DeVellis, R.F. (2003). *Scale Development: Theory and Applications*. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- DeVellis, R.F. (2014). *Ölçek geliştirme: Kuram ve uygulamalar* (Çeviri Editörü: Tarık Totan), Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Dickens, A.M. (1984). *Career awareness: An investigation of career awareness of inner-city students in structured and conventional programs (Disadvantaged, Minority, Urban)* (Doctoral dissertation). Rutgers The State University of New Jersey-New Brunswick).
- Ding, X., Du, J., Zhou, Y., An, Y., Xu, W. & Zhang, N. (2019). State mindfulness, rumination and emotions in daily life: an ambulatory assessment study. *Asian Journal of Social Psychology*, 22, 369-377.
- Eliason, G.T., & Patrick, J. (Eds.) (2008). *Career development in the schools*. IAP.
- Elmusharaf, K. (2012). *Qualitative sampling techniques*. Training course in sexual and reproductive health research Geneva. <https://www.gfmer.ch/SRH-Course-2012/research-methodology/pdf/Qualitative-samplingtechniques-Elmusharaf-2012.pdf>
- Enderlein, T.E. (1976). *A review of career education evaluation studies. monographs on career education*. Office of Education (DHEW), Washington, D.C.
- Eren Bana, P., & Özek, H. (2023). Kariyer planlama ve kendini izleme açısından üniversite öğrencilerinin karşılaştırılması. *Uluslararası Yönetim, İktisat ve İşletme Dergisi*, 19(2), 395-419.
- Ernst, J.V., & Bowen, B. (2014). Comparing career awareness opportunities of academically at-risk and non at-risk freshman engineering students. *American Journal of Engineering Education*, 5(2), 91-98.
- Eyadat, H.M. (2019). The level of vocational awareness among 10th primary grade students in the selection of vocational education streams atvbani obaid district from the point of view of teachers. *European Journal of Social Sciences*, 58(1), 61-74.
- Fadale, L.M. (1975). Assessment of career awareness of elementary school children. *Journal of Career Education*, 1(4), 80-86.
- Feldt, R., Bejar, M., Lee, J., & Louison, R. (2021). Vocational identity resources in emerging adulthood: associations with facets of dispositional mindfulness. *The Career Development Quarterly*, 69(1), 2-18.
- Fényes, H., Markos, V., & Mohácsi, M. (2021). Volunteering among higher education students as part of individual career management. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*, 12(2), 3-22.
- Fetscherin, M., & Stephano, R.M. (2016). The medical tourism index: Scale development and validation. *Tourism Management*, 52, 539-556.
- Fields, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS* (2nd ed.). London, England: Sage
- Gafoor, K.A. (2012). Considerations in the measurement of awareness. In *Proceedings of the National Seminar on Emerging Trends in Education*, Kerala, India.
- Galles, J., Lenz, J., Peterson, G.W., & Sampson Jr, J.P. (2019). Mindfulness and decision-making style: Predicting career thoughts and vocational identity. *The Career Development Quarterly*, 67(1), 77-91.
- Getachew, A., Ayele, M., Hailu, E.M., & Tuli, F. (2020). Effectiveness of soft skill training for students' career development in higher education. *Journal of the Social Sciences*, 48(4), 1817-1832.
- Graneheim, U.H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: Concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24(2), 105-112.
- Grimshaw, W.S. (2021). *Assessing the Career Awareness of early Adolescent Learners* (Doctoral dissertation), Virginia Tech.
- Güner, O., & Hacıcaferoğlu, S. (2022). Spor bilimlerinde öğrenim gören üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalıklarının incelenmesi: Karadeniz bölgesi örneği. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 10(28), 111-130.

- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (1998). *Multivariate data analysis*. Prentice Hall International, New York, NY, USA.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2014). *Multivariate data analysis*. Pearson Education Limited, Essex, UK.
- Hall, D.T. (1976). *Careers in Organizations*. Glenview, IL: Scott Foresman & Co
- Harren, V.A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 119-133.
- Hashish, E.A.A. (2019). The effect of career awareness on perceived career and talent development self-efficacy and career barriers among nursing students. *Journal of Research in Nursing*, 24(3-4), 233-247.
