

KARİYER KARARLILIĞI ÖLÇEĞİ: TÜRKÇEYE UYARLAMA, GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI



THE ADAPTATION OF CAREER DECIDEDNESS SCALE INTO TURKISH: A VALIDITY AND RELIABILITY STUDY



DOI: 10.25204/iktisad.576572

Tahsin AKÇAKANAT*
Hasan Hüseyin UZUNBACAK**

Öz

Bu araştırmanın amacı “Kariyer Kararlılığı Ölçeği”ni (Lounsbury vd., 1999) Türkçeye uyarlamak ve geçerlik, güvenirlik analizlerini yapmaktır. Araştırmanın örneklemini, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri oluşturmaktadır. Bu kapsamda 779 öğrenci çalışmaya katılmıştır. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda, toplam varyansın %51.8’ini açıklayan, 6 madde ve tek boyuttan oluşan bir ölçme aracı elde edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucu ise modelin iyi seviyede uyum verdiğini göstermiştir. Ölçeğin iç tutarlık güvenirlik katsayısı .80 olarak hesaplanmıştır. Test-tekrar test analizi sonucunda uygulamalar arası .73 seviyesinde ilişki tespit edilmiştir. Tüm bulguların ışığında, “Kariyer Kararlılığı Ölçeği”nin, Türk kültürüne uygun, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Kararlılığı, Kariyer, Üniversite Öğrencileri, Geçerlik, Güvenirlik.

Abstract

The aim of this study is to adapt the Career Decidedness Scale (Lounsbury et al., 1999) to Turkish and to make validity and reliability analyses. The sample of the study is composed of the students of Suleyman Demirel University Faculty of Economics and Administrative Sciences. In this context, 779 students participated in the study. As a result of the exploratory factor analysis, a measurement tool consisting of 6 items and one dimension was obtained which explained 51.8% of the total variance. Confirmatory factor analysis showed that the model was in good fit. The internal consistency reliability coefficient of the scale was calculated as .80. As a result of the test-retest analysis, a relationship was found between the implementations at the level of .73. Within the scope of these findings, it is concluded that Career Decidedness Scale is a valid and reliable measurement tool suitable for Turkish culture.

Keywords: Career Decidedness, Career, University Students, Validity, Reliability.

* Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, tahsinakcakanat@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9414-6868

** Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, hasanuzunbacak@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3297-1659

1. GİRİŞ

İnsanların tüm hayatlarını etkileme potansiyeli en yüksek olan konuların başında kariyerlerine ilişkin kararlar yer almaktadır. Nitekim, yapılan araştırmalar, bireylerin kariyerlerinin ve mesleklerinin onların yaşamlarından tatmin olmaları ve mutlulukları ile yakından ilişkili olduğunu göstermektedir (Greenhaus vd., 1995: 4; Uthayakumar vd., 2010: 196; Lounsbury vd., 1999). Bireylerin kariyerleri hakkında karar vermeleri oldukça zor bir süreçtir (Bacanlı, 2012: 86). Bu sürecin başarılı olarak sürdürülebilmesi en az kariyer kararının verilmesi kadar güçtür. Birey kariyeri hakkında doğru kararı verirken ve süreci işletirken sadece mesleklerle ilgili bireysel algılamalarından yola çıkmaz. Bunun yanı sıra, ilgi ve yeteneklerinin de farkında olması gerekir (Alkan, 2014: 63). Bununla birlikte, bireyin kişilik özellikleri, yaşadığı kültürün etkileri, süreçler, meslekler, yol ve yöntemler ile kişinin kendisi hakkındaki bilgi eksikliği de kariyer kararı üzerinde oldukça etkili olmaktadır (Gati vd., 1996: 516).

Kariyer bireyin, çalışma yaşamı boyunca üstlendiği görev ve pozisyonlar ile bu görevleri yapması için eğitim, yetenek ve sahip olduğu çalışma arzusu ile örgütte yükselmesi olarak tanımlanmaktadır (Aytaç, 2005: 6). Kariyer kararlılığı ise, bireyin kariyeri ile ilgili seçimine bağlılığını ve bu seçiminden memnuniyetini ifade etmektedir (Miller, 2011: 2). 18-24 yaş arasındaki bireylerin temel görevlerinden birisinin kariyerleri ile ilgili seçim yapmak olduğunu belirten Super (1980), özellikle üniversite öğrencilerinin kariyerleri ile ilgili verecekleri kararın, gelecekteki kariyer gelişimleri açısından en önemli aşama olduğunu vurgulamıştır.

