

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KARİYERDE PLANLANMIŞ RASTLANTI
ENVANTERİ'NİN TÜRKÇE FORMU'NUN
GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI**

Hande AKIMAN

**İzmir
2018**

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KARİYERDE PLANLANMIŞ RASTLANTI
ENVANTERİ'NİN TÜRKÇE FORMU'NUN
GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI**

Hande AKIMAN

**Danışman
Prof. Dr. Diğdem Müge SİYEZ**

**İzmir
2018**

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Kariyerde Planlanmış Rastlantı Envanteri”nin Türkçe Formu’nun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması” adlı tez çalışmamın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Savunma Tarihi:

28/06/2018

Hande AKIMAN



Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

İşbu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Programında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan :Prof.Dr. Diğdem Müge SİYEZ

Üye :Dr.Öğr.Üyesi Hatice Zekavet KABASAKAL

Üye :Doç.Dr. Dilek Yelda KAĞNICI

Onay

Yukarıda imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

28/6/2018



Prof. Dr. Süha YILMAZ
Enstitü Müdürü V.

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın her aşamasında bana destek olan güzel insanlara teşekkürlerimi sunmak isterim.

Öncelikle, her sorumu üşenmeden yanıtlayan, gayretiyle bana örnek olan, en sıkıştığım ve yorulduğum zamanlarda kendisini hatırlayarak gücümü topladığım sevgili danışman hocam Sayın Prof. Dr. Diğdem Müge SİYEZ'e teşekkür ederim. Çalışkanlığı, yol göstericiliği ve desteği tezimi tamamlama sürecimde bana en büyük motivasyonu sağladı. Kendisi ile çalışma fırsatı bulan her öğrenci gibi ben de kendisine müteşşekkirim.

Yüksek lisans eğitimi boyunca bana kattıklarından ötürü Sayın Prof. Dr. Freda AYSAN'a, Sayın Prof. Dr. Ebru İKİZ'e, Sayın Prof. Dr. Aslı UZ BAŞ'a, Sayın Dr. Öğr. Üyesi Hatice Zekavet KABASAKAL'a ve ruhumuza dokunan sevgili hocamız Sayın Prof. Dr. Rengin KARACA'ya ayrıca bir teşekkür borç bilirim. Tuttuğunuz ayna benim için çok kıymetliydi.

Bu süreçte ihtiyacım olduğunda benden desteklerini ve sabırlarını esirgemeyen sevgili arkadaşlarım Adil KAVAL ve Kemal BALKAN'a teşekkürü borç bilirim. Sizin desteğiniz olmasaydı çok zorlanırdım.

Sevgili ailem, sevginiz, desteğiniz ve sabrınız benim en büyük güvencem oldu. Her türlü fedakarlığınız için çok teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

TABLO LİSTESİ.....	i
ŞEKİL LİSTESİ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v

BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu	1
1.2 Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	5
1.3 Problem Cümlesi	6
1.4 Alt Problemler	7
1.5 Sayıtlar	7
1.6 Sınırlılıklar	7
1.7 Tanımlar	8
1.8 Kısaltmalar	8

BÖLÜM II	10
İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR	10
2.1. Kariyer, Kariyer Gelişimi ve Kariyer Psikolojik Danışmanlığı İle İlgili Temel Kavramlar	10
2.2. Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Kuramsal Yaklaşımlar.....	11
2.3. Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Şans ve Rastlantı Kavramları ile Bunlara Dayalı Kuramlar	16
2.3.1. Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Şans ve Rastlantı Kavramları	16
2.3.2. Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Şans Faktörüne Değinen Kuramlar	18

2.3.2.1. Kariyerde Planlanmış Rastlantı Kuramı	22
2.4. Beliren Yetişkinlik Döneminde Kariyer Gelişimi	23
2.5. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişimlerini Değerlendirmek Amacıyla Kariyer Kararı Verme ve Şans Arasındaki İlişki Üzerine Yapılmış Araştırmalar.....	25
2.5.1. Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerini değerlendirmek amacıyla ve kariyer kararı verme ve şans arasındaki ilişki üzerine yurt dışında yapılmış araştırmalar	26
2.5.2. Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerini değerlendirmek amacıyla ve kariyer kararı verme ve şans arasındaki ilişki üzerine yurt içinde yapılmış araştırmalar.....	32
BÖLÜM III	37
YÖNTEM	37
3.1. Araştırma Modeli	37
3.2. Evren ve Örneklem	37
3.3. Veri Toplama Araçları	44
3.3.1. Kariyerde Planlanmış Rastlantı Envanteri.....	44
3.3.2. Kariyer Denetim Odağı Ölçeği.....	46
3.3.3. Kariyer Arzusu Ölçeği.....	48
3.3.4. Kişisel Bilgi Formu.....	49
3.4. Verilerin Toplanması.....	49
3.5. Verileri Çözümleme Teknikleri.....	50
BÖLÜM IV	52
BULGULAR VE YORUMLAR	52
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	52
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	61
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	63
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	65
BÖLÜM V	70

TARTIşMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....70

5.1. Tartışma	70
5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulguların Tartışılması.....	70
5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulguların Tartışılması.....	74
5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulguların Tartışılması.....	75
5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulguların Tartışılması.....	77
5.2. Sonuç ve Öneriler	78
5.2.1. Sonuç	78
5.2.2. Öneriler	79

KAYNAKÇA80

EKLER

Ek-1 Kariyerde Planlanmış Rastlantı Envanteri	98
Ek-2 Kariyer Denetim Odağı Ölçeği	100
Ek-3 Kariyer Arzusu Ölçeği	102
Ek-4 Kişisel Bilgi Formu.....	104
Ek-5 Fakülte ve Yüksekokullardan Alınan İzin Belgeleri.....	105
Ek-6 Kariyerde Planlanmış Rastlantı Envanteri İzni	110
Ek-7 Kariyer Denetim Odağı Ölçeği İzni	111
Ek-8 Kariyer Arzusu Ölçeği İzni	112
Ek-9 Yüksek Lisans Tez Çalışması Orijinallik Raporu	113

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Şans Olaylarının Sınıflandırılması.....	17
Tablo 2. Çalışma 1 Örneklemine İlişkin Sosyo-Demografik Bilgiler.....	38
Tablo 3. Çalışma 2 Örneklemine İlişkin Sosyo-Demografik Bilgiler.....	41
Tablo 4. Beş Faktörlü Ölçüm Modeli İçin Uyum İndeksleri.....	54
Tablo 5. AFA Sonucu Elde Edilen Faktör Yükleri.....	55
Tablo 6. AFA Sonucu Çıkarılmasına Karar Verilen Maddelere İlişkin Bilgiler.....	56
Tablo 7. Yeni Modelde AFA Sonucu Elde Edilen Faktör Yükleri.....	57
Tablo 8. DFA Sonrası Beş Faktörlü Ölçüm Modeli İçin Uyum İndeksleri.....	60
Tablo 9. KPRE Alt Ölçekleri Arasındaki İlişkiler	60
Tablo 10. Modele İlişkin Kadın ve Erkek Uyum İndeksleri.....	61
Tablo 11. Modele İlişkin Uyum İyiliği ve Model Farkı İstatistikleri.....	62
Tablo 12. KPRE, KAÖ ve KDOÖ Arasındaki İlişkiye Yönelik Olarak Pearson Momentler Korelasyon Analizi.....	64
Tablo 13. KPRE Alt Ölçekleri Cronbach Alfa Katsayıları.....	65

Tablo 14. KPRE İstikrar Alt Ölçeği Madde Analizleri.....	66
Tablo 15. KPRE Esneklik Alt Ölçeği Madde Analizleri.....	67
Tablo 16. KPRE İyimserlik Alt Ölçeği Madde Analizleri	67
Tablo 17. KPRE Risk Alma Alt Ölçeği Madde Analizleri	67
Tablo 18. KPRE Merak Alt Ölçeği Madde Analizleri	68
Tablo 19. KPRE Spearman-Brown ve Guttman Katsayıları.....	68
Tablo 20. KPRE Alt Ölçekleri Spearman-Brown ve Guttman Katsayıları.....	69

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Beş Faktörlü Ölçüm Modeli Path Diagramı.....53

Şekil 2. İkinci Örneklem Beş Faktörlü Ölçüm Modeli Path Diagramı.....59



ÖZET
KARİYERDE PLANLANMIŞ RASTLANTI ENVANTERİ’NİN TÜRKÇE
FORMU’NUN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Bu araştırmanın amacı, Kariyerde Planlanmış Rastlantı Envanteri’nin Türkçe’ye uyarlanarak geçerlik ve güvenirlik çalışmasının yapılması ve cinsiyete göre ölçüm değişmezliğinin belirlenmesidir. Araştırmada veri toplama aracı olarak Kariyerde Planlanmış Rastlantı Envanteri ile birlikte Kariyer Denetim Odağı Ölçeği, Kariyer Arzusu Ölçeği ve araştırmacı tarafından geliştirilmiş Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Kariyerde Planlanmış Rastlantı Envanteri’nin geri çeviri yöntemiyle Türkçe’ye uyarlanmasının ardından geçerlik ve güvenirlik çalışması için veriler iki aşamada değerlendirilmiştir. İlk aşamada 324 (172 kadın, 152 erkek) lisans öğrencisinden toplanan veriler ile Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Açıklayıcı Faktör Analizi sonucunda Kariyerde Planlanmış Rastlantı Envanteri’nin orijinal faktör yapısı korunmakla birlikte, 6 madde çıkarılarak 19 maddelik bir envanter elde edilmiştir. İkinci aşamada, 668 (346 kadın, 322 erkek) lisans öğrencisinden toplanan veriler ile Doğrulamalı Faktör Analizi yapılmıştır. Sonrasında ölçüm değişmezliği, eşdeğer ölçek geçerliği ve Cronbach alfa güvenirlik katsayısı hesaplanmıştır.

Bu araştırmanın sonucunda, Kariyerde Planlanmış Rastlantı Envanteri’nin cinsiyete göre ölçüm değişmezliğini ve eşdeğer ölçek geçerliğini sağladığı bulunmuştur. Alt ölçeklerin güvenirlikleri, İstikrar .86, Esneklik .73, İyimserlik .80, Risk Alma .73, Merak .61 olarak hesaplanmıştır. Envanterin tamamı için Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .86 olarak bulunmuştur.

Sonuç olarak Kariyerde Planlanmış Rastlantı Envanteri’nin Türkçe Formu’nun Türk kültürü için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Planlanmış Rastlantı, geçerlik, güvenirlik, ölçüm değişmezliği

ABSTRACT

THE RELIABILITY AND VALIDITY STUDY OF THE TURKISH VERSION OF THE PLANNED HAPPENSTANCE CAREER INVENTORY

The purpose of this research is to adapt Planned Happenstance Career Inventory into Turkish through validity and reliability studies and to determine the measurement invariance across gender. Data collection was conducted through Career Locus of Control Scale, Career Calling Scale, and personal informationa form developed by the researcher along with the Planned Happenstance Career Inventory. Following the back translation method for Turkish adaptation of Planned Happenstance Career Inventory, dataset was evaluated in two studies. In the first study, Explanatory Factor Analysis was designed with data collected from 324 undergraduate students (172 female, 152 male). As a result of the Explanatory Factor Analysis, the original 5 factor model was maintained, thus there appeared a need for item extraction for 6 of the items and a new inventory with 19 items was obtained. In the second study, Confirmatory Factor Analysis was done with 668 (346 women, 322 men) undergraduate students. Afterwards, measurement invariance, criterion validity, and Cronbach alpha reliability coefficient were calculated.

Consequently, it is found that Planned Happenstance Career Inventory supports gender based measurement invariance and criterion validity. Reliability coefficients for subscales are calculated as; persistence .86, flexibility .73, optimism .80, risk taking .73, curiosity .61. Total Cronbach alpha reliability coefficient of the inventory is .86.

As a result, it is concluded that Turkish Form of Planned Happenstance Career Inventory is a reliable and valid measurement instrument for Turkish culture.

Keywords: Planned Happenstance, validity, reliability, measurement invarianc

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde sırasıyla, araştırmanın problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, problem cümlesi, alt problemler, sayıtlılar, sınırlılıklar, tanımlar ve kısaltmalar sunulmaktadır.

1.1 Problem Durumu

Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim süreçleri incelendiğinde bu sürecin üniversite yaşamından çok daha öncesinde başladığı görülmektedir. En belirgin adımlar, ortaokuldan sonra devam edilen lise türü, lisede seçilen bölüm türü ve üniversiteye giriş esnasında yerleşilen bölüm olarak kendini göstermektedir. Üniversite öğrencilerinin meslek seçimlerini etkileyen faktörler incelendiğinde ise, öncelikli faktör konusunda bir fikir birliği olmadığı ortaya çıkmaktadır. Beyon, Toohey ve Hishor (1998), kariyer seçiminde etkili olan faktörleri, içsel, dışsal ve kişilerarası faktörler olarak üç kategoride toplamaktadır. Farmer (1987), kariyer seçimindeki etkin faktörün bireyin geçmişi ve kişisel özellikleri ile çevresel değişkenler arasındaki karmaşık etkileşim süreci olduğunu belirtmektedir. Geçmiş, kişisel özellikler ve çevresel faktörlerin kariyer seçiminde doğrudan olduğu gibi dolaylı etkisinin olduğunu vurgulanmaktadır (Genç, Kaya ve Genç, 2007). Bunlar dikkate alınarak, kariyer seçimindeki faktörler sınıflandırıldığında psikolojik faktörler (yetenek, ilgi, çoklu zeka, meslek değerleri, kişilik özellikleri), sosyolojik faktörler (sosyoekonomik sınıf, aile), cinsiyet, politik ve ekonomik faktörler şeklinde bir ayırım yapılabildiği görülmektedir (Kuzgun, 2004; Pişkin, 2016). Korkut-Owen (2008) bu faktörlere şans faktörünü de (doğa olayları, sağlık koşulları gibi) eklemektedir.

Kariyeri etkileyen faktörler arasında bireysel faktörlerin önemli yer tuttuğu bilinmektedir. Bu faktörler arasında öne çıkanlardan birisi kariyer denetim odağıdır (Lease, 2004; Rojewski, 1999). Kariyer denetim odağına göre birey, yaşadığı olayları kendi çabasının sonuçları (içten denetim) veya kendi dışında gelişen olaylar sonucu (dıştan denetim) olarak görmektedir. Karşılaşılan olaylara yapılan bu atıflar kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Bright, Pryor ve Harpham (2005) tarafından yapılan çalışmada, bir şeyin oluş nedenini dışsal faktörlere yükleyen kişilerin şans faktörüne de daha çok vurgu yaptıkları bulunmuştur.

Ergenlikten yetişkinliğe geçiş dönemini kapsayan beliren yetişkinlik döneminde (Arnett, 1994), önem kazanan bir diğer kavram ise kariyer arzusudur (Praskova, Creed ve Hood, 2014). Kariyer arzusunun kişisel olarak anlamlı olan ve başkalarına yardıma yönelik çabayı içeren bir kariyer hedefi olduğu belirtilmektedir (Seymenler, Küçü ve Siyez, 2015). Yetişkinlerin işlerine arzu ile yaklaşmalarının, anlam ve amaç belirleme kadar işi sürdürme açısından da güçlü bir duygu olduğu ifade edilmektedir (Hall ve Chandler, 2005; Steger, Pickering, Shin ve Dik, 2010). Bu bağlamda, üniversite öğrencilerinin kariyer seçimi ve ilerleyen süreçteki kariyeri sürdürme aşamalarında etkin bir unsur olduğu anlaşılmaktadır.

Bir uzmanlık alanı olarak kariyer danışmanlığı temellerini 20. yüzyılın başlarında Parsons ile atmıştır. Parsons'un, meslek seçiminde "gerçek akıl yürütme" olarak değerlendirdiği yapı ile meslek seçimini sistematik bir düzleme oturttuğu görülmektedir (Korkut-Owen, 2013). Kariyer psikolojik danışmanlığı, bir uzmanlık alanı olarak, bu rasyonel tutum üzerinde ilerleyerek gelişmeye devam etmektedir. Böylece sabit gerçekliğin, evrensel doğruların ve uzamsal nedenselliğin kariyer danışmanlığının temel taşları haline geldiği öne sürülmektedir (Rosen, 1996 akt. Guindon ve Hanna, 2002).

Diğer yandan bireylerin yaşantıları bu denli somut ve öngörülebilir bir ilerleme göstermemektedir. Yaşantı içinde pek çok planlanmamış, beklenmedik olay ve durum ile karşılaşmaktadır. Benzer şekilde, bireyin kariyer yolunda ve kariyer gelişiminde de pek çok beklenmedik durum oluşabilmektedir (Cabral ve Salomone,

1990; Miller, 1983). Bu beklenmedik durumlar, şans, fırsat olarak değerlendirilebildiği gibi talihsizlik veya sıradan bir olay olarak da görülebilmektedir. Bandura (1982) beklenmedik olayların da planlanmış durumlar kadar tesir edeceğini belirtmektedir. Tüm bunlara rağmen kariyer danışmanlığı alanında bilimselliğe vurgu yapılırken, seçimleri etkileyen beklenmedik olaylara görece daha az değinildiği vurgulanmaktadır (Mitchell, Levin ve Krumboltz, 1999; Scott ve Hatalla, 1990). Diğer yandan, kariyer danışmanlığı alanındaki pek çok uzmanın tesadüf, şans, fırsat gibi isimlendirilen pek çok beklenmedik durumun kariyer yolunda ne denli önemli olduğunun farkında olduğu belirtilmektedir (Betsworth ve Hansen, 1996).

Kariyerin diğer alanlarında olduğu gibi kariyer kararı verilirken de beklenmedik olaylar kendini göstermektedir. Bu olayların etkinliğini anlayabilmek için kariyer kararlarının şu özelliklerinin dikkate alınmasında fayda bulunmaktadır; a) Potansiyel seçeneklerin sayısı oldukça fazladır; b) Her bir seçeneğe dair bilgi sahibi olunması gerekir; meslekleri ve bireylerin tercihlerini ayrıntılı ve anlamlı bir biçimde sınıflandırabilmek için bir dizi boyuta gerek vardır; c) Hem bireyin kişisel özellikleri hem de gelecekteki kariyer fırsatlarının doğası göz önüne alındığında belirsizlik önemli bir rol oynamaktadır (Gati, Krausz ve Osipow, 1996). Böylece, kariyer kararı verilirken şans veya rastlantı olarak ifade edilebilecek durumların etkisi olabileceği ortaya çıkmaktadır.

Krumboltz'un sosyal öğrenme kuramının bir uzantısı olan kariyer danışmanlığında öğrenme kuramı, planlanmış rastlantı kuramının (Planned Happenstance Theory) temelini oluşturmaktadır (Mitchell ve diğerleri, 1999). Bu kurama göre bireylerin olaylara atfettiklerinin ve bakış açılarının, olayları ele alış şekilleriyle birlikte davranışlarını doğrudan etkilediği savunulmaktadır (Mitchell ve diğerleri, 1999). Aynı olay bir birey tarafından talihsizlik, bir diğeri tarafından fırsat, başka bir diğeri tarafından ise sıradan bir olay olarak algılanabilmektedir. Bir kişi bir olayı şans, tesadüf gibi dışsal faktörlere aktarırken, diğeri kendi çabalarının sonucu olduğunu düşünebilmektedir. Bununla ilgili olarak, Planlanmış Rastlantı Kuramı kişilerin karşılarına çıkan fırsatların aslında rastlantısal olmadığını, daha önceki

olayların devamı niteliğinde olduğunu ancak, bireyin bunu, şans veya fırsat gibi değerlendirme eğiliminde olduğunu belirtmektedir (Siyez, 2013). Bunun sonucunda da fırsatların ve şansın sadece tesadüf eseri oluşmadığını, bireyin yaşadığı durumu fırsata çevirebileceğinden bahsedilmektedir (Krumboltz ve Levin, 2010). Değişikliklere adapte olabilme becerisi ve tahmin edilemeyen negatif yaşantıları fırsata çevirebilme becerisi gibi özelliklerin, bu kuramda öne çıktığı görülmektedir.

Üniversite yıllarında ise kariyer gelişimi açısından gençleri sahip oldukları seçenekleri değerlendirme, kariyer planlaması ve kariyer kararı gibi görevler beklemektedir. Bu görevleri ne dercede yerine getirip getirmediğinin belirlenmesinde çeşitli ölçme araçları önemli bir yer tutmaktadır. Bu nedenle de üniversite öğrencilerine de yönelik kariyer alanında geliştirilen ölçme araçları son yıllarda önemli bir artış göstermektedir.

Mitchell ve diğerleri (1999), danışanların yaşadıkları olayları kariyer fırsatına dönüştürebilmeleri için psikolojik danışmanların desteklemelerinde fayda olan beş becerinin şunlar olduğunu belirtmektedirler; merak (yeni öğrenme fırsatlarını araştırma), esneklik (tutumları değiştirerek döngüyü kırabilme), istikrar (engellere rağmen çaba göstermeye devam etme), iyimserlik (yeni fırsatlara mümkün ve uygulanabilir açıdan bakabilme) ve risk alma (sonuç belirsiz olsa dahi aksiyon alabilme). Kim ve diğerleri (2014) bireyin, kariyer yolunda karşısına çıkan fırsatları kullanma becerisini ölçmek için, belirtilen bu beş beceri temelinde Kariyerde Planlanmış Rastlantı Envanteri (KPRE) geliştirmişlerdir. Amaç, kariyer yolunda ve iş hayatında yaşanan beklenmedik durumları bir öğrenme olanağına veya doğrudan bir fırsata dönüştürebilecek bakış açısına sahip olup olunmadığının ölçülmesidir. Kariyer gelişiminde rastlantıların veya şansın etkisini ölçen çalışmaların sayısı artmasına rağmen insanların beklenmedik olayları fırsata dönüştürmelerini sağlayan beceri ve tutumları ölçen çok az ölçme aracının geliştirildiği belirtilmektedir (Mitchell ve diğerleri, 1999). Bu konunun yurt dışı alanyazında da az çalışılmış olması, alana yapacağı katkı açısından önemli görülmektedir.

1.2 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı Kariyerde Planlanmış Rastlantı Envanteri'nin (KPRE) Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenirlik çalışmasının yapılması ve cinsiyete göre ölçüm değişmezliğinin belirlenmesidir.

Kariyer danışmanlığı açısından bakıldığında, kariyer psikolojik danışmanının görevlerinden birisi, danışanı planlanmamış olaylara hazırlamaktır. Danışanın, ummadığı anda karşılaştığı yaşantıyı kariyer yolu içinde de bir fırsata dönüştürebilme becerisini geliştirmesinin önemi vurgulanmaktadır. Böylece danışanın, hem beklenmedik değişikliklere adaptasyonunu arttırabildiği hem de bu olayları şansa dönüştürebileceği belirtilmektedir. Ayrıca, bu durum beraberinde öğrenmeyi de getirmektedir. Danışanın, fırsat yarattıkça yeni şeyler öğrendiği, öğrendikçe yeni fırsatlar yaratabildiği belirtilmektedir (Krumboltz, 2009). Dolayısıyla da bu araştırma kapsamında Türkçe'ye uyarlanacak olan KPRE ile üniversite öğrencilerinin fırsatları yaratma kapasitesi de değerlendirilebilecektir. Bunun da kariyer danışmanlığı sürecine ışık tutması beklenmektedir.

Türkiye örneklemini göz önüne alındığında, kariyer gelişimini değerlendirmeye yönelik ölçüm araçlarının sayısının giderek arttığı görülmekle birlikte bu alanda daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir. Bu araştırmanın, hem kariyer danışmanlığı alanındaki psikolojik danışmanlar hem de araştırmacılar tarafından kullanılabilecek bir ölçüm aracını Türkçe alanyazına kazandırma ve bu alalının gelişip zenginleşmesini sağlama açısından da önem taşıdığı düşünülmektedir.