- Helwig, A. A. (1984). Increasing vocational self-awareness in high school students. *The School Counselor*, 32(1), 61-67.
- Hendrickson, A.E., & White, P.O. (1964). Promax: A quick method for rotation to oblique simple structure. *British Journal of Statistical Psychology*, 17(1), 65-70.
- Herr, E.L., Cramer, S.H., & Niles, S.G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan*. Boston: Pearson.
- Hisli Şahin, N.H. & Yeniçeri, Z. (2015). "Farkındalık" üzerine üç araç: Psikolojik farkındalık, bütünlüyci kendilik farkındalığı ve Toronto bilgece farkındalık ölçekleri. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(76), 48-64.
- Hobfoll, S.E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307-324.
- Hsieh, H.F., & Shannon, S.E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277-1288.
- Hyun-Jung, P., Ji-Young, K., & Hyung-Chul, J. (2015). The Relationship among the Career Consciousness, Career Status and Career Self-Efficacy of Dance Majors in Korea. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 205, 184-188.
- Ibrahim, R. Wambiya, P. Aloka, P., & Raburu, P. (2014). The status of career awareness among selected Kenyan public secondary school students. *Journal of Educational and Social Research*, 4(6), 301-312.
- Janse van Rensburg, J.T., & Goede, R. (2020). Promoting career awareness among IT students in a South African context. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 10(3), 541-565.
- Jiang, J. (2019). Research on the necessity of career planning education for freshmen. In *2018 International Workshop on Education Reform and Social Sciences (ERSS 2018)* (pp. 575-578). Atlantis Press.
- Jin, L. (2009). *The role of personality and filial piety in the career commitment process among Chinese university students* (Doctoral Dissertation). University of Hong Kong.
- Johnson, L.S. (2000). The relevance of school to career: A study in student awareness. *Journal of career development*, 26(4), 263-276.
- Jones, K.H., & Womble, M.N. (1997). Perceptions of urban trade and industrial students in the south-eastern USA: school and career-related issues. *Journal of Vocational Education and Training*, 49(3), 409-430.
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life*. New York: Hyperion
- Kaiser, H.F., & Rice, J. (1974). Little jiffy, mark IV. *Educational and Psychological Measurement*, 34(1), 111-117.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*, Ankara: Asil Yayınları
- Keumala, E., Nurihsan, J., & Budiamin, A. (2018). The development of career learning program with modeling technique to improve student career awareness. *Islamic Guidance and Counseling Journal*, 1(2), 53-61.
- Kline, R.B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling (3rd ed)*. Guildford Press, New York
- Kozak, M. (2017). *Bilimsel araştırma: Tasarım, yazım ve yayım teknikleri*. Detay Yayıncılık.
- Köroğlu, A., Köroğlu, Ö., & Asmadili, İ. (2019). Turizm rehberliği eğitimi alan öğrencilerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin belirlenmesi. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 559-574.
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., & Johnson, E.C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Kunduracılar, Z., Akbaş, E., Büyükuysal, Ç., & Biçki, D. (2012) Fیزیoterapi ve rehabilitasyon bölümü öğrencilerinde mesleki farkındalığın değerlendirilmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(3), 186-192.
- Lau, P.L., Chung, Y.B., & Wang, L. (2021). Effects of a career exploration intervention on students' career maturity and self-concept. *Journal of Career Development*, 48(4), 311-324.
- Lavallee, D. (2006). Career awareness, career planning and career transition needs among sports coaches. *Journal of Career Development*, 33, 66-79.
- Lawshe, C.H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575.
- Lee, P.C., Lee, M.J., & Dopson, L.R. (2019). Who influences college students' career choices? An empirical study of hospitality management students. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 31(2), 74-86.
- Leland, M. (2015). Mindfulness and student success. *Journal of Adult Education*, 44(1), 19- 24.
- Li, J., Wong, I.A., & Kim, W.G. (2017). Does mindfulness reduce emotional exhaustion? A multilevel analysis of emotional labor among casino employees. *International Journal of Hospitality Management*, 64, 21– 30.