Kariyer kararlılığı, “kesin kararlılık”, “kesin olmayan kararlık” ve “değişken kararlılık” olmak üzere üç şekilde incelenmiştir (Gordon, 1998). *Kesin kariyer kararlılığı*, kendine güvenen, yaşamları üzerinde kontrol sahibi olduklarını düşünen öğrencilerin/bireylerin, gelecekteki kariyerlerini kesin olarak belirlemesi, bu kararlarını gerçekleştirebileceklerine inanmaları ve aldıkları karar neticesinde kendilerini iyi hissetmeleri, bu kararı hayata geçirebilmek için planlı hareket etmeleridir. *Kesin olmayan kariyer kararlılığı*, öğrencinin/bireyin kariyeri ile ilgili bir karar vermesine karşın, bu kararı ile ilgili az da olsa şüphelerinin ve kaygılarının olmasıdır. Bu kişiler vermiş oldukları kariyer kararı ile ilgili olarak tamamen net, kararlı ve özgüvenli bir tutum sergileyemezler. Genellikle bu durumdakiler, okul, ebeveyn veya akran baskısı, erken seçim yapmış olma endişesi, bazı mesleklerin anlık cazibesine kapılma gibi durumlar sebebiyle seçimleriyle ilgili tamamen emin olamazlar. *Değişken kariyer kararlılığı* ise, öğrencinin/bireyin kariyeri ile ilgili bir karar vermiş olmalarına rağmen, bu kararları ile ilgili yüksek düzeyde kararsızlık ve kaygı yaşamalarıdır. Bir başka ifade ile gelecekteki meslek seçimi konusunda emin olamamaları sebebiyle hedeflerine ulaşma konusunda yeterli düzeyde performans gösteremeyen, dış unsurların etkisinde kalarak seçimlerini sürekli olarak gözden geçirme ihtiyacı hisseden bireyler, değişken kariyer kararlılığı özelliği sergilemektedir. Genellikle bu durumda olanlar, karar verme becerilerini geliştirme, kariyer seçimi yapma, yeteneklerini ve performansını artırma amacıyla danışman yardımına ihtiyaç duyarlar.

Kariyer kararlılığı kavramı, Lent vd. (1994)’nin Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı’na göre açıklanmaktadır (Restubog vd., 2010: 187). Kurama göre, bireyin kariyeri hakkında vereceği kararı, bireysel ve çevresel faktörler belirler. Birey, kendi kariyerini oluşturmak ve geliştirmek konusunda güce sahiptir. Ancak, bu gücün mutlak olmadığı, bireyin kararını çevresel koşulların ve kararın verildiği bağlamın etkileyeceği ifade edilmektedir. Bandura’nın Sosyal Bilişsel Kuramı’na dayanan bu kuram, bireylerin kariyer kararının oluşmasında, kişilerin özyeterliliğinin, mesleki sonuç beklentilerinin ve hedeflerinin önemli rol üstlendiğini savunmaktadır (Lent vd., 1994: 82). Bireyin öğrenim süresi boyunca kazanımlarının, özyeterliliklerinin ve mesleki sonuç beklentilerinin üzerinde etkili olduğu, bu etkinin ise bireylerin hedeflerini belirlemelerini sağlayarak meslek seçiminin ve kariyeri ile ilgili karar vermelerinin belirleyicisi olduğu ifade edilmektedir (Fidan vd., 2018: 252)

Türkçe yazında, kariyer kararı ile ilgili yapılan çalışmaların daha çok yetkinlik beklentisi üzerine yoğunlaştığı görülmektedir (Bozgeyikli vd., 2009; Özyürek, 2016; Bahadır, 2018; Ulaş, 2016; Avara, 2015). Uluslararası yazında ise kişilik ve yaşam tatmini (Lounsbury vd., 1999), örgütsel bağlılık (Earl ve Bright, 2007), sosyal destek (Hirschi vd., 2011), psikolojik ve öznel iyi oluş (Arnold,

1989; Uthayakumar vd., 2010), kontrol odağı (Cellini ve Kantorowski, 1984), kaygı (Campagna ve Curtis, 2007), özyeterlilik, umut, iş tatmini (Hirschi, 2014) ve demografik değişkenler (Neice ve Bradley, 1979) ile anlamlı ilişki ve etkiler bulunmuştur.

2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın örnekleme ile orijinal ölçme aracı hakkında bilgiler bu başlık altında verilecektir. Ayrıca uyarılama için gerçekleştirilen çeviri işlemleri ve veri analizi yöntemlerinden de aşağıda bahsedilecektir.

2.1. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri oluşturmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın yapıldığı 2018-2019 güz yarıyılında, fakültenin 4.789'u erkek, 4.833'ü kız olmak üzere toplam 9.622 öğrencisi bulunmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bizzat araştırmacılar tarafından sınıflar ziyaret edilerek öğrencilerden anket formlarını doldurmaları istenmiştir. Anket formu cevaplandırılmadan önce öğrencilere gerekli açıklamalar yapılmış ve araştırmaya katılmanın gönüllük esasına bağlı olduğu belirtilmiştir. Fakültenin çeşitli bölümlerinde öğrenim gören 818 öğrenciden araştırmanın verileri toplanmış olup 39 anket formu gelişigüzel doldurma ya da çok fazla boş soru bırakma gibi sebeplerle elenerek toplamda 779 anket formu üzerinden çalışma gerçekleştirilmiştir. Fakültenin toplam öğrenci sayısına oranlandığında, yaklaşık olarak tüm öğrencilerin %8'ine ulaşılmıştır. Yine Kline (1994), ölçekte kullanılan madde sayısının en az 5 mümkünse 10 katı kadar deneğe ulaşmanın, örneklemin evreni temsil etmesi için yeterli olabileceğini belirtmektedir. Bu doğrultuda ulaşılan örneklem sayısının yeterli olduğuna kanaat getirilmiştir.

