

Kariyer Bilgeliği Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması

Career Wisdom Scale Adaptation into Turkish

Müge Leyla Yıldız^{1*}
Rumeysa Aral²

¹ Marmara Üniversitesi, İşletme
Fakültesi, İstanbul, Türkiye,
mlyildiz@marmara.edu.tr,
ror.org/02kswqa67

² Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler
Enstitüsü, İstanbul, Türkiye,
rmysaa.krtpp@gmail.com,
ror.org/02kswqa67

*Sorumlu Yazar/Corresponding Author



Geliş Tarihi/Received: 18.03.2025
Kabul Tarihi/Accepted: 28.07.2025
Yayınlanma Tarihi/ Available Online:
05.09.2025

Öz: Kariyer bilgeliği, bireylerin belirsiz kariyer zorluklarını yönetmesine yardımcı olan bilişsel, duygusal ve sezgisel yetkinliklerin birleşimidir. Literatürde, rasyonel kariyer stratejileri ile sezgisel ve esnek karar alma süreçlerinin bir arada ele alındığı 4E modeli, bireylerin değişken iş dünyasında daha bilinçli kariyer seçimleri yapmalarına katkı sağlayabilecek bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Kariyer bilgeliği, bireylerin kariyer süreçlerinde belirsizlik ve karmaşık zorluklarla başa çıkma becerilerini ifade etmektedir.

Bu çalışmada, Kariyer Bilgeliği Geliştirme Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanmasıyla birlikte psikometrik özelliklerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlamasında kapsam geçerliliği, pilot çalışması, uzman görüşü, yapı geçerliliği, ayırma geçerliliği, madde analizi, güvenirlik analizleri yapılarak geçerlik ve güvenirliği analiz edilmiştir.

Bu çalışma, Türkçe literatürde kariyer bilgeliği kavramının ölçülebilmesine olanak sağlayan ilk ölçek uyarlama çalışmasıdır. Sonuç olarak, Kariyer Bilgeliği Geliştirme Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanmış versiyonu, Cehaleti Benimseme, Sezgiyi Benimseme ve Kırılganlığı Benimseme olmak üzere 3 boyutlu yapısı Türk örnekleminde geçerli ve güvenilir bulunmuştur. Bu çalışma, kariyer bilgeliğinin ölçülmesine katkı sunarak gelecekteki araştırmalara zemin hazırlamaktadır. Ayrıca, kapsamlı bir ölçek uyarlama süreci izlemesi nedeniyle metodolojik açıdan da ilerideki araştırmalara yol gösterici olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Bilgelik, Kariyer Bilgeliği, Güvenirlik, Geçerlik, Ölçek Uyarlama Süreci

Abstract: Career wisdom is the combination of cognitive, emotional, and intuitive skills that enable individuals to navigate uncertain career challenges. The literature considers the 4E model, which integrates rational career strategies with intuitive and flexible decision-making processes, a valuable approach for helping individuals make more informed career choices in an evolving job market. Career wisdom encompasses individuals' ability to cope with uncertainty and complex career-related difficulties.

This study aims to adapt the Career Wisdom Development Scale into Turkish and examine its psychometric properties. To ensure the scale's validity and reliability, the adaptation process involved content validity, a pilot study, expert evaluations, construct validity, discriminant validity, item analysis, and reliability assessments.

This study represents the initial psychometric adaptation of the Career Wisdom Scale into Turkish, addressing the cultural and conceptual equivalence in a new context. Consequently, the Turkish adaptation of the Career Wisdom Development Scale was found to be valid and reliable within the Turkish sample, retaining its three-dimensional structure: Embracing Ignorance, Embracing Intuition, and Embracing Vulnerability. Adapting this scale into Turkish offers a valuable tool for evaluating and interpreting individuals' decision-making processes in their career journeys. By advancing the measurement of career wisdom, this study establishes a foundation for future research. Furthermore, due to its thorough scale adaptation process, it will act as a crucial resource for upcoming researchers.

Keywords: Career, Wisdom, Career Wisdom, Reliability, Validity, Scale Adaptation Process

Extended Abstract

Career wisdom refers to an individual's ability to make sound career decisions by integrating cognitive, emotional, and intuitive processes. Xu conceptualized career wisdom using the 4E Model, which suggests that career decision-making under uncertainty involves embracing ignorance, intuition, flow, and vulnerability. Unlike conventional career decision-making theories that emphasize rational strategies, career wisdom acknowledges the role of adaptive, non-linear, and intuitive approaches in handling career ambiguity.

Career wisdom has not been empirically tested in different cultural contexts despite its theoretical significance. The absence of a validated Turkish version of the Career Wisdom Scale limits research in this area. This study aims to adapt the Career Wisdom Scale into Turkish and examine its psychometric properties. A rigorous adaptation process was followed, including content validity, pilot testing, expert evaluations, construct validity, discriminant validity, item analysis, reliability assessments, and norm comparisons. The study contributes to the literature by providing a validated measurement tool that can be used in Turkish career development research.

Method

The study was conducted with 103 + 417 white-collar employees in Türkiye, recruited voluntarily. The participants varied in terms of gender, education level, job positions, and work experience. The sample consisted of 64 % women and 35.7 % men. Most participants had a bachelor's degree (73,9 %), followed by postgraduate education (18.9 %). Additionally, 27.1 % of participants held managerial positions, while 72.9 % were in non-managerial roles.

Scale adaptation process

The adaptation process followed a systematic approach to ensure linguistic, cultural, and psychometric validity. The main steps were as follows:

1. **Content validity:** The original scale was translated from English to Turkish by two bilingual experts. The translated version was reviewed by a panel of eight academics and ten industry professionals to assess conceptual clarity and linguistic accuracy. The scale was then back translated into English to verify consistency, and minor adjustments were made.
2. **Pilot study:** The revised scale was tested with 103 white-collar employees. Cognitive interviews were conducted to evaluate participants' understanding of the items. Minor wording adjustments were made based on feedback.
3. **Semantic analysis:** A Delphi study involving professors, HR professionals, and employees was conducted to refine the scale. Experts provided feedback on item clarity and cultural appropriateness. Adjustments were made to ensure items retained their theoretical meaning.
4. **Test-retest reliability:** The scale was administered to 103 participants with a one-month interval. The test-retest correlation coefficient was 0.860, indicating strong temporal stability.
5. **Construct validity:** The factorial structure of the scale was examined through exploratory and confirmatory factor analyses. The Kaiser-Meyer-Olkin test result ($KMO = 0.79$) and Bartlett's test of sphericity ($p < 0.001$) confirmed the suitability of the data for factor analysis. Exploratory factor analysis results show the three factors structure accounted for 53.16 percent of the variance. The lowest factor loading was 0.532, while the highest was 0.888. Also, Confirmatory Factor Analysis was used. Model fit indices were acceptable: $\chi^2 (159) = 415$, $p < 0.001$; CFI = 0.992; TLI = 0.990; RMSEA = 0.0535; SRMR = 0.057. Factor loadings ranged from 0.394 to 0.810, confirming the scale's structural validity.

6. **Item analysis:** Each item's contribution to the scale's reliability was assessed by examining corrected item-total correlations and the effect of deleting items on Cronbach's alpha. All items had item-total correlations above 0.30, suggesting strong internal consistency. No items were removed, as all contributed meaningfully to the overall scale.
7. **Correlation analysis:** Pearson correlation coefficients among items ranged from 0.30 to 0.81. Factor inter-correlations varied between 0.30 and 0.65, confirming that the factors were related yet distinct. These results align with the theoretical conceptualization of career wisdom as a multidimensional construct.
8. **Discriminant Validity:** Discriminant validity was assessed using the Fornell-Larcker criterion and Heterotrait-Monotrait (HTMT) ratio. The AVE values exceeded factor correlations, and HTMT values were below the 0.85 threshold, confirming the independence of each factor. Furthermore, negative correlations between career wisdom and conceptually unrelated constructs were observed, providing external evidence for discriminant validity.
9. **Convergent Validity:** Convergent validity was supported by AVE values above 0.50 for each factor, indicating that items within the same factor were strongly related. High factor-loadings further reinforced this conclusion. Moreover, the presence of statistically significant positive correlations between career wisdom and theoretically related constructs served as an external indicator of convergent validity.
10. **Reliability Analysis:** Cronbach's alpha coefficients ranged between 0.76 and 0.81 for the three factors, with an overall reliability of 0.85. These values confirmed that the scale possessed high internal consistency.
11. **Norm comparison and Cross-cultural analysis:** The Turkish version's means, standard deviations, and variance values were compared to those from Xu's original study. The Turkish sample's mean (4.79) was like the original mean (4.85). Fit indices and internal consistency measures were also comparable, indicating cross-cultural applicability. The strong alignment between the Turkish and original CWS versions suggests that career wisdom is a cross-culturally stable construct.

The results confirmed that the Turkish adaptation of the Career Wisdom Scale maintained its three-factor structure, consisting of embracing ignorance, intuition, and vulnerability. The scale demonstrated strong reliability and validity across various analyses. Cronbach's alpha for the overall scale was 0.85, with subscale values ranging from 0.76 to 0.81. Item analysis confirmed that each item contributed meaningfully to its respective factor. Correlation analysis showed that items within each factor were strongly related, while factors remained distinct. Factorial validity was confirmed through exploratory and confirmatory analyses, with all factor loadings exceeding 0.39.

Discussion and Conclusion

The findings support the successful adaptation of the Career Wisdom Scale into Turkish. The three-factor structure (embracing ignorance, intuition, and vulnerability) was replicated, and statistical analyses confirmed the scale's reliability and validity. This study makes three key contributions:

Methodological Advancement: It presents a rigorous 11-step adaptation process, ensuring that future researchers can adopt similar approaches for cross-cultural scale validation.

Theoretical Implications: The results suggest that career wisdom is a universally applicable construct, highlighting its relevance beyond Western contexts.

Practical Applications: Türkiye's HR professionals and career counselors can use this scale to assess employees' decision-making adaptability and career resilience.

By providing a psychometrically sound tool, this study enables further research on career wisdom in diverse cultural and professional settings. Future research should explore how career wisdom evolves and its role in career adaptability, job satisfaction, and professional success.

In conclusion, the Turkish adaptation of the Career Wisdom Scale is a valid and reliable measure, paving the way for its integration into career development research and practice. Its strong psychometric properties ensure its applicability in assessing career decision-making strategies in uncertain environments.

In conclusion, the adaptation of the Career Wisdom Development Scale into Turkish provides a valuable instrument for assessing career decision-making competencies in uncertain environments, fostering both academic research and practical applications in career development.

1. Giriş

Bireyin yaşamı boyunca edindiği iş deneyimleri ve mesleki rollerin toplamı olarak tanımlanan kariyer (Saruhan & Yıldız, 2023), zamanla değişen çalışma dinamikleriyle birlikte farklı yönlerde ilerleyebilen esnek bir yapıya dönüşmüştür (Arthur vd., 2005). Özellikle yeni kuşakların çalışma hayatına girmesiyle birlikte kariyer kavramı dikey, yatay ve çok yönlü ilerleme biçimlerini içermeye başlamıştır (Hall, 2002). Kariyer, mesleki ilerlemeyle sınırlı kalmayıp bireyin kişisel gelişimini ve yaşam boyu öğrenme süreçlerini de içermektedir (Savickas, 2013). Modern iş dünyasında kariyer, statik bir yapıdan ziyade dinamik bir süreç olarak ele alınmaktadır (Inkson vd., 2015). Küreselleşme, teknolojik değişimler ve yeni nesil çalışanların beklentileri, kariyer yollarının daha esnek ve bireyselleştirilmiş hale gelmesine yol açmıştır (Baruch, 2004). Bu bağlamda, kendini yönetme, uyum sağlama ve sürekli öğrenme becerileri kariyer gelişiminin önemli unsurları arasında yer almaktadır (Lent & Brown, 2013).