- Li, Y., Zhou, X., Pan, Y., & He, W. (2022). How engagement in the industry-education integration promotes one's attitudes toward energy efficiency. Evidence from Chinese University students. *Sustainability*, 14(23), 15890.
- Lian, J. (2023). A study on thinking about career cognitive planning education for college music students. *European Journal of Education and Pedagogy*, 4(2), 1-6.
- Liu, F., Zhang, F., Wu, N., & James, N.K. (2023) Career barriers of hospitality and tourism management students and the impacts on their career intention. *Economic Research-Ekonomiska Istraživanja*, 36(2), 2129410.

- Ma, C., Ren, L., Chen, P., & Hu, R.X. (2020). Institute–hotel coordinating barriers to early career management—hoteliers’ accounts. *Journal of China Tourism Research*, 16(2), 297-317.
- Mahir, I., Köhler, T., & Slamet, P.H. (2019). Career guidance shortages in Indonesian vocational high school. In *3rd UNJ International Conference on Technical and Vocational Education and Training 2018*, KnE Social Science (pp.223–240).
- Makay, M.E.M. (1980). *A study of self-concept, social adjustment, career awareness and academic achievement of fourth grade students* (Doctoral thesis). The Ohio State University.
- Makinde, O. (1984). *Fundamentals of Guidance and Counselling*. London: Macmillan Education Limited.
- Marcos, K. (2003). *Gearing-up for career awareness: Profile of a middle school career program*. ERIC/CASS Digest.
- Mardia, K.V. (1985). *Mardia's Test of Multinormality*. John Wiley and Sons, New York, NY
- Markič, O., & Kordeš, U. (2016). Parallels between mindfulness and first-person research into consciousness. *Asian Studies*, 4(2), 153-168.
- Marland, S.P. (1975). *Career Education: Retrospect and Prospect*. Distinguished Lecture Series No. 3.
- McGhee, J.E. (2006). Career-related issues in secondary schools: A literature review. *Perspectives in Learning*, 7(1), 11-15.
- Merriam, S.B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. San Francisco, CA: JosseyBass.
- Mevzuat.gov.tr (2023). “Turist Rehberliği Meslek Kanunu”. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6326.pdf>
- Mohácsi, M., & Fényes, H. (2022). Socio-demographic background and career consciousness of students in agricultural higher education in eastern Hungary. *Acta Universitatis Sapientiae, European and Regional Studies*, 22(1), 90-105.
- Murphy, K.R., & Davidshofer, C.O. (1988). *Psychological Testing. Principles, and Applications*, Englewood Cliffs.
- Nakip, M. (2013). *Pazarlamada araştırma teknikleri* (3.Baskı). Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- Nasir, R., & Lin, L.S. (2013). The relationship between self-concept and career awareness amongst students. *Asian Social Science*, 9(1), 193.
- Ndung’u, O.N. (2018). *The role of career guidance and counselling in career awareness and planning among public secondary school students in Kenya* (Doctoral thesis). Agerton University.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Ogunwole, E.A. (2019). The impact of guidance services on students’ career awareness among selected private secondary schools in Kaduna Metropolis. *Prestige Journal of Counselling Psychology*, 2(1), 180-189.
- Oleg, Z., Eugene, P., Bogdan, V., Paweł, K., Wojciech, B., Marian, R., & Zaborniak, S. (2011). The problem of professional awareness and legal culture of cadets-rescuers. *Journal of Health Promotion and Recreation*, 3, 17-20.
- Olson, L.A. (1972). *Career development components in vocational education: A diagrammatic model K-12*. Huntington, West Virginia: Department of Vocational Technical Education.
- Öksüz, Y., & Yiğit, Ş. (2020). Öğretmenlerin öğretimde bilinçli farkındalık ile mesleki doyum düzeyleri ilişkisi. *Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 5(1), 38-49.
- ÖSYM (2023). “2023-YKS yerleştirme sonuçlarına yönelik sayısal bilgiler”. <https://www.osym.gov.tr/TR,25736/2023-yks-yerlestirme-sonuclarina-iliskin-sayisal-bilgiler.html>
- Öztürk, M. (2020). *Üniversite kariyer gelişim programının öğrencilerin kariyer farkındalığı, karar verme yetkinliği ve stresi üzerindeki etkisi* (Doktora tezi). Marmara Üniversitesi.