Bireyin, sahip olduğu karakteristik özellikler ve tutumlar kariyer kararlarını da etkilemektedir. Kariyer yolunda karşılaştığı durumları onu ileriye götürecek fırsatlara çevirebilmesi bu özelliklere ve tutumlara bağlıdır. Kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çalışan uzmanların, danışanların karakteristik özelliklerini ve tutumlarını daha iyi değerlendirebilmeleri için bu ölçekten faydalanmaları beklenmektedir.

Birlikte çalıştıkları danışanın beklenmedik olaylar karşısındaki tutumlarını ve bunlara neden olan özelliklerini bilmenin, danışanlarını hangi konularda

desteklemeleri ve güçlendirmeleri gerektiği konusunda onlara bir yol haritası sunacağı düşünülmektedir. Ayrıca, danışanların da, beklenmedik durumlar karşısında nasıl bir tutum sergiledikleri ile ilgili kendilerine yönelik farkındalık kazanabilecekleri düşünülmektedir.

Kariyer seçiminin çoğu zaman lise yaşantısı ile ilişkilendirildiği görülmekle birlikte kariyer süreci, üniversite yılları içinde beliren yetişkinlik döneminde de devam etmektedir. Bu döneme ilişkin ölçek sayısının artmasının, konu ile ilgili araştırma sayısının artmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma KPRE'nin psikolojik danışma ve psikoloji alanına kazandırılmasını sağlayan ilk çalışma olması açısından da önem taşımaktadır. Bir diğer öneminin ise ölçüm değişmezliği ile ilgili olarak alanyazına sağlayacağı katkı olduğu düşünülmektedir. Ülkemizde ölçüm değişmezliği ile yapılan çalışmaların sayısının sınırlı olduğu belirtilmektedir (Başusta ve Gelbal, 2015). KPRE'nin uyarlanması çalışması kapsamında yapılacak olan ölçüm değişmezliğinin, bir ölçme aracının en önemli niteliklerinden biri olan geçerlilik kapsamında benzer çalışmaların arttırılması yönünde bir adım olduğu düşünülmektedir.

Bireyci ve kolektivist toplumlar göz önüne alındığında Türkiye kültürü kolektivist bir kültür olarak değerlendirilmektedir (Ayçiçeği-Dinn ve Caldwell-Harris, 2011; Sargut, 1994) Yaşanan olayı şans, kader gibi dışsal faktörlere atfetmenin kolektivist toplamlarda daha fazla olduğu bilinmektedir (Carpenter, 2000). Mevcut araştırmanın bu bağlamda bir değerlendirme açısından da alanyazına fayda sağlayacağına inanılmaktadır.

1.3 Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi şu şekildedir:

Kariyerde Planlanmış Rastlantı Envanteri, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişiminde rastlantılara ilişkin becerilerinin değerlendirmesinde kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı mıdır?

1.4 Alt Problemler

Araştırmanın alt problemleri aşağıda sunulduğu şekilde ifade edilmektedir:

1. Orijinalinde 5 faktörlü (merak, esneklik, istikrar, iyimserlik ve risk alma) bir yapıya sahip olan KPRE'nin faktör yapısı Türkiye örnekleminde de doğrulanmakta mıdır?
2. KPRE'nin kadın ve erkek grupları için ölçüm değişmezliği var mıdır?
3. KPRE'nin bağıntılı ölçüt geçerliği nedir?
4. KPRE'nin Türkçe Formu'nun güvenilirliği ne düzeydedir?

1.5 Sayıtlar

Bu araştırmaya ilişkin sayıtlar aşağıda belirtilmektedir:

Araştırma kapsamı içerisindeki öğrenciler, evreni yeterli düzeyde temsil etmektedir.

KPRE'nin Türkçe'ye uyarlanması sürecinde araştırmanın uygulandığı üniversite öğrencileri, ölçekteki sorulara içten cevaplar vermişlerdir.

1.6 Sınırlılıklar

Bu araştırmanın örneklemini Dokuz Eylül Üniversitesi'nde çok aşamalı örnekleme yöntemi ile belirlenen 668 lisans öğrencisi ile sınırlıdır.

Bu araştırma, örneklem grubunun veri toplama araçları kapsamındaki ölçme araçlarına verdikleri yanıtlarla sınırlıdır. Ek olarak, KPRE'nin geçerlik ve güvenilirlik sonuçları kullanılan istatistiksel analizlerin özellikleriyle sınırlıdır.

Araştırmada ölçülmesi planlanan “kariyerde planlanmış rastlantı” kavramı sadece KPRE maddeleri ile sınırlandırılmıştır.

1.7 Tanımlar

Araştırmada öne çıkan bazı temel kavramlara ilişkin tanımlar aşağıda sunulmaktadır.

Kariyer: Yaşam boyu oluşan tüm olayların bir yönü olarak tanımlanmaktadır (Super, 1976).

Planlanmış Rastlantı: Yaşanan planlanmamış / tesadüfi gerçekleşmiş olayların arzu edilen veya öngörülemeyen fırsatlara dönüştürülebilmesidir (Mitchell ve diğerleri 1999).

Beliren Yetişkinlik: 18-25 yaşlarını kapsayan, ergenlik ve yetişkinlik arasındaki geçiş dönemidir (Arnett, 2000).

Geçerlik: Ölçülmesi hedeflenen şeyin, farklı şeylerle karıştırılmadan ölçülebilmesi ve ölçülebilmiş olma derecesidir (Karasar, 2005).

Güvenirlilik: Aynı süreçler ve aynı ölçme araçları kullanıldığında aynı sonuçların alınması, bağımsız ölçümler arasında kararlılığın sağlanması ve tesadüfi yargıların ortadan kalkmasıdır (Karasar, 2005).

1.8 Kısaltmalar

Kariyerde Planlanmış Rastlantı Envanteri	KPRE
Kariyer Arzusu Ölçeği	KAÖ
Kariyer Denetim Odağı Ölçeği	KDOÖ
Açımlayıcı Faktör Analizi	AFA
Doğrulayıcı Faktör Analizi	DFA
Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı (Root-mean-square error	RMSEA

approximation)

Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative fit index)

CFI

Uyum İyiliği İndeksi (Goodness-of-fit index)

GFI

Uyarlanmış Uyum İyiliği İndeksi (Adjusted goodness-of-fit index)

AGFI



BÖLÜM II

İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde kariyer ve kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili temel kavramlara, kariyer psikolojik danışmanlığındaki kuramsal yaklaşımlara, kariyer psikolojik danışmanlığında şans ve rastlantı kavramları ile bunlara dayalı kuram ve araştırmalara, beliren yetişkinlik döneminde kariyer gelişimine ve üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerini değerlendirmek amacıyla yapılmış bazı araştırmalara yer verilmektedir.

2.1. Kariyer, Kariyer Gelişimi ve Kariyer Psikolojik Danışmanlığı İle İlgili Temel Kavramlar

Kariyer ve kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili temel kavramlar günlük yaşamda ve iş yaşamında sıklıkla kullanılmasına rağmen bu kavramların kullanımında anlamsal kaymaların ve farklılıkların olduğu belirtilmektedir (Patton ve McMahon, 2006; Yeşilyaprak, 2016). Bu araştırma kapsamında kullanılan terminolojinin bu durumdan etkilenmemesi için aşağıdaki tanımların yapılma gereği duyulmaktadır.

Kariyer (career), bireyin hayatı boyunca sahip olduğu farklı rollerin bir birleşimi olarak tanımlanmaktadır (Super, 1980). Bu nedenle sadece meslek veya iş hayatıyla sınırlanması yerine bir yaşam biçimi kavramı olarak görülmesi savunulmaktadır (Korkut-Owen, 2013). Bireyin sahip olduğu roller çalışma hayatındaki rollerin yanı sıra boş zaman faaliyetleri, toplumsal amaçlı üstlenilen roller gibi, hayatının diğer alanlarında sahip olunan rolleri de içermektedir. Kariyer hayat içinde verilen kararlar yoluyla yaratılmakta, geliştirilmekte ve değiştirilmektedir (Yeşilyaprak, 2016).

Meslek (occupation), “bir kimsenin hayatını kazanmak için yaptığı, diğer insanlara yararlı bir hizmet ya da ürün sağlamaya yönelik olan, kuralları toplumca

belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan bilgi ve becerilere dayalı etkinlikler bütünü” olarak tanımlanmaktadır (Yeşilyaprak, 2016).

İş (job), belli bir meslek alanında sürdürülen benzer etkinliklerdir. Diğer bir ifadeyle özel bir çalışma alanındaki görevleri kapsamaktadır (Yeşilyaprak, 2016).

Kariyer psikolojik danışmanlığı, profesyonel bir psikolojik danışmanın bireysel veya grup çalışmaları yoluyla danışanlarına, kariyer seçimi yapma, kariyer seçimleri ile başa çıkma ya da iş arama gibi kariyerle ilgili konularla daha etkin başa çıkabilmeleri için yaptığı danışmanlıktır (Korkut-Owen, 2013).

Kariyer gelişimi (career development), bireyin mesleki benliğinin gelişmesidir. Bebeklikten başlayarak hayat boyu devam eder. Bu nedenle yaşam içindeki pek çok faktörden etkilenmektedir (Pişkin, 2016). Mesleki karar verme yetkinlik beklentisi, kariyer kararsızlığı, mesleki olgunluk, kariyer uyumu, kariyer inançları, işkoliklik, işe bağlılık kavramları, kariyer gelişimi içerisinde değerlendirilmektedir.

2.2. Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Kuramsal Yaklaşımlar

Mesleki gelişim kuramlarının, bireylerdeki meslek fikrinin nasıl doğup geliştiğini, meslek seçiminin ve bu kararın nasıl oluştuğunu ve bu süreçte etkili olan etmenleri açıklamaya çalışan bilimsel görüşler oldukları ifade edilmektedir (Yeşilyaprak, 2016). Kariyer psikolojik danışmanlığı alanında günümüze kadar pek çok kuramın geliştirildiği görülmektedir. Bu bölümde kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki kuramlara kısaca değinilmektedir.

Kariyer psikolojik danışmanlığının öncüsü olan mesleki danışmanlığın 1900’lü yılların başında Parsons ile başladığı bilinmektedir. Parsons, kariyer seçiminin üç bileşenini, bireyin kendini tanıması, iş seçeneklerinin tanınması ve bu iki grup arasındaki ilişkinin mantıklı olarak kesiştikleri nokta olarak tanımlamıştır. Bu temele dayanarak pek çok kuramın ortaya çıktığı görülmektedir (Patton ve McMahon, 2006). Bu kuramlar kariyerde vurgu yaptıkları alanlara bağlı olarak

özellik-faktör uyumlu kuramlar, psikodinamik yaklaşımlar, gelişimsel kariyer kuramları, sosyal-bilişsel kuramlar ve post modern yaklaşımlar olarak sınıflandırılmaktadır (Yeşilyaprak, 2016).

Özellik-faktör uyumlu kuramlar, Parsons'ın görüşlerini temel alarak bireylerin sahip oldukları farklı özellikler ve meslekteki gerekli faktörler arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır (Bacanlı, 2016). I. Dünya Savaşı, 1930'lardaki büyük buhran dönemi ve II. Dünya Savaşı dönemlerinde doğru bireyin doğru mesleğe yerleştirilmesine yönelik ihtiyaç doğmuş ve bunu olabildiğince bilimsel hale getirmek amacıyla testler uygulanmaya başlanmıştır. Böylece, Parsons'ın modeline dayanan ve ampirik çalışmalar sonucu ortaya çıkan bu kuram "Özellik-Faktör Kuramı" ismini almıştır (Brown, 2002). İş uyumu kuramı (Dawis, Lofquist ve Weiss, 1968) ve Holland'ın tipoloji kuramı (Holland, 1996), Özellik-Faktör Uyumlu Kuramlar çatısı altındaki önemli kuramlardır. Dawis ve Lofquit tarafından geliştirilmiş iş uyumu kuramı birey ile çevre arasındaki ilişkinin ne derece tatmin edici, diğer bir deyişle uyumlu olduğuna bakmaktadır. (Dawis ve diğerleri, 1968). Holland'ın tipoloji kuramında hem iş çevresinin hem de bireyler arasındaki farklılıkların tipolojik olarak sınıflanabileceği ve bazı iş çevrelerinin bazı bireylerle, bazı bireylerin de bazı iş çevreleriyle daha iyi eşleşebileceği vurgulanmaktadır. Altı farklı çevre ve altı farklı birey tipolojisi oluşturularak birbirleriyle ilişkileri incelenmektedir (Holland, 1996). Bu kuramın günümüzde de geçerliliğini koruduğu ve alandaki en etkili kuram olduğu belirtilmektedir (Brown, 2002).

Psikodinamik yaklaşımlar, bilinçdışının kariyer seçimi üzerindeki etkisini vurgulayarak, kariyer gelişimi kuramlarına katkı sağlamaktadır (Malach-Pines ve Yafe-Yanai, 2001). Psikodinamik yaklaşımlar kapsamında psikanalitik yaklaşımın, Adler'in kuramının, Roe'nun yaklaşımının, bağlanma kuramının ve Myers-Briggs Tip Kuramı'nın öne çıktığı görülmektedir. İlk üç kuramda ağırlıklı olarak erken çocukluk döneminin meslek seçimi üzerindeki etkilerinin vurgulanırken; Myers-Briggs Tip kuramında gelişimdeki sürekliliğe önemle değinildiği belirtilmektedir (Güneri, 2016). Freud'un, erken çocukluk dönemine yaptığı vurgunun, bu alandaki pek çok kuramcıyı etkilediği belirtilmektedir. Psikanalitik yaklaşımda meslek

davranışlarındaki etken faktörün erken çocukluk dönemi olduğu, yetişkinlikte yaşanan olayların etkilerinin az olduğu belirtilmektedir (Sweitzer, 2008). Adler, aile bütünlüğünün, doğum sırasının, yaşam tarzının, erken çocukluk anılarının ve sosyal ilginin kariyer seçimindeki etkilerine vurgu yapmaktadır (Adler, 1927). 1956'da Anne Roe, Maslow'un ihtiyaç kuramından ve kişilik kuramından temellenen kariyer gelişimini kuramını yayınlamıştır. Buna göre erken çocukluk döneminde yetişilen çevre, özellikle ebeveyn ilişkileri, ilerleyen yaşlardaki meslek seçimini de etkilemektedir (Roe, 1957). Roe gibi, ebeveyn-çocuk ilişkilerinin kariyer üzerine etkilerini inceleyen bir diğer yaklaşımın bağlanma kuramı olduğu belirtilmektedir (Sharf, 2013). Myers-Briggs Tip kuramı temel olarak Jung'un kuramındaki kişilik tiplerine dayanmaktadır. Herbiri ikişer alt boyut içeren dört boyuttan oluşmakta ve bireyin karakter özelliklerini bu yapı doğrultusunda değerlendirmektedir (Zunker, 2002).

Gelişimsel kariyer kuramları bireylerin kariyer alanındaki her türlü kararlarındaki psikolojik, sosyolojik ve kültürel konulara odaklanmaktadır. Kuramcıların, kariyer gelişim süreci içinde ele aldıkları konulardan bazılarının gelişim dönemleri, gelişim görevleri, kariyer olgunluğu, benlik kavramının gelişimi, cinsiyet rolleri olduğu belirtilmektedir (Siyez, 2016). Gelişimsel yaklaşımlara göre meslek seçimi hayatın bir döneminde yapıp sonrasında sabit kalan bir karar değil, hayat boyu devam eden dinamik bir süreçtir (Patton ve McMahon, 2006). Gelişimsel yaklaşımlar içinde öne çıkan kuramların Ginzberg ve arkadaşlarının meslek gelişimi kuramı, Super'ın yaşam boyu-yaşam alanı kuramı ve Gottfredson'un daraltma-uzlaşma kuramı olduğu görülmektedir. 1951'de Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ve Herna'nın, özellik faktör kuramından farklı bir kuram öne sürdükleri vurgulanmaktadır. Psikoloji temelli bu yeni kurama göre kariyer gelişimi ergenlikten önce başlayarak 10'lu yaşların sonuna veya 20'li yaşların başına kadar olan dönemi kapsamaktadır. Bu görüşe göre gelişim kararlarının uzlaşmayla sağlandığı ve bir kere karar verildiğinde geri dönüşünün zor olduğu belirtilmektedir. İlerleyen yıllarda Ginzberg bu iki görüşte farklılaşarak kariyerin geri dönülebilir bir süreç olduğunu savunmuştur (Brown, 2002). Super'ın yaşam-boyu, yaşam-alanı yaklaşımının Ginzberg'den yola çıkmakla birlikte (Siyez, 2016), özellik-faktör kuramından,

Erikson'un psikososyal gelişim kuramından (Sharf, 2002) ve benlik kavramı kuramından özellikler taşıdığı belirtilmektedir (Brown, 2002). Yaşam boyunca büyüme dönemi, keşfetme dönemi, yerleşme dönemi, sürdürme dönemi ve geri çekilme dönemi olmak üzere her bir yaşam döneminde kariyerle ilgili farklı gelişim görevlerini vurgularken, yaşam alanı kavramında ise kariyerin bireyin yaşamındaki çeşitli rollerin (ebeveyn, çocuk, eş, vatandaş vb.) etkileşimi ile meydana geldiğinden bahsetmektedir (Super, 1980). Gottfredson'un daraltma-uzlaşma kuramında ise, gelişimsel ve sosyolojik perspektife odaklanırken bilişsel yetkinliğin önemine ayrıca vurgu yapılmaktadır (Gottfredson, 1981).

Sosyal-bilişsel kuramlara göre sosyal koşullar, sosyal durum ve yaşam olaylarının kariyer seçimleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Öğrenme kavramının bu alandaki kuramların temel noktası olduğu savunulmaktadır çünkü bireyin bu süreci biçimlendirmede bilgilenme ve akılcı düşünmeyi kullanacağı öne sürülmektedir. Bu alanda öne çıkan kuramların kariyer danışmanlığında sosyal öğrenme kuramı, sosyal-bilişsel kariyer kuramı ve bilgi işleme yaklaşımı ve dayanışma modeli olduğu belirtilmektedir (Özyürek, 2016). Kariyer psikolojik danışmanlığında sosyal öğrenme kuramı Krumboltz tarafından geliştirilmiştir. Kariyer kararı vermede sosyal öğrenme kuramı, Krumboltz ve arkadaşlarının geliştirdiği kuramın ilk kısmını oluşturmaktadır. Bu kuramda genetik ve çevresel koşulların, öğrenme yaşantılarının ve göreve yaklaşım becerilerinin kariyer kararlarına nasıl yansıdığı vurgulanmaktadır (Krumboltz, Mitchell ve Jones, 1976). Kariyer danışmanlığında öğrenme kuramının, danışanların yaşadığı kariyer sorunlarıyla başa çıkmada psikolojik danışmanlara yardımcı olması amacıyla geliştirildiği belirtilmektedir (Krumboltz ve Worthington, 1999). Sosyal bilişsel kariyer kuramı Lent, Brown ve Hackett (2002) tarafından geliştirilmiştir. Bu kuramda, kariyer kararlarında bilişsel etmenlere vurgu yapıldığı görülmektedir (Lent ve diğerleri, 2002). Bilgi işleme yaklaşımı Sampson ve arkadaşları (Peterson, Sampson, Reardon ve Lenz, 2002) tarafından geliştirilmiştir. Bu kuram, problem çözme ve karar verme becerilerinin kariyer gelişimi alanında kullanılmasına odaklanmaktadır (Peterson ve diğerleri, 2002).

Son olarak, *Post modern yaklaşımlarda*, iş yaşamındaki değişimlerin kariyer psikolojik danışmanlığındaki kuramlara yansımaları görülmektedir. Post modern yaklaşımlarda, herkese uyacak tek bir gerçeğin savunulmadığı, her bireyin kendi gerçeğini inşa ettiği belirtilmektedir. Post modern yaklaşımlar yapılandırmacılıkla başlayıp bütüncül yaklaşımlar ile devam etmektedir (Korkut-Owen ve Niles, 2016). Yapılandırmacı yaklaşımlara bakıldığında Brown'un değer temelli kariyer yaklaşımının (Brown ve Crace, 1996), bireyin kendi hikayesini oluşturma yaklaşımının (Brott, 2001; Cochran, 1997), yaşam düzenleme psikolojik danışmanlığının (Savickas, Nota, Rossier, Dauwalder, Duarte, Guichard, Soresi, Esbroek ve Van Vianen, 2009), kariyerde kaos kuramının (Bright ve Pryor, 2011) ve kariyer çapaları kuramının (Schein, 1996) öne çıktığı görülürken bütüncül yaklaşımlar incelendiğinde sistemler kuramı çerçeve çalışmasının (Patton ve McMahon, 2006) ve kariyer yapılandırma kuramının (Savickas, 2005) öne çıktığı görülmektedir. Kariyer psikolojik danışmanlığında öne sürülen yeni modellerin ise Amundson ve arkadaşlarının teker modeli (Korkut-Owen ve Niles, 2016), kariyer yelkenlisi modeli (Korkut-Owen, Demirtas-Zorbaz ve Mutlu-Sural, 2015), kariyer akışı: umut odaklı kariyer gelişimi modeli (Snyder, 2002) olduğu görülmektedir.

Hayatın her alanındaki değişim ve gelişimlere paralel olarak kariyer psikolojik danışmanlığı da ilk zamanlarından bugüne değişim ve gelişim geçirmiştir. Öncelikle içerik odaklı yaklaşımlar (özellik-faktör kuramı gibi) baskınken sonrasında süreç odaklı yaklaşımların (gelişimsel kuramlar gibi) öne çıktığı görülmektedir. 1980 ve 1990'larda hem içerik hem süreç odaklı, hatta bilişsel süreçleri içeren kuramlar vurgulanmaya başlanmıştır. Günümüzde ise yapılandırmacı ve bütüncül yaklaşımlar dikkat çekmektedir.

2.3. Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Şans ve Rastlantı Kavramları ile Bunlara Dayalı Kuramlar

2.3.1. Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Şans ve Rastlantı Kavramları

Şans faktörü tüm bireylerin kariyerinde önemli bir rol oynamaktadır (Mitchell ve diğerleri, 1999). Kariyer psikolojik danışmanlığı alanında şans veya rastlantı kavramının önemine değinen araştırmacılar (Bandura, 1982; Borg, Bright ve Pryor, 2006; Bright, Pryor, Chan ve Rijanto, 2009; Cabral ve Salomone, 1990; Chen, 2005; Guindon ve Hanna, 2002; Hagevik, 2000; Hancock, 2009; Krumboltz, 2011; Krumboltz ve Levin, 2010; Miller, 1983; Mitchell ve diğerleri, 1999; Rojewski, 1999) olmakla birlikte farklı kuramlar çerçevesinde ve farklı isimlerle (luck, fortune, accident, happenstance, chance, serendipity) kullanıldığı görülmektedir (Betsworth ve Hansen, 1996; Chen, 2005; Guindon ve Hanna, 2002; Miller 1983; Patton ve McMahon, 2006). Tercih edilen terimden bağımsız olarak vurgulanmak istenenin, kariyer gelişimi ve kariyer davranışı üzerinde etkisi olan, planlanmamış, kazara veya o anda gelişen, tahmin edilemeyen veya öngörülemeyen olaylar veya durumlar olduğu belirtilmektedir (Rojewski, 1999). Rice (2014) “planlanmamış” ve “öngörülemeyen / kestirilemez” ifadelerinin içiçe geçtiğini çünkü öngörülemeyen bir durumun planlanamayacağını vurgulamaktadır. Miller (1983) şans yerine kullandığı “rastlantı” (happenstance) kavramına şu atıflarda bulunmaktadır: 1) “şansa bağlı” şeklinde algılanan bir durumun; 2) bir plan ya da niyet olmaksızın; 3) kazara gerçekleşmesi. Bu durumu bireyin davranışını ölçülebilir derecede değiştiren planlanmamış olay olarak da belirtmektedir.

