

# Kariyer Araştırma Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması\*

## Validity and Reliability Study of the Career Exploration Scale

Oğuz Mercan, Kemal Öztemel

### Yazar Bilgileri

**Oğuz Mercan**

Dr., Millî Eğitim Bakanlığı,  
[oguzmercan26@gmail.com](mailto:oguzmercan26@gmail.com)

**Kemal Öztemel**

Prof. Dr., Gazi Üniversitesi,  
Gazi Eğitim Fakültesi, Rehberlik  
ve Psikolojik Danışmanlık,  
[koztemel@gmail.com](mailto:koztemel@gmail.com)

### ÖZ

Bu çalışmada, ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını belirlemeye yönelik Kariyer Araştırma Ölçeği geliştirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunda ortaokulların 6. 7. ve 8. sınıflarında eğitim gören toplam 629 katılımcı yer almıştır. Çalışma sonucunda elde edilen Açıklayıcı Faktör Analizi sonuçları, geliştirilen ölçeğin kendini araştırma ve çevreyi araştırma olarak adlandırılan 2 alt boyut ve toplam 12 maddeden oluştuğunu göstermiştir. Ölçekten elde edilen yapının geçerliğini test etmek için uygulanan Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçlarının ise ölçek maddelerinden elde edilen değerlerin kabul edilebilir uyum indeksleri içerisinde olduğunu göstermiştir. Kariyer Araştırma Ölçeği'nin geçerliğine daha fazla kanıt sağlamak amacıyla yapılan ölçüt geçerliği çalışması, Kariyer Araştırma Ölçeği'nin Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği ve Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu ile benzer davranışları ölçtüğünü göstermiş; geliştirilen Kariyer Araştırma Ölçeği'nin ölçüt geçerliğine sahip olduğu görülmüştür. Ölçekten elde edilen güvenilirlik değerlerine göre kendini araştırma ve çevreyi araştırma boyutlarından oluşan 12 maddelik formu için Cronbach alfa ( $\alpha$ ) iç tutarlık katsayısı .85, 7 maddeden oluşan kendini araştırma alt boyutu için .81, 5 maddeden oluşan çevreyi araştırma alt boyutu içinse .82 olarak bulunmuştur. Elde edilen tüm sonuçlar Kariyer Araştırma Ölçeği'nin ortaokul düzeyinde eğitim gören bireylerin kariyer araştırma davranışlarını belirlemede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir düzeyde bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

### Makale Bilgileri

#### Anahtar Kelimeler

Kariyer araştırma  
Kendini araştırma  
Çevreyi araştırma  
Ölçek geliştirme

#### Keywords

Career exploration  
Self-exploration  
Environmental exploration  
Scale development

#### Makale Geçmişi

Geliş: 10.04.2024  
Kabul: 28.07.2024

### ABSTRACT

The present study aimed to develop a Career Exploration Scale to determine the career exploration behaviors of adolescences. The study group consisted of 629 participants studying in the 6<sup>th</sup>, 7<sup>th</sup> and 8<sup>th</sup> grades of secondary schools. Exploratory Factor Analysis results was showed that the scale consisted of two sub-dimensions called self-exploration and environmental exploration and a total of 12 items. According to the results of the confirmatory factor analysis conducted to test the construct validity of the scale, the scale confirmed 12 items in two factors. The criterion validity study conducted to provide further evidence for the validity of the scale showed that the Career Exploration Scale measured similar behaviors with the Career Development Scale for Children and the Career Resources Scale-Adolescent Form, and it was observed that the developed Career Exploration Scale had criterion validity. According to the reliability of the scale, the Cronbach's alpha ( $\alpha$ ) internal consistency coefficient was found .85 for the form consisting of self-exploration and environmental exploration dimensions with 12 items, .81 for the self-exploration sub-dimension with 7 items, and .82 for the environmental exploration sub-dimension with 5 items. All results show that the Career Exploration Scale is a valid and reliable measurement tool that can be used to evaluate the career exploration behaviors of individuals studying at secondary school.

\*Bu çalışma, ikinci yazarın danışmanlığında birinci yazar tarafından hazırlanan doktora tezinden üretilmiştir.

### Makale Türü

Araştırma

### Önerilen Atıf

Mercan, O. & Öztemel, K. (2024). Kariyer Araştırma Ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *TEBD*, 22(2), 1551-1576. <https://doi.org/10.37217/tebd.1467334>

## Giriş

Kariyer araştırma, bireylerin kendi özellikleri ile olası eğitim seçenekleri ve iş dünyası hakkındaki bilgileri toplayarak bu bilgilerle kariyer hedeflerine yönelik stratejiler belirlemesi olarak tanımlanmaktadır (Griffin ve Hesketh, 2006). Kariyer araştırma davranışları içerisinde, bireyin kariyer gelişim sürecinde kendisine ve dış dünyaya ilişkin bilgisini artırmayı amaçlayan düşünce ve davranışlar yer almaktadır (Blustein, 1992). Bu düşünce ve davranışlar, kariyer araştırma davranışları içerisinde kendini ve çevreyi araştırma olmak üzere iki alt boyutta belirmektedir (Stumpf ve Lockhart, 1987).

Kariyer araştırma davranışları bağlamında kendini araştırma, bireyin kariyer yaşamlarına dönük yeteneklerini, ilgilerini, amaçlarını, becerilerini, değerlerini ve ihtiyaçlarını araştırması olarak tanımlanmaktadır (Stumpf, Colarelli ve Hartman, 1983). Bu anlamda kendini araştırma, bireyin kendi ilgi alanlarını, değerlerini, geçmiş yaşam deneyimlerini ve kariyer amaçlarını belirlemesine odaklanarak bireyin kendi kariyer yaşamı konusunda derinlemesine düşünmesine olanak sağlamaktadır (Zikic, 2006). Kendini araştırma bireylerin kariyer araştırma davranışlarının geliştirilmesinde önemli bir yere sahiptir. Lee, Locke ve Latham (1989), kendini araştırma davranışlarının geliştirilmesinin bireyin ulaşılabilir kariyer amaçlarını belirlemesi konusunda önemli destek unsuru olduğunu vurgulamaktadırlar. Kariyer araştırma davranışları içerisinde bir diğer boyut ise çevreyi araştırmadır.

Çevreyi araştırma, bireyin proaktif olarak iş yaşamı ve meslekler başta olmak üzere bilinçli bir kariyer seçimine yardımcı olan bilgi kaynaklarını araştırma süreci olarak tanımlanmaktadır (Zikic, 2006). Kariyer araştırma sürecinde çevreyi araştırma, seçmeyi düşünülen mesleğe yönelik bilişsel hazırlığı içermekte (Werbelt, 2000) ve bu hazırlık süreci davranışsal etkinliklerle desteklenmektedir. Bu anlamda bireylerin gelecekte çalışmayı düşündükleri iş yerlerinin tanıtılması, kariyer seçimlerine yönelik kaynaklara ulaşma yollarının neler olduğu konusunda yapılacak çalışmalar ile meslekte çalışan kişilerle yapılacak görüşmeler çevreyi araştırmaya yönelik faaliyetlerden bazıları olarak ifade edilmektedir (Eraslan-Çapan, 2021). Genel olarak kariyer araştırma içerisinde bireyin yakın çevresiyle kendi ilgi, yetenek ve değerleri konusunda görüşmeler gerçekleştirilmesi kariyer araştırmanın kendini araştırma boyutuna ait davranışlar olarak ifade edilirken, meslek tanımlarını ve farklı mesleki deneyime sahip uzmanların hayat öykülerini incelemek gibi faaliyetler ise kariyer araştırma davranışının çevreyi araştırma boyutuna ait davranışlar olarak ifade edilmektedir (Öztemel, 2019).

Kariyer araştırma süreci, bireyin iç dünyası ile dış çevrenin karmaşık bir etkileşimi neticesinde çocukluk döneminde başlayarak ergenlik döneminde daha yoğun bir şekilde sürmektedir (Patton ve Porfeli, 2007). Bu zorlu süreç içerisindeki bireylerin, kariyer araştırma davranışları içerisinde kendi özelliklerini araştırmaları ve bu özelliklerine ulaşmada destek olacak kariyer farkındalıkları

geliştirmeleri önemlidir (Nasir ve Lin, 2013). Bu önem doğrultusunda bireylerin kariyer gelişimlerini ele alan kuramsal yaklaşımlar, kariyer gelişim sürecinde yaşam boyu önemini koruyan kariyer araştırma davranışlarına sıklıkla odaklanmaktadır.

Ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarına yönelik kuramsal temeller, özellikle gelişimsel yaklaşımlarda kendine yer bulmakta; bazı kuramsal yaklaşımlarda ise o döneme adını vermektedir. Örneğin Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımında ergenlik döneminin başlarından sonuna kadar seyreden kariyer gelişim süreci, araştırma dönemi olarak ifade edilmektedir (Super, 1980). Super'a göre araştırma döneminde kariyer araştırma davranışlarını sergileyen bireyler, çocukluk döneminden farklı bir biçimde bilinçli olarak kendi yetenek, ilgi ve değerlerini nasıl araştıracaklarına odaklanmakta ve bu araştırmalar sonucunda elde ettikleri bilgi ve becerileri sistematik olarak kariyer yaşamlarına dönük seçim süreçlerine yansıtılabilmektedirler (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Benzer şekilde bu dönem içerisindeki bireyler kariyer yaşamlarına yönelik artan farkındalıklarıyla birlikte geleceğe ilişkin planlamalar yapmaya başlayarak kariyer süreçlerini içeren bilgilere ulaşma yollarını öğrenebilmektedir. Bu kapsamda ilgili dönemdeki bireylerin temel kariyer gelişim görevinin, kendileri ve çevreleri hakkında araştırma yapma becerisi kazanmak olduğu belirtilmektedir (Super, 1990).

Ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını ele alan bir başka kuramsal yaklaşım ise Ginzberg ve arkadaşlarının mesleki gelişim kuramıdır. Bu kuramda özellikle deneme döneminde kariyer araştırma davranışlarına odaklanılmakta; ortaokul düzeyinde eğitim gören ergenlik dönemindeki bireyleri de kapsayan bu dönem içerisinde kariyer araştırma davranışının kendini araştırma alt boyutuna ait ilgi, yetenek ve değerlerin bireylerin kariyer gelişiminde önemli bir yere sahip olduğu ifade edilmektedir (Trice, Hughes, Odom, Woods ve McClellan, 1995). Deneme döneminin ilerleyen yıllarında bireyler, yakın ve uzak çevrelerine ilişkin artan farkındalıklarıyla birlikte mesleki değerler başta olmak üzere kariyer gelişimlerine yönelik çevreyi araştırma davranışlarında bulunmaktadır (Ginzberg, 1984).

Bireylerin kariyer araştırma davranışlarına yönelik kuramsal temellerle birlikte, bu konuda yapılan araştırmalar da bireylerin kariyer araştırma davranışlarının kariyer gelişim süreçlerinde önemli bir yere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Alanyazında yurt dışında yapılan çalışmalar kariyer araştırmanın, kariyer karar verme süreci için kritik bir davranış olduğunu (Aftab ve Malik, 2017; Blustein, Pauling, DeMania ve Faye, 1994; Greenhaus, Hawkins ve Brenner, 1983) ve kariyer kararsızlığının azaltılmasında önemli bir rol üstlendiğini (Park, Woo, Park, Kyea ve Yang, 2016; Porfeli ve Skorikov, 2010), olumsuz duygularla başa çıkmada başvuru bir yol olarak belirlediğini (Clancy ve Dollinger, 1993; Vignoli, 2015) ve mesleki kimliğin gelişmesine destek olduğunu (Porfeli, Hartung ve Vondracek, 2008; Taveira ve Moreno, 2003) göstermektedir. Ülkemizde konuyla ilgili yapılan

çalışmalar ise algılanan sosyal desteğin kariyer araştırma davranışının anlamlı bir yordayıcısı olduğunu (Turan, Çelik ve Turan, 2014), kariyer araştırma davranışının ergen-ebeveyn kariyer uyumu tarafından yordandığını (Çelik, 2019) ve kariyer araştırmanın kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile ilişkili olduğunu (Mutlu, 2018) göstermiştir. Bu anlamda kariyer araştırma davranışlarının değerlendirilmesinin, bireylerin kariyer gelişim süreçleri içerisindeki çeşitli değişkenlerle yapılan araştırmalarda kendisine yer bulduğu görülmektedir.

Yukarıda bahsedilen yurt dışında ve ülkemizde gerçekleştirilen çalışmalarla birlikte, her ne kadar kariyer araştırma ifadesi tam olarak kullanılmamış olsa da bireylerin kendi ilgi, yetenek ve değerlerinin farkına varması ve kariyer seçeneklerini hakkında bilgilerinin arttırılmasına odaklanan eğitim programlarına da alanyazında rastlanılmaktadır (Coşgun, 2019; Çakır, 2003; Gök, 2018; Karaçay, 2021; Karalar, 2023; Lau, Chung ve Wang, 2021; Myers, Lindeman, Thompson ve Patrick, 1975; Özbay, 2017). Özellikle okullarda yapılan bu çalışmalarda, uygulayıcıların yürüttükleri programların etkililiğini değerlendirmede bireylerin kariyer araştırma davranışlarının gelişim düzeylerine odaklandıkları görülmektedir.

Ergenlik dönemindeki kariyer araştırma bireyin kendisini ve çevresini tanıması sürecinde sahip olduğu eğitim imkânları doğrultusunda mesleki seçenekler hakkında bilgisinin artmasına yardımcı olarak bireyin kariyer hedeflerinin planlanmasını dolayısıyla anlamlı bir iş yaşamı oluşturmasını kolaylaştırmaktadır (Flum ve Blustein, 2000). Ergenlik dönemindeki bireyleri kapsayan ortaokul kademesi ise bireylerin farklı kariyer seçenekleri konusunda farkındalıklarının artması, kariyer seçenekleri konusundaki bilgilerini geliştirmeleri ve kariyer planlamaları için hedefler oluşturmaya başlamaları açısından kritik bir geçiş sürecidir (Association for Career and Technical Education [ACTE], 2018). Özellikle okul geçişinin yer aldığı bu süreç, ergenlik dönemindeki bireyler için zorlu bir aşama olarak görülmektedir (Larose ve Boivin, 1998). Bu aşamadaki bireyler yaşanan zorluklar karşısında hem kendi ilgi, yetenek ve değerlerini hem de çevrelerinde yer alan kariyer seçeneklerini tanıyarak yaşam boyu sürecek kariyer gelişim süreçlerini sağlıklı bir şekilde geçirebilmektedir (Eraslan-Çapan, 2021). Bu anlamda ilgili gelişim dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını değerlendirebilmek, bireylerin kariyer gelişim süreçlerinin başarıyla yürütülebilmesinde önemli bir unsur olarak belirlemektedir.

Bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde kendini araştırma davranışlarının değerlendirilmesi, okullar başta olmak üzere öğrenme ortamlarındaki bireylere yürütülecek çalışmaların veriye dayalı olarak planlanmasında kritik bir konumda yer almaktadır (Blustein, 1988). Benzer şekilde çalışma yaşamındaki değişikliklerin beraberinde eğitsel ve mesleki seçeneklerin de benzer şekilde farklılaşmasına sebep olduğu göz önünde bulundurulduğunda (Öztemel, 2019), bireylerin yakın ve

uzak çevrelerindeki kariyer seçeneklerini araştırmalarına yönelik değerlendirme araçlarına ihtiyaç duyulduğu dūřınılmektedir.

Ergenlik dōnemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarına yönelik kuramsal açıklamalar ile alanyazında konuyla ilgili mevcut araştırma bulguları, kariyer araştırma davranışının bireylerin kariyer gelişim sūrelerinde önemli bir yere sahip olduğunu gōstermektedir. Bu önem temelinde bu araştırmanın amacı, ergenlik dōneminde yer alan bireylerin kariyer araştırma davranışlarını ölçmek amacıyla kullanılabilir ve geçerli bir ölçme aracının geliştirilmesidir. Kariyer araştırma davranışının ölçülmesi ilk olarak, kariyer gelişim envanteri içerisinde kendine yer bulmuştur (Seifert ve Eder, 1985). Őlkemizde ise kariyer araştırmaya yönelik bazı ölçme araçlarının uyarlandığı ya da geliştirildiği gōr÷lmektedir. Sōz konusu çalışmalarda Mutlu (2018) tarafından uyarlanan Kariyer Araştırma Ölçeęi, üniversite düzeyine eğitim gōren bireylere yönelik uygulanabilmektedir. Bacanlı (2006) tarafından geliştirilen Kariyer Araştırma Yetkinlik Beklentisi Ölçeęi ise ilgili çalışmada belirtildiği üzere çalışma sonucunda elde edilen değerlerin beklenenden dūřuk olması nedeniyle psikometrik özellikleri açısından bireylerin kariyer araştırma davranışlarını ölçmek için yeterli gōr÷lmemektedir. Özaydın ve Siyez (2022) tarafından bireylerin kariyer araştırma davranışlarını ölçmek amacıyla Türkçeye uyarlanan Kariyer Keřfi Ölçeęi ise, 4-7. sınıflar için uygulanabilmektedir. Ölçeęin hem ilkokul hem de ortaokul kademelerinde yer alan bireylere uygulanmasının, belirtilen öğretim kademelerindeki bireylerin kariyer gelişim özellikleri dikkate alındığında bir sınırlılık yarattığı; bununla birlikte ilgili ölçme aracında kendini araştırma ile çevreyi araştırmaya dōnük maddelerin ayrı ayrı boyutlar yerine tek bir boyutta ele alınmasının kariyer araştırma davranışını belirlemede sınırlılıklar yaratacağı dūřınılmektedir. Bu alışma kapsamında 6. 7. ve 8. sınıf düzeyinde eğitim gōren ergenlik çağındaki bireylere yönelik geliştirilen Kariyer Araştırma Ölçeęi'nin alanyazında bahsedilen sınırlılıkların giderilmesinde önemli bir yere sahip olacağı beklenmektedir.

## Yöntem

### Araştırmanın Modeli

Bu alışma, ergenlik dōnemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını belirlemeyi amaçlayan bir ölçek geliştirme çalışmasıdır. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın modeli, nicel araştırma modellerinden geçmişte ya da hālihazırda var olan durumu betimlemeyi amaçlayan betimsel tarama modelidir (Karasar, 2006).

### Çalışma Grubu

Kariyer Araştırma Ölçeği'nin geliştirilmesi amacıyla, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri için, iki ayrı çalışma grubundan veri toplanmıştır.

**Tablo 1.** Çalışma Grubu-1'e Ait Demografik Özellikler

<i>Değişken</i>		<i>f</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Kız	168	52
	Erkek	155	48
Sınıf	6. Sınıf	143	44,3
	7. Sınıf	98	30,3
	8. Sınıf	82	25,4
<b>Toplam</b>		<b>323</b>	<b>100</b>

Kariyer Araştırma Ölçeği'nin yapı geçerliğinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) kapsamındaki Çalışma Grubu 1'e ait demografik özelliklere Tablo 1'de yer verilmiştir. Araştırmada AFA kapsamında ilk olarak yaşları 11 ile 15 arasında farklılaşan, yaş ortalaması 12,56 olan ( $Ss=.92$ ) 323 (168 kız, 155 erkek) bireye ulaşılmıştır. Çalışma grubunda yer alan bireylerin 143'ü 6. sınıfa, 98'i 7. sınıfta, 82'si ise 8. sınıfta eğitim görmektedir.