- Öztürk, M., & Şirin, A. (2020, Mayıs). Kariyer farkındalık ölçeğinin geliştirilmesi ve geçerlilik-güvenirlilik çalışmasının gerçekleştirilmesi. 6. *Uluslararası Sosyal Beşeri ve Eğitim Bilimleri Kongresi*, İstanbul
- Park, C.J., Rottinghaus, P.J., Wang, Z., Zhang, T., Falk, N.A., & Ko, S. J. (2019). Measurement invariance of the career futures inventory–revised across general and client samples. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 711-725.
- Patton, M.Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd edition). Sage
- Patton, W., Creed, P., & Spooner-Lane, R. (2005). Validation of the short form of the career development inventory—Australian version with a sample of university students. *Australian Journal of Career Development*, 14(3), 49-59.
- Petersen, D.A. (1985). *Work experience: A resource manual. job preparation for special education students*. Arizona State Dept. of Education, Phoen Special Education
- Pires, A.L.O. (2009). Higher education and adult motivations towards lifelong learning. *European journal of vocational training*, 1, 129-150.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Lee, J., & Podsakoff, N. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879–903.
- Regan, C.J. (1996). *The effects of an instructional program in Employability Skills on career awareness* (Doctoral thesis). University of Massachusetts Lowell.
- Rice, S., Winter, S.R., Doherty, S., & Milner, M. (2017). Advantages and disadvantages of using internet-based survey methods in aviation-related research. *Journal of Aviation Technology and Engineering*, 7(1), 58-65.
- Ringle, C.M., Sarstedt, M., Mitchell, R., & Gudergan, S.P. (2020). Partial least squares structural equation modeling in HRM research. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(12), 1617-1643
- Rottinghaus, P.J., Buelow, K.L., Matyja, A., & Schneider, M.R. (2012). The career futures inventory–revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 123-139.

- Salonen, A., Kärkkäinen, S., & Keinonen, T. (2018). Career-related instruction promoting students' career awareness and interest towards science learning. *Chemistry Education Research and Practice*, 19(2), 474-483.
- Saodat, Y. (2023). Clarification of professional awareness in future educators. *Horizon: Journal of Humanity and Artificial Intelligence*, 2(4), 185-188.
- Saputi, V., & Purwanta, E. (2021, April). Analysis of career information knowledge for mild intellectual disability in transition class (Grade 6 SDLB). In *2nd International Conference on Technology and Educational Science (ICTES 2020)* (pp. 19-26). Atlantis Press.
- Saranapala, I. S., & Devadas, U. M. (2020). Factors influencing on career choice of management and commerce undergraduates in national universities in Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 15, 108.
- Schultz, T.W. (1961). Education and economic growth. In N. B. Henry (ed.) *Social Forces Influencing American Education*, Chicago, IL: University of Chicago Press
- Shaito, F. (2019). Career development: An overview. *Research Gate*. See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/336812981>.
- Shapero, B.G., Greenberg, J., Pedrelli, P., Desbordes, G., & Lazar, S.W. (2019). Mindfulness-based cognitive therapy. B.G. Shapero, D. Mischoulon, & C. Cusin (Eds.). *The Massachusetts General Hospital Guide to Depression*. *Current Clinical Psychiatry* (167–177). Cham: Humana Press.
- Stankov, U., Filimonau, V., & Vujičić, M.D. (2020). A mindful shift: an opportunity for mindfulness-driven tourism in a post-pandemic world. *Tourism Geographies*, 22(3), 703-712.
- Steeb, D.R., Zeeman, J.M., Bush, A.A., Dascanio, S.A., & Persky, A.M. (2021). Exploring career development through a student-directed practicum to provide individualized learning experiences. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 13(5), 500-505.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of Qualitative Research*. Sage publications.
- Super, D.E., & Thompson, A.S. (1979). A six-scale, two-factor measure of adolescent career or vocational maturity. *Vocational guidance quarterly*, 28(1), 6–15.
- Super, D.E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185–190.
- Super, D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.