Katılımcıların 504'ü (%64.7) kız, 275'i (%35.3) erkektir. Katılımcıların yaş dağılımları 18 ile 33 arasında değişmekte olup ortalama yaş 21.1 ± 1.76 olarak bulunmuştur. Öğrencilerin 88'i (%11.3) birinci sınıf, 193'ü (%24.8) ikinci sınıf, 230'u (%29.5) üçüncü sınıf ve 268'i (%34.4) dördüncü sınıftır. Katılımcılar öğretim türlerine göre sınıflandırıldıklarında, 469'unun (%60.2) birinci öğretim, 310'unun (%39.8) ise ikinci öğretim öğrencisi oldukları tespit edilmiştir.

2.2. Orijinal Ölçme Aracı

Bu çalışmada Türkçeye uyarlanması amaçlanan Kariyer Kararlılığı Ölçeği, Lounsbury vd. (1999) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliği, sonrasında Lounsbury ve Gibson (2002) ile Lounsbury vd. (2005) tarafından da sınanmıştır. Ölçek 6 maddeden oluşmakta olup tek boyutludur. Ölçekte 2, 5 ve 6. maddeler ters puanlanmıştır. Ölçek 5'li likert (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) şekilde derecelendirilmiştir. Ölçekten alınan puanların yükselmesi, kişinin kariyer kararlılığına sahip olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı Lounsbury vd. (1999) tarafından .95 olarak tespit edilmiştir. Takip eden çalışmalarda da iç tutarlılık katsayısının .90 ve üzeri değerler aldığı görülmüştür.

2.3. İşlem ve Verilerin Analizi

Kariyer Kararlılığı Ölçeği'nin Türkçeye uyarılama çalışmasında öncelikle ölçeğin Türkçeye çevrilmesine odaklanılmıştır. Çeviri çalışması için Brislin vd. (1973) tarafından önerilen metot kullanılmıştır. Bu metoda göre öncelikle hedef dile çeviri yapılması gerekmektedir. Sonraki aşama bu çevirinin değerlendirilmesi aşamasıdır. Üçüncü aşamada kaynak dile tekrar çeviri yapılmalıdır. Takip eden aşamada ise bu çevirinin değerlendirilmesi yapılmaktadır. Son aşamada ise alanın

uzmanları ile son bir değerlendirme yapılarak süreç tamamlanmaktadır. Bu anlatılanların ışığında çeviri süreci şu şekilde işletilmiştir. İlk aşamada ölçeğin orijinal hali, İngilizceye ve çalışma alanına hâkim 3 öğretim üyesi tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Çevrilen ölçek maddeleri İşletme alanında uzman 10 öğretim üyesi tarafından anlaşılabilirlik, kültürel uyum ve cümle yapıları bakımından değerlendirilmiştir. Üzerinde fikir birliğine varılan Türkçe çeviri sonraki aşamada, ilk çeviriyi yapanlardan farklı 3 öğretim üyesi tarafından tekrar İngilizceye tercüme edilerek İngilizce formla arasındaki tutarlılığa bakılmıştır. Son olarak tutarlılığı onaylanan Türkçe form, hem anlam hem de dil bilgisi açısından değerlendirilerek gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Oluşturulan bu form, uzmanlık alanı ölçme ve değerlendirme olan iki öğretim üyesi tarafından incelenmiş, anlaşılmayan veya birden çok anlam çıkarılabilecek olan ifadeler araştırılmış ve gerekli değişiklikler yapılmıştır. Tüm bu aşamalar tamamlandıktan sonra ölçek örneklem grubuna uygulanmadan önce, 10 öğrenciye uygulanmıştır. Uygulamadan sonra, ölçeğin yönerge ve maddeler açısından anlaşılır olup olmadığını değerlendirmek amacıyla öğrencilerle görüşülmüştür. Öğrenciler tarafından zor anlaşılan maddeler tekrar incelenerek ölçeğe son şekli verilmiştir.

Kariyer Kararlılığı Ölçeği'nin geçerliliği, dil, kapsam ve yapı geçerliliği açısından incelenmiştir. Yapı geçerliliğini test etmek amacıyla hem açımlayıcı (AFA) hem de doğrulayıcı faktör analizi (DFA) birlikte kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini tespit etmek için iç tutarlık ile test-tekrar test tekniği kullanılmış olup ayrıca düzeltilmiş madde-toplam korelasyonu ve alt-üst %27 madde ayırt edicilik indeksi incelenerek madde analizi yapılmıştır. Tüm bu işlemler için SPSS 22 ve LISREL 8.80 paket programlarından yararlanılmıştır.

3. BULGULAR

Kariyer Kararlılığı Ölçeği'nin Türkçeye uyarlama çalışmasında öncelikle ölçeğin geçerliliği, sonrasında ise güvenilirliği araştırılmıştır. Analiz sonuçları aşağıda başlıklar halinde verilmiştir.

3.1. Geçerlilik Analizi

Bu çalışmada Kariyer Kararlılığı Ölçeği'nin geçerliliğini tespit etmek amacıyla dil, kapsam ve yapı geçerliliği çalışmaları birlikte gerçekleştirilmiştir.