**Tablo 2.** Çalışma Grubu-2'ye Ait Demografik Özellikler

<i>Değişken</i>		<i>f</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Kız	176	57,5
	Erkek	130	42,5
Sınıf	6. Sınıf	100	32,7
	7. Sınıf	94	30,7
	8. Sınıf	112	36,6
<b>Toplam</b>		<b>306</b>	<b>100</b>

Kariyer Araştırma Ölçeği'nin AFA sonucunda elde edilen yapısının farklı bir grupta doğrulanması amacıyla gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kapsamındaki Çalışma Grubu 2'ye ait demografik özelliklere Tablo 2'de yer verilmiştir. Bu kapsamda yaşları 11 ile 15 arasında farklılaşan, yaş ortalaması 12,76 olan ( $Ss=.93$ ) 306 (176 kız, 130 erkek) bireye ulaşılmıştır. Çalışma grubunda yer alan bireylerin 100'ü 6. sınıfa, 94'ü 7. sınıfta, 112'si ise 8. sınıfta eğitim görmektedir.

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmada veri toplama araçları olarak Kişisel Bilgi Formu, Kariyer Araştırma Ölçeği, Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği (Bacanlı, Özer ve Sürücü, 2007) ve Kariyer Kaynakları Ölçeği Ergen Formu (Öztemel ve Mercan, 2022) kullanılmıştır. Tüm veri toplama araçlarına katılımcılar gönüllü olarak yanıt verdiklerini beyan etmişler; bu araçlarda ad ve soyad gibi kimlik bilgilerini içeren hiçbir bilgiyi paylaşmamışlardır.

#### ***Kişisel Bilgi Formu***

Araştırmacılar tarafından hazırlanan bu formda katılımcıların yaş, cinsiyet, sınıf düzeyi ve öğrenim gördükleri okul türüne ait demografik bilgileri içeren maddeler yer almaktadır.



### *Kariyer Araştırma Ölçeği*

Mevcut çalışma kapsamında bireylerin kariyer araştırma davranışlarını belirlemek amacıyla geliştirilen ve bu geliştirme sürecinin sistematik olarak yürütüldüğü ölçektir.

### *Ölçeğin Geliştirilme Aşamaları*

Ölçeğin geliştirilmesi sürecinde öncelikle ölçülmek istenen yapı olan ergenlerin kariyer araştırma davranışının kuramsal alt yapısı ve bu alt yapının alanyazındaki karşılığı ele alınmıştır. Kariyer araştırma davranışı, özellikle bireylerin kariyer gelişimlerini gelişim dönemlerine göre inceleyen gelişimsel yaklaşımlarda kendine yer bulmaktadır. Örneğin Ginzberg vd.'nin Mesleki Gelişim Kuramı'nda ilgi, yetenek, mesleki değer ve çevresel imkânların araştırılmasına ve bu araştırmalardan elde edilen bilgilerin birbirleriyle uyum sağlamasına değinilmektedir (Ginzberg, 1984). Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımı'nda ise kariyer araştırma davranışları kapsamında özellikle çocukluk döneminden farklı olarak bireylerin bilinçli bir şekilde ergenlik döneminin sonuna kadar seyreden süreçte kariyer yaşamlarına yönelik kendi yetenek, ilgi ve değerlerine yönelik araştırma davranışlarının geliştiği ifade edilmektedir. Bu gelişimle birlikte aynı zamanda ergenlik dönemindeki bireylerin gelecek yaşamlarına ilişkin planlamalar yapmalarını içeren kariyer süreçlerine ilişkin çevresel imkânları da araştırdıkları belirtilmektedir (Super, 1990). Alanyazında kariyer araştırma davranışının kuramsal alt boyutuna uygun olarak kariyer araştırma davranışının çevreyi araştırma ve kendini araştırma olarak adlandırılan iki alt boyutunun olduğu ifade edilmektedir (Atkinson ve Murrell, 1988; Hirschi, 2009; Stumpf vd., 1983). Bu anlamda geliştirilen Kariyer Araştırma Ölçeği'nin kariyer araştırma davranışına ait temel yapısı, kendini araştırma ve çevreyi araştırma alt boyutlarına dayandırılmıştır.

Kariyer Araştırma Ölçeği'nin geliştirilmesi sürecinde ikinci aşamasında, odak grup görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Odak grup görüşmeleri, araştırılması amaçlanan konu ile ilgili detaylı bilgilere ulaşmaya yarayan bir yöntemdir (Morgan, 1998). Bu yöntem aracılığıyla ölçeğin geliştirileceği hedef grubu oluşturan ortaokulların 6. 7. ve 8. sınıflarında eğitim gören toplamda 11 katılımcı ile odak grup görüşmesi yürütülmüştür. Odak grup görüşmeleri kapsamında kariyer araştırma davranışının alt boyutlarından olan kendini araştırma için 4 (Örn: Kendinizi tanımanın doğru/uygun meslek seçiminde rolü nedir?), çevreyi araştırma boyutu için 4 (Örn: Sizce seçmeyi düşündüğünüz meslek/meslekler hakkında bilgi toplamak neden önemlidir?) olmak üzere toplamda 8 soru katılımcılara yöneltilmiştir.

Kariyer Araştırma Ölçeği'nin geliştirilmesi sürecinde üçüncü aşamada, madde havuzu oluşturulmuştur. Madde havuzu oluşturulması sürecinde, bu aşamadan önceki iki aşamada elde edilen verilerden yararlanılmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin yazılması sürecinde tüm maddelerin kariyer araştırma davranışını içermesi, her bir maddenin birbirinden farklı bir özelliği temsil etmesi,

maddelerin Türkçe dil ve anlatım bilgisi kurallarına uygunluğu ile hedef grubun yaş ve gelişim özelliklerine uygun olmasına dikkat edilmiştir. Bu kapsamda ilgili aşamada kendini araştırma boyutunda 21, çevreyi araştırma boyutunda 19 olmak üzere toplamda 40 maddeden oluşan madde havuzu oluşturulmuştur.

Kariyer Araştırma Ölçeği'nin geliştirilmesi sürecinin dördüncü aşamasında, ölçekte yer alan maddelerin derecelendirmesi belirlenmiştir. Hedef gruptaki bireylerin yaş ve gelişim özellikleri dikkate alınarak ölçeğin 5'li Likert tipi (1=Hiç uygun değil, 2=Uygun değil, 3=Kısmen uygun, 4=Uygun, 5=Tamamen uygun) derecelendirme üzerinden yanıtlanması amaçlanmıştır.

Ölçeğin geliştirilmesi sürecindeki beşinci aşamada, madde havuzunun alan uzmanlarınca değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda kariyer psikolojik danışmanlığı alanından dört uzmandan ölçekteki yönergeyi, derecelendirme tipini ve tüm maddeleri değerlendirmeleri istenmiştir. Uzmanlardan gelen görüşlerden sonra ölçekte yer alan maddelerden beşinin ölçek havuzundan çıkartılması kararlaştırılmıştır.

Ölçeğin geliştirilmesi sürecinin altıncı aşamasında, ölçek maddelerinin Türkçe dil ve anlatım kurallarına uygunluğunun değerlendirilmesi için alan uzmanı görüşü alınmış; bu kapsamda Türkçe eğitimi alanında çalışan iki uzmana, ölçeğin taslak hali gönderilerek ölçeğin taslak halini Türkçe dil ve anlatım kuralları açısından değerlendirmeleri istenmiştir. Bu değerlendirmelerden sonra toplamda yedi madde ile yönergede önerilen düzenlemeler gerçekleştirilmiştir.

Ölçek geliştirilme sürecinin yedinci aşamasında taslak ölçek formu tamamlanmıştır. Bu formda 19'u kendini araştırma, 16'sı ise çevreyi araştırma boyutunda olmak üzere toplamda 35 maddeye yer verilmiştir.

Kariyer Araştırma Ölçeği'nin geliştirilme sürecinin sekizinci aşamasında, pilot çalışma süreci yürütülmüştür. Pilot çalışmada 6. sınıf düzeyinden 42, 7. sınıf düzeyinden 35 ve 8. sınıf düzeyinden 34 olmak üzere toplam 111 öğrenci yer almıştır. Bu çalışmada taslak ölçeğin yönergesi ile tüm maddeleri uygulayıcı tarafından yüksek sesle okunarak her bir maddenin ne anlama geldiği pilot çalışmada yer alan katılımcılara sorulmuş; ardından yönerge ve maddelerin anlaşılır olup olmadığı sorusu yöneltilmiştir.

Kariyer Araştırma Ölçeği'nin geliştirilme sürecinin dokuzuncu aşamasında, pilot uygulama sonrası gerekli düzenlemelerin gözden geçirilmesi yer almaktadır. Bu aşamada taslak ölçekte yer alan yönerge, derecelendirme ve tüm maddeler yazım, metin büyüklüğü ve hizalandırma açısından gözden geçirilerek ana uygulama öncesi taslak ölçeğin hazır hale getirilmesi amaçlanmıştır.



### **Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği**

Kariyer Araştırma Ölçeği'nin ölçüt geçerliğinin belirlenmesinde kullanılan Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği, Schultheiss ve Stead (2004) tarafından geliştirilmiş, Türkçeye uyarlama çalışması ise Bacanlı vd. (2007) tarafından yapılmıştır. İlköğretim 4. sınıf ve ortaokul kademesindeki bireylerin kariyer gelişim düzeylerini ölçmeyi amaçlayan Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği, 52 maddeden ve sekiz alt faktörden oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipi değerlendirme üzerinden yanıtlanmaktadır. Bu çalışma kapsamında ölçeğin merak/araştırma alt ölçeği ve bu ölçekte yer alan maddeler (Örn: *Okulda öğreneceğim şeyler bende merak uyandırır.*) kullanılmıştır.

Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği'nin Cronbach alfa ( $\alpha$ ) güvenilirlik katsayısı, ölçeğin tümü için .78, bilgi alt ölçeği için .64, merak/araştırma alt ölçeği için .60, ilgiler alt ölçeği için .64, denetim odağı alt ölçeği için .76, anahtar figürler alt ölçeği için .49, zaman perspektifi alt ölçeği için .65, planlama alt ölçeği için .81 ve benlik kavramı alt ölçeği için .73 olarak bulunmuştur (Bacanlı vd., 2007). Bu çalışmada kullanılan merak/araştırma alt ölçeği için Cronbach alfa ( $\alpha$ ) güvenilirlik katsayısı .71 olarak bulunmuştur

### **Kariyer Kaynakları Ölçeği Ergen Formu**

Kariyer Araştırma Ölçeği'nin ölçüt geçerliğinin belirlenmesinde kullanılan bir diğer ölçme aracı Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu Marciniak, Hirschi, Johnston ve Haenggli (2021) tarafından geliştirilmiş, Türkçeye Öztemel ve Mercan (2022) tarafından uyarlanmıştır. Ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer kaynaklarını ölçmeyi amaçlayan ölçekte, her biri 3 maddeden oluşan toplam 12 alt ölçek bulunmaktadır. Bu çalışmada ise ölçeğin kariyer araştırma (Örn: *Meslekler ve işler hakkında bilgi toplarım.*) ve kendini araştırma (Örn: *Kariyer ilgilerimin neler olduğu konusunda çok düşünürüm.*) alt ölçekleri kullanılmıştır. Ölçekte yer alan maddeler 5'li Likert tipi (1= Hiç doğru değil, 5= Tamamen doğru) değerlendirme üzerinden yanıtlanmaktadır. Orijinal çalışmada alt ölçeklerin Cronbach alfa ( $\alpha$ ) iç tutarlık katsayıları .69 ile .90 arasında, madde faktör yükleri ise .49 ile .90 arasında farklılaşmaktadır. Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun puanlanması, alt ölçeklere ait toplam puanların o alt ölçekteki madde sayısına bölünmesiyle elde edilen ortalama puanlar üzerinden hesaplanmaktadır. Uyarlama çalışmasında ise ölçeğin ölçüm değişmezliğine ilişkin elde edilen sonuçlar, son kariyer seçimine göre ölçüm değişmezliğinin sağlandığına işaret etmektedir. Alt ölçeklere ait Cronbach alfa ( $\alpha$ ) iç tutarlık katsayıları .76 ile .91 arasında (Bu çalışmada kullanılan kariyer araştırma alt ölçeği için .79, kendini araştırma alt ölçeği için .77), test tekrar test korelasyon katsayıları ise .49 ile .76 arasında farklılaşmaktadır (Öztemel ve Mercan, 2022). Bu çalışmada kullanılan kariyer araştırma alt ölçeği için Cronbach alfa ( $\alpha$ ) iç tutarlık katsayısı .73, kendini araştırma alt ölçeği için .74 olarak bulunmuştur.

## Verilerin Toplanması

Verilerin toplanması sürecinde ilk olarak kullanılacak veri toplama araçlarını uyarlayan araştırmacılardan ölçeğin kullanım izni ile ölçek formu talep edilmiştir. Ardından Gazi Üniversitesi Etik Komisyonundan izin alınmıştır. Son olarak veri toplama sürecinin gerçekleştirileceği ilin Millî Eğitim Müdürlüğünden araştırma izni alınmıştır. Gerekli izin süreçlerinin tamamlanmasıyla birlikte sürecin yürütüleceği okul yönetimleriyle iletişime geçilerek araştırma hakkında bilgi verilmiştir. Veri toplama süreci başlangıcında tüm katılımcılar, araştırmaya gönüllü olarak katıldıklarını beyan etmişlerdir. Veri toplama sürecinde her bir uygulama ortalama 20 dakikada tamamlanmış; veri toplama süreci 14. günde sonlandırılmıştır.

## Verilerin Analizi

Araştırmada yararlanılan veri toplama araçlarından elde edilen verilerin analiz edilmesinden önce, kayıp veri, uç değer ve normallik analizleri gerçekleştirilmiştir. Daha sonra tüm verilere ait betimsel istatistikler (ortalama ve standart sapma değerleri) hesaplanmıştır. Ardından AFA için gerekli varsayımlar (örneklem büyüklüğü, madde sayısı, KMO değeri) test edilmiştir. AFA sonrasında elde edilen taslak ölçek, DFA yöntemi ile test edilerek alanyazında yer alan uyum indeksleri bağlamında incelenmiştir. Oluşturulan nihai ölçeğin ölçüt geçerliği için korelasyon analizi, test tekrar test güvenilirliği içinse eşleştirilmiş örneklem için t testi uygulanmıştır.

Veri toplama araçlarından elde edilen verilerin analizinde, uygun istatistiksel yöntemler kullanılmış; bu kapsamda SPSS 25.0 ve JASP 0.17.1.0. paket programlarından yararlanılmıştır.

## Bulgular

Bulgular bölümünde, Kariyer Araştırma Ölçeği'nin geliştirilmesine yönelik elde edilen bulgulara yer verilmiştir

### Analizler Öncesi Gerekli Varsayımların Test Edilmesine İlişkin Bulgular

Kariyer Araştırma Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin gerçekleştirilmesinden önce, analizler için gerekli varsayımlar test edilmiştir. Bu varsayımlar, kayıp verilerin ve uç değerlerin analizi, normallik varsayımının test edilmesi ve faktör analizi için KMO değerinin incelenmesi şeklindedir.

#### *Kayıp Verilerin Analizi*

Çalışma kapsamında ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri için her iki çalışma grubundan da toplanan verilerin tamamı elektronik ortamda kodlanmış ve tüm veriler kaydedilmiştir. Ardından katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri yanıtlar incelenmiş ve katılımcıların tüm maddelere yanıt verdikleri görüldüğünden toplanan verilerde kayıp veriye rastlanılmamıştır.

### Uç Değerlerin Analizi

Uç değerler, veri setinde yer alan değişkenler içerisinde diğer değerlerden farklılaşan ve yürütülecek analizleri olumsuz şekilde etkilemesi muhtemel değişken olarak tanımlanmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2007). Bu anlamda hem AFA hem de DFA için elde edilen veriler, uç değerler, z puanları, kutu grafikleri ve histogramlar aracılığıyla incelenmiştir. İncelemeler sonunda AFA'ya ait 334 veriden 11'i, DFA'ya ait 319 veriden ise 13 katılımcıya ait veri, veri setinden çıkarılmıştır. Böylelikle araştırmanın faktör analizine ait olan Çalışma Grubu-1'de 323, elde edilen faktörlerin doğrulanmasına ait olan Çalışma Grubu-2'de ise 306 katılımcı yer almıştır.

Uç değerlerin analizinden sonra, AFA ve DFA için gerekli olan örneklem büyüklükleri ele alınmıştır. Bryman ve Cramer (2001), örneklem büyüklüğünün ölçekteki madde sayısının en az 5 katı olmasının gerektiğini ifade etmekte; Comrey ve Lee (1992) ise, 300 kişiden oluşan bir örneklem büyüklüğünün analizleri gerçekleştirmek için yeterli bir büyüklük olduğunu belirtmektedir. Bu anlamda araştırmada yer alan çalışma gruplarının, örneklem büyüklüğü açısından yeterli olduğu söylenebilir.

### Normallik Varsayımının Test Edilmesi

Kariyer Araştırma Ölçeği'nin faktör analizinin gerçekleştirilmesi amacıyla, verilerin normal dağılımdan gelip gelmediği incelenmiştir. Bu bağlamda Çalışma Grubu-1'e ait verilerin basıklık ve çarpıklık katsayıları hesaplanarak Tablo 3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3.** Kariyer Araştırma Ölçeği Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Madde	X	SS	Basıklık	Çarpıklık
M1	3,98	.97	.67	-.91
M2	4,10	.93	-.07	-.79
M3	3,47	1,14	-.64	-.38
M4	4,40	.86	1,97	-1,49
M5	4,03	1,05	-.06	-.91
M6	3,61	1,12	-.43	-.50
M7	3,52	1,13	-.61	-.41
M8	3,46	1,19	-.63	-.44
M9	3,52	1,17	-.58	-.46
M10	4,27	.89	1,07	-1,19
M11	4,08	1,02	.85	-1,12
M12	3,92	1,20	-.38	-.83
M13	3,95	1,06	.35	-.92
M14	3,79	1,17	-.36	-.74
M15	4,07	1,05	.83	-1,13
M16	3,99	1,02	.27	-.88
M17	3,95	1,05	.29	-.92
M18	3,84	1,13	-.06	-.79
M19	3,74	1,14	-.50	-.59
M20	3,98	1,02	.35	-.91
M21	4,01	1,11	.15	-.97
M22	3,67	1,20	-.70	-.55
M23	3,99	1,01	.36	-.90

M24	3,58	1,20	-.66	-.50
M25	3,55	1,27	-.81	-.49
M26	3,57	1,34	-.93	-.49
M27	3,58	1,21	-.68	-.46
M28	3,34	1,20	-.79	-.35
M29	3,37	1,21	-.73	-.40
M30	3,88	1,03	-.16	-.68
M31	3,08	1,28	-1,02	-.06
M32	3,96	1,08	.12	-.90
M33	4,24	.92	1,60	-1,31
M34	3,75	1,20	-.27	-.75
M35	3,28	1,38	-1,19	-.23

Kline (2010) maddelere ait çarpıklık değerinin +3 ve -3, basıklık değerinin ise +10 ve -10 aralığında olmasının, verilerin normal dağılımdan geldiği şeklinde yorumlanabileceğini ifade etmektedir. Tablo 3'te yer alan değerlere göre, basıklık değerlerinin +1,97 ve -1,19, çarpıklık değerlerinin ise -1,49 ve -.06 arasında farklılaştığı görülmektedir. Buna anlamda, ilgili çalışmada faktör analizi için kullanılacak verilerin normal dağılımdan geldiği ifade edilebilir.

#### *Faktör Analizi için KMO Değerinin İncelenmesi*

AFA'ya ait verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı, Kaiser-Meyer Olkin (KMO) değeri ve Bartlett testi ile ele alınmıştır Field (2005), faktör analizi için KMO değerinin .60 değerinden yüksek bir değer alması gerektiğini ifade etmektedir. Bu doğrultuda 35 madde ve 323 katılımcı üzerinde gerçekleştirilen faktör analizinde, KMO değerinin .91 olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar bağlamında 323 katılımcıdan elde edilen verilerin, faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür.