- Tabachnick, B.G., & Fideli, L.S. (2001). *Using multivariate statistics* (fourth edition). Boston: Ally And Bacon.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistics*. Pearson, Boston, MA.
- Tang, X., & Goh, Y. (2023). Evaluating four factors of students' career adaptabilities (caa) using PLS-SEM approach. *International Journal of Entrepreneurship, Business and Technology*, 1(1).
- Taylor, S.J., Bogdan, R., & DeVault, M. (2015). *Introduction to qualitative research methods: A guidebook and resource*. John Wiley & Sons
- TDK (2023). "Kariyer yapmak", <https://sozluk.gov.tr/>
- Tebele, C., Nel, K.A., & Dlamini, B. (2015). Career support needs of learners with historical disadvantage: An exploratory study. *Journal of Psychology in Africa*, 25(3), 258-261.
- Travis, K.P. (2020). *The Impact of Career Development Education on the Career Awareness of Fifth Grade Public School Students toward Career Choice* (Doctoral thesis). Widener University.
- Tuckman, B.W. (1999). *Conducting educational research* (Fifth Edition). New York: Harcourt Brace College Puplicher.
- TUREB (2023). "Rehber istatistikleri". <https://www.tureb.org.tr/tr/RehberIstatistik/>
- Ulusoy Mutlu, H., & Koroğlu, Ö. (2023). Turist rehberlerinin kaynak yönetimi rollerine yönelik tutum ölçeği geliştirme çalışması. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 11(2), 1357-1381.
- Venkatesan, S. (2008). Changing scenario of career related issues. In book: *Career Guidance for Higher Secondary School Students: Training Modules Tools*. Editors: C.G.V.Murthy, Mysore: Regional Institute of Education
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822- 836.
- Wahidin, D., & Sudiarditha, I.K.R. (2021). Factors affecting quality commitment of state civil apparatus in human resources development agency, ministry of home affairs, Indonesia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(09), 1049-1057.
- Walmsley, A., Jameson, S., & Thomas, R. (2007). With a bit of luck... The role of happenstance in tourism students' early career development. In *25th EuroCHRIE conference* (pp. 25-27).
- Watkins, B.A. (1999). *The impact of career counseling on career awareness and decisions for young adolescents* (Doctoral thesis). Texas Southern University.
- Wise, R., Charner, I., & Randour, M.L. (1976). A conceptual framework for career awareness in career decision-making. *The Counseling Psychologist*, 6(3), 47-53.
- Wong, C.P. (2022). Vocational awareness and aspiration of seafaring students in Taiwan. *Maritime Business Review*, 7(2), 127-144.
- Wu, J., & Zhao, T. (2022). Encouraging China's college students to achieve sustainable careers: Evidence from structural equation modeling. *Sustainability*, 14(16), 9837.
- Xue, X. (2012). *Career behaviors of tourism management students in China* (Master's thesis). Kent State University.

- Yaşar, O.M., & Sunay, H. (2019). Spor bilimleri öğrencilerine yönelik kariyer farkındalığı ölçeğinin (KFÖ) geliştirilmesi. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 7-22.
- Yaşar, O.M. (2019). *Spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalıklarının incelenmesi* (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi
- Yavuz Eroglu, S., & Eroglu, E. (2020). Career planning scale of students studied in sports sciences (CPS): Validity and reliability study. *International Journal of Progressive Education*, 16(3), 123-131.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (11. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Yumuk, Y., & Demirel İli, N. (2022). Turist rehberliğinde mesleki yatkınlık ve kariyer sürdürme ilişkisinin cinsiyet değişkeni açısından değerlendirilmesi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(3), 1314- 1333.
- Zarotti, N., Povah, C. & Simpson, J. (2020). Mindfulness mediates the relationship between cognitive reappraisal and resilience in higher education students. *Personality and Individual Differences*, 156.
- Zopiatis, A., Theocharous, A.L., & Constanti, P. (2016). Adult vocational decision, career satisfaction and future intention: insights from the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(12), 2696-2720.
- Zunker, V.G. (2006). *Career counseling: A holistic approach* (7th ed.). Belmont, CA: Thomson Higher Education.