Dil geçerliliğini sınamak amacıyla öncelikle işlem başlığında anlatıldığı gibi Brislin vd. (1973) metodu kullanılarak ölçek hazır hale getirilmiştir. Bu aşamadan sonra ölçeğin Türkçe ve İngilizce formu, Süleyman Demirel Üniversitesi Eğitim Fakültesi İngilizce Öğretmenliği lisans programının 4. sınıfında öğrenim gören 30 öğrenciye 15 gün arayla uygulanmıştır. Ölçeğin, Türkçe ve İngilizce formundan elde edilen toplam puanlar üzerinden yapılan Pearson korelasyon analizi neticesinde, .88 düzeyinde pozitif yönlü ve anlamlı ($p < .001$) bir ilişki tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan her bir maddenin Pearson korelasyon analizi katsayılarının ise .75 ile .95 arasında olduğu ve her iki ölçek maddeleri arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Kapsam geçerliliği için Lawshe (1975) tarafından geliştirilen teknik kullanılmıştır. Bu teknik hem basit bir şekilde uygulanmasıyla hem de kullanışlı olmasıyla dikkat çekmektedir. Lawshe tekniğinde, yararlanılan uzman sayısı önemlidir. 5 ila 40 arasında uzman objektif sonuçlara ulaşılabilmesi açısından yeterli görülmüştür (Ayre ve Scally, 2014). Lawshe (1975) tekniğinde uzman görüşleri “Uygun”, “Uygun Ancak Düzeltmeli” ve “Çıkartılmalı” şeklinde derecelendirilmiştir. Kapsam geçerlilik oranlarının (KGO) hesaplanmasında “Uygun= 3”, “Uygun Ancak Düzeltmeli= 2” ve “Çıkartılmalı= 1” şeklinde puanlanmıştır. KGO şu formülle hesaplanmaktadır:

$$KGO = \frac{Nu}{N/2} - 1$$

Formülde “Nu” maddeye “Uygun” cevabını veren uzmanların sayısını, N ise maddeye ilişkin görüş bildiren toplam uzman sayısını ifade etmektedir. KGO, -1 ile +1 aralığında değerler alabilmektedir. Bu çalışmada uzmanların cevaplarından elde edilen KGO değerleri ölçek maddeleri için .80 ile 1 aralığında değişmektedir. Ayre ve Scally (2014) uzman sayısına göre .05 anlamlılık düzeyinde ulaşılması gereken minimum KGO’ları belirlemiştir. Buna göre 10 uzman olması durumunda KGO eşik değerinin .80 olması gerekmektedir. Bu bilgilerin ışığında, uzman görüşlerinden elde edilen KGO’nun yeterli seviyede olduğu görülmüş ve Kariyer Kararlılığı Ölçeği’nin kapsam geçerliliğine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Yapı geçerliliği test etmek için ise öncelikle AFA sonrasında ise DFA uygulanmıştır. AFA yapmak maksadıyla öncelikle verilerin faktörlenebilirliği Barlett Küresellik ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği testleri ile araştırılmıştır. Çalışmada toplanan verilerin, faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak için KMO değerine bakmak gerekir. KMO değerinin .60’dan fazla olması iyi, .80’in üzerinde olması ise çok iyi olarak kabul edilmektedir (Tabachnick & Fidell, 2012). Barlett Küresellik testinin anlamlı sonuç vermesi durumunda da veriler faktör analizi için uygundur (Büyüköztürk, 2003). Bu çalışmada yapılan analiz neticesinde KMO değeri .828 ve Barlett Küresellik testi sonucu ($\chi^2 = 1427,994$; $p < .000$) anlamlı olarak tespit edilmiştir. Ulaşılan bu bulgular neticesinde elde edilen verilerin faktör analizine uygun olduğuna kanaat getirilmiştir.

Kariyer Kararlılığı Ölçeği’nin yapı geçerliliğini test etmek için gerçekleştirilen AFA’da temel bileşenler tekniği kullanılmıştır. Tablo 1’de AFA ile ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir.

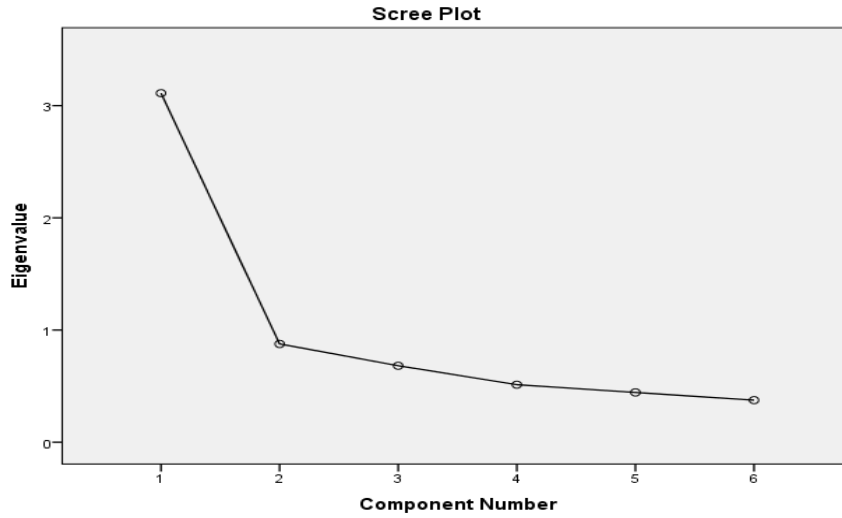
Tablo 1: Kariyer Kararlılığı Ölçeği AFA Sonuçları