#### **Açımlayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular**

Bu çalışma kapsamında geliştirilen Kariyer Araştırma Ölçeği'nin alt boyutları olan kendini araştırma ve çevreyi araştırma arasındaki ilişkiden dolayı AFA için promax döndürme yöntemi seçilmiştir (Tabacknick ve Fidell, 2007). 35 madde üzerinden promax döndürme yöntemiyle yapılan AFA, her iki faktörün öz değerinin en az 1 olması, açıklanan varyans oranının en az %50 olması, her bir faktör altında en az 3 maddenin yer alması, faktörler altında oluşan maddelerin faktör yük değerlerinin .40 ve üzerinde olması ve her iki faktöre de yük veren maddelerin madde faktör yükleri arasında en az .20 farkın olması gibi kriterler göz önünde bulundurularak gerçekleştirilmiştir.

Analiz sonucunda Kariyer Araştırma Ölçeği'nde yer alan kendini araştırma ve çevreyi araştırma alt boyutlarının öz değerlerinin 1'den büyük olduğu ve kendini araştırma alt boyutunda 7, çevreyi araştırma alt boyutunda 5 madde olmak üzere toplam 12 maddeden oluşan bir yapının elde edildiği görülmüştür. AFA sonucunda elde edilen değerlere, Tablo 4'te yer verilmiştir.

**Tablo 4.** Kariyer Araştırma Ölçeği AFA Sonuçları

	<i>Maddeler</i>	<i>Faktör Yüklü</i>
Kendini Araştırma	m16 Seçmeyi düşündüğüm meslekler ile ilgilerim arasında bağ kurarım.	.733
	m13 Seçmeyi düşündüğüm meslekler ile yeteneklerim arasında ilişki kurarım.	.729
	m15 Seçmeyi düşündüğüm mesleklerde neleri önemseydiğimi merak ederim.	.709
	m11 Yeteneklerimin, seçmeyi düşündüğüm meslekler için uygun olup olmadığını merak ederim.	.700
	m10 Seçmeyi düşündüğüm mesleklerde neler yapabileceğimi araştırırım.	.679
	m5 Yeteneklerimin, seçmeyi düşündüğüm meslekler için ne kadar uygun olduğunu araştırırım.	.676
	m14 Kendi özelliklerimin hangi lise türü için uygun olduğunu araştırırım.	.533
Çevreyi Araştırma	m7 Neler yapmaktan hoşlandığımı öğrenmek için farklı etkinliklere katılırım.	.819
	m9 Nelerden hoşlandığımı anlamak için çeşitli etkinliklere katılırım.	.813
	m6 Neleri başarabildiğimi görmek için çeşitli etkinliklere katılırım.	.772
	m22 Meslekleri tanıtan etkinliklere katılırım.	.737
	m26 İş yerlerine yapılan gezilere katılırım.	.587
		Özdeğer:
	Açıklanan Varyans:	%33,43 %17,29

Tablo 4'e göre, Kariyer Araştırma Ölçeği'nin toplam 2 alt boyut ve 12 maddeden oluştuğu görülmektedir. Bu alt boyutlardan ilki olan kendini araştırma alt boyutunda toplamda 7 maddenin yer aldığı ve toplam varyansın %33,43'ünü açıkladığı, ölçeğin bir diğer alt boyutu olan çevreyi araştırma alt boyutunun ise 5 maddeden oluştuğu ve toplam varyansın %17,29'unu açıkladığı görülmektedir. Böylece Kariyer Araştırma Ölçeği'nin 2 alt boyut ve 12 maddeden oluştuğu, kariyer araştırma davranışına ait toplam varyansın %50,73'ünü açıkladığı söylenebilir.

AFA sonucunda elde edilen 12 maddenin madde faktör yükleri, Tablo 5'te sunulmuştur. Buna göre ölçekte yer alan maddelerin madde faktör yüklerinin .53 ile .82 arasında farklılaştığı görülmektedir. Tüm bulgular dikkate alındığında, Kariyer Araştırma Ölçeği'nin gerek varyans açıklama oranı gerekse madde faktör yükleri bağlamında yeterli ölçütleri karşıladığı ifade edilebilir.

#### **Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular**

Kariyer Araştırma Ölçeği'nin AFA ile belirlenen 2 faktörlü 12 maddeden oluşan yapısı, DFA yöntemiyle test edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda Çalışma Grubu-2'de yer alan 306 katılımcıdan elde edilen veriler, JASP 0.17.1.0. programı ile DFA için analiz edilmiştir.

DFA sonucunda modelin uyumluluğunun test edilmesi için  $\chi^2/sd$  uyum indeksi ve CFI değeri için Kline (2010) tarafından önerilen değer aralıkları, RMSEA değeri için Brown (2006) tarafından önerilen değer aralıkları, SRMR değeri için Byrne (1998) tarafından önerilen değer aralıkları ve NNFI değeri için Hu ve Bentler (1999) tarafından önerilen değer aralıkları kullanılmış; bu değer aralıklarına Tablo 5'te yer verilmiştir.

**Tablo 5.** Kullanılan Uyum İndeksleri ve Değer Aralıkları

Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Uyum	İyi Uyum
$\chi^2/sd$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$
RMSEA	$.050 \leq RMSEA \leq .080$	$0 \leq RMSEA \leq .05$
SRMR	$.05 \leq SRMR \leq .08$	$0 \leq SRMR \leq .05$
CFI	$.90 \leq NNFI \leq .95$	$.95 \leq NNFI \leq 1$
GFI	$.90 \leq GFI \leq .95$	$.95 \leq GFI \leq 1$
NNFI	$.90 \leq NNFI \leq .95$	$.95 \leq CFI \leq 1$

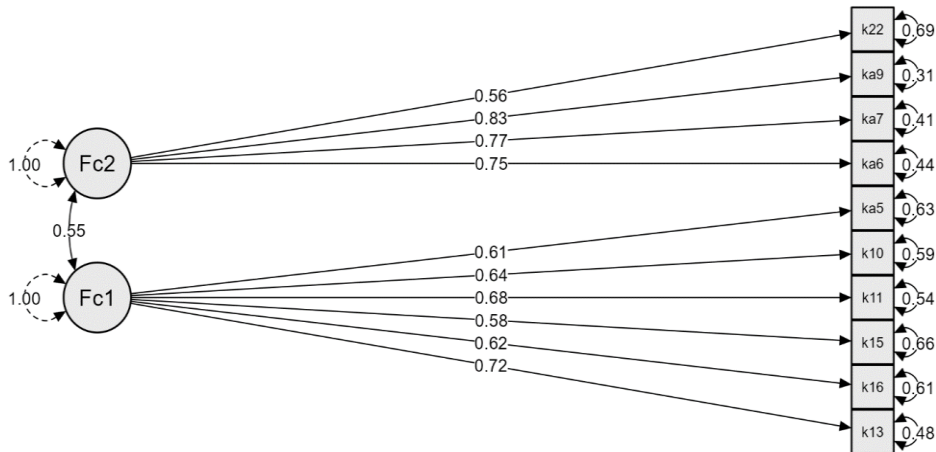
Bu kapsamda gerçekleştirilen birinci düzey DFA'ya ait path diyagramına Şekil 1'de, analize ait uyum indeksi değerlerine ise Tablo 6'da yer verilmiştir.

**Tablo 6.** Kariyer Araştırma Ölçeği Birinci Düzey DFA Sonuçları

Model	$\chi^2$	sd	$\chi^2/sd$	RMSEA	SRMR	CFI	GFI	NNFI
Tek Faktörlü	340,60	54	6,31	.013	.086	.76	.97	.71
İki Faktörlü	101,29	53	1,91	.054	.042	.96	.99	.95

Tablo 5'teki değer aralıkları ile Tablo 6 ve Şekil 2'de yer alan iki faktörlü modelin birinci düzey DFA'ya ilişkin bulgular incelendiğinde,  $\chi^2/sd=1,91$ ; RMSEA=.054; SRMR=.042; CFI=.96; GFI=.99; NNFI=.95 olarak hesaplandığı görülmektedir. Buna göre, birinci düzey DFA'dan elde edilen  $\chi^2/sd$ , CFI, SRMR ve NNFI uyum indeksi değerlerinin iyi uyum (Byrne, 1998; Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2010), RMSEA değerinin ise kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde olduğu görülmüştür (Brown, 2006).

Kariyer Araştırma Ölçeği'nin birinci düzey DFA ile doğrulanan iki faktörlü yapısı için, ikinci düzey iki faktörlü DFA modeli kurulması amaçlanmıştır. Alanyazında ikinci düzey DFA modelinin kurulması için birinci düzey DFA sonucunda ortaya çıkan ölçme aracında en az üç faktörün yer alması gerektiği belirtilmektedir (Brown, 2006). Buna göre birinci düzey DFA'da kurulan iki faktör, tek faktörle açıklanılmaya çalışılan ikinci düzey DFA'da geçersiz olarak bulunmuştur (Aybek, 2022). Bu nedenle Kariyer Araştırma Ölçeği'nin ikinci düzey DFA analizi yapılmamıştır.

**Şekil 1.** Kariyer Araştırma Ölçeği DFA sonucu elde edilen path diagramı

### Ölçüt Geçerliğine İlişkin Bulgular

Kariyer Araştırma Ölçeği'nin geçerliğine daha fazla kanıt sağlamak amaçlı ölçüt geçerliği çalışması yürütülmüştür. Bu anlamda Kariyer Araştırma Ölçeği'nin ölçüt geçerliğinin belirlenmesi amacıyla Schultheiss ve Stead (2004) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlama çalışması Bacanlı vd. (2007) tarafından yürütülen Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği'nin merak/araştırma alt ölçeği ile Marciniak vd. (2021) tarafından geliştirilen Türkçeye ise Öztemel ve Mercan (2022) tarafından uyarlanan Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun kariyer araştırma ve kendini araştırma alt ölçekleri kullanılmıştır. Ölçüt geçerliğine ilişkin bulgular, Tablo 7'de sunulmuştur.