Chen (2005) şans kavramını, gerçekleşme ihtimali yüksek, gerçekleşme ihtimali düşük, gerçekleşmesi öngörülemeyen olmak üzere üç gruba ayırmaktadır. Gerçekleşme ihtimali yüksek olanlar, zaten beklenen veya olduğunda hayret yaratmayan olaylar olarak ifade edilirken; gerçekleşme ihtimali düşük olanlar, bireyin olmasını bekleyebileceği, sadece ihtimalin düşük olduğu olaylardır. Gerçekleşmesi öngörülemeyen olaylar ise hiçbir şekilde kestirilemeyen ve bireyde şok etkisi yaratan durumlar olarak tanımlanmaktadır. Hangi kategoriye ait olduğuna bakılmaksızın, her şans olayının üç çeşit sonucu olabileceği ifade edilmektedir. İlki olumlu, ikincisi olumsuz, üçüncüsü ise olumlu veya olumsuz olup olmadığı belli olmayan sonuçlar olarak tanımlanmaktadır. Diğer yandan, şansın algılanan kalitesinin (olumlu, olumsuz veya her ikisi de), değiştirilerek dönüştürülebileceği belirtilmektedir (Chen, 2005).

Betsworth ve Hansen'in (1996) kariyer yolundaki şans olaylarını sınıflandırdıkları başlıklar şu şekilde sunulmaktadır: Profesyonel veya kişisel bağlantılar, beklenmedik terfi, doğru zaman / doğru yer, evlilik ve aile etkileri, diğerlerinin cesaretlendirmesi, gönüllü çalışmaların / önceki işlerin etkileri, askerlik tecrübeleri, geçici konumun kalıcı oluşu, esas kariyer yolunda karşılaşılan engeller, tarihi olayların etkileri, ilgi duyulan alan ile tesadüfen tanışılması. Bu başlıklar kısa açıklamaları ile Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1
Şans Olaylarının Sınıflandırılması

Şans olayının türü	Açıklaması
Profesyonel veya kişisel bağlantılar	İşverenlerin, çalışma arkadaşlarının, akademisyenlerin veya arkadaşların bir işle işle ilgili bilgi vermesi, resmi veya gayriresmi olarak referans olması, bir pozisyon için tanidik vasıtası ile önerilme.
Beklenmedik terfi	Belirli pozisyondaki bir çalışanın beklenmedik şekilde ayrılması sonucu onun yerine atanma.
Doğru zaman / doğru yer	Bireyin o fırsatı en iyi değerlendirebileceği anda iş fırsatının çıkması.
Evlilik ve aile etkileri	Aile ile ilgili olaylar. Genel olarak: 1) eşlerin işlerinin birbirlerinin iş, sosyal hayat, boş zaman aktiviteleri ile ilgili tercihleri üzerindeki etkisi; 2) eşlerin ilişkilerindeki değişikliklerin (hastalık, boşanma, ölüm gibi) iş hayatı üzerindeki etkisi.

Tablo 1'in devamı

Şans olayının türü	Açıklaması
--------------------	------------

Diğerlerinin cesaretlendirmesi	Bireyin çevresindeki önemli kişilerin, eğitim alma, tecrübe kazanma, daha yüksek hedef belirleme, yeni bir alana geçme gibi konularda onu cesaretlendirmesi.
Gönüllü çalışmaların / önceki işlerin etkileri	Geçmişteki gönüllü veya maaşlı işlerin, bireyin beceri ve ilgi alanlarını geliştirmesine katkısı, yetkinlik kazanmasını sağlaması.
Askerlik tecrübeleri	Askerlik hizmeti boyunca edinilen tecrübenin kariyer yolu belirleme üzerindeki etkisi.
Geçici konumun kalıcı oluşu	Kısa dönemli olarak girilen bir işin, bireyin o yöndeki isteği ve ilgisinin artmasıyla veya pozisyonun uzun dönemli bir pozisyona çevrilmesiyle kalıcı hale gelmesi.
Esas kariyer yolunda karşılaşılan engeller	İş sayısındaki azlık, finansal sıkıntılar, hastalık, ayrımcılık gibi nedenlerden dolayı, istenilen esas kariyer yolundan sapılması.
Tarihi olayların etkileri	Yaşanan dönem içindeki savaş vb. tarihi olayların kariyer gelişimi üzerine etkileri.
İlgi duyulan alan ile tesadüfen tanışılması	Tesadüfi, planlanmamış olaylar sonucu tanışılan bir alana ilgi duyulması.

2.3.2. Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Şans Faktörüne Değinen Kuramlar

Kariyer psikolojik danışmanlığındaki kuramların, şans faktörüne kısaca değinseler dahi çoğunlukla, daha hatasız modeller geliştirmek adına, şansın kariyer üzerindeki etkilerini görmezden geldikleri vurgulanmaktadır (Seligman, 1982 akt. Rojewski, 1999; Hancock, 2009). Alanyazında şans faktörünün, birkaç istisna dışında, “daha iyi seçimlerin yapılabilmesi için en aza indirgenmesi gereken rastgele faktörler” olarak görüldüğü belirtilmektedir (Osipow ve Fitzgerald, 1996 akt. Rojewski, 1999). Bunun yanında, şans veya rastlantı faktörlerini dikkate alan kuramların olduğu da görülmektedir. Bu kuramlar; kaza kuramı (Crites, 1969 akt. Kim ve diğerleri, 2014), meslek seçiminde şans kuramı (Osipow, 1973 akt. Bright ve

diğerleri, 2009), kariyerde kaos kuramı (Bright ve Pryor, 2011), Gottfredson'un daraltma-uzlaşma kuramı (Gottfredson, 1981), sistem kuramı (Patton ve McMahon, 2006), sosyal bilişsel yaklaşım (Lent ve diğerleri, 2002), bilgi işleme kuramı (Peterson ve diğerleri, 2002), rastlantı öğrenme kuramı (Krumboltz, 2009) olarak belirtilebilir. Bu kuramların dışında, şans kavramına değinen başka kuramlar da mevcuttur. Roe ve Lunneborg'a göre (Roe ve Lunneborg, 1990 akt. Chen, 2005) bireyin aile çevresi, özellikle ebeveynlerinin yaklaşımı iş hayatındaki yönelimlerinde bir şans etkisi olarak görülmektedir. Super (1990 akt. Hirschi, 2010; Hancock, 2009) kariyer gelişiminde şans olaylarının etkisi olduğunu belirtmekle birlikte bunların ne zaman veya nasıl gerçekleşebileceğine, bireylerin tepkilerinin nasıl olabileceğine değinmemiştir.

Kariyer danışmanlığında şans kavramına belirgin bir faktör olarak yer veren kuramlar aşağıda sunulmaktadır.

Kaza kuramında, şans kavramı oldukça önemli bir rol oynamaktadır (Crites, 1969, akt. Kim ve diğerleri, 2013). Bu kurama göre bireyin, meslek seçimindeki etkinliği oldukça düşüktür veya yoktur. Bu anlamda, sosyal sınıf, ırk, cinsiyet gibi kişinin kontrolünde olmayan dışsal faktörlere oldukça vurgu yapan bir kuramdır. Meslek seçimdeki temel faktörler bunlarken, beceri, istek, yönelim gibi bireysel özelliklerin ikincil etkisi olduğu belirtilmektedir (Schreuder ve Coetzee, 2007).

Meslek seçiminde şans kuramına göre doğru zamanda doğru yerde olmanın kariyer kararlarına etkisi, planlanmış adımlardan daha fazla olabilmektedir (Osipow, 1968 akt. Hart, Rayner ve Christensen, 1971). Osipow (1973 akt. Salomone ve Slaney, 1981) şans değişkeninin, mesleki tercihleri etkileyen "ekstra-bireysel" değişkenler olduğunu belirtmektedir.

Kariyerde kaos kuramına göre bireylerin kariyerleri düzlemsel olmayan, kişiden kişiye değişen, dinamik sistemlerdir ve zaman içinde karmaşık ve farklı sonuçlar doğurabilirler. Kuramın dört temel bileşeni; a) karmaşıklık, b) bireyin değişimi, c) yapıcılık, d) planlanmamış ve e) kestirilemeyen olayların neden olduğu

değişim olarak tanımlanmaktadır. Kaos kuramının karmaşık ve kestirilemez bir yapıda oluşu, şans olaylarının bireyin kariyer gelişimini etkilemesini kabul etmesini sağlamaktadır (Pryor ve Bright, 2003). Kaos kuramı kapsamında bireylerin şans faktörünü nasıl algılayıp nasıl tepki verdikleri değerlendirilmemektedir çünkü hakkında bu kadar az bilginin olduğu bir olguyu açıklamaya çalışmanın gereksiz olacağını belirtmektedirler (Pryor ve Bright, 2003). Diğer yandan, karmaşık yapılarına rağmen öngörülemez ve planlanmamış oluşunun şans faktörünü ayrı bir noktaya koyduğunu savunan görüşler mevcuttur (Rice, 2014).

Gottfredson'un daraltma-uzlaşma kuramındaki "uzlaşma" kavramının şans faktörü ile ilişkili olabileceği belirtilmektedir. Uzlaşma, bireylerin, "dışsal gerçekliğe" dayanarak, tercih ettikleri kariyer seçimlerinde değişiklik yapmaları olarak ifade edilmektedir. Bu dışsal gerçeklik, bireyin erişebilme şansını ifade etmektedir (Gottfredson, 1981).

Sistem kuramı çerçevesinde Patton ve McMahon (2006), bireyin kariyer gelişimde şansın etkisine açıkça değinerek mutlaka dikkate alınması gereken bir faktör olarak öne sürmektedirler. Bu araştırmacılara göre kariyer gelişimin planlı, programlı ve öngörülebilir ilerlediğini düşünmek gerçekçi değildir. Şans, bireyin kariyer hayatının her noktasında etkili olmaktadır.

Bandura (1982) sosyal-bilişsel kuramında, öngörülemeyen olayların bireyler üzerinde etkisi olduğunu belirtmektedir. Sosyal bilişsel kariyer kuramında kariyer gelişimi birey ve çevre arasında aktif etkileşim gerektiren bir süreç olarak görülmektedir. Bu kurama göre kariyer davranışını etkileyen dört ana unsur bulunmaktadır: öz-yeterlik inançları, umulan sonuçlar, amaçlar ve davranış. Bu kuram, şans olaylarını da içeren ve kariyer gelişimini etkileyen çevresel faktörleri de açıklamaktadır. Bu faktörlerin, kısa vadede, bireylerin çıkarları doğrultusunda davranmalarını sağlıyor gibi görünmelerine rağmen uzun vadede, öğrenme deneyimleri sayesinde öz-yeterlik ve umulan sonuçları etkileme gücüne sahip oldukları belirtilmektedir (Lent ve diğerleri, 2002). Bu anlamda, öz-yeterlik ve

umulan sonuçlar, şans olaylarından doğrudan etkilenebilmektedirler (Betsworth ve Hansen, 1996).

Bilgi işleme kuramına göre, kariyer kararı vermede en önemli iki bileşen içerik ve süreçtir. İçerik, karar verme becerilerine yönelik gerekli bilgiyi kapsarken süreç, etkin karar vermeye yardımcı diğer faktörleri kapsamaktadır (Peterson ve diğerleri, 2002). Bu kuram kapsamında şans olaylarının hem içerik hem de süreçte etkili olabileceği belirtilmektedir. Öngörülemeyen doğaları gereği şans olaylarına bağlı kariyer kararları ani karar verilmesini gerektirebilir. Bu nedenle konuyla ilgili gerekli içeriği toplayacak zaman kalmayabilir (Chen, 2005).

Öğrenme ilkelerine dayanan kuramlar, karar verme süreçlerinin çevresel faktörlerden nasıl etkilendiklerini ve bunun sonucu olarak, bu karar verme süreçlerinin, bireylerin bir sonraki çevresel olaya verdikleri tepkiyi nasıl etkilediğini incelemektedirler. Beklenen ve planlanmış bir olaydaki süreçler ile beklenmedik bir olaydaki sürecin farklı olabileceği ifade edilmektedir. Dolayısıyla, bireylerin şans faktörü algılarını ve buna tepkilerini değerlendirmek için uygun bir çerçeve sundukları belirtilmektedir (Rice, 2014). Bu alanda şans faktörüne özellikle vurgu yaparak öne çıkan kuramın rastlantı öğrenme kuramı (happenstance learning theory) olduğu görülmektedir. Krumboltz'un sosyal öğrenme kuramı çevresinde hem genetik hem de çevresel faktörlerin bireyin kariyer yolundaki şans etkisine vurgu yaptığı belirtilmektedir (Mitchell ve Krumboltz, 1996).

Krumboltz (2009) tarafından geliştirilen rastlantı öğrenme kuramına göre bireyler kariyer kararı verirken önceden öğrendikleri deneyimlerine bağlı olarak karar vermektedirler. Kuram özellikle, şans olaylarına öğrenilmiş deneyimler ışığında nasıl tepki verildiğini farketmelerini konusunda danışmanlara yardımcı olmaya odaklanmaktadır. Böylece kariyer danışmanlarının, danışanlarına; a) Önceki beklenmedik deneyimlerinden öğrenmeleri; b) Planlanmamış olaylara hazırlanmaları; c) Planlanmamış olayları kariyer fırsatları olarak yeniden çerçevelendirmeleri; d) Aksiyon almak almak için gerekli engelleri aşmaları (işlevsel olmayan düşünceler gibi); e) Tek bir kariyere karar vermek yerine daha tatminkar bir

hayat kurmak için aksiyon almaları konularında yardımcı olmaları cesaretlendirilmektedir.

Rastlantı öğrenme kuramına dayanan kariyerde planlanmış rastlantı kuramı, şans faktörüne değinerek öne çıkan kuramlardan biridir.

2.3.2.1. Kariyerde Planlanmış Rastlantı Kuramı

Kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki “planlanmış rastlantı” kavramının ilk olarak Mitchell ve diğerleri (1999) tarafından kullanıldığı belirtilmektedir (Kim ve diğerleri, 2014). Planlanmamış, beklenmedik, öngörülemeyen olayların hem olumlu hem de olumsuz etkileri olabilmektedir. Planlanmış rastlantı kuramı, bu olaylara her zaman olumlu anlamlar yüklemek yerine, bireyin bakış açısına ve davranışlarına bağlı olarak olumlu sonuçlar doğurabilecek fırsatlar gözüyle bakmaktadır (Mitchell ve diğerleri, 1999).

Kariyerde planlanmış rastlantı kuramının temel olarak iki kavram içerdiği vurgulanmaktadır (Mitchell ve diğerleri, 1999):

- a) Keşif, hayat kalitesini arttırmaya yönelik şans fırsatlarını artırır.
- b) Beceriler, bireylerin fırsatları kapıp yakalayabilmelerini sağlar.

Planlanmış rastlantı kuramı, yaşanan olayın veya durumun fırsata dönüştürülmesindeki bireysel özelliklere vurgu yapmaktadır (Chen, 2005; Krumboltz ve Levin, 2010). Her birey doğumundan itibaren hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar çıkarılabilecek pek çok durumla karşılaşmaktadır. Bu olayları birer öğrenme fırsatına dönüştürmek bireyin kendi elindedir ve yaratıcı beceriler gerektirebilmektedir (Krumboltz, 2009). Kariyer yolunda şans faktörünü en üst düzeyde kullanabilmek için bireyin, planlanmış rastlantı kavramını normalleştirmesinin, merak faktörünü öğrenme ve keşfetme fırsatlarına dönüştürebilmesinin, arzu ettiği şans fırsatlarını yaratabilmesinin ve harekete geçmek için engelleri aşmasının gerektiği belirtilmektedir (Mitchell ve diğerleri, 1999).

Kariyer psikolojik danışmanının amacı, değişen iş çevresine uyum sağlayabilmesi için danışanın kendi becerilerini, ilgi alanlarını, inançlarını, değerlerini, iş alışkanlıklarını ve kişisel özelliklerini tanımasını, geliştirmesini ve yenilerini öğrenmesini teşvik etmek olarak ifade edilmektedir (Mitchell ve diğerleri, 1999). Kariyer psikolojik danışmanları bunu yaparken, danışanlarını, beş beceri üzerinden desteklemektedirler. Bu becerilerin geliştirilmesi ile, danışanın, fırsatları fark edebileceği veya durumu fırsata çevirebileceği savunulmaktadır. Söz konusu beceriler ve tanımları aşağıda sunulmaktadır (Mitchell ve diğerleri, 1999):

Merak: Yeni öğrenme fırsatlarını keşfetme.

İstikrar: Yenilgiye rağmen çabanın sürdürülmesi.

Esneklik: Tutumları ve dolayısıyla bu tutumlardan doğacak sonuçları değiştirebilme.

İyimserlik: Yeni fırsatları mümkün ve erişilebilir görme.

Risk alma: Sonuç belirsiz olsa dahi harekete geçebilme.

Kariyerde planlanmış rastlantı kuramına göre kariyer psikolojik danışmanının görevi danışan ve meslek arasında eşleştirme yapmak değil, danışanın öğrenme sürecini desteklemektir. Çünkü öğrenme süreci, danışanın, ihtiyaç duyduğu becerileri edinmesindeki kilit faktördür. Bu sayede, ihtiyaç duyduğu her beceriyi edinme kabiliyeti kazanmış olur.

2.4. Beliren Yetişkinlik Döneminde Kariyer Gelişimi

Gelişim psikolojisi tarihi incelendiğinde, bireylerin ergenlikten sonra doğrudan yetişkinlik dönemine geçtiklerinin varsayıldığı görülmektedir. Günümüzde ise ergenlik ile yetişkinlik arasında bir geçiş döneminin olduğu savunulmaktadır. 18-25 (bazense 29) yaşları arasındaki dönemi kapsayan (Arnett, 2014) ve beliren yetişkinlik (Arnett, 2000) olarak adlandırılan bu dönemde dünya görüşü, iş hayatı ve duygusal hayatta denemeler yapılarak kimlik keşfinin sağlandığı belirtilmektedir (Arnett, 2000; 2014). Yetişkinliğe ait evlilik, çocuk sahibi olma gibi sorumluluklardan kaçınılmakla birlikte, kendi davranışlarının sorumluluğunu alma, aile ve diğer etken faktörlerden bağımsız karar verme, ebeveynlerle onlara denk

seviyede bir yetişkin olarak iletişim kurma gibi kriterlerin sağlandığı bir dönem olarak ortaya çıkmaktadır (Arnett, 1994). Bu dönemi ergenlikten ayıran beş özellik şu şekilde belirtilmektedir (Arnett, 2014):

- 1) *Kimlik arayışları*: “ben kimim” sorusuna yanıt vermek ve özellikle iş hayatında ve duygusal hayatında farklı seçenekleri denemek;
- 2) Duygusal hayat, iş hayatında ve yaşanan yer konusunda *istikrarsız* olmak;
- 3) Başkalarına olan ihtiyacı azaltmak amacıyla *kendine odaklanmak*;
- 4) *Arada kalmak*, ne ergen ne de yetişkin gibi hissetmek;
- 5) Umutlar yeşerdiğinde ve bireylerin hayatlarını değiştirmeleri için fırsatlar doğduğunda görülen *olanaklar / iyimserlik*.

Bu özellikler ergenlik ve yetişkinlik arasındaki beliren yetişkinlik döneminin hayata ve dolayısıyla kariyer gelişimlerine bakış açısını temel düzeyde yansıtmaktadır. Birey hayatının her alanında kendini gerçekleştirmeye çalışırken kariyer yolunda da ilerlemekte, aldığı kararlarla bugününü ve geleceğini şekillendirmektedir.

Kariyer gelişimi, kariyer örüntüsünün oluşturulduğu, kariyer kararının verildiği, kariyer ile yaşam rollerinin birleştirildiği, ilgi, yetenek, değer gibi bireysel farklılıkların ortaya konduğu süreçleri kapsayan ve yaşam boyu devam eden bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Herr, Cramer ve Niles, 2004). Kariyer gelişimi, bir süreci temsil ettiği gibi, bireyin kontrolü dışında olan faktörlerden de (aile yapısı, çalışılan firmanın iflas nedeniyle kapanması gibi) etkilenmektedir. Bu süreç, kendi içinde, hem ilerleme hem de gerileme potansiyeli bulundurmaktadır (Lent ve Brown, 2013). Kariyer gelişiminin sadece bireysel bir süreç olmadığı, kişinin içinde bulunduğu örgütün de etkili olduğu belirtilmekle birlikte (Sağdıç ve Demirkaya, 2009) bireysel bir tabana kaydığı ve bireysel olarak kazanılması gerektiğini savunan araştırmacılar da mevcuttur (Kidd ve Green, 2006).

Kariyer gelişiminin beş gelişim evresinden oluştuğunu öne süren Super (1980), her gelişim evresi için farklı görevler tanımlamıştır. Büyüme dönemi (4-13 yaş), keşfetme dönemi (14-24 yaş), yerleşme dönemi (25-45 yaş), sürdürme dönemi (45-65 yaş) ve çöküş (geri çekilme) dönemi (65 yaş ve üstü) olarak tanımladığı bu dönemlerden özellikle keşfetme ve yerleşme dönemlerinin, beliren yetişkinlik dönemlerini kapsadığı görülmektedir. Bu dönemler Super'ın kuramı kapsamında incelendiğinde;

Keşfetme dönemi, bireylerin, mesleğin yaşamın bir parçası olduğunu anladıkları dönem olarak ifade edilmektedir. Mesleklere ait net fikirlerin oluştuğu, seçimlerin yapıldığı, çalışılmaya başlanıldığı bu dönem billurlaşma, belirleme ve uygulama alt basamaklarından oluşmaktadır.

Yerleşme dönemi, bireyin bir işte çalışmaya başlayarak benlik kavramlarının mesleki role uyarlandığı dönem olarak belirtilmektedir. Bu dönem karar kılma, sağlamlaştırma ve ilerleme alt basamaklarından oluşmaktadır.

Keşfetme ve yerleşme dönemlerindeki keşif ve karar verme çabaları, beliren yetişkinlik döneminin özellikleri ile paralellik göstermektedir. Beliren yetişkinlik döneminde kendi benliğini keşfetmeye çalışan birey aynı zamanda benliğinin ve hayatının bir parçası olarak kariyer yolunda da keşif yapmaktadır. İlerleyen zamandaki karar verme aşaması da bunun bir uzantısı olarak gözlenmektedir.

2.5. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişimlerini Değerlendirmek Amacıyla Kariyer Kararı Verme ve Şans Arasındaki İlişki Üzerine Yapılmış Araştırmalar

Bu bölümde üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerini değerlendirmek amacıyla yapılan araştırmaların yanı sıra kariyer kararı verme ve şans arasındaki ilişki üzerine yurt dışında ve yurt içinde yapılan araştırmalar sunulmaktadır.

2.5.1. Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerini değerlendirmek amacıyla ve kariyer kararı verme ve şans arasındaki ilişki üzerine yurt dışında yapılmış araştırmalar

Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerini değerlendirmek amacıyla yurt dışında yapılan araştırmalar aşağıda sunulmaktadır.

Kariyer alanında çok sayıda farklı kritere göre araştırma yapıldığı görülmektedir. Bir sistematik dahilinde ilerleyebilmek için bu çalışmalar; üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerine etki eden faktörleri inceleyen çalışmalar, kariyer kararı verme ve şans arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar ve beliren yetişkinlik döneminde kariyer gelişimini değerlendirmek amacıyla ölçme aracı geliştirme çalışmaları olarak alt başlıklar dahilinde ele alınmıştır.

Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerini değerlendirmek amacıyla yurt dışında yapılan araştırmalar incelendiğinde kariyer gelişimine etki eden faktörler üzerine pek çok çalışma yapıldığı görülmektedir.

Betz ve Hackett (1981) kariyer gelişiminde öne çıkan kavramlardan biri olan kariyerle ilişkili öz-yeterliğin algılanan kariyer seçenekleri ile ilişkisini araştırmışlardır. 235 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilen çalışmada, geleneksel ve geleneksel olmayan meslekler kapsamında öz-yeterlikte anlamlı oranda cinsiyet farkı olduğunu ortaya koymuşlardır.

Kariyer gelişiminde bir diğer önemli konu kariyer kararsızlığıdır. Taylor ve Popma (1990), kariyer kararı verme öz-yetkinliği ve mesleki kararsızlık arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında kariyer belirginliği (career salience) ve denetim odağı faktörlerine de değinmişlerdir. 407 üniversite öğrencisinin katıldığı araştırmada kariyer kararı verme öz-yetkinliği mesleki kararsızlık ve denetim odağı ile negatif yönde anlamlı çıkmıştır.

Swanson ve Tokar (1991), 48 üniversite öğrencisi ile kariyer engelleri ve algılanan engellerdeki cinsiyet farklılıkları üzerine araştırma yapmışlardır. Kariyer engellerini sosyal / kişilerarası, tutumsal ve ilişkisel olmak üzere üç temel kategoride incelemişlerdir. Sonuç olarak, tutumsal engellerin sosyal / kişilerarası engellerden, ilişkisel engellerin ise tutumsal engellerden daha sık algılandığını bulmuşlardır.

Luzzo (1995), üniversite öğrencilerinin kariyer olgunluğu ve kariyer gelişimlerinde algılanan engeller üzerine cinsiyet farklılıklarını araştırmıştır. 401 öğrenci ile yaptığı çalışmada, kariyer olgunluğu konusunda, kadın öğrenciler, erkek öğrencilerden anlamlı oranda daha yüksek puanlar almışlardır. Algılanan kariyer engellerinin ise aynı zamanda motive edici faktör olarak işleyebileceğini belirtmektedir.

Enright (1996) tarafından yapılan araştırmada engelli üniversite öğrencilerinin engellilik düzeyleri, kariyer inançları ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiye bakılmıştır. 119 üniversite öğrencisi ile yapılan çalışmada kariyer inançları ve kariyer kararsızlığı arasında anlamlı ilişki olduğunu bulmuştur.

Guerra ve Braungart-Rieker (1999), karakter oluşumu ve ebeveyn ilişkileri faktörlerinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığına olan etkilerini araştırmışlardır. 169 üniversite öğrencisi ile yaptıkları çalışmada kişilik moratoryumunun ve karmaşanın, annenin daha az kabulünün ve üniversite geçirilmiş yılların daha az oluşunun kariyer kararsızlığının öngörücüleri olduklarını bulmuşlardır.

Saunders, Peterson, Sampson ve Reardon (2000) tarafından, kariyer kararsızlığında depresyon ve işlevsel olmayan düşüncelerin etkisinin araştırıldığı çalışmaya 215 üniversite öğrencisi katılmıştır. Sonuçlar, kariyere yönelik işlevsel olmayan düşüncelerin kariyer kararsızlığının güçlü bir bileşeni olduğu yönündedir. Depresyonun da kariyer kararsızlığında etkili olabileceği belirtilmektedir.

Luzzo ve McWhirter (2001), 286 üniversite öğrencisi ile yaptıkları çalışmada algılanan kariyer engelleri ve bunlarla başa çıkma yetkinliğini, cinsiyet ve etnik farklılıklar bazında değerlendirmişlerdir. Araştırma sonucunda etnik azınlıkların algılanan kariyer engellerinin daha fazla olduğu, bunlarla baş etmek için daha düşük öz-yetkinliğe sahip oldukları sonucuna varılmıştır.

Reynolds ve Constantine'nin (2007), üniversite öğrencilerinde kültürel uyumun kariyer gelişimini öngörüp öngöremeyeceğini araştırdıkları çalışmalarına 261 uluslararası öğrenci katılmıştır. Yeni bir kültüre uyum sağlamaya çalışmaktan kaynaklı stresin kariyer gelişimini olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur.

Schmidt, Miles ve Welsh (2011), algılanan ayrımcılık ve sosyal desteğin, üniversite öğrencisi olan LGBT bireylerin kariyer gelişimlerine ve üniversiteye uyumlarına etkisini incelemişlerdir. 189 üniversite öğrencisinin katıldığı araştırmada algılanan ayrımcılık ve sosyal desteğin mesleki kararsızlığı ve üniversiteye uyumu etkilediğini bulmuşlardır.

Kariyer kararı verme ve şans arasındaki ilişki üzerine yurt dışında yapılmış, farklı çalışma gruplarını kapsayan ampirik araştırmalar bulunmaktadır.

Hart ve diğerleri (1971), 60 yetişkin erkek ile yürüttükleri çalışmalarında mesleki düzey ile mesleğe girişte etkili olan planlanmış belirleyici faktörler arasında ilişki bulmuşlardır. Profesyonel pozisyonlardaki erkeklerin bir çoğu mesleklerine planlama ve hazırlanma sonucu yerleşmişken, orta derecede yetkinlik gerektiren pozisyonlara yerleşirken bazen planlama bazense şans faktörlerinin etkin olduğu bulunmuştur. Vasıfsız pozisyonlara yerleşmenin çoğunda ise şans faktörünün etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Salomone ve Slaney (1981), 447 kadın ve 470 erkek katılımcı ile yaptıkları araştırmalarında profesyonel olmayan çalışanların kariyer seçimlerini etkileyen algılanan şans ve ihtimalleri incelemişlerdir. Sonuç olarak çalışanların çoğu kariyer

seçimlerinde rasyonel faktörlerin etkin olduğunu belirtse de şans ve tesadüflerin etkisine de vurgu yapmışlardır.

Scott ve Hatalla (1990), üniversite mezunu kadınlarla yaptıkları araştırmalarında, 25 yıl önce mezun olmuş kadınlarla çalışmışlardır. Mezuniyetlerinden 25 yıl geçmiş olan bu katılımcılara kariyerlerine etki eden faktörleri belirlemek üzerine sorulan sorular sonucu, şans faktörünün kariyere anlamlı oranda etkin olduğunu düşündükleri bulunmuştur. Dışsal atıflarda bulunma eğilimi daha yüksek olan katılımcılar şans olaylarını da daha çok belirtmişlerdir.

Betsworth ve Hansen (1996), 237 yetişikin ile yaptıkları çalışmalarında kariyer gelişimi “kazara” etkilemiş olarak algılanan olayları inceleyerek sınıflandırmışlar ve 11 ayrı kategoriye ulaşmışlardır. Ayrıca, katılımcılardan % 50’den fazlasının, kariyerlerinin “kazara” olan olaylardan etkilendiğini düşündüklerini bulmuşlardır.

Williams, Soeprapto, Like, Touradji, Hess ve Hill (1998), psikolojik danışma alanındaki akademisyen kadınlarla yaptıkları araştırmada, şans olaylarının meslek seçimi üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda şans olaylarının kadınları en çok toplu olarak kariyer yollarını değiştirme veya benlik kavramlarını farklılaştırma şeklinde etkilediği bulunmuştur. Sonuçlar, hem içsel (risk alabilme, özgüven gibi) hem de dışsal (iyi bir destek sistemi, daha az dışsal engel gibi) özelliklerin, ortaya çıkan fırsatları değerlendirebilmelerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Bright ve diğerleri (2005), toplamda 772 lise ve üniversite öğrencisi ile şans olaylarının kariyere etkisi üzerine bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın ilk aşamasında öğrencilere kariyer kararlarını etkileyen faktörler sorulmuş ve katılımcıların % 69.1’inin şans olaylarının etkili olduğunu belirttikleri bulunmuştur. Araştırmanın ikinci aşamasında denetim odağının şans olayları ile ilişkisi araştırılmış ve orta derecede ilişkili olduğu bulunmuştur.

Bright, Pryor, Wilkenfeld ve Earl (2005), 651 üniversite öğrencisiyle yaptıkları çalışmalarında kariyer kararı vermede aile, arkadaşlar, medya gibi faktörlerle birlikte şans kavramının etkililiğini araştırmışlardır. Beklenmedik ve “kazara” olmuş olayların kariyerde oldukça etkili olduğu sonucuna varmışlardır.

Bright ve diğerleri (2009), 43 üniversite öğrencisi ile yaptıkları araştırmalarında şansın kariyere etkisini araştırmışlardır. Bu çalışmaya göre kariyer gelişimine etki eden şans olaylarında hem etki hem kontrol kavramı öne çıkmaktadır. Bir olayın şans diye algılanmasına en çok etki yüksek, kontrol düşükken rastlanmıştır.

Hirschi (2010), yaptığı çalışmada 229 lise öğrencisiyle retrospektif, 245 lise öğrencisi ile de boylamsal çalışmalar yaparak sosyo-demografik, kişilik ve kariyer gelişimi değişkenlerinin algılanan şans olayları ile ilişkisini araştırmıştır. Sonuç olarak her iki grubun da büyük çoğunluğu liseye geçişte algılanan şans faktörünün etkili olduğunu belirttikleri görülmüştür.

Betimsel çalışmaların yanı sıra, beliren yetişkinlik döneminde kariyer gelişimini değerlendirmek amacıyla yapılan ölçüm aracı geliştirme çalışmalarında yurt dışı alanyazında önemli bir yer tutmaktadır.

Strong (1927 akt. Hansen, 2010) tarafından geliştirilen Strong İlgi Envanteri bireyin mesleki ilgilerini ölçen bir envanterdir. İlk geliştirildiğinde 18 mesleki ölçeğe sahipken geçen zaman içinde değişikliklere uğramıştır. Bugün kullanılan envanter (Consulting Psychological Press, 2004) 244 mesleki ölçek, 30 temel ilgi ölçeği, 6 genel mesleki tema ve 5 kişisel stil ölçeği içermektedir. 291 maddeden oluşan envanter 9. sınıf ve üzeri için uygulanabilir olarak değerlendirilmektedir (Hansen, 2010). Strong İlgi Envanteri'nin 2005'te revize edilerek kullanıma sunulan versiyonun geçerlik - güvenirlik çalışması 1873 üniversite öğrencisi ile yapılmış ve Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .87 olarak hesaplanmıştır (Gasser, Larson ve Borgen, 2007)

Taylor ve Betz (1983), Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterlilik Ölçeği geliştirme çalışmalarında 346 üniversite öğrencisi ile çalışmışlardır. 5 alt boyut ve her alt boyut için 10 maddeden oluşan ölçeğin toplam geçerliği .93 olarak hesaplanmıştır. Daha sonra, Betz, Klein ve Taylor (1996) bu ölçeğin, her alt boyutta 5 madde olmak üzere, 25 maddeden oluşan kısa formunu oluşturmuşlardır. 347 üniversite öğrencisiyle değerlendirilen kısa formun toplam Cronbach alfa değeri .94 olarak bulunmuştur. Bu bakımdan geçerli ve güvenilir bir ölçme aracıdır.

Chartrand, Robbins, Morrill ve Boggs (1990), 740 üniversite öğrencisi ile yaptıkları çalışma ile Kariyer Faktörleri Envanteri'ni geliştirmişlerdir. Sonuç olarak 4 alt boyut ve 21 maddeden oluşan bir envanter elde edilmiştir. Tüm envanterin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .87 bulunmuştur. Yapılan test – tekrar test analizleri de göz önüne alındığında geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna varılmıştır.

Krumboltz (1994), 25 alt ölçek ve 92 maddeden oluşan Kariyer İnançları Envanteri geliştirmiştir. Geliştirme aşamasında, ölçeklerin küçük gruplara uygulandığı belirtilmekle birlikte norm çalışması kapsamında 12-75 arası 7500 katılımcı ile çalışılmıştır. Envanterin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna varılmıştır.

Lee ve diğerleri (2017) tarafından KPRE'nin İngilizce uyarlaması çalışmasına 262 lisans öğrencisi katılmıştır. Orijinal envanterdeki 5 faktörlü yapının korunmuş olduğu görülmekle birlikte KPRE'nin kültüre bağlı farklılıklar gösterebileceği ortaya çıkmıştır.

Urbanaviciute, Kairys, Paradnike ve Pociute (2017), KPRE'nin Litvanya kültüründe geçerlik ve güvenirlik çalışmasını yapmışlardır. 1064 lisans öğrencisi ile yapılan çalışmada esneklik alt boyutu dışında tüm alt boyutların birbirleriyle ilişkili olduğu bulunmuş ve esneklik alt boyutu bağımsız bir boyut olarak değerlendirilmiştir.

2.5.2. Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerini değerlendirmek amacıyla ve kariyer kararı verme ve şans arasındaki ilişki üzerine yurt içinde yapılmış araştırmalar

Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde etkili faktörleri değerlendirmek amacıyla yurt içinde çeşitli araştırmaların yapıldığı görülmektedir.

Kariyer alanında çok sayıda farklı kritere göre araştırma yapıldığı görülmektedir. Bir sistematik dahilinde ilerleyebilmek için bu çalışmalar; üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerine etki eden faktörleri inceleyen çalışmalar, kariyer kararı verme ve şans arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar ve beliren yetişkinlik döneminde kariyer gelişimini değerlendirmek amacıyla ölçme aracı geliştirme çalışmaları gibi alt başlıklar dahilinde ele alınmıştır.

Koca (2009), üniversite öğrencilerinin değerleri ve bireysel özellikleri ile kariyer tercihleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. 192 üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleşen çalışmada kariyer tercihinde en etkili değerlerin “evrensellik” ve “başarma” olduğu bulunmuştur.

Sağdıç ve Demirkaya’nın (2009), üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim planlarına ilişkin yaklaşımlarını inceledikleri araştırmada 121 üniversite öğrencisi ile nitel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre üniversite öğrencilerinin büyük çoğunluğunun kendi alanları ile ilgili geleceğe yönelik bir kariyer gelişim planlarının olmadığı sonucuna varılmıştır.

Kariyer danışmanlığı üzerine grup müdahalesinin etkilerini araştıran çalışmalar da mevcuttur. Işık (2010) tarafından, deney grubu için 16 ve kontrol grubu için 16 olmak üzere toplam 32 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilen çalışmada deney grubuna 10 hafta boyunca kariyer grup müdahalesi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda kontrol grubunda anlamlı bir farklılaşma gözlenmemiş fakat deney grubundaki öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklentilerinde ve mesleki sonuç beklentilerinde anlamlı düzeyde artış görülmüştür. Ayrıca 3 ay sonrasında yapılan izleme testi sonucunda da bu etkinin kendini gösterdiği bulunmuştur.

Bayram, Gürsakal ve Aytaç (2012), üniversite öğrencilerinin kariyer değerlerini açıklamada kişiliğin etkisini yordamışlardır. 377 üniversite öğrencisinin katıldığı araştırmada temel kişilik özelliklerinin cinsiyete göre farklılık gösterdikleri ve en yüksek ilişkinin “gelişime açık kişilik özelliği” ile meydana okuyucu kariyer değeri arasında olduğunu bulmuşlardır.

Siyez ve Yusupu (2015), üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğunu ve kariyer iyimserliğini cinsiyet rolü değişkenine göre incelemişlerdir. 327 üniversite öğrencisinin katıldığı araştırmada maskülen ve androjen cinsiyet rolüne sahip üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin feminen ve belirsiz cinsiyet rolüne sahip üniversite öğrencilerinden daha yüksek olduğunu sonucuna varmışlardır.

Arık ve Seyhan (2016), üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasında teknoloji bilgisi ve gelecek beklentilerinin rolünü araştırmışlardır. 180 üniversite öğrencisi yapılan çalışmada teknolojik farkındalığın ve gelecek beklentisinin, üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması üzerinde etkili olduğunu bulmuşlardır.

Korkut ve Keskin (2016), 125 üniversite öğrencisi ile yaptıkları çalışmalarında üniversite öğrencilerinin kariyere ilişkin algılarını metaforlar aracılığıyla belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonunda öğrencilerin 5 temaya bağlı 10 kategori altında 70 metafor geliştirdikleri ve kariyere ilişkin çoğunlukla olumlu algılara sahip olabilecekleri bulunmuştur.

Yurt içinde yapılan araştırmalarda “şans” kavramına ağırlıklı olarak kariyer denetim odağı çerçesinde değinildiği görülmektedir. Bu konuda yapılmış araştırmalar sınırlı sayıda olduğu için sadece üniversite öğrencileri ile yapılan çalışmalar değil farklı örneklem gruplarıyla yapılan çalışmalar da aşağıda sunulmaktadır.

Ulu (2007), 754 lise öğrencisi ile gerçekleştirdiği çalışmasında, lise öğrencilerinin kariyer inançlarının, cinsiyet, akılcı olmayan inançlar, akademik başarı ortalaması, ailenin aylık gelir düzeyi ve mesleki olgunluk düzeyi değişkenleri tarafından ne derece yordandığını araştırmıştır. Bu çalışma sonucunda kız öğrencilerin, başarının çalışmayla geleceğine yönelik inançlarının daha fazla olduğu bulunurken erkek öğrencilerin, başarıyı şans ya da kadere bağlı bir durum olarak algılama eğiliminde oldukları bulunmuştur.

Işık (2013), 247 üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirdiği çalışmasında üniversite öğrencilerinin ideallerindeki işe yönelmelerine engel olduğunu düşündükleri işlevsel olmayan kariyer inançlarını betimlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarında, biri de “dışsal faktörler” olmak üzere dört ana tema ortaya konmuştur. Dışsal faktörler temasında ise şans ve kader kavramlarına vurgu yapıldığı görülmüştür.

Akkaya (2015), yüksek lisans tez çalışmasında 825 öğretmenin katılımıyla kontrol odağı ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulgularında iç kontrol odaklılık algı düzeylerinin, başkalarına dayalı ve şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algı düzeylerinden yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Demografik değişkenler değerlendirildiğinde bekar öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algılarının evli olanlardan anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, yaşça büyük olan öğretmenlerin hem başkalarına dayalı hem de şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algılarının, yaşı küçük olanlardan anlamlı derecede yüksek olduğu bulunmuştur.

Şahin, Sarı, Duman, Kerimoğlu ve Kocaman (2015), 266 lise son sınıf öğrencisi ile yaptıkları araştırmalarında mesleki kararsızlığın yordanmasında kontrol odağı ve mantık dışı inançların rolünü incelemişlerdir. Sonuç olarak, kontrol odağının alt boyutlarından biri olan “şansa inanma” ile mesleki kararsızlık arasında düşük düzeyde olumsuz korelasyon bulmulardır. Ayrıca, “şansa inanma” alt boyutunun mesleki kararsızlığı anlamlı düzeyde yordadığını belirlemişlerdir.

Yurt içi alanyazında, betimsel çalışmaların yanısıra, beliren yetişkinlik döneminde kariyer gelişimini değerlendirmek amacıyla yapılan ölçüm aracı geliştirme ve uyarlama çalışmaları da mevcuttur.

Büyükgöze-Kavas (2012), Osipow, Carney, Winter, Yanico ve Koscher (1976) tarafından geliştirilen ve sonrasında Osipow (1987 akt. Büyükgöze-Kavas, 2012) tarafından revize edilen Kariyer Karar Ölçeği'ni Türkiye örneklemine uyarlamıştır. Toplamda 701 lisans öğrencisinin katıldığı çalışmada ölçeğe ilişkin iki faktörlü yapı doğrulanmış ve madde sayısı (18 madde) korunmuştur. Alt ölçekler için hesaplanan iç tutarlık katsayıları (Cronbach alfa güvenirlik katsayıları .84 - .86 aralığında) ve test – tekrar test güvenirlik katsayıları (.84 ve .77) değerlendirildiğinde ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu sonucuna varılmıştır.

Kalafat (2012), Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından geliştirilmiş olan Kariyer Geleceği Ölçeği'nin Türkiye örnekleminde geçerlik – güvenirlik çalışmasını yapmıştır. 3 alt boyut ve 25 maddeden oluşan ölçeğin uyarlama çalışmasına 555 üniversite öğrencisi katılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık toplam güvenirlik katsayısı .88 olarak hesaplanmış ve orijinaldeki 3 faktörlü yapının korunduğu görülmüştür.

Zorver ve Korkut-Owen (2014), Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği geliştirmek amacıyla lisans son sınıf öğrencileri ve üniversiteden mezun olalı bir veya iki sene olmuş yeni mezunlardan oluşan toplam 577 kişilik bir katılımcı grubuyla çalışmışlardır. Ölçeğe ait 18 maddelik, tek boyutlu bir yapı elde edilmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .93 ve test–tekrar test güvenirliği .85 olarak hesaplanmıştır.

Ulaş ve Yıldırım (2016), 523 üniversite öğrencisinin katılımıyla Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği geliştirmişlerdir. 5 faktör ve 45 maddeden oluşan ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .97 bulunmuştur.

Özden ve Sertel Berk (2017), Kariyer Stresi Ölçeği'ni (Choi, Park, Nam, Lee, Cho ve Lee, 2011) Türkçe'ye uyarlamışlardır. Ölçeğin orijinali 4 faktör ve 20 maddeden oluşurken, 425 üniversite öğrencisinin katıldığı uyarlama çalışmasında hiçbir madde elenmeksizin 3 faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Elde edilen bu yapının iç tutarlılık katsayısının .94, test – tekrar test güvenirlik katsayısının .81 olduğu bulunmuştur.

Yurt dışında ve yurt içinde yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde, yurt dışında yapılan araştırmaların çok daha erken dönemlere gittiği, kariyer gelişimini etkileyen faktörleri daha geniş ve çeşitli açılardan inceledikleri görülmektedir. Yurt içinde bu alana yönelik çalışmaların yakın tarihte hız kazandığı, kapsam ve çeşitlilik olarak gelişmekte olduğu ortaya çıkmaktadır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1 Araştırma Modeli

Bu araştırma ölçek uyarlamak amacıyla yapılan betimsel nitelikte bir araştırmadır.

3.2 Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Dokuz Eylül Üniversitesi'nde lisans eğitimine devam eden öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde çok aşamalı örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Buna göre ilk olarak fakülte ve yüksekokullardaki öğrencilerin belirlenmesinde küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Küme örnekleme, tek tek bireylerle değil, seçkisiz yolla seçilen gruplar yolu ile yapılan örnekleme türü olarak tanımlanmaktadır. Evrenin çok geniş olduğu durumlarda hem zaman açısından hem de ekonomik anlamda araştırmacıya kolaylık sağlayan bir yöntemdir. Benzer özelliklere sahip, çıkarım yapılmamış herhangi bir grubun küme olduğu belirtilmektedir (Özen ve Gül, 2007). Bu araştırma kapsamında, Dokuz Eylül Üniversitesi bünyesindeki tüm lisans programları birer küme oluşturmaktadır. Bu kümeler içerisinde 5 fakülte ve/veya yüksekokul basit tesadüfî örnekleme yöntemi ile rastgele sayılar tablosu kullanılarak belirlenmiştir. Sonuç olarak, araştırmanın örneklemini Buca Eğitim Fakültesi, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksekokulu, İşletme Fakültesi, Mühendislik fakültesi ve Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu'na devam eden öğrencilerden oluşmaktadır. Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri biriminden alınan dokümanlara göre 2017 / 2018 eğitim öğretim yılında Dokuz Eylül Üniversitesi'nde lisans düzeyinde öğrenim gören öğrenci sayısı 48.877'dir. Örneklem sayısı hesaplanırken

gerçekleşme olasılığı 0.5 ve kabul edilen örnekleme hata oranı $\pm .04$ olarak alınmıştır. Evreni bilinen örnekleme hesaplama formülü ($n = N.t^2.p.q/d^2.(N-1)+t^2.p.q$) kullanılarak örneklem sayısı 593 öğrenci olarak belirlenmiştir. Her bir fakülte ve yüksekokuldan ne kadar öğrenci seçileceği ise bu fakülte ve yüksekokullardaki öğrenci sayılarının evrene oranı dikkate alınarak yaklaşık olarak belirlenmeye çalışılmıştır.