Madde No	Madde	Ort.	S.S.	Faktör Yüğü
1	Kariyerim hakkında kesin bir karar verdim.	3.14	1.156	.802
2	Farklı meslekler arasında seçim yapmakta zorlanıyorum.	2.91	1.341	.647
3	Geçimimi sağlamak için hangi işi yapmak istediğime eminim.	3.16	1.340	.776
4	Günün birinde arzu ettiğim bir işe sahip olacağımı biliyorum.	3.58	1.313	.654
5	Mezun olduğumda ne tür işler yapmak istediğimi bilmiyorum.	3.20	1.521	.673
6	Hangi kariyere yöneleceğime dair gel-gitler yaşıyorum.	2.70	1.412	.752

Özdeğer= 3.111
Açıklanan Varyans= 51.849
KMO= .828 $\chi^2 = 1427.994$ ($p < .000$)

Tablo 1’den görülebileceği gibi AFA neticesinde tek boyutlu bir faktör yapısı ortaya çıkmıştır. Orijinal ölçekteki ile benzerlik gösteren bu yapıda, maddelerin faktör yükleri incelendiğinde hepsinin .50’den büyük değerler aldığı görülmektedir. Nunnally (1978)’e göre madde faktör yüklerinin .50’nin üzerinde olması istenen bir durumdur. Bu verilerin ışığında ölçekteki tüm maddelerin faktör yük değerleri .50’nin üzerinde olduğu için ölçekteki maddelerin hiçbiri analiz dışı bırakılmamıştır. Özdeğeri 3.111 olarak tespit edilen tek faktör, varyansın %51.849’unu açıklamaktadır. Tek faktörden oluşan ölçeklerde varyansın en azından %30’unun açıklanıyor olması gerekmektedir (Büyüköztürk 2003). Sonuç olarak AFA neticesinde ortaya çıkan yapının orijinal formdaki boyutlandırma ile bire bir örtüştüğü tespit edilmiştir. Şekil 1’de verilen Scree Pilot grafiğinden de tek boyutlu yapı açıkça görülebilmektedir.

Şekil 1: Scree Pilot Grafiği



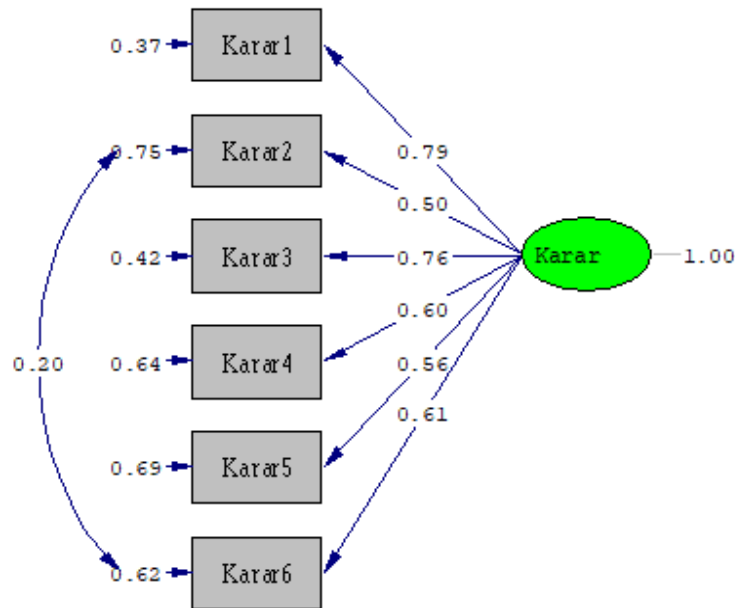
Kariyer Kararlılığı Ölçeği'nin AFA ile belirlenen faktör yapısının, elde edilen verilerle ne derece uyum gösterdiğini tespit etmek amacıyla DFA uygulanmıştır (Şimşek, 2007: 4). DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 2'te verilmiştir.

Tablo 2: Ölçeğin Uyum İyiliği Değerleri

	#	$\chi^2(df)$	CFI	NFI	NNFI	GFI	AGFI	SRMR	RMSEA
Kariyer Kararlılığı	6	22.25 (8)	.97	.97	.95	.97	.93	.042	.068

Tablo 2 incelendiğinde, uyum iyiliği değerlerinin iyi uyum seviyelerinde oldukları görülmektedir (Schermelleh-Engel vd., 2003; Schumacker ve Lomax, 2004). 6 maddeden oluşan modele ilişkin gerçekleştirilen yol analizi ve faktör yükleri Şekil 2'de gösterilmiştir.

Şekil 2: Birinci Düzey DFA Sonuçları



Chi-Square=22.25, df=8, P-value=0.00000, RMSEA=0.068

Şekil 2’de görülebileceği üzere tüm maddelerin faktör yükleri .50 ve daha yüksektir. Modifikasyon önerileri incelendiğinde madde 2 (Farklı meslekler arasında seçim yapmakta zorlanıyorum) ve madde 6 (Hangi kariyere yöneleceğime dair gel-gitler yaşıyorum) arasındaki ilişkinin modelin uyum indekslerini olumsuz etkilediği tespit edilmiş ve anlam bakımından birbirine çok yakın olan bu maddelere ilişkin hata kovaryansları modele eklenmiştir. Bu sayede yüksek olan RMSEA değerinin (.089) kabul edilebilir sınırlar içerisine çekilmesi mümkün olmuştur. Elde edilen sonuçlar uyarınca, ölçeğin orijinal faktör yapısının, Türk örnekleminde de geçerli olduğu ortaya koyulmuştur.