**Tablo 7.** Kariyer Araştırma Ölçeği Ölçüt Geçerliği Bulguları

	1	2	3
KAÖ	.435**	.519**	.502**
KAÖ-KA	.376**	.462**	.514**
KAÖ-ÇA	.372**	.430**	.345**

NOT: KAÖ: Kariyer Araştırma Ölçeği, KAÖ-KA: Kariyer Araştırma Ölçeği Kendini Araştırma Alt Boyutu, KAÖ-ÇA: Kariyer Araştırma Ölçeği Çevreyi Araştırma Alt Boyutu, 1: Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği Merak/Araştırma Alt Ölçeği, 2: Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu Kariyer Araştırma Alt Ölçeği, 3: Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu Kendini Araştırma Alt Ölçeği

Tablo 7'de, Kariyer Araştırma Ölçeği'nin Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği merak/araştırma alt ölçeği ile Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun kariyer araştırma ve kendini araştırma alt ölçekleri ile orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkileri olduğu görülmektedir. Bu ilişkiler temelinde, Kariyer Araştırma Ölçeği'nin Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği ve Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun belirtilen alt ölçekleri ile benzer davranışları ölçtüğü ifade edilebilir.

### Ölçeğin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Kariyer Araştırma Ölçeği'nin güvenilirliğini belirlemek amacıyla ölçeğin tamamına ve alt boyutlara yönelik olarak Cronbach alfa ( $\alpha$ ) iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin kendini araştırma ve çevreyi araştırma boyutlarından oluşan 12 maddelik formu için Cronbach alfa ( $\alpha$ ) iç tutarlık katsayısı .85, 7 maddeden oluşan kendini araştırma alt boyutu için .81, 5 maddeden oluşan çevreyi araştırma alt boyutu içinse .82 olarak bulunmuştur.

Kariyer Araştırma Ölçeği'nin ilk uygulamasından 10 gün sonra aynı ölçek 76 katılımcıya yeniden uygulanmıştır. Yapılan ilk ve son uygulamalar arasındaki test-tekrar test güvenilirlik katsayıları ölçeğin tamamı için .80, ilk alt boyut olan kendini araştırma için .76, çevreyi araştırma için .67 olarak hesaplanmıştır. Kariyer Araştırma Ölçeği'nin güvenilirliğine yönelik elde edilen tüm bu sonuçlar, Kariyer Araştırma Ölçeği'nin ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını değerlendirmek amacıyla kullanılacak güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.



## Tartışma

Kariyer araştırma, bireylerin kendi özelliklerinin ve iş dünyasının daha fazla farkına varmalarını sağlayan ve kariyer yaşamlarında belirledikleri önemli hedeflere ulaşmak için gerekli stratejileri geliştirmelerine yardımcı olan bilgilerin toplanması ve analizi olarak ifade edilmektedir (Griffin ve Hesketh, 2006). Belirlenen bu hedeflere yönelik stratejiler, değişen iş ve çalışma koşullarıyla birlikte bireylerin yaşamlarına yön vermektedir. Bu anlamda Super (1990), kariyer araştırma sürecinin yalnızca çocukluk dönemini kapsayan büyüme ya da ergenlik dönemini kapsayan araştırma döneminde değil bireyin yaşamının tüm dönemlerinde gerçekleşebileceğini savunmakla birlikte bu sürecin en yoğun yaşandığı dönemin ergenlik dönemini olduğunu ifade etmektedir. Super (1990) bu bağlamda ergenlik döneminde, çocukluk döneminde gelişen merakla birlikte ilgilerin yetenek ile birleşerek dış çevrenin aktif ve bilinçli bir biçimde araştırılmasını etkileyerek kariyer araştırma davranışının sıklıkla deneyimlendiğini belirtmektedir. Öte yandan bu dönemdeki bireylerin kariyer gelişim süreçlerindeki kariyer araştırma davranışlarının anlaşılması ve bu süreçteki olası engellerin neler olduğunun saptanması, bireylerin kariyer gelişim süreçleri için kritik bir alanı oluşturmaktadır (Gottfredson, 2003). Bu önem doğrultusunda, ergenlik dönemindeki ortaokul düzeyinde eğitim gören bireylerin kariyer araştırma davranışlarını ölçmeyi amaçlayan, kendini araştırma ve çevreyi araştırma alt boyutlarının yer aldığı 12 maddeden oluşan bir ölçme aracının ilgili çalışma kapsamında geliştirilmesinin önemli ve değerli olduğu düşünülmektedir. Olası engellerin ve zorlukların belirlenmesinin yanında bu dönemdeki bireylerin kariyer gelişimlerine yönelik olarak yapılan çalışmalarda, kariyer farkındalığı ve kariyer yönetimi gibi ana hedeflerin yanında kariyer araştırma davranışlarını geliştirmenin de ulaşılması gereken önemli bir hedef olduğu göz önünde bulundurulduğunda (Law, 1999), ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını güvenilir ve geçerli bir ölçme aracıyla ele almanın bu konuda yapılacak çalışmalara yön vereceğine inanılmaktadır.

Alanyazında ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını ölçmeyi amaçlayan ölçme araçlarının sınırlı sayıda olduğu, bu araçlardan Bacanlı (2006) tarafından geliştirilen Kariyer Araştırma Yetkinlik Beklentisi Ölçeği'nin psikometrik özelliklerinin geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğu, Mutlu (2018) tarafından uyarlanan Kariyer Araştırma Ölçeği'nin üniversite düzeyinde eğitim gören bireylere yönelik olması, Özaydın ve Siyez (2022) tarafından Türkçeye uyarlanan Kariyer Keşfi Ölçeği'nin ise farklı kariyer gelişim dönemlerindeki hem ilkokul hem de ortaokul kademelerinde yer alan bireylere yönelik olmasının bu sınırlılıkların birer göstergesi olduğu düşünülmektedir. Öte yandan ifade edilen mevcut araştırmalarda kariyer araştırma davranışının kendini araştırma ile çevreyi araştırmayı içeren maddelerin tek bir boyutta ele alınmasının, bireylerin kariyer araştırma davranışlarını belirlemede çeşitli sınırlılıklar barındırdığı düşünülmektedir. Bu

anlamda ilgili çalışma kapsamında ortaokul 6. 7. ve 8. sınıf öğrencilerine yönelik olması ile kendini araştırma ve çevreyi araştırma alt boyutlarını içermesi bakımından alanyazında ifade edilen sınırlılıkları karşılar nitelikte olduğu söylenebilir.

Bu çalışma kapsamında Kariyer Araştırma Ölçeği'nin ölçüt geçerliğinin belirlenmesinde, Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği merak/araştırma alt ölçeği ile Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun kariyer araştırma ve kendini araştırma alt ölçeklerinden yararlanılmış; bu ölçeklerin Kariyer Araştırma Ölçeği'nin kendini araştırma ve çevreyi araştırma alt boyutları ile orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkileri olduğu görülmüştür. Bununla birlikte AFA sonrasında elde edilen yapının doğrulanması amacıyla birinci düzey DFA gerçekleştirilmiştir. DFA sonrasında elde edilen değerler, Kariyer Araştırma Ölçeği'nin kendini araştırma ve çevreyi araştırma alt boyutlarının farklı bir örneklem grubunda doğrulandığını göstermiştir. Daha sonra Kariyer Araştırma Ölçeği'nin birinci düzey DFA ile doğrulanan iki faktörlü yapısı için, ikinci düzey iki faktörlü DFA modeli kurulması aşamasına geçilmiştir. Brown (2006) ikinci düzey DFA modelinin kurulması için gerekli koşullar arasında, birinci düzey DFA sonucunda ortaya çıkan ölçme aracında en az üç faktörün yer alması gerektiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda birinci düzey DFA'da kurulan iki faktör, tek faktörle açıklanılmaya çalışılan ikinci düzey DFA için geçersiz olarak bulunmuştur (Aybek, 2022). Bu sebeple Kariyer Araştırma Ölçeği'nin ikinci düzey DFA analizi yapılmamıştır. Dolayısıyla bu çalışma kapsamında ergenlik dönemindeki 6. 7. ve 8. sınıflarda eğitim gören bireylerin kariyer araştırma davranışlarını ölçmeyi amaçlayan Kariyer Araştırma Ölçeği'nden toplam puan alınmamaktadır. Ölçeğin değerlendirilmesinde, ilgili çalışma kapsamında ifade edilen kuramsal alt yapıya (Ginzberg, 1984; Super, 1990) ve alanyazındaki araştırmalara (Atkinson ve Murrell, 1988; Hirschi, 2009; Stumpf vd., 1983) uygun olarak kendini araştırma ve çevreyi araştırma alt boyutlarından toplam puanlar ayrı ayrı olarak elde edilmektedir. Alt boyutlardan alınan yüksek puanlar, bireylerin o alt boyuta ait kariyer araştırma davranışlarını daha fazla sergiledikleri şeklinde yorumlanabilir. Sonuç olarak ilgili çalışma kapsamında geliştirilen Kariyer Araştırma Ölçeği'nin, ortaokul düzeyinde eğitim gören 6. 7. ve 8. sınıftaki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını ölçmeyi amaçlayan geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Kariyer araştırma, bireyin yaşamındaki kariyer fırsatlarını görmelerini sağlayarak bu fırsatlara erişmek için eyleme geçmesini sağlayan önemli bir tetikleyici görevi görmektedir (Vondracek, Lerner ve Schulenberg, 1986). Kariyer araştırma davranışları yoluyla bireyler dış dünyayı gözlemleme fırsatı bulabilmenin yanında, kariyer ve iş yaşamı alanındaki güncel değişimleri fark ederek kendi düşüncelerini geliştirebilme fırsatını bulabilirler (Barnes, 2021). Bu düşüncelerin geliştirilmesinde okul psikolojik danışmanları, bilhassa çocukluk ve ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirme noktasında kritik bir konumda yer almaktadır (Blackhurst ve Auger, 2008).