Bireyin kariyer kararlarını ve bu kararların sonuçlarını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. İçinde bulunduğumuz çağın hızla değişen ve dönüşen yapısı, kariyer karar verme sürecini giderek daha karmaşık hale getirmektedir (Xu & Tracey, 2014). Bireyin, belirsizlik ortamında etkili kararlar alabilmesi için belirli becerilere sahip olması ve belirsizlik yönetimini kolaylaştıran stratejiler geliştirmesi gerekmektedir (Ng, 2013). Bu doğrultuda, belirsizlik ve değişimin hâkim olduğu günümüz dünyasında çağdaş kariyer karar verme süreçlerinin kariyer bilgeliği ile doğrudan ilişkili olduğu öne sürülmektedir (Xu, 2024).

Bilgelik kavramı, tarih boyunca felsefi, dini ve psikolojik açılardan ele alınmış, çok boyutlu bir olgu olarak ele alınmıştır. Bilgelik; bilgi, deneyim ve derin anlayışın birleşimi olarak tanımlanır ve tarafsız yargılama, merhamet, deneyimsel öz-bilgi ve etik erdemlerle ilişkilidir. Bilgelik, bireyin yaşamındaki karmaşık sorunları anlama ve çözme kapasitesini artırır (Assmann, 2019; Sloterdijk, 2012; Staudinger & Glück, 2011) ve iyi-kötü, kesinlik-şüphe, bağımlılık-bağımsızlık gibi temel diyalektiklerde denge kurabilme yetisini içerir (Staudinger & Glück, 2011). Psikoloji literatüründe bilgelik, bireyin yaşamdaki çelişkileri ve zıtlıkları kucaklayarak çeşitli içgörüler geliştirmesiyle ilişkilendirilmiştir (Staudinger, 1996). Hall (1922), bilgeliği, bireyin yetişkinlik döneminde geliştirdiği meditasyon temelli bir tutum, felsefi sakinlik, tarafsızlık ve ahlaki dersler çıkarma arzusu olarak tanımlamıştır (Staudinger & Glück, 2011). Bununla birlikte, bilgelik kavramının tanımı konusunda ortak bir fikir birliği bulunmaması, bilgelik araştırmalarının tutarlılığını zorlayan bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Sternberg & Glück, 2019). Bu nedenle, bilgeliğin süreç odaklı bir perspektifle ele alınması gerektiği savunulmaktadır (Xu, 2024).

Bilgelik, karar verme süreçlerinde kritik bir rol oynamakta ve özellikle belirsizlik içeren problemlerde rasyonel analiz kadar sezgi ve içgörüyü de içeren bir yaklaşım gerektirmektedir (Xu, 2024). Optimal bir seçeneğin mevcut olmadığı durumlarda, bilgelik; bireyin mevcut bilgi ve kaynaklarla en uygun kararı verebilme kapasitesini ifade etmektedir (Gigerenzer & Gaissmaier, 2011; Xu & Flores, 2023).

Kariyer bağlamında bakıldığında, bilgeliğin bireyin iş yaşamındaki belirsizlikleri yönetmesine ve değişen koşullara uyum sağlamasına yardımcı olmaktadır (Xu, 2024).

Kariyer bilgeliği, bireyin rasyonel kariyer stratejilerinden bilinçli olarak saparak belirsiz kariyer zorluklarıyla başa çıkma becerisini ifade eder (Xu, 2024). Bu kavram, bireylerin kariyer seçimleri sırasında yalnızca bilgiye dayalı karar verme süreçlerini değil, aynı zamanda sezgi, uyum sağlama ve bilinçli esneklik gibi unsurları da içermektedir. Kariyer bilgeliği, rasyonel problem çözme stratejilerini tamamen reddetmek anlamına gelmez; aksine bu stratejileri eleştirel değerlendirerek gerektiğinde esnek ve sezgisel yaklaşımlar benimsemeyi içerir (Staudinger & Glück, 2011). Rasyonel kariyer stratejileri, bireyin kariyer sonuçlarını en üst düzeye çıkarmayı hedefleyen bilgi toplama ve analitik düşünme süreçleridir (Hastie & Dawes, 2010). Kariyer bilgeliği perspektifi ise belirsiz durumlar karşısında alternatif karar mekanizmalarını da devreye sokabilmeyi vurgular. Xu (2024) tarafından geliştirilen 4E Kariyer Bilgeliği Modeli, bireylerin belirsizlik içeren kariyer durumlarında aşağıdaki dört temel yaklaşımı benimseyebileceğini belirtmektedir:

1. Cehaleti Benimseme – Her zaman daha fazla bilginin daha iyi kararlar getirmeyeceğini, hatta bazı bilgilerin karar sürecine zarar verebileceğini kabul etmek (Gerber vd., 2018).

2. Sezgiyi Benimseme – Sezgiye güvenmek ve bilinçli olarak içgüdülere dayalı karar alma becerisini geliştirmek.

3. Akışı Benimseme – Hayatın doğal akışını kabul ederek aşırı kontrol ihtiyacını azaltmak ve değişime uyum sağlamak.

4. Kırılganlığı Benimseme – Belirsizlik ve zorluklarla karşılaşıldığında kırılganlığı kabul etmek ve bu olumsuzluklara rağmen ilerleyebilmek.

Bu model, geleneksel problem çözme yaklaşımlarına tamamlayıcı bir perspektif sunarak, kariyer gelişimi bağlamında bireylerin belirsizlik yönetimi becerilerini artırmayı amaçlamaktadır (Xu, 2024). Kariyer bilgeliği, bireyin değişen iş koşullarına uyum sağlamasına, riskleri değerlendirmesine ve bilinçli seçimler yapmasına olanak tanıyan önemli bir kavram olarak literatürde giderek daha fazla önem kazanmaktadır.

Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi (Social Cognitive Career Theory, SCCT) kariyer bilgeliğini bireyin öz yeterliliği, sonuç beklentileri ve hedef belirleme süreçleriyle ilişkilendirmektedir (Lent, Brown, & Hackett, 2002). Bu teoriye göre, bireylerin kariyer kararları, geçmiş deneyimlerinden öğrendikleri dersler ve gelecekteki belirsizlikleri yönetme kapasiteleriyle şekillenmektedir. Benzer şekilde, **Yaşam Boyu Öğrenme Kuramı** (Lifelong Learning Theory) kariyer bilgeliğini, bireyin sürekli öğrenme ve gelişime açık olmasıyla ilişkilendirir (Jarvis, 2004). Öte yandan, **İş-Yaşam Dengesi Bilgeliği Modeli** (Work-Life Wisdom Model) bireylerin kariyer yolculuklarında bilinçli seçimler yapabilmelerinin hem profesyonel hem de kişisel yaşamda sürdürülebilir mutluluğu artırdığına işaret etmektedir (Ryan & Deci, 2000). Bu model, bireyin iş yaşamında uzun vadeli refah için içsel motivasyon, etik karar alma ve uyum becerilerinin kritik olduğunu vurgular. Son olarak, kariyer bilgeliği, yalnızca bilişsel ve deneyimsel öğrenme ile değil, aynı zamanda bireyin değerler sisteminin gelişimiyle de bağlantılıdır. **Pozitif Psikoloji Perspektifi** (Positive Psychology) bireylerin kariyerlerinde anlam arayışının, bilgeliğin gelişiminde önemli bir faktör olduğunu belirtir (Seligman, 2011). Bu bağlamda, kariyer bilgeliği, bireyin geçmiş deneyimlerinden ders çıkararak gelecekteki kariyer yolunu bilinçli bir şekilde şekillendirmesi olarak değerlendirilebilir. Mevcut literatür, kariyer bilgeliğinin bireyin uzun vadeli mesleki tatmini artıran önemli bir faktör olduğunu göstermektedir.

Kariyer bilgeliği, Kariyer Karar Verme Profili anketi (CDMP; Gati vd., 2010) ile değerlendirilen kariyer karar verme profilleriyle benzer görünse de her ikisi birbirinden ayrı kavramlardır (Hu, 2024). Her iki yapı da bilgi toplama ve sezgi ile ilgili olsa da her birinin kavramsal odakları ve ikisiyle ilgili değerlendirmeleri birbirinden farklıdır. Daha spesifik olarak, kariyer karar verme profilleri,

CDMP'deki "eğilim", "sıklıkla" ve "olağan" gibi temel kavramların gösterdiği gibi, bilgiyi göz ardı etme ve içgüdüye dayanma davranışlarını tipik davranışlar olarak vurgulamaktadır. Bunun aksine, kariyer bilgeliği, bilgiyi göz ardı etme ve içgüdüyü kullanmayı uygulanabilir seçenekler olarak sunmaktadır. Dahası, kariyer karar verme profilleri bilgiyi göz ardı etmeyi uyumsuz olarak görürken (Gadassi vd., 2012), kariyer bilgeliği seçici olarak bilgiyi göz ardı etme ve içgüdüyü kullanmayı belirsizlikle başa çıkma için uyumlu stratejiler olarak görmektedir (Hu, 2024). Ayrıca, belirsizlikle başa çıkma konusunda kariyer gelişimi literatürü ile bilgeliğin literatürü arasında kopukluklar bulunmaktadır (Xu, 2024). Literatürdeki eksikliği gidermek amacıyla Hu (2024), kariyer bilgeliğini ölçmek üzere bir ölçek geliştirmiştir.

Literatürde başka bir kariyer bilgeliği ölçeği olmadığından, Xu (2024) tarafından geliştirilen bu ölçeğin Türkçeye uyarlanarak literatüre kazandırılması önem taşımaktadır. Bu bağlamda çalışmanın amacı Hu (2024) tarafından geliştirilen kariyer bilgeliği ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanmasıdır. Bu bağlamda, ilgili Türkçe literatür incelendiğinde kariyer bilgeliği kavramına yönelik akademik bir yayına rastlanmamıştır. Bununla birlikte, kariyer gelişiminde belirsizliği yönetmeye yönelik araştırma ve uygulamalar için değerli bir ölçüm aracı sağlamayı amaçlayan kariyer bilgeliği ölçeğinin Türkçe literatüre kazandırılması kariyer danışmanlığı, kariyer rehberliği ve kariyer merkezlerinin kullanımı için önemli görülmektedir. Ayrıca, Xu (2024) ölçeğinin farklı kültürel bağlamlarda geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılması da kariyer bilgeliği kavramının daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunacaktır.

Bu çalışmada öncelikle örneklem, orijinal kariyer bilgeliği ölçeği ve ölçek geliştirme süreci detayları ele alınmış; daha sonra bulgular sunularak sonuçlar tartışılmıştır.

2. Yöntem

2.1. Örneklem

Ölçek uyarlama çalışmalarında örneklem büyüklüğü, yapılacak analizlerin güvenilirliği açısından kritik bir faktördür. Faktör analizinin sağlıklı uygulanabilmesi için örneklem büyüklüğünün yeterli olması gerekir. Literatürde, faktör analizi için minimum 5 katılımcı/madde gerekliliği öne sürülmektedir (Gorsuch, 1983). Ancak, daha güvenilir sonuçlar elde edebilmek için 10 katılımcı/madde oranının tercih edilmesi önerilmektedir (Nunnally & Bernstein, 1994). Genel olarak, ölçek uyarlama çalışmalarında 300-500 kişilik bir örneklem, yapı geçerliliği ve güvenilirlik analizleri açısından yeterli görülmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Pilot çalışmalar için genellikle 30-50 kişilik küçük bir örneklem kullanılması önerilirken (Johanson & Brooks, 2010), ana çalışma aşamasında güvenilir sonuçlar ve güçlü faktör analizleri için en az 200-300 katılımcı tavsiye edilmektedir (Hair vd., 2019). Büyük örneklem, ölçeğin farklı alt gruplar üzerindeki geçerliliğini değerlendirmek açısından avantaj sağlamakta, çok küçük örneklem ise faktör analizinin istatistiksel gücünü azaltabilir (Costello & Osborne, 2005). Bu bağlamda ölçek uyarlama çalışmaları için en az 300 katılımcı uygun, 400+ katılımcı ise ideal görülmektedir.