3.2. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirliğe ilişkin bulgular verilmeden önce, ölçeğin iç tutarlılığına ilişkin madde istatistikleri incelenmiştir. Bu kapsamda elde edilen bulgular Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3: Ölçeğe İlişkin Madde Analizi Sonuçları

Madde No	Ort.	S.S.	Çarp.	Bask.	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Maddenin Silinmesi Durumunda Alfa	Alt-Üst %27 Madde Ayırt Edicilik İndeksi (t)
1	3.14	1.156	-.073	-.589	.66	.76	27.642***
2	2.91	1.341	.074	-.800	.49	.79	20.325***
3	3.16	1.340	-.150	-.792	.62	.76	29.689***
4	3.58	1.313	-.526	-.844	.49	.79	21.727***
5	3.20	1.521	-.177	-.932	.52	.78	25.839***
6	2.70	1.412	.271	-.981	.62	.76	29.694***

p< .001 için ***

Tablo 3 incelendiğinde, ölçeği oluşturan maddelerin aritmetik ortalama değerlerinin 2.70 (SS= 1.412) ile 3.58 (SS= 1.313) aralığında puanlar aldıkları görülmektedir. Maddelerin çarpıklık ve basıklık değerler incelendiğinde ise verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Morgan ve arkadaşlarına (2004: 49) göre, çarpıklık ve basıklık katsayıları ± 1 aralığında ise veriler normal dağılım göstermektedir. Tablo 3’te düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları incelendiğinde, .49’un altında katsayı olmadığı göze çarpmaktadır. Büyüköztürk (2003)’e göre, ölçek maddelerinin ayırt etme yeterliliğine sahip olabilmesi için düzeltilmiş madde-toplam korelasyonununun .30’un üzerinde olması gereklidir. Tablo 3’te ayrıca maddenin silinmesi durumunda iç tutarlılık katsayısının değişimi incelendiğinde, güvenilirliği artıran herhangi bir maddenin bulunmadığı da tespit edilmiştir. Tablo 3’te son olarak, her bir maddeye ait alt-üst %27 madde ayırt edicilik indeks değerleri de incelenmiş olup t değerlerinin p< .001 anlamlılık düzeyinde farklılaştığı görülmüştür.

Madde analizleri kapsamında ayrıca madde ortalamalarının birbirine eşit olup olmadığı, başka bir deyişle aynı özelliği ölçmeye yönelik benzer maddelerin mevcudiyeti Hotelling’s T^2 testi ile ölçülmüş ve benzer özelliği ölçen madde tespit edilememiştir (Hotelling’s $T^2= 260.623$; $F= 51.857$; p< .001)

Madde analizleri gerçekleştirildikten sonra ölçeğin güvenilirliği, hem Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı hem de test-tekrar test tekniği kullanılarak ölçülmüştür. Bu doğrultuda ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .80 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin zamana göre değişmezliğinin değerlendirildiği test-tekrar test tekniği kapsamında, ilk uygulamadan 15 gün sonra 233 öğrenciye ölçek tekrar uygulanmış ve Pearson korelasyon katsayısı .73 olarak bulunmuştur. Bu kapsamda ayrıca, 15 gün aralıkla uygulanan iki ölçümden elde edilen puan ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını değerlendirmek amacıyla Bağımlı Örneklem T testi uygulanmıştır. Elde edilen

sonuçlar incelendiğinde (İlk uygulama 18.71 ± 5.79 ; İkinci uygulama 17.95 ± 6.02), iki ölçüm sonucu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ($p > .05$).

4. SONUÇ

Bu çalışmada Lounsbury vd. (1999) tarafından geliştirilen ve yabancı yazın incelendiğinde sıkça kullanıldığı anlaşılan Kariyer Kararlılığı Ölçeği'ni Türkçeye uyarlamak amaçlanmıştır. Bu kapsamda ölçeğin geçerliği, dil, kapsam ve yapı geçerliği ile araştırılmıştır. Ölçeğin güvenilir olup olmadığını anlayabilmek içinse iç tutarlık ve test-tekrar test güvenilirlik katsayıları tespit edilmiştir.

Ölçeğin dil ve kapsam geçerliliği açısından yeterli olduğu öncelikle araştırmada kapsamında tespit edilmiştir. Ardından yapı geçerliliği test edilmiş ve bu kapsamda AFA ve DFA gerçekleştirilmiştir. DFA sonucunda orijinal ölçekte olduğu gibi tek faktörlü yapı Türk öğrenciler örnekleminde de doğrulanmıştır. Ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamış olup bir kere iki madde arasında hata birleştirmesi yapılmıştır.