Okul psikolojik danışmanları hâlihazırda planlamaları dâhilinde yürüttükleri okul rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin yanında, özellikle ülkemizde gerçekleştirdikleri akademik çalışmalarda bireylerin ilgi, yetenek ve değerlerini fark etmelerini sağlayarak bireylerin çevrelerinde yer alan kariyer seçeneklerinin neler olduğu konusunda da önemli bir bilgi kaynağı sağlamaktadırlar (Coşgun, 2019; Çakır, 2003; Gök, 2018; Karaçay, 2021; Karalar, 2023; Özbay, 2017). Bununla birlikte diğer okul kademelerinde olduğu gibi ortaokul eğitim kademesinde de okul psikolojik danışmanlarının öncülüğünde bireylerin kariyer gelişimlerini destekleyici çalışmaların yapılmasına ihtiyaç olduğu ve bu çalışmaların veriye dayalı olarak amaç odaklı gerçekleştirilmesi gerektiği ifade edilmektedir (American School Counselor Association [ASCA], 2019). Bu anlamda ilgili çalışma kapsamında geliştirilen Kariyer Araştırma Ölçeği'nin okul psikolojik danışmanlarının ortaokul düzeyinde yapacakları çalışmalarda, veriye dayalı olma ve ortaokul kademesinde yer alan bireyler için kullanılabilmesi yönünden önemli bir ölçme aracı olacağı düşünülmektedir.

### Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma sonucunda 35 madde üzerinden gerekli kriterleri sağlayan kendini araştırma alt boyutunda 7, çevreyi araştırma alt boyutunda 5 madde olmak üzere toplam 12 maddeden oluşan bir Kariyer Araştırma Ölçeği elde edilmiştir. Ölçekten elde edilen yapı DFA ile doğrulanmış; yapılan ölçüt geçerliği analizi Kariyer Araştırma Ölçeği'nin Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği merak/araştırma alt ölçeği ile Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun kariyer araştırma ve kendini araştırma alt ölçekleri ile orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkileri olduğunu göstermiştir. Elde edilen bu sonuçlar temelinde, araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik öneriler aşağıda ifade edilmiştir:

1. Bu çalışma kapsamında geliştirilen Kariyer Araştırma Ölçeği, gelişimsel yaklaşımlar temelinde geliştirilmiştir. Gelecekte bireylerin kariyer araştırma davranışlarını belirlemeyi amaçlayan benzer ölçme araçlarının, sosyal bilişsel kariyer kuramı gibi farklı kuramsal yaklaşımlara dayalı olarak geliştirilmesi ve farklı kuramsal yaklaşımlara dayalı ölçeklerden elde edilen bulguların karşılaştırmalı olarak ele alınması önerilebilir.
2. Kariyer araştırma davranışının kariyer karar verme öz-yeterlik inançları, sosyal destek ve kariyere yönelik olumsuz düşünceler başta olmak üzere çeşitli değişkenlerle ilişkisi göz önünde bulundurulduğunda, kariyer araştırma davranışının diğer değişkenlerle olası ilişkilerinin ele alınacağı çalışmalarda Kariyer Araştırma Ölçeği'nin kullanılması önerilebilir.
3. Bu çalışma kapsamında geliştirilen Kariyer Araştırma Ölçeği, ortaokul düzeyinde eğitim gören 6. 7. ve 8. sınıftaki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını belirlemek amacıyla

geliştirilmiştir. Gelecekte çalışmalarda, ölçeğin farklı sınıf düzeyleri için kullanımına odaklanılması önerilebilir.

4. Bu çalışma kapsamında geliştirilen Kariyer Araştırma Ölçeği, ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda gelecekte bireylerin kariyer araştırma davranışlarına yönelik deneysel çalışmalarda Kariyer Araştırma Ölçeği'nin kullanılması önerilebilir.

### Kaynaklar

- Aftab, S. R. & Malik, J. A. (2017). Mediating role of career thoughts for the effect of career exploration on career decision making. *Foundation University Journal of Psychology*, 1(2), 1-18. <https://doi.org/10.33897/fujp.v1i2.48>
- ASCA. (2019). *The ASCA National Model: A framework for school counseling programs*. Alexandria, VA: Author.
- Association for Career and Technical Education. (2018). *Career exploration in middle school: Setting students on the path to success*. [https://www.acteonline.org/wpcontent/uploads/2018/02/ACTE\\_CC\\_Paper\\_FINAL.pdf](https://www.acteonline.org/wpcontent/uploads/2018/02/ACTE_CC_Paper_FINAL.pdf) sayfasından erişilmiştir.
- Atkinson, G. Jr. & Murrell, P. H. (1988). Kolb's experiential learning theory: A meta-model for career exploration. *Journal of Counseling & Development*, 66(8), 374-377. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1988.tb00890.x>
- Aybek, C. E. (2022). Doğrulayıcı faktör analizi. S. Göçer-Şahin & M. Buluş (Ed.), *Adım adım uygulamalı istatistik içinde* (s. 343-375). Ankara: Pegem.
- Bacanlı, F. (2006). Kariyer Araştırma Yetkinlik Beklentisi Ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 6(2), 301-330. <https://toad.halileksi.net/> sayfasından erişilmiştir.
- Bacanlı, F., Özer A. & Sürücü, M. (2007). *Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin faktör yapısı ve güvenilirliği*. 9. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde sunulmuş bildiri, Ekim, İzmir.
- Barnes, A. (2021). Transformative career education in schools and colleges. P. J. Robertson, T. Hooley, & P. McCash (Ed.), *The Oxford handbook of career development içinde* (s. 269-282). Oxford: Oxford University.
- Blackhurst, A. & Auger, R. (2008). Precursors to the gender gap in college enrollment: Children's aspirations and expectations for their futures. *Professional School Counseling*, 11(3), 149-158. <https://doi.org/10.5330/PSC.n.2010-11.149>

- Blustein, D. L. (1988). The relationship between motivational processes and career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 32(3), 345-357. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(88\)90025-5](https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90025-5)
- Blustein, D. L. (1992). Applying current theory and research in career exploration to practice. *The Career Development Quarterly*, 41(2), 174-183. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1992.tb00368.x>
- Blustein, D. L., Pauling, M. L., DeMania, M. E., & Faye, M. (1994). Relation between exploratory and choice factors and decisional progress. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 75-90. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1005>
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis: For applied research*. New York: Guilford.
- Bryman, A. & Cramer, D. (2001). *Quantitative data analysis with SPSS release 10 for Windows*. London: Routledge.
- Byrne, B. M. (1998). *Structural equation modeling with LISREL, PRELIS and SIMPLIS: Basic concepts, applications and programming*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Clancy, S. M. & Dollinger, S. J. (1993). Identity, self and personality: Identity status and the five-factor model of personality. *Journal of Research on Adolescence*, 3, 227-245. [https://doi.org/10.1207/s15327795jra0303\\_2](https://doi.org/10.1207/s15327795jra0303_2)
- Comrey, A. L. & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Coşgun, H. (2019). *Kariyer karar verme grup rehberliği programının öğrencilerin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Çakır, M. A. (2003). *Bir mesleki grup rehberliği programının lise öğrencilerinin mesleki kararsızlık düzeylerine etkisi*. (Doktora Tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Çelik, E. (2019). Stress regarding academic expectations, career exploration, and school attachment: The mediating role of adolescent-parent career congruence. *Australian Journal of Career Development*, 28(1), 51-60. <https://doi.org/10.1177/1038416218792314>
- Eraslan-Çapan, B. (2021). Ergenlerde kariyer psikolojik danışma uygulamaları. K. Öztemel (Ed.), *Vaka örnekleriyle kariyer rehberliği ve kariyer psikolojik danışması* içinde (s. 152-188). Ankara: Pegem.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS*. London: Sage.
- Flum, H. & Blustein, D. L. (2000). Reinvigorating the study of vocational exploration: A framework for research. *Journal of Vocational Behavior*, 56(3), 380-404. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1721>
- Ginzberg, E. (1984). Career development. D. Brown & L. Brooks (Ed.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* içinde (s. 169-191). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gottfredson, L. S. (2003). The challenge and promise of cognitive career assessment. *Journal of Career Assessment*, 20, 1-21. <https://doi.org/10.1177/1069072703011002001>

- Gök, Ü. (2018). *Kariyer karar verme programının 8. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ve mesleki olgunluk düzeylerine etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Greenhaus, J. H., Hawkins, B. L., & Brenner, O. C. (1983). The impact of career exploration on the career decision-making process. *Journal of College Student Personnel*, 24(6), 495-502. <https://psycnet.apa.org/> sayfasından erişilmiştir.
- Griffin, B. & Hesketh, B. (2006). Adaptable behaviours for successful work and career adjustment. *Vocational Behavior*, 55(2), 65-73. <https://doi.org/10.1080/00049530412331312914>
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- Hu, L. T. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Karaçay, G. (2021). *Kariyer karar verme grup rehberliği programının kariyer karar verme güçlüklerine ve temel ihtiyaçlara etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Karalar, M. (2023). *Ortaokul öğrencilerinin kariyer gelişimini destekleyici çevrimiçi karar verme becerileri programının web tabanlı olarak etkililiğinin sınanması*. (Doktora Tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar ilkeler teknikler*. Ankara: Nobel Akademi.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford.
- Larose, S. & Boivin, M. (1998). Attachment to parents, social support expectations, and socioemotional adjustment during the high school-college transition. *Journal of Research on Adolescence*, 8(1), 1-27. [https://doi.org/10.1207/s15327795jra0801\\_1](https://doi.org/10.1207/s15327795jra0801_1)
- 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. <https://doi.org/10.1177/0894845319853385>
- Law, B. (1999). Career learning space: New DOTS thinking for careers education. *British Journal of Guidance and Counselling*, 27, 35-54. <https://doi.org/10.1080/03069889908259714>
- Lee, T. W., Locke, E. A., & Latham, G. P. (1989). Goal setting theory and job performance. L. A. Pervin (Ed.), *Goal concepts in personality and social psychology* içinde (s. 291-321). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.