Bu araştırma iki aşamada gerçekleştiği için araştırmanın iki örnekleme bulunmaktadır.

Çalışma 1

Araştırmanın ilk örnekleme, Dokuz Eylül Üniversitesi'nde öğrenimine devam eden, 172 kadın (% 53.1) ve 152 erkek (%46.9) olmak üzere toplamda 324 lisans öğrencisinden oluşmaktadır. Bu örnekleme öğrencilerin yaş aralığı 18 – 40 yaş arasında ($\bar{x} = 21.52$, $ss = 2.43$) değişmektedir. İlk örnekleme ait diğer sosyo-demografik bilgiler Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2

Çalışma 1 Örnekleme İlişkin Sosyo-Demografik Bilgiler

Demografik Değişkenler	f	%
Fakülte		
Buca Eğitim Fakültesi	118	36.4
Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksekokulu	12	3.7
İşletme Fakültesi	40	12.3
Mühendislik Fakültesi	142	43.8
Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu	12	3.7
Öğrenim Türü		
Örgün Öğrenim	278	85.8
İkinci Öğrenim	46	14.2
Sınıf düzeyi		
1. Sınıf	101	31.2
2. Sınıf	60	18.5
3. Sınıf	78	24.1
4. Sınıf	80	24.7

Tablo 2'nin devamı

Demografik Değişkenler		f	%
Not Ortalaması			
Geçen Dönemki Not Ortalaması	AA	24	7.4
	BA	47	14.5
	BB	75	23.1
	CB	87	26.9
	CC	41	12.7
	DC	16	4.9
Genel Not Ortalaması	AA	4	1.2
	BA	49	15.1
	BB	70	21.6
	CB	91	28.1
	CC	46	14.2
	DC	9	2.8
Çalışma Durumu			
Geçmişte Çalışma Durumu	Yarı Zamanlı	84	42.0
	Tam Zamanlı	97	25.9
	Çalışmamış	136	42.0
	3 aydan az	47	14.5
Geçmişte Çalışma süresi	3-6 ay arası	37	11.4
	6-12 ay arası	25	7.7
	12 aydan fazla	61	18.8
	Yarı Zamanlı	57	17.6
Şu Andaki Çalışma Durumu	Tam Zamanlı	2	.6
	Çalışmıyor	264	81.5
Anne Eğitim Durumu			
Okuryazar Değil		6	1.9
İlkokul Mezunu		11	34.3
Ortaokul Mezunu		50	15.4
Lise Mezunu		90	27.8
Üniversite Mezunu		62	19.1
Lisansüstü Eğitim		2	.6
Baba Eğitim Durumu			
Okuryazar değil		2	.6
İlkokul Mezunu		74	22.8
Ortaokul Mezunu		62	19.1
Lise Mezunu		91	28.1
Üniversite Mezunu		87	26.9
Lisansüstü Eğitim		8	2.5
Algılanan Sosyo-Ekonomik Düzey			
Düşük		28	8.6
Orta		278	85.8
Yüksek		16	4.9

Araştırmanın ilk örneklemini oluşturan öğrencilerin fakültelere göre dağılımı incelendiğinde örneklemin % 36.4'ünün ($n = 118$) Buca Eğitim Fakültesi'nde, % 3.7'sinin ($n = 12$) Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksekokulu'nda, % 12.3'ünün ($n = 40$) İşletme Fakültesi'nde, % 43.8'inin ($n = 142$) Mühendislik Fakültesi'nde ve % 3.7'sinin ($n = 12$) Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu'nda öğrenim gördüğü görülmektedir. Katılımcıların % 85.5'i ($n = 278$) örgün öğrenime, % 14.2'si ($n = 46$) ikinci öğrenime devam etmektedir. Sınıf düzeyine göre değerlendirildiğinde örneklemin % 31.2'sinin ($n = 101$) birinci sınıf, % 18.5'inin ($n = 60$) ikinci sınıf, % 24.1'inin ($n = 78$) üçüncü sınıf ve % 24.7'sinin ($n = 80$) dördüncü sınıf öğrencisinden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların geçen dönemki not ortalamaları incelendiğinde % 7.4'ünün ($n = 24$) AA, % 14.5'inin ($n = 47$) BA, % 23.1'inin ($n = 75$) BB, % 26.9'unun ($n = 87$) CB, % 12.7'sinin ($n = 41$) CC ve % 4.9'unun ($n = 16$) DC ortalamaya sahip olduğu bulunmuştur. Genel not ortalamalarında ise % 1.2'sinin ($n = 4$) AA, % 15.1'inin ($n = 49$) BA, % 21.6'sının ($n = 70$) BB, % 28.1'inin ($n = 91$) CB, % 14.2'sinin ($n = 46$) CC, % 2.8'inin ($n = 9$) DC not ortalamasına sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların çalışma durumları incelendiğinde, % 42'sinin ($n = 84$) geçmişte yarı zamanlı çalıştığı, % 25.9'unun ($n = 97$) geçmişte tam zamanlı çalıştığı ve % 42'sinin ($n = 136$) geçmişte çalışmadığı görülmüştür. Geçmişte çalışanların çalışma sürelerine bakıldığında katılımcılardan % 14.5'i ($n = 47$) 3 aydan az, % 11.4'ü ($n = 37$) 3 - 6 ay arası, % 7.7'si ($n = 25$) 6 - 12 ay arası ve % 18.8'i ($n = 61$) 12 aydan fazla süre çalıştıklarını belirtmişlerdir. Şu anki çalışma durumlarına bakıldığında % 17.6'sının ($n = 57$) şu anda yarı zamanlı çalıştığı, % 0.6'sının ($n = 2$) şu anda tam zamanlı çalıştığı ve % 81.5'inin ($n = 264$) şu anda çalışmadığı belirlenmiştir. Katılımcıların annelerinin eğitim durumlarına bakıldığında % 1.9'unun ($n = 6$) okumamış, % 34.3'ünün ($n = 11$) ilkokul mezunu, % 15.4'ünün ($n = 50$) ortaokul mezunu, % 27.8'inin ($n = 90$) lise mezunu, % 19.1'inin ($n = 62$) üniversite mezunu ve % 0.6'sının ($n = 2$) lisansüstü eğitim mezunu olduğu belirtilmiştir. Katılımcıların babalarının ise % 0.6'sının ($n = 2$) okumamış olduğu, % 22.8'inin ($n = 74$) ilkokul mezunu, % 19.1'inin ($n = 62$) ortaokul mezunu, % 28.1'inin ($n = 91$) lise mezunu, % 26.9'unun ($n = 87$) üniversite mezunu ve % 2.5'inin ($n = 8$) lisansüstü eğitim mezunu olduğu görülmüştür. Algılanan sosyo-

ekonomik düzeye bakıldığında katılımcılardan % 8.6'sı ($n = 28$) düşük, % 85.8'i orta ($n = 278$) ve % 4.9'u ($n = 16$) yüksek şeklinde ifade etmişlerdir.

Çalışma 2

Araştırmanın ikinci örneklemini yine Dokuz Eylül Üniversitesi'nde lisans öğrenimine devam eden öğrencilerinden oluşmaktadır. 346 kadın (% 51.8) ve 322 erkek (%48.2) olmak üzere toplamda 668 öğrenciden oluşan örneklemin yaş aralığı 18 – 43 yaş arasında ($\bar{x} = 21.51$, $ss = 2.35$) değişmektedir. İkinci örnekleme ait diğer sosyo-demografik bilgiler Tablo 3'de sunulmaktadır.

Tablo 3
Çalışma 2 Örneklemine İlişkin Sosyo-Demografik Bilgiler

Demografik Değişkenler		f	%	
Fakülte				
	Buca Eğitim Fakültesi	251	37.6	
	Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksekokulu	9	1.3	
	İşletme Fakültesi	98	14.7	
	Mühendislik Fakültesi	284	42.5	
	Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu	26	3.9	
Öğrenim Türü				
	Örgün Öğrenim	600	89.8	
	İkinci Öğrenim	68	10.2	
Sınıf düzeyi				
	1. Sınıf	212	31.7	
	2. Sınıf	125	18.7	
	3. Sınıf	151	22.6	
	4. Sınıf	156	23.4	
Not Ortalaması				
	AA	49	7.3	
	BA	97	14.5	
	BB	166	24.9	
	Geçen Dönemki Not	CB	176	26.3
	Ortalaması	CC	100	15.0
		DC	22	3.3
		DD	9	1.3
		FD	1	.1

Tablo 3'ün devamı

Demografik Değişkenler		f	%
Genel Not Ortalaması	AA	18	2.7
	BA	84	12.6
	BB	140	21.0
	CB	188	28.1
	CC	110	16.5
	DC	20	3.0
	DD	6	.9
Çalışma Durumu			
Geçmişte Çalışma Durumu	Yarı Zamanlı	165	24.7
	Tam Zamanlı	191	28.6
	Çalışmamış	300	44.9
	3 aydan az	117	17.5
Geçmişte Çalıştıysa Çalışma süresi	3-6 ay arası	101	15.1
	6-12 ay arası	35	5.2
	12 aydan fazla	81	12.1
Şu Andaki Çalışma Durumu	Yarı Zamanlı	73	10.9
	Tam Zamanlı	9	1.3
	Çalışmıyor	585	87.6
Anne Eğitim Durumu			
Okuryazar Değil	Okuryazar Değil	10	1.5
	İlkokul Mezunu	231	34.6
	Ortaokul Mezunu	107	16.0
	Lise Mezunu	184	27.5
	Üniversite Mezunu	119	17.8
	Lisansüstü Eğitim	11	1.6
Baba Eğitim Durumu			
Okuryazar Değil	Okuryazar Değil	3	.4
	İlkokul Mezunu	152	22.8
	Ortaokul Mezunu	99	14.8
	Lise Mezunu	217	32.5
	Üniversite Mezunu	178	26.6
	Lisansüstü Eğitim	19	2.8
Algılanan Sosyo-Ekonomik Düzey			
Düşük	Düşük	52	7.8
	Orta	569	85.2
	Yüksek	44	6.6

Araştırmanın ikinci örneklemini oluşturan öğrencilerin fakültelere göre dağılımı incelendiğinde örneklemin %. 37.6'sının ($n = 251$) Buca Eğitim Fakültesi'nde, % 1.3'ünün ($n = 9$) Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksekokulu'nda, % 14.7'sinin ($n = 98$) İşletme Fakültesi'nde, % 42.5'inin ($n = 284$) Mühendislik Fakültesi'nde ve % 3.9'unun ($n = 26$) Spor Bilimleri ve Teknolojisi

Yüksekokulu'nda öğrenim gördüğü görülmektedir. Katılımcıların % 89.8'i ($n = 600$) örgün öğrenime, % 10.2'si ($n = 68$) ikinci öğrenime devam etmektedir. Sınıf düzeyine göre değerlendirildiğinde örneklemin % 31.7'sinin ($n = 212$) birinci sınıf, % 18.7'sinin ($n = 125$) ikinci sınıf, % 22.6'sının ($n = 151$) üçüncü sınıf ve % 23.4'ünün ($n = 156$) dördüncü sınıf öğrencisinden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların geçen dönemki not ortalamaları incelendiğinde % 7.3'ünün ($n = 49$) AA, % 14.5'inin ($n = 97$) BA, % 24.9'unun ($n = 166$) BB, % 26.3'ünün ($n = 176$) CB, %15.0'inin ($n = 100$) CC, % 3.3'ünün ($n = 22$) DC, % 1.3'ünün ($n = 9$) DD ve % 0.1'inin ($n = 1$) FD ortalamaya sahip olduğu bulunmuştur. Genel not ortalamalarında ise % 2.7'sinin ($n = 18$) AA, % 12.6'sının ($n = 84$) BA, % 21.0'inin ($n = 140$) BB, % 28.1'inin ($n = 188$) CB, % 16.5'inin ($n = 110$) CC, % 3.0'ünün ($n = 20$) DC ve % 0.9'unun ($n = 6$) DD not ortalamasına sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların çalışma durumları incelendiğinde, % 24.7'sinin ($n = 165$) geçmişte yarı zamanlı çalıştığı, % 28.6'sının ($n = 191$) geçmişte tam zamanlı çalıştığı ve % 44.9'unun ($n = 300$) geçmişte çalışmadığı görülmüştür. Geçmişte çalışanların çalışma sürelerine bakıldığında katılımcılardan % 17.5'i ($n = 117$) 3 aydan az, % 15.1'i ($n = 101$) 3 - 6 ay arası, % 5.2'si ($n = 35$) 6 – 12 ay arası ve % 12.1'i ($n = 81$) 12 aydan fazla süre çalıştıklarını belirtmişlerdir. Şu anki çalışma durumlarına bakıldığında % 10.9'unun ($n = 73$) şu anda yarı zamanlı çalıştığı, % 1.3'ünün ($n = 9$) şu anda tam zamanlı çalıştığı ve % 87.6'sının ($n = 585$) şu anda çalışmadığı belirlenmiştir. Katılımcıların annelerinin eğitim durumlarına bakıldığında % 1.5'inin ($n = 10$) okumamış, % 34.6'sının ($n = 231$) ilkokul mezunu, % 16'sının ($n = 107$) ortaokul mezunu, % 27.5'inin ($n = 184$) lise mezunu, % 17.8'inin ($n = 119$) üniversite mezunu ve % 1.6'sının ($n = 11$) lisansüstü eğitim mezunu olduğu belirtilmiştir. Katılımcıların babalarının ise % .0.4'ünün ($n = 3$) okumamış olduğu, % 22.8'inin ($n = 152$) ilkokul mezunu, % 14.8'inin ($n = 99$) ortaokul mezunu, % 32.5'inin ($n = 217$) lise mezunu, %26.6'sının ($n = 178$) üniversite mezunu ve % 2.8'inin ($n = 19$) lisansüstü eğitim mezunu olduğu görülmüştür. Algılanan sosyo-ekonomik düzeye bakıldığında katılımcılardan % 7.8'ı ($n = 52$) düşük, % 85.2'si orta ($n = 569$) ve % 6.6'sı ($n = 44$) yüksek şeklinde ifade etmişlerdir.

3.3 Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Kariyerde Planlanmış Rastlantı Envanteri, Kariyer Denetim Odağı Ölçeği, Kariyer Arzusu Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler aşağıda sunulmaktadır.

3.3.1 Kariyerde Planlanmış Rastlantı Envanteri (KPRE)

Beklenmedik olayların ele alınış şeklinin kariyer gelişimine etkisini değerlendirmek amacıyla Kim ve diğerleri (2014) tarafından geliştirilen KPRE 25 maddeden oluşmaktadır. Maddeler 1'den 5'e kadar (1=Beni hiç tanımlamıyor, 5=Beni kesinlikle tanımlıyor) Likert tipi ölçek ile derecelendirilmektedir. Envanter, Merak (ör. *“Yeni bir şeyler deneyimleme ile ilgili sıradışı bir fırsat merakımı körükler.”*), esneklik (ör. *“Kariyer yolumun yaşamımın herhangi bir anında değişebileceğini düşünüyorum.”*), istikrar (ör. *“Kariyer keşfindeki zorluklara rağmen yaptıklarımı devam ettirme eğilimindeyimdir.”*), iyimserlik (ör. *“Gelecekteki kariyer yolum parlaktır.”*) ve risk alma (ör. *“Başarılı olacağım garanti olmasa bile yine de o işi denerim.”*) olarak beş alt boyuttan oluşmaktadır ve her alt boyut beş madde içermektedir (Ek-1). Envanter puanlanırken her altboyut için o altboyuta ait maddelere verilen yanıtların aritmetik ortalaması alınmakta, böylece o altboyutun puanı elde edilmektedir. Puanın yüksekliğinin, o kişinin beklenmedik durumları kariyer fırsatına dönüştürebilme becerisini yansıttığı ifade edilmektedir. Puan ne kadar yüksekse bu becerinin de o kadar yüksek olduğu varsayılmaktadır (Kim ve diğerleri, 2014).

Envanterin geliştirme aşamasında iki aşamalı bir çalışma yapılmıştır. Öncelikle envanter maddelerinin oluşturulduğu ve Açımlayıcı Faktör Analizi'nin (AFA) yapıldığı bir çalışma yürütülmüştür. Bu çalışmaya Kore'de okuyan, yaş ortalaması $\bar{x} = 21.82$ (ss = 2.33) olan, 1009 (459 kadın, 550 erkek) lisans öğrencisi katılmıştır. Başlangıçta 279 maddeden oluşan bir havuz oluşturulmuş, sonrasında bu havuz 130 maddeye indirgenmiştir. Bu maddeler içinden faktör yükü en yüksek olan 25 madde seçilerek ölçme aracı elde edilmiştir. Bu araç ile, aynı madde yapısına ulaşıp ulaşılmayacağını belirlemek amacıyla yapılan ikinci bir AFA sonucunda seçilmiş 25 maddenin tümünün bulundukları faktörler için iyi temsilciler olduğu

kanısına varılmıştır. Bu altboyutların güvenirlik katsayılarının da görece yüksek olduğu bulunmuştur: Merak için .86, istikrar için .87, esneklik için .84, iyimserlik için .89 ve risk alma için .78. Ek olarak, Cronhbach alfa katsayısının tüm ölçek için .80'den yukarı olduğu görülmüştür.

İkinci çalışmada faktör geçerliğini değerlendirmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ve modelin cinsiyet değişmezliğini test etmek amacıyla çoklu grup yapısal eşitlik modeli uygulanmıştır. DFA çalışmasına yaş ortalaması 25.35 (ss = 1.66) olan 399 (152 kadın, 247 erkek) lisans öğrencisi katılmıştır. Yaş ortalaması 22.10 (ss = 2.37) olan 185 (99 kadın, 86 erkek) öğrenciden oluşan başka bir grup KPRE ve kariyerle ilgili diğer ölçekler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi ve böylece yapısal geçerliğin ölçülmesi için çalışmaya dahil edilmiştir. Bu çalışmada ayrıca Kariyer Hazırlığı Davranışı Ölçeği (The Career Preparation Behavior Scale; Kim ve Kim, 1997), Kariyer Kararı Öz-Yeterlik Ölçeği – Kısa Formu (The Career Decision Self-Efficacy Scale – Short Form; Betz ve diğerleri, 1996), ve Üniversite Öğrencileri için Kariyer Stresi Envanteri (The Career Stress Inventory for College Students – Choi ve diğerleri, 2011) kullanılmıştır. DFA sonucunda birincil - düzen faktör modelinin (first-order factor model) gözlenen dataya uygun olduğu bulunmuştur (TLI = .91, CFI = .92, RMSEA = .06 [.05, .07], SRMR = .07). Yeni örneklem (N = 399) ile elde edilen Cronbach alfa sonuçlarının şu şekilde olduğu belirtilmektedir: Merak için .76, esneklik için .82, istikrar için .87, iyimserlik için .90 ve risk alma için .81. Cinsiyet değişmezliğini ölçmek için ölçme modeli her grup için ayrı uygulanmıştır. Faktör yüklerinin kadın ve erkek öğrenciler arasında incelendiği modelde de uyum indekslerinin $\chi^2(550) = 931.34, p < .001$; CFI = .92; TLI = .91; ve RMSEA = .04 [.04, .05] iyi olduğu bulunmuştur.

Kariyerle ilişkili yapılarla olan korelasyon analizine bakıldığında, kariyer stresinin total KPRE puanı ile negatif yönde ilişkili olduğu ($r = -.28, p < .001$), kariyer kararı öz-yeterliğinin tüm KPRE ile pozitif yönde ilişkili ($r = .56, p < .001$) olduğu ve kariyer hazırlığı davranışının da KPRE'nin tümü ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkide ($r = .23, p < .01$) olduğu görülmüştür.

Her iki çalışmanın sonucu olarak, KPRE'nin geçerlik ve güvenilirliğe sahip bir ölçme aracı olduğu kanısına varılmıştır.

Kariyerde Rastlantısal Fırsatlar Envanteri'ni Dil Geçerliği: Dil geçerliği yapılırken Brislin (1970) tarafından önerilen ölçek uyarlama süreci dikkate alınmıştır. Envanterin Türkçe'ye uyarlanması için araştırmamanın yazarlarından biri olan Lee'den gerekli yazılı izinler alındıktan sonra ana dili Türkçe olan ve iyi derecede İngilizce bilen dört psikolojik danışman her bir maddeyi Türkçe'ye çevirmiştir. Daha sonra ortak bir Türkçe versiyon elde etmek için dört çeviri her iki dili de iyi derecede bilen, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık alanında Kariyer Danışmanlığı dersini veren öğretim üyesi bir uzman ile birlikte karşılaştırılmıştır. Elde edilen formun uygunluğunu doğrulamak için envanterin Türkçe formu iyi derecede İngilizce bilen özel eğitim alanında bir öğretim üyesi tarafından tekrar İngilizce'ye çevrilmiştir. Son aşamada da Türkçe'den İngilizce'ye çevrilen envanter ile orijinal envanter arasında anlamsal denklik elde edebilmek için, çevirilen envanter, envanter izni alınan yazara gönderilerek onun onayı alınmıştır. Böylelikle dil tutarlığının sağlandığı anlaşılmıştır.

3.3.2 Kariyer Denetim Odağı Ölçeği (KDOÖ)

Kariyer Denetim Odağı Ölçeği, Millar ve Shevlin (2007) tarafından bireylerin, kariyerdeki davranışlarının sonuçlarını kendi kontrollerine ya da kendileri dışındaki güçlerin kontrollerine ne derece bağladıklarını ölçmek amacıyla geliştirilmiş bir ölçektir. 20 maddeden oluşan ölçeğin puanlaması “Hiç katılmıyorum” ile “Tamamen katılıyorum” arasında değişen altılı likert tipi derecelendirme yöntemi ile yapılmaktadır. Ölçek, içsellik ve dışsallık (dış denetim) olmak üzere iki yapı üzerine oturmuş dört temel faktörden; iç denetim (ör. “*Eğer istediğim işe girmek istiyorsam bunun için işimi iyi yapmam ve çok gayret etmem gerekiyor.*”), şans (ör. “*İstediğim işe girmemi belirleyen faktör, dikkatli bir plan yapmaktan çok, şans veya doğru zamanlama olacak.*”), çaresizlik (ör. “*İşler hiçbir zaman yolunda gitmediği için çoğu zaman çok çabalamanın karşılığı alınmıyor.*”) ve güçlü diğerleri (ör. “*Hangi mesleği istediğim farketmiyor – hangi meslekte olacağım öğretmenler ve işverenler gibidiğer insanların elinde olacak.*”) oluşmaktadır (Ek-2).

Ölçeğin faktör yük değerlerini belirlemek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Buna göre içsellik yapısını belirten iç denetim boyutu faktör yük değerleri .54 ile .70 arasındadır. Dış Denetim yapısını belirten şans boyutu faktör yük değerlerinin .66 ile .73 arasında, çaresizlik boyutu faktör yük değerlerinin .54 ile .67 arasında ve güçlü diğerleri boyutu faktör yük değerlerinin .45 ile .63 arasında olduğu görülmektedir. Güvenirlik düzeyini belirlemek amacıyla yapılan güvenirlik çalışmaları sonucunda Cronbach alfa iç tutarlık katsayılarının (içsellik .76, şans .82, çaresizlik .75 ve güçlü diğerleri .72) yeterli düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması ile ergenler için geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Siyez (2015) tarafından yapılmıştır. Lise öğrencileriyle yapılan bu çalışma sonucunda 4 faktörlü 20 maddeli yapı korunmuştur. Cronbach alfa güvenirlik katsayıları, ölçeğin tümü için .86, içsellik alt boyutu için .85, şans alt boyutu için .86, çaresizlik alt boyutu için .80 ve güçlü diğerleri alt boyutu için .82 bulunmuştur. Ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu sonucuna varılmıştır.