Bu çalışmada 20 ifadeden oluşan Kariyer Bilgeliği ölçeği için pilot uygulama 103 katılımcıyla, asıl ölçek uyarlama çalışması ise 417 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar, gönüllülük esasına dayalı tesadüfi örnekleme yöntemiyle farklı sektörlerdeki beyaz yakalı çalışanlardan seçilmiştir. Pilot çalışma örnekleminde katılımcıların, %48,5'i erkek ve %51,5'i kadın, eğitim düzeyleri %6,8 lise, %73,8 lisans, %8,8 yükseköğretim ve %10,6 lisansüstüdür. Katılımcıların yaş ortalaması 35, ortalama iş deneyimi ise 3 yıldır.

Ana çalışma örnekleminde katılımcıların çoğunluğu (%64) kadınlardan oluşmakta, erkekler ise %35,7 oranında yer almaktadır. Eğitim düzeyine bakıldığında, katılımcıların büyük çoğunluğu (%73,9) lisans mezunu olup, %18,9'u lisansüstü derecesine sahiptir. Katılımcıların %27,1'i yönetici pozisyonunda çalışırken, %72,9'u yönetici olmayan pozisyonlarda bulunmaktadır. İş deneyimi açısından,

katılımcıların önemli bir kısmı 2 ila 7 yıl arasında değişen sürelerle iş hayatında yer almaktadır. Daha uzun süreli deneyime sahip bireyler de bulunmaktadır, ancak 10 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahip katılımcıların oranı daha düşüktür. Aylık net kazanç dağılımında, katılımcıların önemli bir kısmı 35.001 - 75.000 TL aralığında maaş almakta olup, %6.2'si 150.000 TL ve üzeri gelire sahiptir. En düşük gelir grubunda ise 25.001 - 35.000 TL aralığında maaş alanlar yer almaktadır. Bu demografik özellikler, ölçeğin hedeflediği beyaz yakalı profesyoneller grubunu temsil etmektedir.

2.2. Veri toplama araçları

Hu (2024), kariyer bilgeliğini ölçmek amacıyla psikometrik bir ölçek geliştirmiştir. Orijinal ölçek geliştirme çalışmasında ilk aşamada 349 Amerikalı çalışandan oluşan bir örnekleme ölçeğin faktör yapısı keşfedici faktör analizi ile oluşturulmuştur. İkinci aşamada, 387 çalışan 8 ay boyunca izlenerek ölçeğin (i) yapısal, (ii) birleşimsel (kompozit), (iii) yordayıcı ve (iv) artımlı geçerlikleri değerlendirilerek ölçeğin yapısı doğrulanmıştır. İlgili ölçek toplam 20 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır.

Mevcut uyarlama çalışmamızda ölçek, toplam 20 maddeden oluşan orijinal sürümü esas alınarak 403 çalışan üzerinde uygulanmıştır (pilot çalışmadaki 103 kişi dışında, ana uygulamada 417 kişiden 403'ünün verileri analizde kullanılmıştır). Bu örneklem büyüklüğü faktör analizi için önerilen minimum düzeylerin üzerindedir (Gorsuch, 1983; Tabachnick & Fidell, 2013). Orijinal ölçek geliştirme çalışması 349 kişilik bir örnekleme yürütülmüştür; Türkçe uyarlama ise daha büyük bir örneklem üzerinde test edilerek daha güçlü istatistiksel sonuçlar elde edilmesi hedeflenmiştir.

Kariyer Bilgeliği Ölçeği toplam 20 sorudan oluşmaktadır. Ölçek maddeleri 7'li Likert formatında sunulmuştur. Orijinal ölçekte demografik sorular katılımcıların yaşlarını, cinsiyet kimliklerini, etnik kökenlerini, sosyo-ekonomik statülerini ve gelir düzeylerini belirlemeye yöneliktir. Yaş sorusu, katılımcıların ortalama yaşını ve standart sapmasını içerecek şekilde tasarlanmıştır. Cinsiyet kimliği, erkek, kadın ve non-binary (cinsiyet belirtmeyen) seçeneklerini içermektedir. Etnik köken sorusu, Beyaz/Avrupalı-Amerikalı, Siyahi/Afrikalı-Amerikalı, Hispanik/Latin Amerikalı, Asyalı-Amerikalı, Amerikan Yerlisi ve çok ırklı kategorilerini içermektedir. Sosyo-ekonomik statü ise yoksulluk sınırında, işçi sınıfı, orta sınıf, üst-orta sınıf ve üst sınıf kategorilerine ayrılmıştır. Gelir seviyesi ise belirli aralıklara bölünerek katılımcıların ekonomik durumlarını değerlendirmek amacıyla sorulmuştur.

Türk örnekleminde kullanılan demografik sorular, orijinal ölçekle genel olarak benzer temalara odaklanmış ancak bazı yönlerden farklılaştırılmıştır. Her iki örnekleme de yaş, cinsiyet ve gelir düzeyi sorulmuş olup, Türk örnekleminde eğitim durumu, çalışma pozisyonu ve toplam iş deneyimi gibi ek değişkenler de değerlendirilmiştir. Orijinal ölçekte etnik köken ve sosyo-ekonomik statü ayrıntılı olarak kategorize edilirken, Türk örnekleminde bu değişkenler doğrudan sorgulanmamıştır. Gelir düzeyi ise her iki örnekleme de belirli aralıklara bölünerek ölçülmüş, ancak Türk lirası cinsinden düzenlenmiştir. Genel olarak, demografik değişkenlerin büyük ölçüde örtüştüğü, ancak kültürel bağlam ve örneklem farklılıkları nedeniyle bazı ek soruların Türk versiyonuna dahil edildiği görülmektedir.

2.3. Ölçek uyarlama süreci

Uyarlama sürecine başlanmadan önce, araştırma kurumu etik kurul onayı alınmış ve ayrıca ölçeğin geliştiricisi olan Xu'dan yazılı kullanım izni temin edilmiştir. Böylece hem etik kurumsal standartlar hem de telif haklarına ilişkin bilimsel sorumluluklar yerine getirilmiştir. İlgili veriler istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Ölçek uyarlama araştırmalarında ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizlerinin titizlikle yapılması gereklidir. Geçerlik, bir ölçeğin ölçmeyi amaçladığı kavramı ne derece doğru şekilde ölçbildiğini, Güvenirlik, bir ölçeğin tutarlı ve kararlı sonuç verip vermediğini ifade eder (Saruhan & Yıldız, 2021).

Bu bağlamda çalışma sürecinde ek analizler gerçekleştirilmiş ve geçerlik ile güvenilirliği sağlamak amacıyla şu temel yöntemler uygulanmıştır (Anastasi & Urbina, 1997; Büyüköztürk, 2017; Brewer, 2000; Costello & Osborne, 2005; Hair vd., 2010; Lawshe, 1975; Neuman, 2014; Saruhan & Yıldız, 2021; Tabachnick & Fidell, 2013):

Geçerlik türleri i) Kapsam geçerliliği (çift yönlü çeviri ve uzman görüşü) ve ii) yapı geçerliliği (Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri, Ayrışma ve yakınsak geçerlik) uygulanmıştır.

Güvenirlik türleri i) iç tutarlılık kat sayıları (Cronbach alpha, madde analizi) ve ii) test tekrar test güvenilirliği ele alınmıştır.

Ayrıca geçerlik ve güvenilirlik sağlamak için madde analizi, korelasyon analizi ve anlam analizi kullanılmıştır. Madde analizi daha çok güvenilirliği değerlendirirken; anlam analizi geçerliği, korelasyon analizi ise hem geçerlik hem güvenilirlik boyutlarını test etmede rol oynamıştır. Uyarılama süreci aşağıdaki aşamalar doğrultusunda yürütülmüştür:

1. Kapsam Geçerliliği: Ölçeğin orijinal dili İngilizce olduğu için, ilk adımda iki dil uzmanı ölçek maddelerini İngilizceden Türkçeye çevirmiştir. Çevirilerin dil doğruluğu ve kavramsal uyumu, işletme, iktisat ve kadın çalışmaları alanlarında çalışan 8 akademisyen (3 doçent, 3 profesör, 2 İngiliz Dili ve Edebiyatı okutmanı) ile 5 insan kaynakları yöneticisi ve 5 beyaz yakalı çalışandan oluşan bir uzman grubunca incelenmiştir. Uzmanların geri bildirimleri doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra, metin tekrar İngilizceye çevrilerek çift yönlü çeviri (back-translation) yöntemi uygulanmıştır. Bu sayede ifadelerde olası anlam kaymaları kontrol edilmiş ve giderilmiştir.

2. Pilot çalışma: Düzeltilmiş ölçek formu yüz yüze anket yöntemiyle 103 beyaz yakalı çalışana yapılmıştır.

Pilot uygulamada *bilişsel görüşme* yöntemiyle katılımcıların soruları nasıl anladıkları ve yorumladıkları değerlendirilmiştir. Yüz yüze uygulama sayesinde eksik yanıtlar, yanlış anlama veya dil hataları gibi sorunlar da gözlenebilmiş ve önlenmiştir. Ayrıca hedef kitleye uygun bir örnekleme yapılması, katılımcının anketi rastgele doldurma ihtimalini de azaltmıştır. Pilot çalışma sonuçlarına göre, katılımcıların yanıtlarken duraksadıkları bazı sorular tespit edilmiş ve bu ifadelere yönelik revizyonlar yapılmıştır. Örneğin, “Tüm gerçekleri bilmeden karar vermekten korkmam.” ifadesinin (I’m not afraid to make decisions without having all the facts) iki farklı faktöre yüksek yük verdiği belirlenmiş; bu ifade “Tüm gerçekleri bilmeden karar vermekten çekinmem.” şeklinde düzeltilerek anlamı netleştirilmiştir. Pilot analiz bulguları doğrultusunda belirsiz veya tereddüt yaratan diğer birkaç ifade üzerinde de düzeltmeler yapılarak ölçeğin anlaşılır ve kültürel olarak uygun hale getirilmesi sağlanmıştır.

Pilot uygulama sonrasında elde edilen veriler, ölçeğin temel istatistiksel özelliklerini incelemek üzere analiz edilmiş ve ölçek maddelerinin dağılımlarının normal olduğu, faktör analizine uygunluk sağladığı görülmüştür. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin en az faktör yükü 0,532 olmak üzere açıklanan toplam varyansın %45,3 olan 3 faktörlü yapı ile faktörlerin güvenilirlik kat sayılarının sırayla 0.766, 0.890 ve 0.818 olduğu tespit edilmiştir.

3. Anlam analizi: Pilot çalışmadan sonra, ölçek maddelerinin *kültürel anlam uyumunu* pekiştirmek amacıyla bir *Delphi çalışması* yapılmıştır. 3 doçent, 3 profesör, 5 beyaz yakalı çalışan ve 5 yönetici olmak üzere farklı bakış açılarına sahip uzmanlardan, ölçek maddelerinin anlamları, olası anlam kaymaları ve kültürel uygunlukları hakkında geri bildirim toplanmıştır. Ayrıca pilot çalışmanın nicel bulguları da uzmanlarla paylaşılmış ve tartışılmıştır. Bu değerlendirmeler sonucunda, Türkçeye çeviri sonrasında iki faktöre birden yüklenen bir madde tespit edilmiş ve yukarıda belirtildiği şekilde ifadesi düzeltilmiştir. Uzman görüşlerine dayanarak dil hataları giderilmiş, kültürel açıdan zayıf bulunan noktalar güçlendirilmiştir. Anlam analizi aşaması sonunda ölçeğin kapsam geçerliliğinin büyük ölçüde

sağlandığı görülmüştür; ilk üç aşama neticesinde ölçek maddelerinin içerik olarak tutarlı ve Türkiye kültürüne uygun olduğu onaylanmıştır.

İlk 3 aşamadan sonra ölçeğin kapsam geçerliliğinin (content validity) sağlandığı görülmektedir.