Ölçeğin güvenilirlik çalışması ile elde edilen bulgular, ölçeğin güvenilir olduğunu kanıtlamıştır. Bu kapsamda hesaplanan iç tutarlık katsayısı $.80$ ile ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu bize göstermektedir. Ayrıca, ölçeğin 15 gün ara ile uygulanması sonucunda elde edilen test-tekrar test güvenilirlik katsayısı da $(.73)$, yeterli olarak görülmektedir. Yapılan madde analizleri kapsamında ise benzer özelliği ölçen madde olmadığı ve ölçek maddelerinin ayırt etme yeterliliğine sahip olduğu da tespit edilmiştir. Madde analizleri ekseninde alt-üst %27 madde ayırt edicilik indeksleri incelendiğinde, her bir madde için t değerlerinin anlamlı ölçüde farklılaştığı da bulunmuştur.

Geçerleme niteliğindeki bu araştırmanın bulguları, ulaşılabilirlik kolaylığı açısından tek bir üniversitenin çeşitli bölümlerinde öğrenim gören, lisans öğrencilerinden elde edilen verilere dayanmaktadır. Bahsedilen bu durum, araştırmanın sınırlılıklarından birisidir. İleride, daha büyük ve farklı örneklem (Örneğin, lise öğrencileri ve lisansüstü eğitim alan öğrenciler) içeren çalışmaların yapılması ile ölçeğin geçerliği ve güvenilirliği hakkında daha doğru değerlendirmeler yapılabilir. Araştırmanın bir diğer sınırlılığı ise benzeşim ve ayrışım geçerliliklerinin yapılmamış olmasıdır. İlerleyen çalışmalarda bahsedilen geçerlilik çalışmalarının yapılması önerilmektedir.

Kariyer Kararlılığı Ölçeği, üniversitelerin özellikle "kariyer merkezleri" gibi öğrencilerin kariyer gelişimlerinin planlandığı, yönlendirildiği ya da takip edildiği birimlerinde uygulanarak, yol gösterici birtakım çıkarımların yapılmasına olanak tanıyabilir. Ayrıca örgütsel davranış alanına giren konularda, ilişkisel ya da deneysel çalışmalarda kullanılabilir. Bu kapsamda Kişilik, Kariyer Uyum Yetenekleri, Kariyer Kararı Öz-yeterliliği, Öznel ve Psikolojik İyi Oluş, Kaygı, Depresyon, Mükemmeliyetçilik, Kontrol Odağı gibi değişkenlerle, kuramsal altyapıya bağlı kalınmak şartıyla aracılık/düzenleyicilik etkileri çalışılabilir.

Sonuç olarak, Kariyer Kararlılığı Ölçeği'nin, psikometrik özellikler bakımından yeterli olduğu ve Türk kültüründe özellikle öğrenci örnekleminde, kariyer kararlılığına ilişkin tutumların ölçülmesinde rahatlıkla kullanılabileceği söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Alkan, N. (2014). Üniversite adaylarının bölüm tercihleri: Bir kariyer araştırma yöntemi olarak bölüm tanıtımları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(41), 61-74.
- Arnold, J. (1989). Career decidedness and psychological well-being: A two cohort longitudinal study of undergraduate students and recent graduates. *Journal of Occupational Psychology*, 62(2), 163-176.
- Avara, K. (2015). Ortaöğretim öğrencilerinde akademik güdülenmenin yordayıcısı olarak akademik öz-yeterlik, kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve okul tükenmişliği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ayre, C., & Scally, A. J. (2014). Critical values for Lawshe's content validity ratio: revisiting the original methods of calculation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 47(1), 79-86.
- Aytaç, S., (2005). *Çalışma yaşamında kariyer; yönetimi, planlaması, gelişimi ve sorunları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bacanlı, F. (2012). Kariyer karar verme güçlükleri ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37), 86-95.
- Bahadır, Y. B. (2018). Lise öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentilerinin anne baba tutumları ve başa çıkma stilleri açısından incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Bozgeyikli, H., Bacanlı, F., & Doğan, H. (2009). İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki karar verme yetkinliklerinin yordayıcılarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (21), 125-136.
- Brislin, R. W., Lonner, W. J., & Thorndike, R. M. (1973). *Cross cultural research methods*. New York: John Willey&Sons Pub.
- Büyüköztürk, Ş. (2003). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Campagna, C. G., & Curtis, G. J. (2007). So worried i don't know what to be: Anxiety is associated with increased career indecision and reduced career certainty. *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools*, 17(1), 91-96.
- Cellini, J. V., & Kantorowski, L. A. (1984). Locus of control and career decidedness: Some methodological notes. *Psychological Reports*, 55(2), 613-614.
- Earl, J. K., & Bright, J. E. (2007). The relationship between career decision status and important work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 233-246.
- Fidan, T., Fidan, İ. Ö., & Öztürk, H. (2018). Meslek yüksekokulu öğrenci ve mezunlarının kariyer seçimlerine etki eden faktörler ile kariyer beklentileri: Öz yeterliğin aracı rolü. *Yükseköğretim Dergisi*, 8(3), 249-263.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526.
- Gordon, V. N. (1998). Career decidedness types: A literature review. *The Career Development Quarterly*, 46(4), 386-403.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Kaplan, E. (1995). The role of goal setting in career management. *International Journal of Career Management*, 7(5), 3-12.

- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1495-1512.
- Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34(1), 173-182.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Lounsbury, J. W., & Gibson, L. W. (2002). *Personal Style Inventory: A work-based personality measurement system*. Knoxville, TN: Resource Associates.
- Lounsbury, J. W., Hutchens, T., & Loveland, J. M. (2005). An investigation of Big Five personality traits and career decidedness among early and middle adolescents. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 25-39.
- Lounsbury, J. W., Tatum, H. E., Chambers, W., Owens, K., & Gibson, L. W. (1999). An investigation of career decidedness in relation to "Big Five" personality constructs and life satisfaction. *College Student Journal*, 33(4), 646-652.
- Miller, A. D. (2011). *Career Decidedness, Meaning in Life, and Anxiety: A Mediation/Moderation Model*. Unpublished Master of Arts Thesis, Southern Illinois University.
- Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W., & Barret, K. C. (2004). *SPSS for introductory statistics: Use and interpretation, Second Edition*. London: Lawrance Erlbaum Associates Publishers.
- Neice, D. E., & Bradley, R. W. (1979). Relationship of age, sex, and educational groups to career decisiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 14(3), 271-278.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Özyürek, R. (2016). Kız ve erkek on birinci sınıf öğrencilerinin kariyer yetkinlik beklentisi, kariyer seçenekleri zenginliği, akademik performans ve yetenekleri arasındaki ilişkiler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(17), 19-32.
- Restubog, S. L. D., Florentino, A. R., & Garcia, P. R. J. M. (2010). The mediating roles of career self-efficacy and career decidedness in the relationship between contextual support and persistence. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 186-195.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling, Second Edition*. Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş temel ilkeler ve lisrel uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Eğitim Yayıncılık.

Tabachnick, B., & Fidell, L. (2012). *Using multivariate statistics*. London: Pearson.

Ulaş, Ö. (2016). Kariyer kararı verme öz-yetkinliği: Bir model testi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Uthayakumar, R., Schimmack, U., Hartung, P. J., & Rogers, J. R. (2010). Career decidedness as a predictor of subjective well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 196-204.

EXTENDED ABSTRACT

THE ADAPTATION OF CAREER DECIDEDNESS SCALE INTO TURKISH: A VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Background:

Career is defined as the tasks and positions of an individual during his/her work life and the rise in the organization with the desire, educational background and ability to fulfill these tasks (Aytaç, 2005). Career decidedness states the commitment between the individual's career and his/her choice and the satisfaction of this choice (Miller, 2011). Super (1980) who indicates that making career choices is one of the basic tasks of individuals between the ages of 18 -24 and also emphasizes especially the decisions of the university students that they take about their careers is the most important level in terms of their career developments in the future.

The term career decidedness is clarified based on Lent's et al. (1994) Social Cognitive Career Theory (Restubog et al., 2010). According to the theory, personal and environmental factors determine the individual's decision about his/her career. The individual has power to form and develop his/her career. However, it has been stated that this is not an absolute power, environmental conditions and the context where the decision is taken affect the individual's decision. This theory, grounded in Bandura's Social Cognitive Theory, justifies that in the emergence of career decidedness, individuals' self-efficacies, vocational outcome expectations and goals play an important role (Lent et al. 1994).

Research Purpose:

The aim of this study is to adapt the "Career Decidedness Scale" developed by Lounsbury et al., 1999 into Turkish and do the validity and reliability analyses.

Methodology:

The sample of the study is composed of the students of Faculty of Economics and Administrative Sciences at Suleyman Demirel University. In the study, convenience sampling is preferred. Students are asked to fill out the questionnaire forms by the researchers in person visiting the classes. The data is collected from 818 students who study in the different departments of the faculty, 39 questionnaire forms are extracted with the reasons like randomly responding or too many unanswered questions, the study is carried out with 779 questionnaire forms.

In this study, the Career Decidedness scale that aimed to adapt into Turkish composes of 6 items with one dimension. In the scale, the items 2, 5 and 6 are reverse coded. The scale is graded as the 5 point Likert (1= I strongly disagree, 5= I strongly agree)

Findings:

In this research, to determine the validity of the Career Decidedness Scale, language, content and structure validity studies have been carried out together. To examine the language validity, the scale has been prepared ready by using the method of Brislin et al. (1973). As a result of the Pearson Correlation analysis that has been

done by the total scores obtained from the Turkish and English forms of the scale, positive and significant ($p<.001$) relationship has been examined at the level of .88. The technique developed by Lawshe (1975) has been used for the content validity. It has been observed that the ratios of the Content Validity obtained from the expert opinions are sufficient enough. To test the structure validity firstly the exploratory and then the confirmatory factor analyses have been applied. As a result of the exploratory factor analysis, a scale consists of 6 items with one dimension explaining the 51.8% of the total variance is obtained. As for the confirmatory factor analysis result the model shows good fit. The internal consistency reliability coefficient has been found .80. The relationship has been examined as .73 as a result of the test-retest analysis.

Conclusions:

In the light of these findings, it has been inferred that the “Career Decidedness Scale” is adaptable, valid and reliable to Turkish Culture. Finally, it can be said that Career Decidedness Scale is sufficient in terms of psychometric properties and the scale can be used to measure the attitudes towards the career decidedness conveniently especially with the student samples.