Ölçeğin Türkçe formunun genç yetişkinler için geçerlik ve güvenirlik çalışması Siyez ve Akıman (t.y.) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği Dokuz Eylül Üniversitesi'nde öğrenim gören 219 üniversite öğrencisinden elde edilen veri ile DFA yapılarak incelenmiştir. Analiz sonucunda ölçeğin orijinal ölçekle uyumlu olarak 4 faktörlü bir yapıda olduğu bulunmuş ve alt boyutlarda Cronbach alfa güvenirlik katsayıları içten denetim için .69, çaresizlik için .71, şans için .84 ve güçlü diğerleri için .69 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin tamamı için Cronbach alfa güvenirlik katsayısının .87 olduğu tespit edilmiştir.

Bu araştırma kapsamında elde edilen Cronbach alfa güvenirlik katsayıları ise ölçeğin tamamı için .84, içten denetim alt boyutu için .76, çaresizlik alt boyutu için .82, şans alt boyutu için .86 ve güçlü diğerleri alt boyutu için .76 olarak hesaplanmıştır.

3.3.3 Kariyer Arzusu Ölçeği (KAÖ)

Kariyer Arzusu Ölçeği, beliren yetişkinlik döneminde kariyer arzusunu değerlendirmek amacıyla Praskova ve diğerleri (2014) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek toplamda 15 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar; kişisel anlam (ör. “Benim için anlamlı olabileceğini düşündüğüm net bir kariyer arzusu yönelimine sahip değilim.”), diğerlerine yönelik anlam (ör. “Gelecekteki kariyerimdeki en büyük isteğim başkalarına yarar sağlamaktır.”) ve aktif yönelim (ör. “Bu aralar tek yapmak istediğim bana ilham veren bir kariyerin peşinden gitmektir.”) olmak üzere sınıflandırılmıştır ve her alt boyut 5 madde içermektedir (Ek-3). Derecelendirme tipi altılı likert olan ölçekte puanların artması kariyer arzusunun arttığı anlamına gelmektedir.

Ölçeğin geliştirilmesi aşamasında iki ayrı grupta geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. İlk grupta AFA yapılmış, elde edilen faktör yapısını doğrulamak amacıyla ikinci grupta DFA yapılmıştır. DFA sonucunda elde edilen uyum indeksleri şu şekilde dir: $\chi^2 = 237,88$, $p < .001$, $\chi^2 / df = 2.83$, GFI = .95, SRMR = .05, CFI = .96, TLI = .94, RMSEA = .06) Bu sonuçlar “ölçeğin iyi uyum indekslerine sahip olduğunu göstermektedir.

Geçerlik çalışmaları kapsamında KAÖ ve kariyer kararsızlığı ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmiştir. Bunun sonucunda kariyer arzusu ile kariyer kararsızlığı arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunurken; kariyer arzusu ile yaşam doyumu arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Güvenirlik çalışması kapsamında ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeğin kişisel anlam, diğerlerine yönelik anlam ve aktif yönelim alt ölçekleri için alfa değerleri sırasıyla .80, .86 ve .82 olarak bulunurken tüm ölçek için Cronbach alfa değeri .88 olarak bulunmuştur.

KAÖ Seymenler ve diğerleri (2015) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçeğin uyarlanması Ege Üniversitesi ve Dokuz Eylül Üniversite’nde öğrenim gören 307 öğrenci ile çalışılmıştır. Ayırt edici ölçek geçerliği kapsamında Kişisel

Gelişim Yönelimi Ölçeği - II (Yalçın ve Malkoç, 2013) ile Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL; Kalafat, 2012) kullanılmıştır. Geçerlik çalışması kapsamında DFA yapılmış ve ölçeğin orijinalindeki 3 boyutlu yapının korunduğu görülmüştür. Güvenirlik çalışması kapsamında, ölçeğin tamamı için Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .90, kişisel anlam alt boyutu için .84, diğerlerine yönelik anlam alt boyutu için .81 ve aktif yönelim alt boyutu için .83 olarak hesaplanmıştır.

Bu çalışma kapsamında elde edilen Cronbach alfa güvenirlik katsayıları ölçeğin tamamı için .82, kişisel anlam alt boyutu için .75, diğerlerine yönelik anlam alt boyutu için .84 ve aktif yönelim alt boyutu için .31 olarak bulunmuştur.

3.3.4 Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formunda katılımcılara sorulmak üzere cinsiyet, yaş, okudukları fakülte, okudukları bölüm, okudukları sınıf düzeyi, geçen dönemki ve genel not ortalamaları, geçmişte çalışıp çalışmadığı, çalıştıysa süresi ve çalışma şekli, şu anda çalışıp çalışmadığı, anne ve babanın eğitim düzeyi ve algılanan sosyoekonomik düzey ile ilgili sorular yer almaktadır (Ek-4).

3.4 Verilerin Toplanması

Araştırmanın veri toplama sürecinde, öncelikle Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulu'na başvurulmuş ve araştırma kapsamında kullanılacak veri toplama araçlarının etik açıdan uygun olduğuna dair onay alınmıştır. Sonrasında araştırma örnekleminde yer alan beş adet fakülte/yüksekokul ile bu belge ile iletişime geçilerek veri toplanması için her fakülte / yüksekokuldan izin alınmıştır (Ek-5).

Araştırma verileri Nisan 2018 tarihinde araştırmacı tarafından toplanmıştır. Öğrencilere bilgilendirilmiş onam formu verilmiş, araştırmanın gönüllülük esasına dayandığı ve diledikleri zaman bırakabilecekleri belirtilmiştir. Her iki çalışmanın verileri aynı anda toplanmış, elde edilen veri seti, rastgele sayılar tablosu kullanılarak ikiye bölünmüş ve iki ayrı örneklem elde edilmiştir.

3.5 Verileri Çözümleme Teknikleri

Araştırmanın birinci alt problemini incelemek için AFA ve DFA yapılmıştır. AFA yapılırken maksimum olabilirlik ve oblique döndürme yöntemi kullanılmıştır. AFA için gerekli örneklem sayısı farklı kaynaklarda farklı şekilde ifade edilmektedir. Guilford (1956 akt. Kline, 1994) en az 200 katılımcının gerekli olduğunu belirtirken Kline (1994), faktör yapısının net olması durumunda 100 katılımcının yeterli olduğunu ancak katılımcı sayısının madde sayısının 10 katı olmasında da fayda olacağını belirtmektedir. Büyük örnekleme çalışmanın daha iyi sonuçlar vereceği ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2002). Bu bilgiler göz önünde bulundurularak Dokuz Eylül Üniversitesi'nin beş ayrı fakültesinde, lisans düzeyinde öğrenim gören 324 öğrenci araştırmaya dahil edilmiştir. AFA'da faktör yükleri değerlendirilirken, maddenin faktör yükünün .40'ın üzerinde olması ve maddenin iki faktör arası sahip olduğu yükün .10'dan fazla olması dikkate alınmıştır (Büyüköztürk, 2002). DFA yapılırken modelin yeterliğinin belirlenmesi için kullanılan uyum indeksleri şu şekilde ifade edilmektedir; Ki-kare istatistiği (χ^2), RMSEA, CFI, GFI ve AGFI. Uyum indekslerinde temel alınan ölçekler, ki-kare için ki-karenin serbestlik derecesine oranının 0 ile 2 arasında olması iyi uyum (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010) 2 ile 5 arasında olması kabul edilebilir uyum olarak değerlendirilmiştir (Hooper, Goughian ve Mullen, 2008). RMSEA için $< .08$, CFI için $> .95$, GFI ve AGFI için $> .90$ değerleri temel alınmıştır (Hu ve Bentler, 1999). Diğer yandan, CFI değerinin .90, AGFI değerinin .85'ten yüksek çıkması da kabul edilebilir değer olarak değerlendirilmektedir (Çokluk ve diğerleri, 2010). Faktör yükleri değerlendirilirken, .71 ve üzeri mükemmel, .63 çok iyi, .55 iyi, .45 kabul edilebilir, .32 zayıf değerler olarak alınmaktadır (Tabachnik ve Fidell, 2007).

Araştırmanın ikinci alt problemine yönelik olarak kadın ve erkek grupları için ölçüm değişmezliği modeli sınanmıştır. Bu çalışmada belirlenen temel model çerçevesinde değişmezlik testi olarak sırasıyla cinsiyet grupları arası yapısal değişmezliğe, zayıf değişmezliğe, güçlü değişmezliğine ve katı değişmezliğe bakılmıştır (Somer, Korkmaz, Dural ve Can, 2009).

Üçüncü alt problem olarak, ölçüt bağıntılı geçerliği incelemek için KPRE ile KDOÖ ve KAÖ arasındaki ilişki Pearson Momentler Çarpımı korelasyon analizi ile incelenmiştir.

Dördüncü alt problem olan, KPRE'nin güvenirlik çalışması kapsamında, Cronbach alfa güvenirlik katsayısı, madde - toplam puan korelasyonları ve iki yarım güvenirliği hesaplanmıştır (Karasar, 2005). Verilerin analizinde SPSS ve Lisrel 8.35 programları kullanılmış ve analizlerde anlamdık değeri $p < .05$ olarak kabul edilmiştir.



BÖLÜM IV

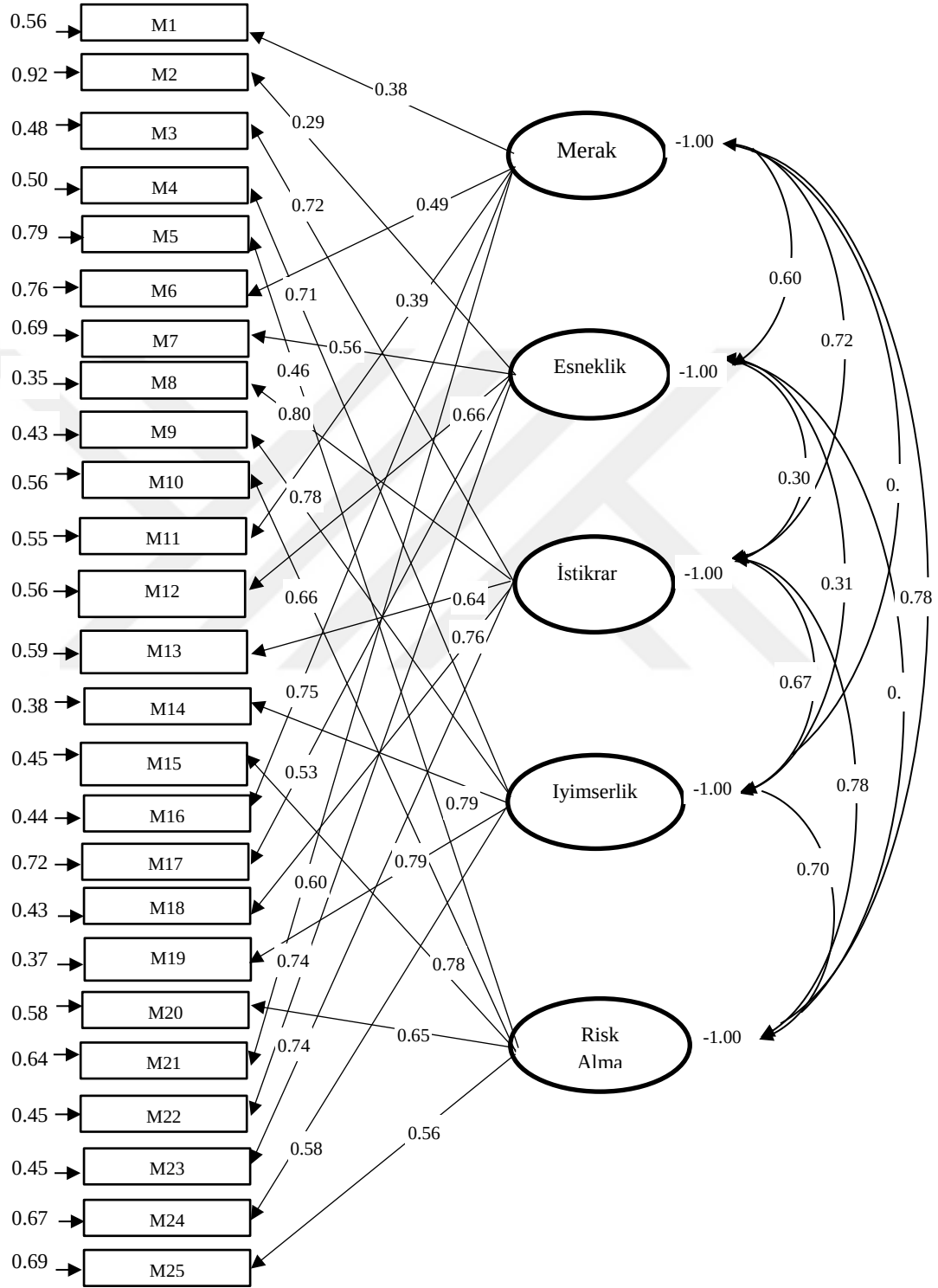
BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde KPRE'nin Türkçe Formu'nun yapı geçerliği incelemeleri, cinsiyete bağlı ölçüm değişmezliği, KPRE'nin KDOÖ ve KAÖ ile ölçüt bağıntılı geçerliği ve KPRE'nin güvenirlik çalışması kapsamındaki veri analizi sonucu elde edilen bulgulara ve bu bulgulara bağlı olarak yapılan yorumlara yer verilmektedir.

4.1 Birinci Alt Problemlere İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi şu şekilde ifade edilmiştir: “Orijinalinde 5 faktörlü (merak, esneklik, istikrar, iyimserlik ve risk alma) bir yapıya sahip olan KPRE'nin faktör yapısı Türkiye örnekleminde de doğrulanmakta mıdır?”. KPRE'nin orijinalinde 5 faktörden oluşan yapısını incelemek için ilk olarak 324 lisans öğrencisinden toplanan verilerle DFA yapılmıştır. DFA sonucunda elde edilen ölçüm modeli path diagramı Şekil 1’de; ölçüm modeli için uyum indeksleri de Tablo 4’te yer almaktadır.

Şekil 1.
Beş Faktörlü Ölçüm Modeli Path Diagramı



$\chi^2 = 756.29$, $SD = 264$, p değeri = 0.000, RMSEA = 0.076

Şekil 1 incelendiğinde maddelerin faktör yüklerinin .29 ile .80 arasında değiştiği görülmektedir. Uyum indeksleri Tablo 4’de sunulmaktadır.

Tablo 4.
Beş Faktörlü Ölçüm Modeli İçin Uyum İndeksleri

Uyum Ölçüsü	Değeri	Uyum
Ki-kare (χ^2)	2.864	Kabul edilebilir uyum
RMSEA	.076	Kabul edilebilir uyum
CFI	.86	Kabul edilebilir uyumun altında
GFI	.84	Kabul edilebilir uyumun altında
AGFI	.81	Kabul edilebilir uyumun altında

Tablo 4’te görüldüğü üzere Ki-Kare ve RMSEA değerleri kabul edilebilir uyum aralığında olmasına rağmen, CFI, GFI ve AGFI değerleri kabul edilebilir uyumun altında çıkmıştır. Bu nedenle bu araştırma örnekleminde faktör yapısının nasıl dağıldığını belirlemek için AFA yapılmasına karar verilmiştir. İlk olarak veri setinin AFA yapmak için uygunluğunu belirlemek adına Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ve Barlett Bütünlük Testi hesaplanmıştır. Buna göre KMO değeri .89 olarak elde edilmiş ve Barlett Bütünlük Testi değeri istatistiksel olarak anlamlı ($p < .001$) bulunmuştur. KMO değeri için 0.80 – 0.89 arası çok iyi, olarak değerlendirilmektedir (Tavşancıl, 2005). Bu bulgular değerlendirildiğinde verilerin AFA için uygun olduğu görülmektedir.

AFA’da maksimum olabilirlik yöntemi ve oblique rotasyon kullanılarak faktör analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 5’de gösterilmektedir.

Tablo 5
AFA Sonucu Elde Edilen Faktör Yükleri

Madde No.	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5
M8	.77				
M23	.76				
M18	.74				
M3	.72				
M13	.61				
M21	.39	.27	-.34	-.27	
M16	.55	.38	-.49	-.39	.25
M5	.50		-.43	-.28	
M22		.75			
M12		.58			
M17		.55			
M7		.52			
M14			-.79		
M9			-.79		
M4			-.70		
M24	.48		-.53	-.35	
M19	.45		-.50		
M10				-.86	
M15				-.63	
M20				-.54	
M25				-.48	
M6					.53
M11					.47
M1					.43
M2					.34

Tablo 5 incelendiğinde Madde 2'nin faktör yükü değerlerinin .40'ın altında kaldığı; Madde 5, Madde 16, Madde 19, Madde 21 ve Madde 24'ün ikiden fazla faktörde de yer aldığı ve iki faktör arasındaki yük değerinin .10'dan az olduğu görülmektedir. Bu nedenle, bu 6 maddenin çıkarılması gereği doğmuştur. Çıkarılan maddelerin hangileri olduğuna dair bilgiler Tablo 6'da sunulmaktadır.

Tablo 6.
AFA Sonucu Çıkarılmasına Karar Verilen Maddelere İlişkin Bilgiler

Madde No.	Faktör	Madde
M2	Esneklik	<i>Kariyer yolumu başıma şans eseri gelen şeylere göre değiştirmeye istekliyimdir.</i>
M5	Risk alma	<i>Sonuçlar belirsiz olsa bile seçtiğim kariyer yolunda ilerleyeceğim.</i>
M16	Merak	<i>Kariyer yolu seçimimde faydalı olabilecek yeni aktivitelere çok ilgi duyarım.</i>
M21	Merak	<i>İşle ilgili bilgilerle karşılaştığımda onları merakla araştırırım.</i>
M19	İyimserlik	<i>Kariyer yolum boyunca karşıma birçok fırsat çıkacaktır.</i>
M24	İyimserlik	<i>Kariyer yolum başlangıçtaki planıma uymasa bile yine de iyi olacaktır.</i>

Tablo 6'da görüldüğü üzere esneklik ve risk faktörlerinden birer madde çıkartılırken, merak ve iyimserlik faktörlerinden ikişer madde çıkarılmıştır. Bu işlemden sonra kalan 19 madde ile AFA yenilenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7
Yeni Modelde AFA Sonucu Elde Edilen Faktör Yükleri

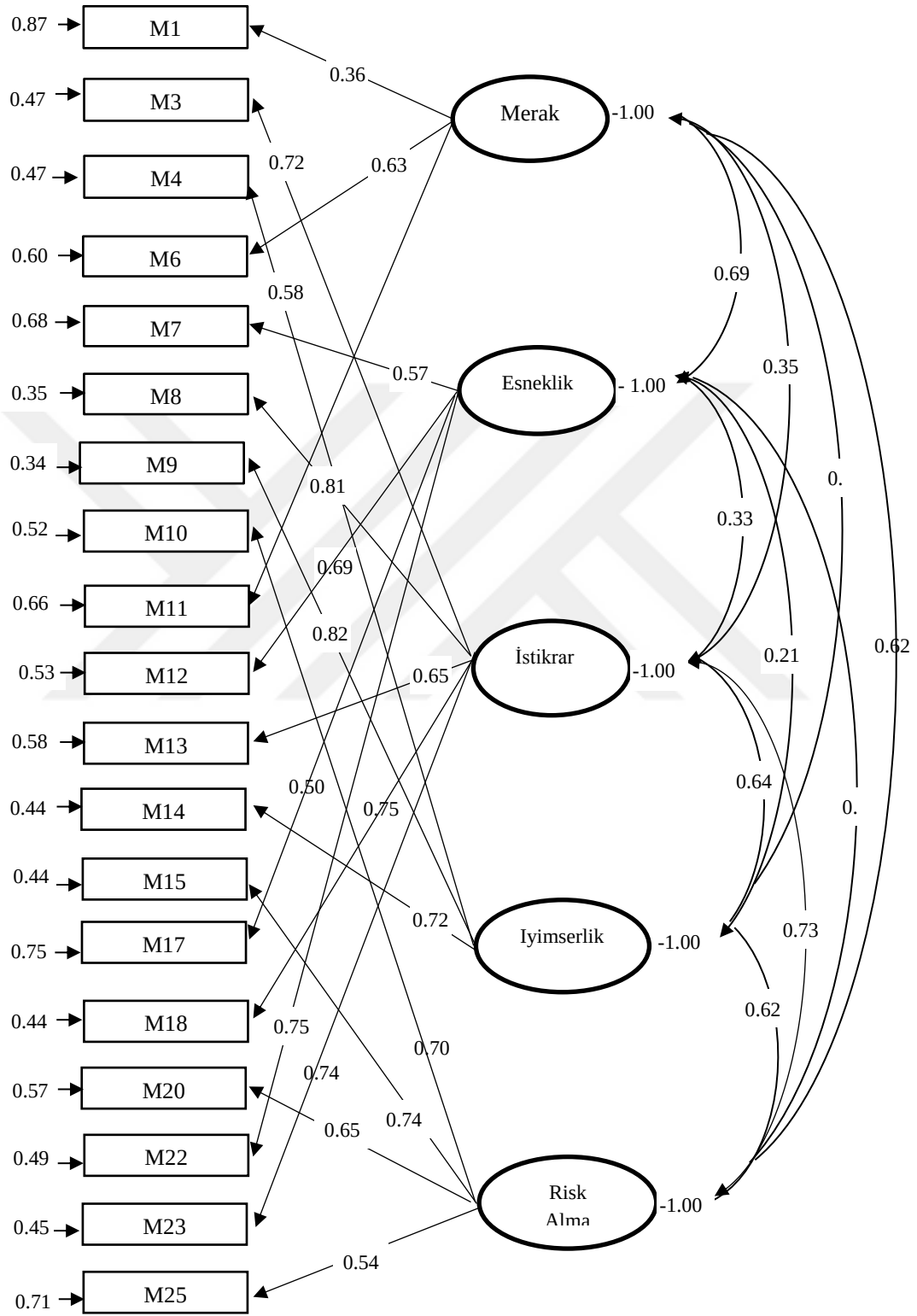
Madde No.	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5
M8	.77				
M23	.76				
M18	.74				
M3	.72				
M13	.61				
M22		.75			
M12		.58			
M17		.55			
M7		.52			
M14			-.79		
M9			-.79		
M4			-.70		
M10				-.86	
M15				-.63	
M20				-.54	
M25				-.48	
M6					.53
M11					.47
M1					.43

Tablo 7’de görüldüğü üzere 19 maddeden oluşan yeni yapı 5 faktöre dağılmıştır. Faktör 1 (istikrar), yük değerleri .61 ve .77 arasında değişen 5 maddeden oluşmaktadır. Faktör 2 (esneklik), madde yükleri .52 ve .75 arasında değişen 4 maddeden oluşmaktadır. Faktör 3 (iyimserlik), madde yükleri -.70 ve -.79 arasında değişen 3 maddeden oluşmaktadır. Faktör 4 (risk alma), madde yükleri -.48 ve -.86 arasında değişen 4 maddeden oluşmaktadır. Son olarak, Faktör 5 (merak), madde yükleri .43 ve .53 arasında değişen 3 maddeden oluşmaktadır. Bu bulgulara göre maddelerin tümünün kabul edilebilir düzey ve üstünde değerlere sahip olduğu görülmektedir.