4. Test-Tekrar Test Güvenilirliği: Güvenirlik analizlerinin ilkinde, ölçeğin zaman içindeki tutarlılığını ölçmek amacıyla *test-tekrar test* yöntemi uygulanmıştır. Pilot çalışmaya katılan 103 kişilik grup, bir ay ara ile ölçeği tekrar doldurmuştur. İki uygulama sonuçları arasındaki korelasyon katsayısı $r = 0.860$ olarak hesaplanmıştır. İlk uygulamadaki puanlar ile bir ay sonraki puanlar arasındaki bu yüksek düzeyde pozitif korelasyon ($p < 0.001$) ölçeğin zaman içinde kararlı olduğunu ve ölçümlerin tutarlı şekilde tekrar edilebildiğini göstermektedir. Bu bulgu, ölçeğin zamana karşı güvenilir olduğunu, yani kısa vadede benzer sonuçlar verdiğini teyit etmektedir.

5. Yapı geçerliği: Pilot çalışmadaki veriler dışarıda tutularak revize edilmiş ölçek formu 417 kişilik ana örneklemle çevrimiçi ve yüz yüze karışık yöntemlerle uygulanmıştır.

Revize edilen ölçek formunun farklı örneklemlerdeki geçerliliğini ve istikrarını değerlendirmek amacıyla, pilot grup ($n = 103$) ve ana örneklem ($n = 417$) arasında ölçek toplam puanları açısından karşılaştırma yapılmıştır. Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda, iki grup arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($M_{\text{pilot}} = 48.31$, $SD = 6.94$; $M_{\text{ana}} = 48.02$, $SD = 6.79$; $t(518) = 0.391$, $p = .696$). Bu bulgu, ölçeğin farklı örneklem gruplarında benzer şekilde işlediğini ve ölçüm sonuçlarının tutarlı olduğunu göstermektedir.

Analize başlamadan önce veri setinin faktör analize uygun olup olmadığının Kaiser Mayer Olkin (KMO) ve Barlett Küresellik testi aracılığıyla değerlendirilmiştir. KMO testi örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygunluğunu ölçmektedir ve 0.50'den büyük olması beklenir. Araştırmada kullanılan veri setinin KMO değerinin > 0.848 (mükemmel uyum) olduğu (Kaiser, 1974; Durmuş vd., 2022) ve örneklem faktör analizi için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Barlett Küresellik Testi ise değişkenler arasındaki korelasyonun anlamlı olup olmadığını ölçmektedir. Eğer $p < 0.001$ ise örneklem faktör analizi için değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Araştırmanın veri setinde $p < 0.001$ olarak hesaplandığından veri seti faktör analizine uygundur. Veri setinin faktör analizine uygun olduğu anlaşıldıktan sonra yapı geçerliliği için Açıklayıcı (Keşfedici-Explanatory) ve Doğrulayıcı (Confirmatory) Faktör Analizleri yapılmıştır.

2.4. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Pilot uygulama sonrası revize edilmiş 20 maddelik ölçek, ana çalışma örnekleminden elde edilen verilerle AFA'ya tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda ölçeğin üç faktörlü bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Faktör sayısı belirlenirken paralel analiz ve özdeğer 1'den büyük olma kriteri ($\text{Eigenvalue} > 1$ - Kaiser kriteri) birlikte değerlendirilmiştir. Paralel analiz, rassal veri setleriyle karşılaştırma yaparak gerçek faktör sayısını daha doğru belirleyen güçlü bir yöntemdir (Horn, 1965). Özdeğer > 1 yaklaşımı ise küçük örneklemelerde ya da çok sayıda değişken varken fazla sayıda faktör önerme eğiliminde olabilir (Costello & Osborne, 2005). Bu çalışmada her iki yöntem de uygulandığında aynı üç faktörlü yapı ortaya çıkmıştır. AFA sonucunda faktörlerdeki en düşük madde yükü 0.532 bulunmuştur. Üç faktör birlikte toplam %53.16 oranında varyansı açıklamaktadır. Bu oran, sosyal bilimlerde çok faktörlü ölçekler için kabul edilebilir bir düzeydedir (Hair vd., 2019). Tablo 1'de, ölçeğin üç faktörlü yapısı ve maddelerin ilgili faktörlere yük değerleri gösterilmektedir.

Tablo 1*Ölçeğin AFA Sonuçları*

	Faktörler		
	1	2	3
13. Rahatsız edici durumlarla merak ve açıklıkla yaklaşılmaya çalışırım.	0.732		
12. Zorlayıcı duygularla yüzleşmeye istekliyim.	0.728		
11. Zorlukları büyümek için fırsat olarak görürüm.	0.685		
15. Daha iyi bir sonuç elde etmek için rahatsız edici durumlara katlanmaya hazırım.	0.663		
14. Hayatta karşıma çıkan fırsatlara karşı tetikteyimdir.	0.661		
18. Karşıma ne çıkarsa çıksın uyum sağlamakta rahatım.	0.652		
16. Sonuçtan emin olmadığım da bile denemeye devam ederim.	0.652		
19. Kendimden şüphe etmek, harekete geçmemi engellemez.	0.596		
20. İşlerin olması gerektiği gibi olacağına güvenirim.	0.465		
17. Kontrolüm dışında olan şeyler için endişelenmemeye çalışırım.	0.415		
8. Hislerimi takip etmeye inanırım.		0.888	
9. İçgüdülerime güvenirim.		0.876	
10. İçgüdüler karar vermemde faydalı olabilir.		0.876	
7. Sezgilerim kararlarımı yönlendirir.		0.851	
6. Sezgilere dayanarak karar alma konusunda rahatımdır.		0.765	
3. Karar vermek için her şeyi bilmeye ihtiyaç duymuyorum.			0.776
5. Tüm gerçekleri bilmeden karar vermekten çekinmem.			0.736
1. Karar vermeden önce her şeyi araştırmam şart değil.			0.717
2. Her şeyi bilmeden karar almaktan rahatsız olmuyorum.			0.681
4. Mükemmel çözümü bulmaya takılıp kalmam.			0.569

Ölçeğin 17. ve 20. maddelerinin faktör yüklerinin 0,50'nin altında olduğu belirlenmiş olsa da (sırasıyla 0.415 ve 0.465) bu değerler 0,30'un üzerinde olduğu ve ölçeğin kapsam bütünlüğü ve teorik yapının korunması amacıyla ölçeğe dahil tutulmuştur. Literatürde faktör yükü 0.30 üzerindeki maddelerin ölçek içeriğinde korunabileceği, özellikle kuramsal yapıyı desteklediği durumlarda dışlanmaması gerektiği belirtilmektedir (Hair vd., 2019; Tabachnick & Fidell, 2019). Ölçekteki en yüksek faktör yük değeri 0.888 olarak görülmektedir.

AFA'da faktörlerin döndürülmesi aşamasında Ortogonal (Varimax, Quartimax) ile Eğik (Oblique) (Promax, Oblimin) döndürme yöntemleri (Costello ve Osborne, 2005) karşılaştırılmıştır. Döndürme yöntemi teorik çerçeveye göre karar verilmesi gereken bir husustur. Faktörler kuramsal olarak bağımsız kabul edilirse ortogonal, ilişkili kabul edilirse eğik döndürme tercih edilir (Fabrigar & Wegener, 2012; Tabachnick & Fidell, 2013). Her iki döndürme yönteminde de benzer sonuçlar elde edilmiş, dolayısıyla döndürme yöntemi sonuçları etkilememiştir.

Açıklanan varyans oranları yapısal geçerlikte kontrol edilmesi gereken başka bir orandır. AFA sonuçlarına göre ölçeğin üç faktörlü yapısına dair açıklanan varyansın oranları Tablo 2'de görülmektedir

Tablo 2*Faktör Analizi Açıklanan Varyans Oranları*

Faktör	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans %	Kümülatif %
1	4.066	20.328	20.33
2	3.857	19.285	39.61
3	2.71	13.549	53.16

Birinci faktör varyansın %20.33'ini açıklarken ikinci faktör varyansın %19.29'unu, üçüncü faktör ise %13.55'ini açıklamaktadır. Faktörlerin varyansı açıklama yüzdeleri incelendiğinde, birinci faktörün diğer faktörlere göre daha güçlü olduğu görülmektedir. Faktör analizlerinde faktörlerin toplam varyansın en az %40-60'ını açıklaması beklenir (Hair vd., 2019). Geleneksel ölçütlere göre: sosyal bilimlerde %40-60 arası toplam açıklanan varyans kabul edilebilir olarak görülür, %50 ve üzeri olması tercih edilir ve %60'ın üzerinde olması ise güçlü olarak değerlendirilir (Tabachnick & Fidell, 2019; Hair et al., 2019). Sosyal bilimlerde insan davranışları çok değişken olduğu için varyansın tamamını açıklamak neredeyse imkânsızdır; bu yüzden %40 civarı bile makul sayılır. Ancak uyarılama çalışmaları için (özellikle yeni bir kültüre geçerken) %50 ve üzeri açıklanan varyans hedeflenmesi önerilir, çünkü faktör yapısının orijinal ölçeğe uygunluğunu güçlendiren bir göstergedir.

Orijinal ölçekte toplam varyansın %45.64 olduğu dikkate alındığında uyarılama çalışması yapılan ölçeğin üç faktörlü yapısıyla %53.16 toplam varyans açıklaması yeterli ve tatmin edicidir.

2.5. Doğrulatory Faktör Analizi (DFA)

Açıklayıcı analizle ortaya konan üç faktörlü yapı, Doğrulatory Faktör Analizi kullanılarak da test edilmiştir. DFA sonucunda üç boyutlu modelin uyum indeksleri kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur: χ^2 (159) = 415, $p < 0.001$ 536.28 CFI = 0.992; TLI = 0.990; RMSEA = 0.0535 (90% GA: 0.0460-0.0611); SRMR = 0.057. Modelin iyi bir uyuma sahip olduğuna dair indeks değerleri Tablo 3'te görülmektedir. Ayrıca orijinal ölçeğin DFA sonucunda üç boyutlu modelin uyum indeksleri kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur: χ^2 (536.28), $df = 167$, $p < 0.001$; CFI = 0.90; RMSEA = 0.076 (90% GA: 0.069-0.083); SRMR = 0.08.

Tablo 3*Ölçeğin Temel Uyum İndeksleri*

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Min	Max
0.945	0.935	0.0504	0.0535	0.0460	0.0611
$x \geq 0.95$	$x \geq 0.90$	$x \leq 0.08$	$x \leq 0.08$	$0.05 \leq x \leq 0.08$	
çok iyi uyum	iyi uyum	iyi uyum	iyi uyum	iyi uyum	

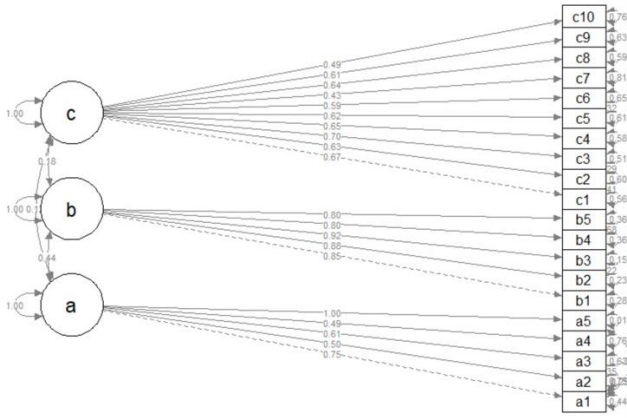
DFA sonuçlarına göre elde edilen uyum indeksleri, modelin veri ile iyi derecede örtüştüğüne işaret etmektedir. Yapı geçerliliği kapsamında yürütülen Doğrulatory Faktör Analizi (DFA) sonuçlarına göre ölçeğin model uyum indeksleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde. Elde edilen değerler, CFI = 0.945, TLI = 0.935, SRMR = 0.0504 ve RMSEA = 0.0535 olup, RMSEA için %90 güven aralığı 0.0460 ile 0.0611 arasında değişmektedir. Bu bulgular, Hu ve Bentler (1999) ile Browne ve Cudeck (1993) tarafından önerilen referans değerlerle uyumludur ve modelin iyi düzeyde uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Standardize edilmiş faktör yükleri incelendiğinde, birinci faktördeki maddelerin yükleri 0.459 ile 0.810; ikinci faktördeki maddelerin yükleri 0.750 ile 0.894; üçüncü faktördeki maddelerin yükleri ise 0.394 ile 0.642 arasında değişmektedir. Tüm faktör yükleri istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0.001$). Faktörler arası kovaryanslar incelendiğinde, birinci ve ikinci faktör arasında orta düzeyde ($r = 0.50$)

civarı), birinci ve üçüncü faktör arasında düşük düzeyde ($r \approx 0.19$) ve ikinci ve üçüncü faktör arasında düşük düzeyde ($r \approx 0.15$) pozitif ilişkiler saptanmıştır. Bu sonuç, faktörlerin birbirleriyle ilişkili ancak oldukça ayrı yapılar olduğunu gösterir. Genel olarak modelin uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olması, ölçeğin kuramsal yapısının doğrulandığını ve yapı geçerliliğinin desteklendiğini göstermektedir. Şekil 1’de DFA Analiz sonuçları yer almaktadır.