- Marciniak, J., Hirschi, A., Johnston, C. S., & Haenggli, M. (2021). Measuring career preparedness among adolescents: Development and validation of the Career Resources Questionnaire – Adolescent Version. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 164-180. <https://doi.org/10.1177/1069072720943838>
- Morgan, D. (1998). *Planning focus groups*. London: Sage.
- Mutlu, T. (2018) *Kariyer belirleyicileri, kariyer araştırma ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Sistemler Kuramı'nın test edilmesi*. (Doktora Tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Myers, R. A., Lindeman, R. H., Thompson, A. S., & Patrick, T. A. (1975). Effects of educational and career exploration system on vocational maturity. *Journal of Vocational Behavior*, 6(2), 245-254. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(75\)90050-0](https://doi.org/10.1016/0001-8791(75)90050-0)
- Nasir, R. & Lin, L. S. (2013). The relationship between self-concept and career awareness amongst students. *Asian Social Science*, 9(1), 193-197. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n1p193>
- Niles, S. G. & Harris-Bowlsbey, J. (2013). *Career development interventions in the 21st century* (4. b.). Columbus, OH: Merrill Prentice Hall.
- Özaydın, S. & Siyez, D. M. (2022). Kariyer Keşfi Ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*(12), 249-270. <https://doi.org/10.21733/ibad.901688>
- Özbay, G. (2017). Effectiveness of the cognitive information processing based career counseling program on decision making skills. *Uluslararası Medeniyet Çalışmaları Dergisi*, 2(2), 65-82. <https://doi.org/10.26899/inciss.16>
- Öztemel, K. (2019). *Kariyer planlama ve geliştirme*. Ankara: Pegem.
- Öztemel, K. & Mercan, O. (2022). Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(1), 1-18. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2458103> adresinden erişilmiştir.
- Park, K., Woo, S., Park, K., Kyea, J., & Yang, E. (2016). The mediation effects of career exploration on the relationship between trait anxiety and career indecision. *Journal of Career Development*, 44(5), 440-452. <https://doi.org/10.1177/0894845316662346>
- Patton, W. A. & Porfeli, E. J. (2007). Career exploration for children and adolescents. V. Skorikov & W. A. Patton (Ed.), *Career development in childhood and adolescence* içinde (s. 47–69). Rotterdam: Sense.
- Porfeli, E. J., Hartung, P. J., & Vondracek, F. W. (2008). Children's vocational development: A research rationale. *The Career Development Quarterly*, 57, 25–37. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00163.x>



- Porfeli, E. J. & Skorikov, V. B. (2010). Specific and diversive career exploration during late adolescence. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 46–58. <https://doi.org/10.1177%2F1069072709340528>
- Schultheiss, D. E. P. & Stead, G. B. (2004). Childhood career development scale: Scale construction and psychometric properties. *Journal of Career Assessment*, 12, 113-134. <https://doi.org/10.1177/1069072703257751>
- Seifert, K. H. & Eder, F. (1985). Der Fragebogen zur Laufbahnentwicklung (The Career Development Inventory: The German adaptation). *Zeitschrift für Differenzielle und Diagnostische Psychologie*, 6, 65–77. <https://psycnet.apa.org/> sayfasından erişilmiştir.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 191-226. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90028-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3)
- Stumpf, S. A. & Lockhart, M. C. (1987). Career exploration: Work-role salience, work preferences, beliefs, and behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 30(3), 258-269. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90004-2](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90004-2)
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. D. Brown & L. Brooks (Ed.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* içinde (s. 197-261). San Francisco: Jossey Bass.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Experimental designs using ANOVA (Vol. 724)*. Belmont, CA: Thomson/Brooks/Cole.
- Taveira, M. & Moreno, L. R. (2003). Guidance theory and practice: The status of career exploration. *British Journal of Guidance and Counselling*, 31, 189–207. <https://doi.org/10.1080/0306988031000102360>
- Trice, A. D., Hughes, M. A., Odom, C., Woods, K., & McClellan, N. C. (1995). The origins of children's career aspirations: IV. Testing hypotheses from four theories. *The Career Development Quarterly*, 43(4), 307-322. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00436.x>
- Turan, E., Çelik, E., & Turan, M. E. (2014). Perceived social support as predictors of adolescents' career exploration. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 119-124. <https://doi.org/10.1177/1038416214535109>
- Vignoli, E. (2015). Career indecision and career exploration among older French adolescents: The specific role of general trait anxiety and future school and career anxiety. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 182-191. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.06.005>

- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1986). *Career development: A life-span developmental approach*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum
- Werbel, J. D. (2000). Relationships among career exploration, job search intensity, and job search effectiveness in graduating college students. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 379-394. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1746>
- Zikic, J. (2006). Career exploration. J. Greenhaus & G. Callanan (Ed.), *Encyclopedia of career development* içinde (s. 103-107). SAGE Publication.

### Extended Summary

Career exploration is defined as individuals collecting information about their own characteristics, possible educational alternatives, and the working life and determining strategies for their career goals with this information (Griffin and Hesketh, 2006). Career exploration behaviors include thoughts and behaviors that aim to increase the individual's knowledge of self and the outside world during his career development process (Blustein, 1992). These thoughts and behaviors appear in two sub-dimensions within career exploration behaviors: self-exploration and environmental exploration (Stumpf and Lockhart, 1987).

Self-exploration, in the context of career exploration behaviors, is defined as an individual's investigation of their abilities, interests, goals, skills, values, and needs regarding their career life (Stumpf, Colarelli, and Hartman, 1983). In this sense, self-exploration allows the individuals to think deeply about career life by focusing on determining own interests, values, past life experiences, and career goals (Zikic, 2006). Self-exploration has an important place in the development of individuals' career exploration behaviors. Lee, Locke, and Latham (1989) emphasize that developing self-exploration behaviors is an important supporting element in determining achievable career goals for the individual. Another dimension within career exploration behaviors is the environmental exploration.

Environmental exploration is defined as the process of an individual proactively searching for information sources that help a conscious career choice, especially working life and jobs (Zikic, 2006). The environmental exploration process includes cognitive preparation for the profession that is considered to be chosen (Werbel, 2000), and this preparation process is supported by behavioral activities. In this sense, introducing the workplaces where individuals plan to work in the future, studies on ways to access resources for career choices, and interviews with people working in the profession are expressed as some of the activities aimed at researching the environment (Eraslan-Çapan, 2021). In general, conducting interviews with the individual's close circle about own interests, abilities and values within career exploration is expressed as behaviors belonging to the self-exploration dimension of career exploration, while activities such as examining the definitions and

characteristics of jobs and life stories of employees in a profession are behaviors belonging to the environmental exploration dimension of career exploration (Öztemel, 2019). Career exploration during adolescence helps the individual increase knowledge about career options in the educational opportunities in the process of getting to know the environment, making it easier for the individual to plan career goals and thus create a meaningful working life (Flum and Blustein, 2000). In line with this importance and explanations, the aim of this research is to develop a measurement tool to evaluate the career exploration behaviors of adolescents.

In this study the data were collected from a total of 629 students aged between 11 and 15 in two different groups. Demographic information form prepared by the researchers, Career Exploration Scale, Turkish Version of Career Development Scale for Childhood (CDSC) (Bacanlı, Özer, and Sürücü, 2007) and Turkish Version of Career Resources Scale-Adolescent Form (Öztemel and Mercan, 2022) were used as the data collection tools in the study. A systematic process was followed in the development of the career exploration scale, legal permissions were obtained during the implementation of the scale, and the participants in this study declared that they participated in this study was voluntarily. The data obtained from both the career exploration scale and other data collection tools were analyzed through appropriate data analysis software.

Before examining the factor structure of the career exploration scale, some necessary assumptions were tested. These assumptions are testing the normality assumption with missing data and extreme value analysis. Then, the promax rotation method was chosen for exploratory factor analysis (EFA) due to the relationship between self-exploration and environmental exploration (Tabacknick and Fidell, 2007). Exploratory factor analysis was conducted with the promax rotation method on 35 items considering that the eigenvalue of both factors should be at least 1, the explained variance rate should be at least 50%, there should be at least 3 items under each factor, the factor load values of the items under the factors should be .40 at least and there should be minimum .20 difference between the item factor loadings of the items that load on both factors. As a result of the analysis, it was found that the eigenvalues of the self-exploration and environmental exploration sub-dimensions in the Career Exploration Scale were greater than 1, and a structure consisting of 12 items in total was obtained with 7 items in the self-exploration sub-dimension and 5 items in the environmental exploration sub-dimension. This structure was confirmed by Confirmatory Factor Analysis (CFA). According to the reliability of the Career Exploration Scale, the Cronbach's alpha ( $\alpha$ ) internal consistency coefficient was .85 for the scale, .81 for the self-exploration sub-dimension, and .82 for the environmental exploration sub-dimension. These results regarding the reliability of the scale show that the career exploration scale is a reliable measurement tool that can be used to determine the career exploration behaviors of individuals in adolescence.

A criterion validity study was conducted to provide further evidence for the validity of the Career Exploration Scale. In this sense, the curiosity/exploration subscale of the Career Development Scale for Childhood and Career Resources Scale-Adolescent Form were used in order to determine the criterion validity of the Career Exploration Scale. The results showed that the Career Exploration Scale had moderate positive significant relationships with the Career Development Scale for Childhood and the Career Resources Scale-Adolescent Forms.

All these results obtained from the research show that the career exploration scale, consisting of 12 items, is a valid and reliable measurement tool that can be used to evaluate the career exploration behaviors of adolescents studying at secondary school. As recommendations based on the results obtained from this study, considering the relationship of career exploration behavior with various variables, especially career decision-making self-efficacy beliefs, social support and negative thoughts about career, it can be suggested to use the Career Exploration Scale in the studies that will examine the possible relationships of career exploration behavior with other variables. Therewithal, the Career Exploration Scale obtained from this study can also be used to examine the effectiveness of psychoeducational programs based on improving the career exploration behaviors of individuals in adolescence.

#### **Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı**

Bu araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve yazılı hale getirilmesinde araştırmacılar eşit oranda katkı sağlamıştır.

#### **Destek ve Teşekkür Beyanı**

Bu araştırmada herhangi bir kişi, kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

#### **Çatışma Beyanı**

Araştırmacıların, araştırma ile ilgili diğer kişi ve kurumlarla herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur.

#### **Etik Kurul Beyanı**

Bu araştırma, Gazi Üniversitesi Etik Komisyonunun 07.02.2023 tarih ve 02 sayılı onayı ile yürütülmüştür.