Hangi faktörün ne kadar varyans açıkladığını bulmak amacıyla özdeğer ve varyans değerlerinden yararlanılmıştır. Buna göre 19 madde için özdeğeri 1'in üzerinde 5 faktör elde edilmiştir. Toplam varyansın % 32.00'ını birinci, % 11.38'ini ikinci, % 6.59'unu üçüncü, % 5.68'ini dördüncü ve % 5.38'ini beşinci faktörün açıkladığı bulunmuştur. 5 faktörün açıkladığı toplam varyans % 61.06 olarak hesaplanmıştır.

Sonuç olarak 19 maddeden oluşan bir yapı elde edilmiştir. AFA sonucunda elde edilen faktör yapısını doğrulamak için 668 öğrenciden toplanan verilerle DFA yapılmıştır. DFA sonucunda elde edilen ölçüm modeli path diagramı Şekil 2'de; ölçüm modeli için uyum indeksleri de Tablo 8'de yer almaktadır.

Şekil 2
İkinci Örneklem Beş Faktörlü Ölçüm Modeli Path Diagramı



$\chi^2 = 265.23$, sd = 141, p değeri = 0.000, RMSEA = 0.052

Şekil 2 incelendiğinde maddelerin faktör yüklerinin .36 ile .81 arasında değiştiği görülmektedir. Uyum indeksleri Tablo 8’de sunulmaktadır.

Tablo 8
DFA sonrası Beş Faktörlü Ölçüm Modeli İçin Uyum İndeksleri

Uyum Ölçüsü	Değeri	Uyum
Ki-kare (χ^2)	265.23	Kabul edilebilir uyum
RMSEA	.052	Kabul edilebilir uyum
CFI	.94	Kabul edilebilir uyum
GFI	.92	Kabul edilebilir uyum
AGFI	.89	Kabul edilebilir uyum

Tablo 8’de görüldüğü üzere χ^2 , RMSEA, CFI, GFI ve AGFI değerlerinin tümü kabul edilebilir uyum aralığında çıkmıştır. Bu analizlere göre 19 maddeden oluşan 5 faktörlü yapı doğrulanmıştır.

Elde edilen yapının alt ölçekleri arasındaki korelasyon incelenmiştir ve elde edilen sonuçlar Tablo 9’da sunulmaktadır.

Tablo 9
KPRE Alt Ölçekleri Arasındaki İlişkiler

	İstikrar	Esneklik	İyimserlik	Risk Alma	Merak
İstikrar	1				
Esneklik	.12**	1			
İyimserlik	.62***	.13***	1		
Risk Alma	.59***	.30***	.45***	1	
Merak	.25***	.35***	.22***	.42***	1

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Tablo 9’da görüldüğü üzere, esneklik ile istikrar ($r = .12$, $p < .01$), esneklik ile iyimserlik ($r = .13$, $p < .001$), merak ile istikrar ($r = .25$, $p < .001$) ve merak ile iyimserlik ($r = .22$, $p < .001$) arasında anlamlı düzeyde, pozitif yönde çok zayıf

korelasyon vardır. Risk alma ile esneklik ($r = .30, p < .001$), risk alma ile iyimserlik ($r = .45, p < .001$), risk alma ile merak ($r = .42, p < .001$) ve merak ile esneklik ($r = .35, p < .001$) arasında anlamlı oranda pozitif yönde zayıf korelasyon bulunmaktadır. İstikrar ile risk alma ($r = .59, p < .001$) ve istikrar ile iyimserlik ($r = .62, p < .001$) arasında anlamlı derecede, pozitif yönde orta düzeyde korelasyon olduğu görülmektedir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi şu şekilde ifade edilmiştir: “KPRE’nin kadın ve erkek grupları için ölçüm değişmezliği var mıdır?”. Ölçme eşdeğerliliğini ölçmek için öncelikle yapısal değişmezlik modeline, sonrasında zayıf değişmezlik (metrik değişmezlik) modeline, sonrasında güçlü değişmezlik (scalar değişmezlik) modeline ve son olarak katı değişmezlik modeline bakılması önerilmekte ve özellikle yapısal eşitliğin sağlanmasının, aynı yapının farklı gruplarda sağlanması anlamına geldiği belirtilmektedir (Somer ve diğerleri, 2009). Bu nedenle ilk olarak kadın ve erkek grupları için DFA’lar ayrı ayrı yapılmıştır. Her iki grup için elde edilen uyum indeksleri Tablo 10’da yer almaktadır.

Tablo 10
Modele İlişkin Kadın ve Erkek Grupları Uyum İndeksleri

	χ^2	df	p	χ^2/df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI
Kadın	304.06	142	.000	2.14	.058	.93	.92	.89
Erkek	269.39	142	.000	1.89	.053	.94	.92	.89

Tablo 10 incelendiğinde kadın ve erkek gruplarının uyum indekslerinin tümünün iyi uyum indeksleri ürettiği görülmektedir. Bu nedenle ölçme eşdeğerliliğine bakılmıştır.

Ölçme eşdeğerliliğinin sağlanması için χ^2 değeri ve CFI’den faydalanılmaktadır. İki model için bu değerlerin farkları alınarak $\Delta\chi^2$ ve ΔCFI hesaplanmaktadır. Elde edilen $\Delta\chi^2$ değerinin anlamlılığını test etmek için, iki modelin farkı serbestlik derecesindeki kritik χ^2 değeri ile karşılaştırılır. ΔCFI için

istatistiksel anlamlılık testinin yapılamadığı belirtilmekle birlikte ΔCFI değerinin $-.01 \leq \Delta CFI \leq .01$ sınırlarında olmasının ölçme eşdeğerliliği açısından anlamlı sayılabileceği ifade edilmektedir (Cheung ve Renswold, 2002).

Yukarıda belirtilen bilgiler doğrultusunda ilk olarak yapısal değişmezlik test edilmiştir. Söz konusu modelin uyum indeksleri açısından yapısal değişmezliği sağladığı bulunmuştur. Bununla ilgili analizler Tablo 11’de sunulmaktadır.

Tablo 11
Modele İlişkin Uyum İyiliği ve Model Farkı İstatistikleri

		χ^2	sd	RMSEA	CFI	$\Delta\chi^2$	Δsd^*	ΔCFI
Yapısal Modeli	Değişmezlik	595.21	299	0.055	.93	-	-	-
	Zayıf Değişmezlik Modeli	605.21	313	0.053	.94	10.00	14 (29.14)	.01
	Güçlü Değişmezlik Modeli	636.58	332	0.052	.93	41.37	33 (50.89)	.00
	Katı Değişmezlik Modeli	660.44	351	0.051	.93	65.23	52 (76.15)	.00

* Δsd değerlerine ilişkin kritik χ^2 değerleri parantez içerisinde verilmiştir.

Tablo 11 incelendiğinde, yapısal değişmezlik modeli, zayıf değişmezlik modeli, güçlü değişmezlik modeli ve katı değişmezlik modeline ait değerlerin sunulduğu görülmektedir. Zayıf değişmezlik modeli test edilirken, zayıf değişmezliğe ait χ^2 , sd ve CFI değerlerinden yapısal değişmezliğe ait χ^2 , sd ve CFI değerleri çıkartılmış, ve zayıf değişmezlik modeli için ölçme eşdeğerliliği analiz edilmiştir. Elde edilen $\Delta\chi^2$, Δsd ve ΔCFI değerleri incelendiğinde $\Delta\chi^2 = 10.00$, $\Delta sd = 14$ ve $\Delta CFI = .01$ olduğu görülmektedir. χ^2 tablosunda 14 serbestlik derecesi için χ^2 değeri incelendiğinde 29.14 olduğu görülmektedir. $10.00 < 29.14$ olduğundan modelde anlamlı derecede bir kötüleşme olmadığı sonucuna varılmaktadır. Bu durum, gruplar arasında zayıf değişmezliğin sağlandığı şeklinde yorumlanmaktadır.

Analizin bir sonraki adımında güçlü değişmezliğin test edilmesi için güçlü değişmezliğe ait χ^2 , sd ve CFI değerlerinden yapısal değişmezliğe ait χ^2 , sd ve CFI değerlerinin çıkartılmıştır. Bunun sonucunda $\Delta\chi^2 = 41.37$, $\Delta sd = 33$ ve $\Delta CFI = .00$

olarak hesaplanmıştır. χ^2 tablosunda 33 serbestlik derecesi için χ^2 değeri incelendiğinde 50.89 olduğu görülmektedir. $41.37 < 50.89$ olduğundan modelin kötüleşmediği sonucuna varılmaktadır.

Analizlerin son aşaması olan katı değişmezlik incelenirken, yapısal değişmezliğe ait χ^2 , sd ve CFI değerleri katı değişmezliğinkilerden çıkarılmıştır. Bunun sonucunda $\Delta\chi^2 = 65.23$, $\Delta sd = 52$ ve $\Delta CFI = .00$ olarak hesaplanmıştır. χ^2 tablosunda 52 serbestlik derecesi için χ^2 değeri incelendiğinde 76.15 olduğu görülmektedir. $65.23 < 76.15$ olduğundan modelin kötüleşmediği sonucuna varılmaktadır.

Sonuç olarak, yapısal değişmezlik, zayıf değişmezlik, güçlü değişmezlik ve katı değişmezlik incelendiğinde ölçek birimlerinin kadın ve erkek gruplarında eşdeğer olduğu sonucuna varılmıştır. Böylece cinsiyete bağlı ölçüm değişmezliği sağlanmıştır.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi şu şekilde ifade edilmiştir: “KPRE’nin bağıntılı ölçüt geçerliği nedir?”. Ölçüt bağıntılı geçerliği incelemek için KPRE ile KDOÖ ve KAÖ arasındaki ilişki, 668 öğrenciden oluşan Çalışma 2 örneklemini ile Pearson Momentler Çarpımı korelasyon analizi yapılarak incelenmiş ve sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12
KPRE, KAÖ ve KDOÖ Arasındaki İlişkiye Yönelik Olarak Pearson Momentler
Korelasyon Analizi

KPRE	KAÖ				KDOÖ		
	Diğerlerine Yönelim	Kişisel Anlam	Aktif İlgilenme	İç Denetim	Şans	Çaresizlik	Güçlü Diğerleri
İstikrar	.31**	.50**	.43**	.43**	-.24**	-.34**	-.31**
Esneklik	.04	-.05	.16**	.13**	.10**	.012	.03
İyimserlik	.22**	.51**	.38**	.39**	-.25**	-.38**	-.35**
Risk Alma	.31**	.36**	.35**	.36**	-.08*	-.18**	-.17**
Merak	.20**	.12**	.22**	.15**	.05	-.05	-.01

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

KPRE ve KAÖ alt boyutları arasındaki korelasyon incelendiğinde, istikrar alt boyutunun KAÖ'nün diğerlerine yönelim ($r = .31$, $p < .01$) alt boyutu ile pozitif yönde zayıf, kişisel anlam ($r = .50$, $p < .01$) alt boyutu ile pozitif yönde orta ve aktif ilgilenme ($r = .43$, $p < .01$) alt boyutu ile pozitif yönde zayıf ilişkili olduğu görülmektedir. Esneklik alt boyutunun KAÖ'nün sadece aktif ilgilenme ($r = .16$, $p < .01$) alt boyutu ile anlamlı oranda ilişkili olduğu, bu ilişkinin oldukça zayıf olduğu bulunmuştur. İyimserlik alt boyutunun, KAÖ'nün diğerlerine yönelim ($r = .22$, $p < .01$) alt boyutu ile pozitif yönde zayıf, kişisel anlam ($r = .51$, $p < .01$) alt boyutu ile pozitif yönde orta ve aktif ilgilenme ($r = .38$, $p < .01$) alt boyutu ile pozitif yönde zayıf ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Risk alma alt boyutunun da, KAÖ'nün üç alt boyutu, Diğerlerine yönelim ($r = .31$, $p < .01$), kişisel anlam ($r = .36$, $p < .01$), aktif ilgilenme ($r = .35$, $p < .01$), ile pozitif yönde anlamlı zayıf ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Merak alt boyutunun da KAÖ'nün diğerlerine yönelim ($r = .20$, $p < .01$) alt boyutu ile pozitif yönde çok zayıf, kişisel anlam ($r = .12$, $p < .01$) alt boyutu ile pozitif yönde çok zayıf ve aktif ilgilenme ($r = .22$, $p < .01$) alt boyutu ile pozitif yönde çok zayıf ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur.

KPRE'nin alt boyutlarının KDOÖ alt boyutları ile ilişkileri incelendiğinde, istikrar alt boyutunun, iç denetim ($r = .43$, $p < .01$) alt boyutu ile pozitif yönde zayıf

ilşkiye sahip olduğu, şans ($r = -.24, p < .01$) alt boyutu ile negatif yönde çok zayıf, çaresizlik ($r = -.34, p < .01$) alt boyutu ile negatif yönde zayıf ve güçlü diğerleri ($r = -.31, p < .01$) alt boyutu ile negatif yönde zayıf ilişki gösterdiği bulunmuştur. Esneklik alt boyutu, iç denetim ($r = .13, p < .01$) ve şans ($r = .10, p < .01$) alt boyutları ile pozitif yönde çok zayıf ilişkiye sahiptir. İyimserlik alt boyutunun iç denetim ($r = .39, p < .01$) alt boyutuyla pozitif yönde zayıf, şans ($r = -.25, p < .01$) alt boyutu ile pozitif yönde çok zayıf, çaresizlik ($r = -.38, p < .01$) alt boyutu ile negatif yönde zayıf ve güçlü diğerleri ($r = -.35, p < .01$) alt boyutu ile negatif yönde zayıf ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Risk alma alt boyutu, iç denetim ($r = .36, p < .01$) alt boyutu ile pozitif yönde zayıf ilişkiye sahipken, şans ($r = -.08, p < .05$), çaresizlik ($r = -.18, p < .01$) ve güçlü diğerleri ($r = -.17, p < .01$) alt boyutları ile negatif yönde çok zayıf ilişkiye sahiptir. Merak alt boyutunun sadece iç denetim ($r = .15, p < .01$) alt boyutu ile pozitif yönde ilişkiye sahip olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak KPRE alt boyutlarının, KAÖ ve KDOÖ alt boyutlarının çoğuyla hem pozitif hem de negatif yönde, istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

4.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi şu şekilde ifade edilmiştir: “KPRE’nin Türkçe Formu’nun güvenirliği ne düzeydedir?”. KPRE’nin güvenirlik çalışması kapsamında Cronbach alfa güvenirlik katsayısı, iki yarım güvenirliği ve madde - toplam puan korelasyonları hesaplanmıştır. Bu analizler öncelikle tüm ölçeğin güvenirliğini sunmak için, sonrasında ise boyutlar bazında ele alınarak yapılmıştır. Ölçeğin genel güvenirliği aşağıda sunulmaktadır.

Tablo 13
KPRE Alt Ölçekleri Cronbach Alfa Katsayıları

Alt Ölçekler	İstikrar	Esneklik	İyimserlik	Risk Alma	Merak
Cronbach Alfa	.86	.73	.80	.73	.61

KPRE'nin tümü için iç tutarlık katsayısı .86, istikrar alt ölçeği için .86, esneklik alt ölçeği için .73, iyimserlik alt ölçeği için .80, risk alma alt ölçeği için .73 ve merak alt ölçeği için .61 olarak bulunmuştur. İç tutarlılık katsayıları incelendiğinde envanterin tümünün ve alt boyutların kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir (Kılıç, 2016).

İç tutarlılık hesaplanırken kullanılan bir diğer yöntem madde - toplam puan korelasyonlarının hesaplanmasıdır. Ölçme aracındaki her maddeden elde edilen puan ile testten elde edilen toplam puan arasındaki ilişkinin incelenmesine dayanmaktadır (Ergin, 1995). KPRE alt ölçeklerinin madde - toplam korelasyon analizleri tablolar halinde sunulmaktadır.

Tablo 14
KPRE İstikrar Alt Ölçeği Madde Analizleri

Madde No.	n	r	p
M3	668	.59	.000
M8	668	.72	.000
M13	668	.65	.000
M18	668	.73	.000
M23	668	.74	.000

Tablo 14'te görüldüğü üzere istikrar alt ölçeğine ait maddelerin tümü .001 düzeyinde anlamlı sonuçlar vermişlerdir. Bu sonuçlara dayalı olarak tüm maddelerin güvenilir olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 15
KPRE Esneklik Alt Ölçeği Madde Analizleri

Madde No.	n	<i>r</i>	p
M7	668	.51	.000
M12	668	.54	.000
M17	668	.48	.000
M22	668	.56	.000

Tablo 15'ten anlaşılaçağı üzere esneklik alt ölçeğine ait tüm maddeler .001 düzeyinde anlamlı sonuçlar vermişlerdir. Bu alt ölçekteki tüm maddelerin güvenilir olduğı bulunmuştur.

Tablo 16
KPRE İyimserlik Alt Ölçeği Madde Analizleri

Madde No.	n	<i>r</i>	p
M4	668	.63	.000
M9	668	.70	.000
M14	668	.62	.000

Tablo 16'da görüldüğü üzere iyimserlik alt ölçeğindeki maddelerin tümü istatistiki olarak .001 oranında anlamlı sonuçlar ortaya koymuşlardır. Bu alt ölçekteki maddelerin güvenilir olduğı anlaşılmıştır.

Tablo 17
KPRE Risk Alma Alt Ölçeği Madde Analizleri

Madde No.	n	<i>r</i>	p
M10	668	.61	.000
M15	668	.58	.000
M20	668	.54	.000
M25	668	.38	.000

Tablo 17'nin incelenmesinden anlaşılabacağı üzere tüm maddelerden .001 oranında anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Bu alt ölçekteki maddelerin tümünün güvenilir olduğu ortaya konmuştur.

Tablo 18
KPRE Merak Alt Ölçeği Madde Analizleri

Madde No.	n	r	p
1	668	.42	.000
6	668	.45	.000
11	668	.40	.000

Tablo 18'de görüldüğü gibi merak alt ölçeğine ait maddelerin tümü .001 oranında anlamlı sonuçlar vermiştir. Bu sonuçlara bağlı olarak tüm maddelerin güvenilir olduğu anlaşılmıştır.

İç tutarlılık hesaplanırken faydalanılan bir diğer analiz iki yarı test güvenilirliğidir. Ölçme aracının eşit iki yarıya bölünerek toplam değerleri arasındaki korelasyona bakılmaktadır (Erkuş, 2003). Buna yönelik analizler Tablo 19'da sunulmaktadır.

Tablo 19
KPRE Spearman-Brown ve Guttman Katsayıları

Gruplar	n	r
Spearman-Brown	668	.86
Guttman	668	.86

Tablo 19'da görüldüğü üzere envanterin iki ayrı yarıya bölünmesine dayalı hesaplanan güvenilirlik katsayılarından Spearman-Brown ve Guttman değerlerinin ikisi de .86 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca tüm alt boyutların iki yarı test güvenilirlik analizleri Tablo 20'de sunulmaktadır.

Tablo 20
KPRE Alt Ölçekleri Spearman-Brown ve Guttman Katsayıları

	Analiz	n	r
İstikrar	Spearman-Brown	668	.86
	Guttman	668	.84
Esneklik	Spearman-Brown	668	.77
	Guttman	668	.77
İyimserlik	Spearman-Brown	668	.78
	Guttman	668	.69
Risk Alma	Spearman-Brown	668	.73
	Guttman	668	.73
Merak	Spearman-Brown	668	.59
	Guttman	668	.54

Tablo 20’de görüldüğü üzere KPRE alt boyutlarından istikrar alt ölçeği iki yarı test güvenirlik analizlerinde Spearman-Brown değeri .86 çıkarken, Guttman değeri .84 çıkmıştır. Bu faktör için iki yarı test güvenirliğine sahiptir denilebilmektedir. Esneklik alt ölçeğinin Spearman-Brown değeri .77, Guttman değeri .77 çıkmıştır. Bu faktör iki yarı test güvenirliğine sahiptir. İyimserlik alt ölçeğinin Spearman-Brown değeri .77 iken Guttman değeri .69’dur. İki yarı test güvenirliği kabul edilebilir düzeydedir. Risk alma alt ölçeğinin hem Spearman-Brown değeri hem de Guttman değeri .73 olarak bulunmuştur. Risk alma alt ölçeğinin iki yarı test güvenirliğine sahip olduğu belirtilebilir. Merak alt ölçeği iki yarı test güvenirliği açısından incelendiğinde Spearman-Brown değeri .59 iken Guttman değeri .54 çıkmıştır.

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, elde edilen verilerin çözümlenmesi sonucunda KPRE'nin Türkiye örnekleme uyarlanmasına ilişkin bulguların tartışılmasına ve elde edilen verilerin uygulamaya nasıl fayda sağlayacağına ilişkin önerilere yer verilmiştir.

5.1 Tartışma

5.1.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulguların Tartışılması

Bu çalışmada, ilk olarak KPRE Türkçe Formu'nun yapısı incelenmiştir. Araştırmanın birinci örneklemeyle yapılan DFA sonucunda uyum indekslerinin kabul edilebilir uyumun altında olduğu görülmüştür. Bu nedenle faktör yapısının nasıl dağıldığını belirlemek amacıyla AFA yapılmasına karar verilmiştir. Veri setinin AFA için uygun olup olmadığını anlamak amacıyla yapılan KMO Testi ve Barlett Bütünlük Testi, verilerin AFA için uygun olduğu ortaya koymuştur. Bu doğrultuda yapılan AFA sonucunda orijinal envanterdeki 5 faktörlü yapının korunduğu ancak esneklik ve risk alma faktörlerinden birer madde, iyimserlik ve merak faktörlerinden ikişer madde olmak üzere toplamda 6 maddenin çıkarılma gerekliliği olduğu görülmüştür. Bu 6 madde çıkarılarak AFA yapıldığında kalan maddelerin, orijinal envanterdeki maddelerle aynı faktörler altında toplandığı bulunmuştur. Hangi faktörün ne kadar varyans açıkladığını bulmak amacıyla özdeğer ve varyans değerlerine bakıldığında 19 madde için özdeğeri 1'in üzerinde 5 faktör elde edilmiştir. Toplam varyansın % 32.008'ini birinci, % 11.382'sini ikinci, % 6.599'unu üçüncü, % 5.684'ünü dördüncü ve % 5.387'sini beşinci faktörün açıkladığı bulunmuştur. Elde edilen bu faktör yapısını doğrulamak için ikinci

örneklem grubu ile yapılan DFA sonucundaki uyum indeksleri değerlerin tümü kabul edilebilir uyum aralığında çıkmıştır.

KPRE alt ölçekleri arasındaki korelasyon incelendiğinde esneklik ve istikrar alt ölçeklerinin $p < .01$ oranında, diğer tüm alt ölçeklerin ise $p < .001$ oranında ve hepsinin pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. KPRE'nin orijinal çalışmasında (Lee ve diğerleri, 2014) alt ölçeklerin birbirleri ile olan korelasyonları incelendiğinde $p < .05$, $p < .01$ ve $p < .001$ aralığında değişmekle birlikte tüm alt ölçeklerin birbiri ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. İki çalışmanın bu açıdan birbiriyle paralel olduğu görülmektedir. KPRE'nin İngilizce'ye uyarlandığı çalışmada (Lee ve diğerleri, 2017), alt ölçekler arası korelasyonlar incelendiğinde esneklik ve istikrar alt ölçekleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Urbanaviciute ve diğerleri (2017), esneklik faktörünün, diğer faktörler ile ilişkili olmadığı sonucuna vararak bu faktörü çıkarmak suretiyle analizlere devam ettiklerini belirtmektedirler. Bu anlamda, mevcut araştırmada, diğerlerinden daha düşük olmasına rağmen anlamlı çıkan esneklik ve istikrar alt ölçekleri arasındaki ilişkinin, envanterin diğer kültürlere uyarlama aşamasında istenilen ilişkiyi sağlayamadığı görülmektedir. Bunun, araştırmaların çalışma gruplarındaki yaş ve cinsiyet farkından kaynaklanıyor olabileceği belirtilmiştir (Lee ve diğerleri, 2017).