Şekil 1

DFA Analiz Sonuçları



6. Madde Analizi: Madde analizi, ölçek maddelerinin kendi faktörleri içindeki tutarlılığını ve diğer faktörlerle ilişkisini değerlendirmek için kullanılır. Her bir maddenin faktör yükleri ile birlikte madde-toplam korelasyonu ve madde silindiğinde ölçeğin Cronbach alfa değerindeki değişim incelenerek, maddelerin ölçeğe katkısı belirlenmiştir. Madde analizine ilişkin bulgular Tablo 4’te sunulmaktadır.

Tablo 4

Maddeler Silindiğinde Elde Edilen Madde Analizi Sonuçları

Madde Silindiğinde	Ölçek Ortalaması	Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Kareli Çoklu Korelasyon	Cronbach's Alpha
1	81.29	231.35	0.380	0.358	0.826
2	80.99	236.31	0.239	0.273	0.835
3	81.10	229.82	0.395	0.408	0.826
4	80.27	235.56	0.306	0.247	0.830
5	81.10	227.07	0.520	0.494	0.819
6	80.32	220.99	0.609	0.655	0.814
7	80.51	227.48	0.507	0.708	0.820
8	80.17	227.51	0.507	0.748	0.820
9	79.61	229.97	0.483	0.720	0.821
10	79.78	228.55	0.533	0.730	0.819
11	78.55	234.87	0.433	0.441	0.824
12	79.37	233.01	0.393	0.530	0.825
13	79.23	233.55	0.410	0.495	0.825
14	78.85	238.72	0.363	0.353	0.827
15	79.26	236.45	0.341	0.430	0.828
16	79.41	235.99	0.379	0.411	0.826
17	79.85	238.04	0.288	0.194	0.830
18	79.12	237.19	0.373	0.371	0.826
19	79.70	234.61	0.394	0.350	0.825
20	79.34	238.04	0.338	0.208	0.828

Yukarıdaki Tablo 4'te, ölçekten bir madde çıkarıldığında Cronbach alfa değerinin ne olacağını ve her bir maddenin düzeltilmiş madde-toplam korelasyonunu göstermektedir. Tüm maddelerin düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları 0.30'un üzerindedir. Bu durum, her bir maddenin ölçeğin bütünüyle tutarlı olduğunu ve iç tutarlılığa olumlu katkı yaptığını göstermektedir. Ayrıca hiçbir maddenin çıkarılması, ölçeğin Cronbach alfa değerini belirgin biçimde yükseltmemektedir (hepsi 0.82-0.83 civarında kalmaktadır). Bu bulgular, ölçek maddelerinin teorik yapıyı yeterli düzeyde temsil ettiğine ve ölçeğin içsel tutarlılığının sağlandığına işaret etmektedir.

Yapılan madde analizi kapsamında madde-toplam korelasyonları da hesaplanmıştır. Her bir maddenin ölçek toplam puanı ile korelasyonu 0.30'dan büyük bulunmuştur. Bu da maddelerin ölçtüğü kavramla tutarlı şekilde ilişkili olduğunun bir diğer göstergesidir.

Ek olarak, ölçek maddelerinin kendi aralarındaki ilişki gücü incelenmiştir. Tüm maddeler arasındaki Pearson korelasyon katsayıları genel olarak 0.30 ile 0.80 arasında değişmektedir. Maddeler arası pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyonlar (çoğunlukla $p < 0.001$ düzeyinde) bulunması, maddelerin aynı veya benzer yapıları ölçtüğünü ve ölçeğin iç yapısının tutarlı olduğunu göstermektedir. Örneğin, 8. madde ile 9. madde arasındaki korelasyon $r = 0.810$, 7. madde ile 8. madde arasındaki korelasyon $r = 0.799$ olarak hesaplanmıştır; bu yüksek korelasyonlar ilgili maddelerin aynı boyutu güçlü biçimde temsil ettiğini göstermektedir.

7. Korelasyon Analizi:

Bu başlıkta ölçek ifadeleri arasındaki ve ölçek faktörleri arasındaki korelasyon düzeyi değerlendirilecektir. Korelasyon analizi, ölçek maddeleri arasındaki ilişki gücünü ve yönünü belirlemek için gerçekleştirilmiştir. Maddeler arasındaki korelasyon katsayıları (r), -1 ile +1 arasında değişmektedir. Pozitif katsayılar, maddeler arasında aynı yönde güçlü bir ilişki olduğunu; negatif katsayılar ise ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ölçek maddeleri arasındaki ilişkilerin anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır.

Korelasyon katsayılarının istatistiksel anlamlılığını değerlendirmek için $p < 0.05$, $p < 0.01$ ve $p < 0.001$ seviyeleri dikkate alınmıştır. Korelasyon katsayılarının yanında yer alan yıldız işaretleri (***) istatistiksel anlamlılığı belirtmektedir. Aşağıda sunulan Tablo 5, ölçek maddeleri arasındaki korelasyon sonuçlarını içermektedir.

Tablo 5

Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	—																			
2	0.340***	—																		
3	0.487***	0.450***	—																	
4	0.293***	0.212***	0.289***	—																
5	0.463***	0.373***	0.513***	0.453***	—															
6	0.360***	0.258***	0.329***	0.255***	0.468***	—														
7	0.274***	0.147**	0.229***	0.201***	0.391***	0.735***	—													
8	0.264***	0.119*	0.214***	0.176***	0.356***	0.713***	0.799***	—												
9	0.165***	0.066	0.125*	0.140**	0.266***	0.612***	0.652***	0.736***	—											
10	0.158**	0.107*	0.166***	0.133**	0.297***	0.634***	0.664***	0.721***	0.810***	—										
11	0.081	0.048	0.078	0.094	0.070	0.138**	0.070	0.074	0.138**	0.168***	—									
12	0.109*	0.049	0.099*	0.056	0.101*	0.075	-0.036	-0.009	0.023	0.010	0.595***	—								
13	0.098*	0.024	0.075	0.104*	0.113*	0.102*	0.008	-0.020	0.036	0.081	0.438***	0.567***	—							
14	0.018	-0.054	0.061	0.038	0.064	0.077	0.014	0.039	0.122*	0.146**	0.364***	0.346***	0.479***	—						
15	-0.011	-0.048	0.070	0.022	0.063	0.098*	0.039	0.050	0.073	0.057	0.353***	0.446***	0.476***	0.425***	—					
16	0.007	-0.047	0.099*	0.085	0.182***	0.086	0.045	0.053	0.082	0.089	0.323***	0.418***	0.330***	0.330***	0.526***	—				
17	0.022	-0.010	0.021	0.119*	0.101*	0.128**	0.112*	0.072	0.137**	0.183***	0.212***	0.197***	0.180***	0.207***	0.124*	0.214***	—			
18	0.104*	0.021	0.044	0.074	0.048	0.089	0.008	0.025	0.050	0.079	0.381***	0.330***	0.430***	0.329***	0.282***	0.362***	0.332***	—		
19	0.092	0.047	0.081	-0.005	0.154**	0.134**	0.099*	0.105*	0.071	0.190***	0.298***	0.303***	0.331***	0.348***	0.230***	0.359***	0.277***	0.428***	—	
20	0.047	0.011	0.061	0.029	0.099*	0.174***	0.134**	0.133**	0.169***	0.214***	0.301***	0.230***	0.209***	0.268***	0.171***	0.208***	0.256***	0.276***	0.345***	—

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Maddeler arasında korelasyon değerleri genellikle 0,30 ile 0,81 arasında değişmekte olup, maddelerin birbiriyle orta ve yüksek düzeyde ilişkili olduklarını göstermektedir. Örneğin 8. ve 9. madde arasında korelasyon ($r=0.810$), 7. ve 8. madde arasında korelasyon ($r=0.799$) yüksek düzeydedir. Bu yüksek

korelasyon değerleri, maddelerin aynı veya benzer yapıları ölçtüğüne ve yapı içi tutarlılığın yüksek olduğuna işaret etmektedir.

Ölçek maddeleri arasındaki korelasyonların kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu ve **ölçeğin çoklu bağlantı (multi-collinearity)** sorunu içermediği tespit edilmiştir. Korelasyon değerlerinin 0,90 üzerinde olmaması, her bir maddenin ölçmek istediği boyutu yeterince temsil ettiğini ve ölçeğin kavramsal olarak uygun şekilde yapılandırıldığını göstermektedir.

Faktörler Arası Korelasyon Analizi: Bireysel madde analizinin ardından, ölçeğin faktörleri arasındaki ilişkiyi incelemek için faktörler arası korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Faktör korelasyonlarının 0,80'in altında olması, ölçeğin çoklu bağlantı sorunu içermediğini ve bağımsız ancak ilişkili faktörlerden oluştuğunu gösterir.

Tablo 6'da görüldüğü üzere, faktörler arasındaki korelasyon katsayıları 0,30 ile 0,65 arasında değişmektedir. Faktörler arasındaki korelasyonların orta düzeyde olması, faktörlerin birbiriyle ilişkili ancak bağımsız yapılar içerdiğini göstermektedir. Korelasyon katsayılarının 0,80'in altında olması, ölçeğin bağımsız faktörlerden oluştuğunu ve çoklu bağlantı (multicollinearity) problemi bulunmadığını göstermektedir.

Tablo 6

Faktörler Arası Korelasyon Matrisi

Faktör	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
Faktör 1	1.000	-	-
Faktör 2	0.45	1.000	-
Faktör 3	0.39	0.41	1.000

Yapılan analizde maddelerin kendi faktörlerinde güçlü yük değerleri aldıkları gözlenmiştir. Örneğin birinci faktördeki maddeler için faktör yükleri 0,684-0,880, ikinci faktörde 0,347-0,702, üçüncü faktörde ise 0,449-0,730 arasında değişmektedir. Faktörler arası korelasyonların orta düzeyde olması, faktörlerin hem bağımsız hem de ilişkili olduğunu göstermektedir. Korelasyon katsayılarının 0,80'in altında olması, ölçeğin faktörlerinin birbiriyle aşırı örtüşmediğini, ancak birbirleriyle anlamlı ilişki içinde olduğunu ortaya koymaktadır.

Özetle, korelasyon analizi bulgularına göre; ölçek maddelerinin birbiriyle ilişkili ancak bağımsız olduğunu, iç tutarlılığın yüksek seviyede sağlandığını ve faktörler arası korelasyonların geçerli ve güvenilir olduğunu desteklemektedir.

8. Ayırışma Geçerliliği: Ayırışma geçerliliği (discriminant validity), ölçeğin ölçtüğü farklı yapıların gerçekten birbirinden ayırt edilebilir olduğunu ifade eder. Başka bir deyişle, farklı faktörlerin birbirine yüksek düzeyde örtüşmemesi beklenir. Eğer iki yapı arasında çok yüksek bir korelasyon varsa, bu yapılar kavramsal olarak ayırışmamış demektir ve ayırışma geçerliliği sağlanmamıştır (Fornell & Larcker, 1981). Bu çalışmada faktörler arası korelasyonların makul düzeyde (orta veya düşük) kaldığı gözlemlendiği için ayırışma geçerliliğinin sağlandığı düşünülmektedir. Daha formal bir test olarak, Fornell-Larcker kriteri ve **Heterotrait-Monotrait (HTMT)** oranı analizleri yapılmıştır. **Fornell-Larcker kriterine** göre, her bir faktörün Ortalama Varyans Açıklaması (AVE) değerinin karekökü, o faktörün diğer faktörlerle olan korelasyonlarından büyük olmalıdır (Hair vd., 2019). HTMT ise her bir faktör çiftinin korelasyon oranlarını hesaplayarak, bu oranın 0.85 (veya daha esnek kriterle 0.90) eşiğini aşp aşmadığına bakar; aşmaması ayırışma geçerliliğini destekler (Henseler, Ringle & Sarstedt, 2015). Fornell-Larcker kriteri faktörün kendi içinde tutarlılığını ve diğer faktörlerden ayırışmasını değerlendirirken, HTMT daha hassas bir ölçüm sunarak ayırışma geçerliliğini yüksek korelasyon ihtimaline karşı sınar. Bu iki yöntemin birlikte olumlu sonuç vermesi, ölçeğin ayırışma geçerliliğini

daha güçlü biçimde desteklemektedir. HTMT değerlerinin 0.85 altında kalmasının yanı sıra, bootstrap analizinde elde edilen güven aralıklarının 1 değerini geçmediği görülmüştür.

Bu çalışmada her bir faktörün AVE değerlerinin karekökü, diğer faktörlerle olan korelasyonlardan yüksek bulunmuştur (Tablo 5). Örneğin, Faktör 1'in AVE karekökü 0.72 iken Faktör 1'in diğer faktörlerle korelasyonları 0,45 ve 0,39'dur; benzer şekilde Faktör 2'nin AVE karekökü 0,68, diğer faktörlerle korelasyonları 0,45 ve 0,41'dir. Bütün faktörlerde bu koşul sağlanmıştır. Her bir alt faktör için hesaplanan birleşik güvenirlik (CR) değerleri 0.70'in üzerindedir. Her bir alt faktör için hesaplanan birleşik güvenirlik (Composite Reliability - CR) değerleri, sırasıyla Faktör 1: 0.88, Faktör 2: 0.85, Faktör 3: 0.83 olarak bulunmuştur. Tüm değerler önerilen 0.70 eşik değerinin üzerinde olup, bu bulgu her bir boyutun içsel tutarlılığının güçlü olduğunu ve yakınsak geçerliliği desteklediğini göstermektedir (Hair et al., 2019). Bu da yakınsak geçerliliği desteklemektedir. Tablo 7, Fornell-Larcker analizinin sonuçlarını özetlemektedir.

Tablo 7

Fornell-Larcker Kriteri ile Ayrışma Geçerliliği Matrisi

Faktör	AVE Karekök	F 1	F 2	F 3
Faktör 1	0.72	1.00	-	-
Faktör 2	0.68	0.45	1.00	-
Faktör 3	0.65	0.39	0.41	1.00

Yukarıdaki matriste diyagonal üzerindeki değerler faktörlerin AVE değerlerinin karekökleridir. Görüldüğü üzere her bir faktörün AVE'sinin karekökü, o faktör ile diğer faktörler arasındaki korelasyon değerlerinden büyüktür. Bu sonuç, ölçeğin ayrışma geçerliliğine sahip olduğunu ve her bir faktörün ölçtüğü yapının diğer faktörlerden bağımsız olduğunu göstermektedir. Ayrıca HTMT analizinde tüm faktör çiftleri için HTMT oranları 0.85 eşik değerinin altında bulunmuştur. En yüksek faktörler arası ilişki F1 ile F2 arasında olup yaklaşık 0,45'tir; bu değer 0.85'in çok altında olduğundan, HTMT kriterine göre de ayrışma geçerliliği sağlanmıştır. Sonuç olarak ölçeğin farklı boyutları, birbiriyle ilişkili olsa da kavramsal olarak ayrışık yapılar olduğunu doğrulamaktadır.

9. Yakınsak Geçerlik: Yakınsak geçerlik (convergent validity), aynı yapı altında toplanan maddelerin birbirleriyle yüksek derecede ilişkili olduğunu ve ortak bir kavramı ölçtüğünü gösterir. Bir faktör içindeki maddelerin yüksek faktör yüklerine ve yüksek karşılıklı korelasyonlara sahip olması beklenir. Yakınsak geçerliliği değerlendirmek için yaygın olarak kullanılan bir ölçüt, faktörlerin **Ortalama Varyans Açıklaması (AVE)** değerleridir. Genel kural, bir faktörün AVE değerinin 0.50'den büyük olmasıyla o yapının yakınsak geçerliliğinin sağlandığı kabul edilir (Fornell & Larcker, 1981; Hair vd., 2019). Yapının içsel tutarlılığını göstermeyi amaçlayan yakınsak geçerlik için ölçeğin ortalama varyans açıklamasının (AVE- Avarage Variance Extracted) 0.50'den fazla olması gereklidir. Ayrıca Cronbach alpha oranının 0.70'ten fazla olması da yakınsak geçerlik göstergelerinden biridir. Tablo 9'da yer alan analiz sonuçlarında bu değerlerinden oldukça iyi düzeyde olduğu görülmektedir.

Ayrışma ve yakınsak geçerlik bir ölçeğin ölçtüğü yapının doğruluğunu değerlendiren yapısal geçerlik destek kriterleridir. *Yakınsak Geçerlikte* aynı yapıyı ölçen maddelerin (faktörlerin) birbiriyle yüksek korelasyon göstermesi beklenir. Maddeler arasındaki iç tutarlılık katsayıları yüksek olduğunda, bu yapıların tek bir kavramı ölçtüğü kabul edilir. Bir ölçeğin farklı yapıları ölçmek üzere tasarlanmış faktörlerinin birbirinden bağımsız olup olmadığını kontrol eden *Ayrışma Geçerliliğinde* ise farklı yapılar arasında düşük korelasyonlar olması beklenir. Araştırma ölçeğin alt faktörlerinin AVE değerleri Tablo 8'de görüldüğü gibidir:

Tablo 8*Faktör Bazlı AVE Değerleri ile Yakınsak Geçerlik Göstergesi*

Faktör	AVE Değeri
Faktör 1	0.72
Faktör 2	0.68
Faktör 3	0.65

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere tüm faktörlerin AVE değerleri 0.50'den büyüktür. Bu bulgu, her bir faktörün kendi kapsamındaki maddelerin ortak bir yapıyı temsil ettiğini, yani ölçeğin ölçmeyi hedeflediği yapıyı doğru şekilde yakaladığını göstermektedir. Ayrıca faktör yüklerinin tamamının yüksek ve anlamlı olması da yakınsak geçerliliği desteklemektedir. Örneğin ikinci faktördeki maddelerin DFA'daki standart yükleri 0.75–0.89 aralığında, birinci faktörde 0.46–0.81 aralığında bulunmuştur; bu yüksek yük değerleri maddelerin kendi faktörleri kapsamında yakınsak olduğunu ortaya koymaktadır. Buna ek olarak, her bir alt boyut için hesaplanan Cronbach's α ve diğer iç tutarlılık katsayılarının 0.70'ten yüksek olması (aşağıda sunulmuştur), yakınsak geçerliliğin bir diğer göstergesi olarak ölçeğin içsel tutarlılığının güçlü olduğunu ortaya koymaktadır.

Tüm faktörlerde DFA yüklerinin 0.40 eşiğini geçtiği, çoğunun 0.60 ve üzerinde olduğu gözlenmiştir. Bu durum, her bir maddenin kendi faktörüyle güçlü biçimde ilişkili olduğunu göstermekte ve yakınsak geçerliliği desteklemektedir.

Hem Fornell-Larcker hem de HTMT analizlerinin uygun sonuçlar vermesi, ölçeğin kavramsal olarak tutarlı ve yapısal olarak ayrışan boyutlar içerdiğini doğrulamaktadır. Bu bulgular, ölçekte yer alan faktörlerin hem kendi içlerinde bütünlük taşıdığını (yakınsak geçerlik), hem de diğer faktörlerden bağımsız olarak yapılandığını (ayrışma geçerliği) göstermektedir.

Yakınsak ve Ayrışma Geçerliliğini değerlendirmek amacıyla kavramsal olarak ilişkili ve farklı yapıları temsil eden çeşitli ölçüm araçları kullanılmıştır. Yakınsak geçerlilik kapsamında, kariyer bilgeliği ile anlamlı düzeyde pozitif yönde ilişkili olması beklenen aşağıdaki ölçekler değerlendirmeye alınmıştır:

Kariyer Uyum Becerileri Ölçeği (Career Adaptability Skills Scale- CAAS): Bireyin kariyer gelişimsel görevlerini yerine getirme ve beklenmedik durumlarla başa çıkma yetkinliğini ölçen bu ölçek, dört alt boyuttan (endişe, kontrol, merak, güven) oluşmaktadır. Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilmiş, Türkçe'ye Kanten ve Kanten (2017) tarafından uyarlanmıştır.

Kariyer Yetkinlikleri Ölçeği (Career Competency Scale): Akkermans ve arkadaşları (2013) tarafından geliştirilen bu ölçek, bireylerin çağdaş kariyerlerde başarılı olabilmeleri için gerekli yeterlikleri ölçmektedir. Görgülü ve Bozeyikli (2024) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır.

Kariyer Başarısı Ölçeği (Career Success Scale): Bireyin kariyer başarısını öznel olarak nasıl değerlendirdiğini ölçen bir araçtır.

Öte yandan, kariyer bilgeliği ile negatif yönde ilişki göstermesi beklenen ve farklı psikolojik yapıları ölçen ölçekler, ayrışma geçerliliği değerlendirmesi kapsamında analiz edilmiştir:

Kariyer Karar Ölçeği (Career Decision-Making Anxiety Scale): Osipow ve arkadaşları (1976) tarafından geliştirilmiş, Türkçeye Çelik ve Odacı (2015) tarafından uyarlanmıştır. Bireyin kariyer karar sürecinde yaşadığı kaygıyı ölçer.

Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği (Intolerance of Uncertainty Scale -IUS-12): Belirsizliğe karşı tahammülsüzlük düzeyini ölçer. Ölçek Buhr ve Dugas (2002) tarafından geliştirilmiş, Sarıçam ve Akın (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır.

Yapılan korelasyon analizine göre, Tablo 9’da her bir yapının Kariyer bilgeliği ile olan korelasyon katsayısı, yönü ve anlamlılığı belirtilmiştir.

Tablo 9

Güvenilirlik Analizi Sonuçları Ayırıştırma ve Yakınsak Geçerlilik Korelasyon Tablosu

Ölçekler	Korelasyon (r)	Yönü	Anlamlılık
Kariyer Uyum Becerileri	0.38	Pozitif	**
Kariyer Yetkinlikleri	0.28	Pozitif	**
Kariyer Başarısı	0.18	Pozitif	*
Kariyer Karar Kaygısı	-0.35	Negatif	***
Belirsizliği Tahammül Düzeyi	-0.21	Negatif	**

*p < .05, **p < .01, ***p < .001

Tablodaki bulgular, yakınsak ve ayırıştırma geçerliliği açısından genel olarak beklenen yönde sonuçlar sunmaktadır. Kariyer Uyum Becerileri ($r = 0.38$), Kariyer Yetkinlikleri ($r = 0.28$) ve Kariyer Başarısı ($r = 0.18$) ile Career Wisdom arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunması, ölçeğin yakınsak geçerliliğini desteklemektedir. Öte yandan, Kariyer Karar Kaygısı ($r = -0.35$) ve Belirsizliğe Tahammülsüzlük ($r = -0.21$) değişkenleriyle negatif ve anlamlı ilişkiler gözlemlenmiş, bu da ayırıştırma geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir. Bulgular, ölçeğin benzer ve farklı yapılarla kurduğu ilişkiler açısından yeterli düzeyde geçerli olduğunu göstermektedir.

10. Güvenilirlik analizi: Ölçeğin iç tutarlılığını ve güvenilirliğini değerlendirmek için Cronbach alpha katsayısı hesaplanmıştır. Cronbach alpha kat sayısının (α), 0.80 ve üzeri olması yüksek güvenilirlik; 0.60–0.80 arası orta düzey güvenilirlik; 0.40–0.60 arası düşük güvenilirlik olarak yorumlanır, 0.40 altı ise kabul edilemez olarak değerlendirilir (Saruhan & Yıldız, 2021). Ölçeğin her bir alt boyut (faktör) ve tüm maddeler birlikte olmak üzere dört ayrı α değeri Tablo 10’da görüldüğü gibidir:

Tablo 10

Güvenilirlik Analizi Sonuçları Ayırıştırma ve Yakınsak Geçerlilik Korelasyon Tablosu

Faktör	α
Faktör 1	0.78
Faktör 2	0.81
Faktör 3	0.76
Genel Ölçek	0.85

Sonuçlar, üç alt boyutun α katsayılarının 0.76 – 0.81 arasında, ölçeğin geneli için $\alpha = 0.85$ olduğunu göstermektedir. Tüm bu değerler 0.70’in üzerindedir ve ölçeğin yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

11. Norm Gruplarını Karşılaştırma: Ölçeğin Türkçe uyarlaması tamamlandıktan sonra, elde edilen puan dağılımlarının orijinal ölçekle karşılaştırılması yapılmıştır. Türk örnekleminde elde edilen

ortalama puanlar, standart sapmalar ve varyans değerleri, Xu (2024) tarafından geliştirilen orijinal ölçek çalışmasındaki verilerle kıyaslanmıştır. Bu karşılaştırma, ölçeğin Türk kültüründeki işleyişinin orijinal ölçekle ne kadar tutarlı olduğunu değerlendirmek açısından önemlidir. Tablo 11'de orijinal ölçek ve Türkçe uyarlaması için temel istatistiksel değerler sunulmuştur:

Tablo 11

Norm Grupları Karşılaştırması

Ölçek Boyutu	Orijinal Ölçek (Xu, 2024)	Türkçe Uyarlama
Ortalama (Mean)	4.85	4.79
Standart Sapma (SD)	0.91	0.94
Kikare (χ^2)	536.28	524.12
Serbestlik Derecesi (df)	167	165
AIC	24221.89	24188.53
CFI	0.90	0.92
RMSEA	0.076	0.073
RMSEA CI [90%]	[0.069, 0.083]	[0.066, 0.081]
SRMR	0.08	0.075

Tabloda görüldüğü üzere, Türkçe örnekleme ortalama puan (4.79), orijinal ölçekle (4.85) çok yakın çıkmıştır. Türk örnekleminde standart sapma (0.94), orijinal ölçekten (0.91) biraz daha yüksek çıkmıştır. Bu durum, Türk katılımcılarının yanıtlarında biraz daha fazla değişkenlik olduğunu gösterebilir.

Türkçe ölçeğin uyum indeksleri (CFI=0.92, RMSEA=0.073), orijinal ölçeğin indeksleriyle uyumludur. Bu, ölçeğin Türk örnekleminde benzer model uyumu sergilediğini göstermektedir. Türk örnekleminde SRMR (0.075) ve AIC (24188.53), orijinal ölçek değerlerine çok yakın çıkmıştır. Bu da ölçeğin yapısal geçerliliğinin korunduğunu göstermektedir. Analizler, ölçeğin Türk örnekleminde orijinal ölçeğe oldukça yakın çalıştığını göstermektedir. Özellikle ortalama değerler, varyans ve uyum indeksleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Ancak, Türk örnekleminde biraz daha fazla değişkenlik gözlemlenmiş olup, bunun kültürel farklılıklar veya örneklem yapısındaki çeşitlilikten kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir.

3. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmanın temel amacı, Xu (2024) tarafından geliştirilen Kariyer Bilgeliği Ölçeğini Türkçe literatüre kazandırmak ve Türk kültüründe geçerlik-güvenirlik özelliklerini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda ölçek titiz bir uyarlama sürecinden geçirilerek Türkçeye kazandırılmıştır. Uyarlama süreci; kapsam geçerliliği, pilot çalışma, anlam analizi, test-tekrar test güvenilirliği, yapı geçerliliği (AFA & DFA), yakınsak, ayrışma geçerlikleri ve güvenilirlik analizlerini içeren kapsamlı adımlarla yürütülmüştür. 11 aşamalı uyarlama sürecinin ve elde edilen bulguların özeti aşağıda verilmektedir:

1. Kapsam Geçerliliği: Ölçek, iki dil uzmanı tarafından Türkçeye çevrilmiş ve farklı alanlardaki akademisyenler, insan kaynakları yöneticileri ve beyaz yakalı çalışanlardan oluşan bir uzman grubunun değerlendirmesine sunulmuştur. Çift yönlü çeviri yöntemi uygulanarak, kavramsal uyum ve anlam bütünlüğü korunmuştur. Uzman görüşleri doğrultusunda, dilsel ve kültürel farklılıklardan kaynaklanabilecek anlam kaymaları düzeltilmiştir. Bu süreç sonunda, ölçeğin Türk kültürel bağlamına uygun olduğu görülmüştür.

2. Pilot Çalışma: Ölçeğin anlaşılabilirliğini ve tutarlılığını değerlendirmek için 103 beyaz yakalı çalışana ön uygulama yapılmıştır. Katılımcılarla yapılan bilişsel görüşmeler sayesinde, maddelerin açık ve doğru şekilde anlaşıldığı tespit edilmiştir. Bazı ifadeler, katılımcıların geri bildirimlerine dayanarak daha net hale getirilmiştir. Pilot çalışma, ölçeğin genel yapısının uygun olduğunu ve kültürel olarak anlaşılır olduğunu göstermiştir.

3. Anlam Analizi: Uzman görüşüne dayalı Delphi yöntemi ile ölçek maddelerinin dilsel, anlamsal ve kültürel uygunluğu değerlendirilmiştir. Pilot çalışmadan elde edilen bulgular ve uzman görüşleri doğrultusunda, belirsizlik içeren bazı ifadeler revize edilmiştir. Kültürel anlam kaymalarını önlemek amacıyla, maddelerin terminolojik doğruluğu kontrol edilmiştir. Yapılan revizyonlar, ölçeğin Türk örnekleminde doğru ve tutarlı bir şekilde çalışmasını sağlamıştır.

4. Test-Tekrar Test Güvenilirliği: Ölçeğin güvenilirliğini değerlendirmek için aynı katılımcı grubuna bir ay arayla tekrar uygulanmıştır. İki uygulama arasındaki korelasyon katsayısının ($r=0.860$) yüksek olması, ölçeğin zaman içinde kararlı sonuçlar verdiğini göstermiştir. Bu bulgu, ölçeğin uzun vadeli ölçümler için güvenilir bir araç olduğunu desteklemektedir. Ölçeğin tutarlılığı, sosyal bilimler araştırmalarında yaygın olarak kabul edilen güvenilirlik kriterlerini karşılamaktadır.

5. Yapı Geçerliliği: Ölçeğin faktör yapısını doğrulamak amacıyla, 400 beyaz yakalı çalışandan veri toplanmıştır. KMO testi (0.79) ve Bartlett Küresellik Testi ($p<0.001$) sonuçları, faktör analizinin uygulanabilirliğini desteklemiştir. Keşfedici Faktör Analizi (KFA) sonucunda, ölçeğin üç faktörlü bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ise modelin teorik olarak beklenen yapıyla uyumlu olduğunu göstermiştir.

6. Madde Analizi: Her bir maddenin faktör yükleri ve çapraz yüklemeleri incelenerek, maddelerin ölçek içindeki konumları değerlendirilmiştir. Madde-toplam korelasyonlarının yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrışma ve yakınsak geçerlik kriterleri incelendiğinde, ölçek maddelerinin kendi faktörleriyle yüksek, diğer faktörlerle düşük korelasyon gösterdiği belirlenmiştir. Bulgular, ölçeğin maddelerinin teorik yapıya uygun olduğunu doğrulamaktadır.

7. Korelasyon Analizi: Ölçek maddeleri arasındaki korelasyon katsayıları analiz edilerek, maddelerin birbirleriyle olan ilişkileri incelenmiştir. Maddeler arasındaki korelasyon değerleri 0.30 ile 0.81 arasında değişmekte olup, ölçeğin iç tutarlılığını desteklemiştir. Faktörler arasındaki orta düzeydeki korelasyonlar, ölçeğin bağımsız faktörlerden oluştuğunu ve ölçek yapısının çoklu bağlantı (multi-collinearity) içermediğini göstermektedir. Sonuçlar, ölçeğin ölçmek istediği yapıyı başarılı bir şekilde temsil ettiğini doğrulamaktadır.

8. Ayrışma Geçerliliği: Ayrışma geçerliliği, faktörler arasındaki korelasyonların düşük olmasıyla test edilmiştir. Fornell-Larcker kriterine göre, faktörlerin AVE karekök değerleri, diğer faktörlerle olan korelasyonlardan daha büyük bulunmuştur. HTMT oranı ise belirlenen eşik değerinin altında kalarak, faktörlerin bağımsızlığını desteklemiştir. Bulgular, ölçeğin kavramsal olarak ayrıştığını göstermektedir. Ayrıca, dışsal geçerlilik kapsamında kariyer bilgeliği ile kavramsal olarak farklı yapılara ait ölçümler arasında negatif ilişkiler gözlemlenmiş, bu da ayrışma geçerliliğini desteklemiştir. Ayrıca, kariyer bilgeliği ile kuramsal olarak benzer yapılara ilişkin pozitif yönde anlamlı korelasyonların bulunması, yakınsak geçerliliğin dışsal bir göstergesi olarak değerlendirilmiştir.

9. Yakınsak Geçerlik: Faktör yüklerinin yüksek olması ve AVE değerlerinin 0.50'den büyük çıkması yakınsak geçerliliği desteklemiştir. Faktörler içerisindeki maddelerin birbirleriyle yüksek korelasyon gösterdiği belirlenmiştir. Cronbach Alpha ve madde-toplam korelasyon analizleri de yapı içi tutarlılığı doğrulamıştır. Sonuçlar, ölçeğin belirlenen faktörleri doğru şekilde ölçtüğünü göstermektedir.

10. Güvenilirlik Analizi: Ölçeğin iç tutarlılığı, Cronbach Alpha katsayısı ($\alpha = 0.834$) ile test edilmiştir ve güvenilir bir ölçek olduğu belirlenmiştir. McDonald's Omega katsayıları alt faktörlerde düşük çıktığı için analizden çıkarılmıştır. Faktör bazında yapılan güvenilirlik analizleri, her bir alt boyutun iç tutarlılık açısından kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermiştir. Sonuçlar, ölçeğin içsel tutarlılığının güvenilir olduğunu ve uzun vadeli kullanıma uygun olduğunu desteklemektedir.

11. Norm Gruplarını Karşılaştırma: Ölçeğin Türkçe versiyonunun orijinal ölçekle tutarlılığını değerlendirmek için, Türk ve orijinal ölçek örneklemindeki puan dağılımları karşılaştırılmıştır. Türk örnekleminde elde edilen ortalama puanlar, orijinal ölçek değerlerine oldukça yakın bulunmuştur. Kültürel farklılıkların etkisiyle bazı alt boyutlarda küçük farklar gözlenirse de genel ölçek yapısı korunmuştur. Gelecekteki araştırmalarda, ölçeğin farklı kültürel bağlamlardaki norm değerlerinin daha ayrıntılı incelenmesi önerilmektedir.

Bu çalışma, Kariyer Bilgeliği Ölçeğinin Türkçeye uyarlanmış versiyonunun geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir. Faktör analizleri, korelasyon incelemeleri ve iç tutarlılık testleri, ölçeğin teorik yapıya uygun olduğunu desteklemiştir.

Araştırmanın genel sonucu olarak, Kariyer Bilgeliği Ölçeğinin Türkçe uyarlamasının cehaleti benimseme (embracing ignorance), sezgiyi benimseme (embracing intuition) ve kırılganlığı benimseme (embracing vulnerability) boyutlarıyla üç faktörlü yapısının geçerli ve güvenilir olduğu ortaya konmuştur. Ölçek maddeleri ve üç boyutlu faktör yapısı Türk dilinde doğrulanmıştır. Türkçe uyarlamanın orijinal ölçek yapısını büyük ölçüde doğrulaması, kavramsal eşdeğerliğin sağlandığına işaret etmektedir. Kültürel uyarlamalar kapsamında bazı maddelere getirilen açıklamalar veya örneklerin işe yaradığı gözlemlenmiştir; zira pilot uygulama ve faktör analizlerinde bu maddeler beklenen şekilde davranmıştır. Farklı geçerlik analizlerinden elde edilen bulgular (içerik, yapı, yakınsak-ayrışan ve norm karşılaştırmaları) bütüncül olarak değerlendirildiğinde, ölçeğin Türkçe formunun psikometrik açıdan uygun olduğu sonucuna varılabilir.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Bu çalışmanın ilk sınırlılığı, örneklemin İstanbul'da yaşayan beyaz yakalı çalışanlarla sınırlı olmasıdır. Bu durum, bulguların Türkiye'deki tüm çalışan gruplarına genellenebilirliğini kısıtlayabilir. İkinci olarak, araştırma kesitsel bir tasarıma sahiptir; kariyer bilgeliğinin zaman içindeki değişimini incelememiştir. Ayrıca ölçeğin farklı mesleki gruplarda veya farklı coğrafi bölgelerde test edilmemiş olması, geçerliliğin kapsamını sınırlayan bir diğer faktördür.

Araştırmanın Katkıları: Bu çalışma, kariyer bilgeliği kavramının Türkiye bağlamında ölçülmesini sağlayan ilk ölçek uyarlaması olması nedeniyle literatüre önemli bir katkı sunmaktadır. Metodolojik açıdan, ölçek uyarlama sürecinde uygulanan çift yönlü çeviri, kapsamlı uzman paneli, pilot çalışma, yapı geçerliliği (AFA & DFA), güvenilirlik analizleri (Cronbach Alfa, McDonald Omega) ile yakınsak ve ayrışan geçerlik testleri ve norm karşılaştırması gibi çok yönlü yaklaşım sayesinde, gelecekteki ölçek uyarlama çalışmaları için örnek teşkil edecek titiz bir yöntem izlenmiştir. Bu süreç, Türkçeye ölçek uyarlamalarında metodolojik bir standart oluşturmaya yardımcı olmaktadır.

Kavramsal olarak, kariyer bilgeliği ölçeğinin Türkçeye kazandırılması, bireylerin kariyer süreçlerinde belirsizlikle başa çıkma ve karar alma mekanizmalarını değerlendirmek için yeni ve güvenilir bir araç sağlamıştır. Kariyer bilgeliği kavramı Türkçe literatürde daha önce ele alınmamış olduğundan, bu çalışma alanda öncü nitelik taşımaktadır. Böylece gelecekte yapılacak araştırmalar için yeni analiz ve uygulama fırsatları sunmaktadır.

Araştırmacılara Öneriler: Gelecek araştırmalar, ölçeği daha geniş ve farklı örneklemelerde (örneğin akademisyenler, girişimciler, kamu çalışanları gibi farklı kariyer gruplarında) kullanarak bulguların genellenebilirliğini sınamalıdır. Ölçeğin farklı kültürlerde ve sektörlerde nasıl işlediğini test etmek de kültürel bağlamın etkilerini anlamak açısından önemlidir. Ayrıca boylamsal çalışmalar yapılarak

kariyer bilgeliğinin zaman içindeki tutarlılığı ve olası gelişimi incelenebilir; bu sayede bireylerin kariyer kararlarına bilgeliğin uzun vadede nasıl etki ettiği anlaşılabilir.

Uygulayıcılara Öneriler: Türkçeye uyarlanan bu ölçek, kariyer danışmanları ve insan kaynakları (İK) profesyonelleri tarafından, bireylerin belirsizlikle başa çıkma ve kariyer kararlarında bilgeliğin düzeylerini değerlendirmek için kullanılabilir. Pratik anlamda ölçek, çalışanların belirsizlik yönetimi yetkinliklerini belirlemeye ve kariyer gelişim süreçlerinde esneklik ile sezgisel karar verme becerilerini geliştirmeye yönelik eğitim ve müdahaleler planlamaya yardımcı olabilir. İK departmanları, bu ölçeği kullanarak çalışanlarının kariyer bilgeliği düzeylerini tespit edebilir ve ihtiyaç duyulan alanlarda gelişimi destekleyecek programlar tasarlayabilirler.

Kaynakça

- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. (2013). Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development, 40*(3), 245–267. <https://doi.org/10.1177/0894845312467501>
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological testing* (7th ed.). Prentice Hall.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (2005). *Handbook of career theory*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511625459>
- Assmann, J. (2019). *Wisdom and history: A study in the orality of culture*. Harvard University Press.
- Baltes, P. B., & Staudinger, U. M. (2000). Wisdom: A metaheuristic (pragmatic) to orchestrate mind and virtue toward excellence. *American Psychologist, 55*(1), 122–136. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.122>
- Bartlett, M. S. (1954). A note on the multiplying factors for various chi square approximations. *Journal of the Royal Statistical Society: Series B (Methodological), 16*(2), 296–298. <https://doi.org/10.1111/j.2517-6161.1954.tb00174.x>
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: From linear to multidirectional career paths. *Organizational Dynamics, 33*(3), 219–228. <https://doi.org/10.1108/13620430410518147>
- Brewer, M. B. (2000). Research design and issues of validity. In Reis, H. T. & Judd, C. M. (Eds.), *Handbook of research methods in social and personality psychology* (pp. 3-16). Cambridge University Press.
- Budak, G., & Gürbüz, S. (2017). Öznel kariyer başarısı: Bir ölçek uyarlama çalışması. *İş ve İnsan Dergisi, 4*(2), 87-99. <https://doi.org/10.18394/iid.280529>
- Buhr, K., & Dugas, M. J. (2002). The intolerance of uncertainty scale: Psychometric properties of the English version. *Behavior Research and Therapy, 40*(8), 931–945. [https://doi.org/10.1016/S0005-7967\(01\)00092-4](https://doi.org/10.1016/S0005-7967(01)00092-4)
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (23. baskı). Pegem Akademi.
- Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research, and Evaluation, 10*(1), 1-9. <https://doi.org/10.7275/jyj1-4868>
- Creswell, J.W., Creswell, J.D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 5th Edition, Sage Publication.
- Çelik, E., & Odacı, H. (2015). Kariyer karar verme güçlüğü ölçeği'nin Türk üniversite öğrencileri için geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 5*(43), 23–34.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S., & Çinko, M. (2022). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. Beta Yayınevi.
- Fabrigar, L. R., & Wegener, D. T. (2012). *Exploratory factor analysis*. Oxford University Press.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18*(1), 39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Gadassi, R., Gati, I., & Dayan, A. (2012). The adaptability of career decision-making profiles. *Journal of Counseling Psychology, 59*(4), 612–622. <https://doi.org/10.1037/a0029155>

- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510–526. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>
- Gati, I., Landman, S., Davidovitch, S., Asulin-Peretz, L., & Gadassi, R. (2010). From career decision-making styles to career decision-making profiles: A multidimensional approach. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 277–291. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.11.001>
- Gerber, J. P., Wheeler, L., & Suls, J. (2018). A social comparison theory meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 144(2), 177–197. <https://doi.org/10.1037/bul0000127>
- Gigerenzer, G., & Gaissmaier, W. (2011). Heuristic decision making. *Annual Review of Psychology*, 62, 451-482. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120709-145346>
- Görgülü, Z. ve Bozgeyikli, H. (2024). Kariyer yetkinlikleri ölçeği Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 14(2), 239-259. <https://doi.org/10.23863/kalem.2023.276>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Sage.
- Hastie, R., & Dawes, R. M. (2010). *Rational choice in an uncertain world: The psychology of judgment and decision making*. Sage.
- Hayton, J. C., Allen, D. G., & Scarpello, V. (2004). Factor retention decisions in exploratory factor analysis: A tutorial on parallel analysis. *Organizational Research Methods*, 7(2), 191-205. <https://doi.org/10.1177/1094428104263675>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Horn, J. L. (1965). A rationale and test for the number of factors in factor analysis. *Psychometrika*, 30(2), 179-185. <https://doi.org/10.1007/BF02289447>
- Inkson, K., Dries, N., & Arnold, J. (2015). *Understanding careers: The metaphors of working lives* (2nd ed.). Sage.
- Jarvis, P. (2004). *Adult education and lifelong learning: Theory and practice*. Routledge.
- Johanson, G. A., & Brooks, G. P. (2010). Initial scale development: Sample size for pilot studies. *Educational and Psychological Measurement*, 70(3), 394-400. <https://doi.org/10.1177/0013164409355692>
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31–36. <https://doi.org/10.1007/BF02291575>
- Kanten, S., & Kanten, P. (2017). Kariyer Uyum Yetkinliği Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 23–35.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.

- Kunzmann, U., & Baltes, P. B. (2003). Wisdom-related knowledge: Affective, motivational, and interpersonal correlates. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(9), 1104–1119. <https://doi.org/10.1177/0146167203254506>
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563–575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557–568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (255–311). Wiley.
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (7th ed.). Pearson.
- Osipow, S. H., Carney, C. G., Winer, J., Yanico, B., & Koschier, M. (1976). *The Career Decision Scale*. Columbus, OH: Marathon Consulting & Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sarıçam, H., & Akin, A. (2014). Belirsizliğe tahammülsüzlük ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması. *Sakarya University Journal of Education*, 4(1), 48–58.
- Saruhan, S. C., & Yıldız, M. L. (2021). *Çağdaş Yönetim Bilimi* (4. Baskı). Beta Yayınları.
- Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 147–183). Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Sloterdijk, P. (2012). *You must change your life: On anthropotechnics*. Polity Press.
- Staudinger, U. M., & Glück, J. (2011). Psychological wisdom research. *Annual Review of Psychology*, 62, 215–241. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.121208.131659>
- Sternberg, R. J., & Glück, J. (2019). *The Cambridge handbook of wisdom*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108568272>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson.
- Xu, H. (2024). *Career wisdom and decision making: A new perspective on uncertainty management*. Routledge.
- Xu, H. (2024). Development and initial validation of the Career Wisdom Scale: A resource in handling uncertainty in contemporary career development. *Journal of Counseling Psychology*, 71(6), 606–620. <https://doi.org/10.1037/cou0000762>
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2021). *Nitel Araştırma Yöntemleri*, 12.Baskı, Seçkin Yayıncılık.

Makale Bilgi Formu

Yazarların Katkıları: Prof. Dr. Müge Leyla Yıldız; veri toplama, yazma, literatür tarama, kavramsallaştırma, analiz, kontrol, metodoloji, analiz, inceleme ve düzenleme süreçlerine katkıda bulunmuştur. Rumeysa Aral; veri toplama, yazma, literatür tarama, kavramsallaştırma, analiz, kontrol, metodoloji, analiz, inceleme ve düzenleme süreçlerine katkıda bulunmuştur.

Etik Onayı: Bu çalışma için Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Araştırma Etik Kurulu'ndan 10.03.2025 tarihli, 2025-128 sayılı ve 2025-1-15 protokol numaralı onay alınmıştır.

Çıkar Çatışması Bildirimi: Yazarlar tarafından potansiyel çıkar çatışması bildirilmemiştir.

Yapay Zeka Bildirimi: Bu makale yazılırken hiçbir yapay zeka aracı kullanılmamıştır.

İntihal Beyanı: Bu makale iThenticate tarafından taranmıştır.