Tüm bu analizler sonucunda envanterin merak, esneklik, istikrar, iyimserlik ve risk alma alt boyutlarından oluşan 5 faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Diğer yandan 6 maddeyi çıkarma gerekliliği doğmuştur.

Esneklik alt boyutu içinde yer alan “*Kariyer yolumu başıma şans eseri gelen şeylere göre değiştirmeye istekliyimdir.*” maddesi çıkarılma gereği duyulan maddelerden biridir. Madde faktör yükü .40'ın altında olduğu için çıkartılmıştır. Bu madde, planlanmamış olaylara göre harekete geçebilmeyi, değişmez bir gerçeklik yerine bu durumları fırsata dönüştürebilecek bakış açısına sahip olabilmeyi vurgulamaktadır. Esneklik alt boyutundaki diğer maddelerden farklı olarak sadece açık fikirli olmayı değil, bu konuda bir isteği de belirtmektedir. Maddenin çıkarılma gerekliliği, kariyer yolunda yaşanan olaylar doğrultusunda değişiklikler

yapılabileceği konusunda açık olunduğu ancak bu konuda, fazladan bir istek taşınmadığı şeklinde yorumlanabilir. Nitekim, istikrar alt boyutundan hiçbir maddenin çıkarılmasının gerekmediği düşünüldüğünde, örnekleme, değişikliklere istek yerine sabiti koruma yönünde bir istek olduğu görülmektedir.

Risk alma alt boyutu içinde yer alan “*Sonuçlar belirsiz olsa bile seçtiğim kariyer yolunda ilerleyeceğim.*” maddesi çıkarılma gereği duyulmuş bir başka maddedir. Bu madde istikrar, iyimserlik ve risk alma faktörlerinde yüklenmiş, istikrar ve iyimserlik faktörleri arasındaki fark .10’un altında olduğu için çıkartılmıştır. Seçilen kariyer yolunda ne olursa olsun devam edilmesi vurgusunun, istikrar faktöründe yüklenmesinin nedeni olduğu düşünülmektedir. Bu anlamda, geleceğe yönelik ümit dolu ve olumlu bir bakış açısı taşıdığı da düşünülebilir.

Merak alt boyutundan iki adet madde çıkartılmıştır. Çıkarılan maddelerden ilki “*Kariyer yolu seçimimde faydalı olabilecek yeni aktivitelere çok ilgi duyarım.*” maddesidir. Bu maddenin 5 faktördeki yükleri incelendiğinde, her faktör için .10’dan daha düşük farka sahip başka bir faktör olduğu görülmektedir. Bu anlamda ayırt ediciliği olmadığı söylenebilir. Merak alt boyutundan çıkarılan bir diğer madde ise “*İşle ilgili bilgilerle karşılaştığımda onları merakla araştırırım.*” maddesidir. Bu madde dört faktörde (istikrar, esneklik, iyimserlik, risk alma) yüklenmiş ve bu dört faktör arası yükün .10’dan az olduğu görülmüştür. Bu madde için de ayırt ediciliğinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Diğer yandan, merak alt boyutundan çıkarılan iki madde, merak alt boyutundaki diğer maddelerle kıyaslandığında, diğer maddelerin genel ifadeler içerdiği, çıkarılan iki maddenin ise kariyer gelişimine özellikle vurgu yapan maddeler oldukları görülmektedir.

Çıkarılma gereği duyulan son iki madde iyimserlik alt boyutuna ait maddelerdir. Bunlardan ilki “*Kariyer yolum boyunca karşıma birçok fırsat çıkacaktır.*” maddesi, diğeri ise “*Kariyer yolum başlangıçtaki planıma uymasa bile yine de iyi olacaktır.*” maddesidir. Bu maddelerin her ikisinin de istikrar ve iyimserlik faktör yükleri farkı .10’dan düşük çıkmıştır. İyimserlik alt boyutundaki maddeler incelendiğinde bu iki maddenin şu açılardan farklılık gösterdiği

görülmektedir: ilk madde gelecekteki kariyere dair pek çok fırsata vurgu yapmaktadır. İkinci madde ise kariyerle ilgili olarak her koşulda iyi sonuçlara ulaşılabileceğini ifade etmektedir. Bu anlamda, geleceğe yönelik fırsatlar beklenmesine rağmen kariyerle ilgili aynı oranda olumlu düşünceye sahip olunmadığı görülmektedir.

Merak ve iyimserlik alt boyutlarından ikişer madde çıkması bu faktörlerin birbirleriyle ilişkili olmalarından kaynaklanabilir. Alanyazında, merak ve iyimserlik arasında anlamlı oranda ilişkiye vurgu yapan başka çalışmalar da mevcuttur (Acun, Kapıkıran ve Kabasakal, 2013).

KPRE'nin, diğer kültürlerle uyarlandığı çalışmalarda faktör yapısında değişiklikler olabildiği görülmektedir. Urbanaviciute ve diğerleri (2017), KPRE'yi Litvanya kültürüne uyarladıkları çalışmalarında, orijinal faktör yapısının korunmadığını görmüşlerdir. Kabul edilebilir uyum indekslerine ulaşmak için esneklik faktörünü dışarıda bırakmaları gerekmiştir. KPRE'nin faktör yapısındaki bu değişikliklerin farklı nedenleri olabileceği belirtilmektedir. Öncelikle, bu alandaki araştırma azlığı düşünüldüğünde, planlanmış rastlantının tam olarak hangi yapıları içerdiğinin hala netliğe ulaşmadığı ifade edilmektedir (Urbanaviciute ve diğerleri, 2017). Bu anlamda esneklik faktörünün, planlanmış rastlantı kuramı içinde daha belirlenmemiş farklı bir dağılımın içinde yer alıyor olabileceği düşünülmektedir. Diğer yandan, Türkiye'de beliren yetişkinlik dönemindeki üniversite öğrencilerinin kariyer basamaklarında en etkin rollerden birine sahip olan eğitim sistemi incelendiğinde öğrenme sürecinde merak faktörünün desteklenmediği ve geliştirilmediği öne sürülmektedir (Gültekin ve Şengül, 2006). Ezberci yapıda olan eğitim sisteminin (Yılmaz ve Altinkurt, 2011), bireyin esneklik, iyimserlik, risk alma ve merak gibi becerilerini desteklemediği düşünülmektedir. Erken yaşlarda temelleri atılan bu durumun üniversite yıllarında da devam ettiği söylenebilir. Çift anadal programlarının her fakülte / yüksekokulda olmayışı ve seçmeli derslerin içeriklerinin sınırlı oluşu veya istenilen çeşitlilikte açılmayışı, üniversite öğrencilerinin araştırma ve yenilikleri deneyerek kendini geliştirme becerileri önünde engellerdir. Bu durumun merak ve risk alma faktörleri ile doğrudan ilişkisi olduğu düşünülmektedir.

Benzer şekilde risk alma ile de ilişkisi olduğu söylenebilir. Ders seçiminde dahi kendisi yerine başkalarının karar verdiği derslere girmek durumunda olan üniversite öğrencisi, kariyer yolunda risk alma konusunda daha çekingen davranabilir. Öğrendiği davranış, olanı değiştirmek değil olanı sürdürmek yönündedir. Bu nedenle, geleceğe yönelik düşüncelerinde olumsuzluklara daha çok yer olabilir, çünkü bu konuyla ilgili değişiklik yapabilecek cesareti kendinde bulamaz. Bu da iyimserlik faktörünün desteklenmemesi anlamına gelmektedir. Türk toplumundaki korku kültürü ve bunun eğitimde bir disiplin aracı olarak kullanılması da (Güler, 2004), öğrencinin bu becerileri geliştirmesine ket vurmaktadır. Bununla ilgili olarak, Türkiye sınırlarında yüzyıllardır baskın inanç sistemi olarak süregelen İslamiyet inanın da etkileri olduğu düşünülmektedir. Türkiye nüfusunun %99.2'si İslam dinine mensuptur (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2014). Toplumda bu denli büyük bir çoğunluğa sahip bir inanın toplumu ve dolayısıyla bireyleri etkilememesi beklenemez. İslamiyet'teki kader inancı ve teslimiyet kavramı, olanı sorgulamak yerine başa gelen olaya razı olup kabullenmeyi ve kurallara koşulsuz itaati öne çıkarmaktadır. Bu bakış açısı, KPRE istikrar alt boyutunu destekler nitelikteyken özellikle merak, esneklik ve risk alma gibi, yaşantıları değiştirmek adına aktif çaba harcamayı öngören alt boyutları desteklememektedir. Toplumsal açıdan bakıldığında, Türkiye kültürünün kollektivist yapısı da değerlendirilmelidir. KPRE, Türkiye gibi kollektivist bir toplum olan Güney Kore'de (Cho, Mallinckrodt ve Yune, 2010) geliştirilmiş olmasına rağmen planlanmış rastlantı kuramı batıda, yani bireyci toplumda oluşturulmuş bir kuramdır. Bu kuram içinde geliştirilmesi gereken beş beceri olarak öne çıkan faktörler, kültürel farklılıklara duyarlı olabilirler. Kariyerde planlanmış rastlantı kavramının gelişmekte olan bir kavram olduğu ve keşfedilmeye açık bir alan olduğu görülmektedir. Bununla ilgili olarak, farklı kültürlerde, farklı diller konuşan bireylerin, planlanmış rastlantı becerilerinin de değişebileceği belirtilmektedir (Plugor, 2015).

5.1.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulguların Tartışılması

Farklı kültürlerle ait ölçme araçlarını uyarlama çalışmalarında değişmezlik şartlarını sağlayıp sağlamadığının kontrol edilmesinin, uygulamaya geçilmesinden önce yapı ve kapsam geçerliğinin yanında ölçüm değişmezliğinin de test edilmesinin

önemine değinilmektedir (Kıbrıslıoğlu, 2015). Bu anlamda KPRE'nin cinsiyete bağlı ölçme eşdeğerliliğini ölçmek için ikinci örneklem ile öncelikle yapısal değişmezlik modeline, sonrasında zayıf değişmezlik modeline, güçlü değişmezlik modeline ve son olarak katı değişmezlik modeline bakılmıştır. Bu modellere ait bulgular değerlendirildiğinde, elde edilen yapının cinsiyete bağlı anlamlı bir fark göstermediği sonucuna varılmıştır. KPRE'nin orijinal çalışmasında kadın ve erkek grupları için ayrı ayrı DFA yapılmış ve iki grubun uyum indeksleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Sonuç olarak, kadın ve erkek gruplar arasında anlamlı bir fark çıkmadığı görülmüş ve cinsiyete dayalı ölçüm değişmezliğinin sağlandığı belirtilmiştir (Kim ve diğerleri, 2014). Bu anlamda, orijinal çalışma ile paralellik gösterildiği bulunmuştur.

5.1.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulguların Tartışılması

KPRE'nin ölçüt geçerliğini belirlemek amacıyla, ikinci örneklem ile, alt ölçeklerin, KAÖ ve KDOÖ alt ölçekleri ile arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuç olarak, KPRE alt boyutlarının, KAÖ ve KDOÖ alt boyutları büyük ölçüde anlamlı ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Öncelikle KPRE ve KAÖ alt boyutları arasındaki korelasyon incelenmiştir. İstikrar alt boyutunun KAÖ'nün tüm alt boyutları ile pozitif yönde anlamlı ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu durum, sahip olduğu kariyer ile başkalarına ve kendisine fayda sağladığını düşünen, bunun kendine iyi geldiğine inanan bireyin bu durumun devamlılığını talep etmesi olarak yorumlanabilir. Esneklik alt boyutunun aktif ilgilenme alt boyutu ile anlamlı düzeyde ilişkili çıkması, aktif ilgilenme alt boyutunun barındırdığı keşif sürecinin esnekliği beraberinde getirmesi şeklinde yorumlanabilir. İyimserlik alt boyutu, KAÖ'nün tüm alt boyutları ile pozitif yönde anlamlı ilişkiye sahip olarak çıkmıştır. Alanyazın incelendiğinde (Steger ve diğerleri, 2010) kariyer arzusu yüksek bireylerin, daha olumlu kariyer tutumlarına sahip oldukları görülmektedir. Risk alma alt boyutunun, KAÖ'nün alt boyutlarının tümüyle pozitif yönde anlamlı ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Alanyazına bakıldığında kariyerde risk alabilmenin kendine güven ile ilişkili olduğu, ancak risk alabilecek cesarete sahip olanların kendi hayallerindeki kariyerin peşinden koşarak gerekli

aksiyonları alabilecekleri belirtilmektedir (Betz, 1992; 1994). Merak alt boyutunun da KAÖ'nün tüm alt boyutları ile pozitif yönde anlamlı ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Beliren yetişkinlik döneminde, kariyer arzusunun gelişimsel ve dinamik bir kavram olarak ele alındığı belirtilmektedir (Elangovan, Pinder ve McLean, 2010). Merak alt boyutu içinde yer alan keşif, bu sürecin bir parçasıdır.

KPRE'nin alt boyutlarının KDOÖ alt boyutları ile ilişkileri incelendiğinde, istikrar alt boyutunun, iç denetim alt boyutu ile pozitif yönde zayıf ilişkiye sahip olduğu, şans alt boyutu ile negatif yönde çok zayıf, çaresizlik alt boyutu ile negatif yönde zayıf ve güçlü diğerleri alt boyutu ile negatif yönde zayıf ilişki gösterdiği bulunmuştur. Güçlülere rağmen sürdürme çabasının içsel denetim boyutu ile pozitif ilişkili çıkması beklenen bir durumdur. Diğer yandan, dışsal denetim boyutu ile negatif yönde ilişkili oluşu da beklenen bir durumdur. Bunun nedeni, bireylerin kontrolün kendilerinde değil dış dünyada olduğunu düşündükçe çaba göstermemeleridir (Twenge, Zhang ve Im, 2004). Esneklik altboyutu, iç denetim ve şans alt boyutları ile pozitif yönde çok zayıf ilişkiye sahiptir. Alanyazın incelendiğinde iç denetimi yüksek olan bireylerin daha yüksek esneklik puanlarına sahip olduklarını belirten çalışmalar mevcuttur (Glover ve Sautter, 1976; Bolen ve Torrance, 1978). Esneklik alt boyutu ile şans alt boyutu arasındaki anlamlı düzeyde ilişki beklenenin tersine çıkmıştır. İyimserlik alt boyutunun iç denetim alt boyutuyla pozitif yönde zayıf, şans alt boyutu ile pozitif yönde çok zayıf, çaresizlik alt boyutu ile negatif yönde zayıf ve güçlü diğerleri alt boyutu ile negatif yönde zayıf ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. İyimserlik alt boyutunun iç denetim boyutuyla pozitif yönde ilişki göstermesi beklenen bir durumdur. Olayları kendisinin kontrol edebildiğini düşünen bireyin yeni fırsatları mümkün ve erişilebilir görmesi de olasıdır. Diğer yandan iyimserlik ve şans arasındaki pozitif yöndeki anlamlı ilişki bu beklentilerin tersine çıkmıştır. İyimserlik alt boyutu ve çaresizlik ve güçlü diğerleri ile negatif yönde anlamlı ilişki ortaya koyması, bahsedilen bu nedenlerden ötürü beklenen sonuçlardan olmuştur. Risk alma alt boyutu, iç denetim alt boyutu ile pozitif yönde zayıf ilişkiye sahipken, şans, çaresizlik ve güçlü diğerleri alt boyutları ile negatif yönde çok zayıf ilişkiye sahiptir. Alanyazında içsellik alt boyutu kuvvetli bireylerin risk almaya daha yatkın olduklarına dair araştırmalar bulunmaktadır

(Balgiu, 2010). Riska alma alt boyutunun içten denetim ve dıştan denetim boyutlarıyla ortaya koyduğu ilişki, beklenen şekildedir. Sonuçları değiştirebileceğine inanan birey risk alma konusunda daha istekliken, sonuçların kendi kontrolü dışında geliştiğine inanan birey risk almaktan kaçınabilmektedir. Merak alt boyutunun sadece iç denetim alt boyutu ile anlamlı ilişkiye sahip olduğu ve bunun pozitif yönde olduğu görülmektedir. Olayların kendi davranış ve kararlarıyla geliştittiğini düşünen bireyin keşfetmeye daha istekli olması şeklinde yorumlanabilir.

Tüm bu elde edilen bulgular, alt boyutlar arasında çoğunlukla beklenen ilişkileri göstermekte ve KPRE'nin ölçüt bağımlı geçerliğine yönelik kanıtlar sunmaktadır.

5.1.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulguların Tartışılması

Envanterin güvenilirliğini hesaplamak için hem envanterin hem de alt boyutların Cronbach alfa güvenirlik katsayısı hesaplanmıştır. Envanterin iç tutarlılığını hesaplamak için tüm alt ölçeklere iki yarım güvenirliği uygulanmış ve madde - toplam korelasyon analizleri yapılmıştır.

KPRE Türkçe Formu'nun geneline ilişkin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .86, istikrar, esneklik, iyimserlik, risk alma ve merak alt boyutları için ise sırasıyla .86, .73, .80, .73 ve .61 olarak bulunmuştur. Envanterin orijinalinin alt boyutlarının Cronbach alfa güvenirlik katsayıları .76 - .90 arasında değişmektedir (Kim ve diğerleri, 2014). Envanterin İngilizce'ye uyarlandığı çalışmada bu değerlerin .75 - .85 arasında değiştiği (Lee ve diğerleri, 2017), Litvanya kültürüne uyarlandığı çalışmada ise .69 - .84 aralığında olduğu (Urbanaviciute, 2017) bulunmuştur. Alanyazındaki bu bilgilere dayanarak, bu çalışma kapsamında elde edilen Cronbach alfa güvenirlik katsayılarının alanyazında belirtilenlere yakın olduğu görülmüştür.

Madde – toplam puan korelasyonları incelendiğinde istikrar alt ölçeğine ait maddelerin .59 - .74 aralığında, esneklik alt ölçeğine ait maddelerin .48 - .56 aralığında, iyimserlik alt ölçeğindeki maddelerin .62 - .70 aralığında, risk alma alt

ölçeğindeki maddelerin .38 - .61 aralığında ve merak alt ölçeğine sahip maddelerin .40 - .45 aralığında korelasyon gösterdiği bulunmuştur. .40 ve üzeri değere sahip maddelerin ayırt edici özelliğe sahip olduğu belirtilmektedir (Gliem ve Gliem, 2003). 5 alt ölçeğe dağılmış 19 maddenin tümünün toplam puanla istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ($p < .001$) pozitif korelasyonlarının olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre her bir maddenin kullanılabilir güvenirlikte olduğu söylenebilir.

Güvenirlik çalışması kapsamında son olarak, iki yarı test güvenirliğine bakılmıştır. Envanterin tümü için elde edilen Spearman - Brown ve Guttman katsayılarının ikisi de .86 olarak hesaplanmıştır. İstikrar alt ölçeğini Spearman - Brown katsayısı .86, Guttman katsayısı .84; esneklik alt ölçeğinin Spearman - Brown katsayısı .77, Guttman katsayısı .77; iyimserlik alt ölçeğinin Spearman - Brown katsayısı .78, Guttman katsayısı .69; risk alma alt ölçeğinin Spearman - Brown katsayısı .73, Guttman katsayısı .73 ve merak alt ölçeğinin Spearman - Brown katsayısı .59, Guttman katsayısı .54 olarak bulunmuştur. Bu değerler incelendiğinde merak alt ölçeğinin zayıf değerlere sahip olduğu görülmekle birlikte diğer alt ölçeklerin kabul edilebilir düzey ve üzerinde değerlere sahip olduğu bulunmuştur.

5.2 Sonuç ve Öneriler

Bu başlıkta araştırmada elde edilen sonuçların genel bir değerlendirmesi yapılarak uygulamaya ve ileride yapılacak araştırmalara öneriler sunulmaktadır.

5.2.1 Sonuç

Araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde KPRE Türkçe formunun, beliren yetişkinlik döneminde kullanılabilecek, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu düşünülebilir.

Envanterin, orijinal envanterdeki beş faktörlü yapısı korumakla birlikte, madde çıkarılması gerekmiştir. Buna rağmen, sağladığı geçerlik ve güvenirlik nedeniyle gelecekteki araştırmalarda kullanılmak üzere uygun yapıda bir ölçme aracı olduğunu ortaya koymaktadır.

5.2.2 Öneriler

Bu araştırmada elde edilen bulgu ve yorumlar dikkate alındığında aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

1. Bu araştırmada KPRE Türkçe formunun güvenilirlik ve geçerliğı beliren yetişkinlik döneminde bulunan lisans öğırencileri örneklemini üzerinde sınanmıştır. Gelecekte farklı örneklemler grupları üzerinde araştırmalar gerçekleştirilebilir.
2. Güney Kore’de geliştirilen ve farklı kùltürlere uyarlanmaya devam edilen KPRE, gelecekteki araştırmalarda kullanılarak, kùltürlerarası farkların ortaya konmasına yardımcı olabilir.
3. KPRE, bireyin kariyer hayatında şans, rastlantı gibi kavramların etkisini ve yerini incelemeyi hedefleyen araştırmalarda kullanılabilir.
4. Ölçme araçlarının geçerlik güvenilirlik çalışmalarında cinsiyete bağılı ölçüm değışmezliğini daha yüksek oranda analiz etmeleri, ölçme araçlarının daha etkili olmasını sağlayabilir.
5. Kariyer psikolojik danışmanları, KPRE ile, danışanlarının iyi oldukları becerileri saptayabildikleri gibi geliştirmeye ihtiyaç duyulan becerileri de keşfedebilirler. Bu anlamda, Rehberlik ve Psikolojik Danışma birimlerinde de kullanılmaya uygun bir araç olduğı düşünölebilir.

KAYNAKÇA

- Acun, N., Kapıkıran, S. ve Kabasakal, Z. (2013). Merak ve Keşfetme Ölçeği II: Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizleri ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 16(31), 74-90.
- Adler, A. (1927). Individual psychology. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 22(2), 116-122.
- Akkaya, R. (2015). Öğretmenlerin kontrol odağı ile iş doyumu arasındaki ilişki. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü: Manisa.
- Arnett, J. J. (1994). Are college students adults? Their conceptions of the transition to adulthood. *Journal of Adult Development*, 1(4), 213-224.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469-480.
- Arnett, J. J. (2014). Emerging adulthood: *The winding road from the late teens through the twenties*. New York: Oxford University Press.
- Arık, N. ve Seyhan, B. (2016). Üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasında teknoloji bilgisi ve gelecek beklentilerinin rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 5(7), 2218-2231.
- Ayçiçeği-Dinn, A. ve Caldwell-Harris, C. L. (2011). Individualism–collectivism among Americans, Turks and Turkish immigrants to the US. *International Journal of Intercultural Relations*, 35(1), 9-16.
- Bacanlı, F. (2016). Özellik-Faktör Uyumlu Kuramlar. İçinde B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* (s.89-133). Ankara: Pegem Akademi.

- Balgiu, B. A. (2010). The performance and locus of control in the technical field. In *Proceedings of the XIV European Conference on Developmental Psychology*, Rita Zukauskienė (ed.), sept (pp. 545-549).
- Bandura, A. S. (1982). The psychology of chance encounters and life paths. *American Psychologist*, 37, 747-755.
- Başusta, N. B., ve Gelbal, S. (2015). Gruplararası karşılaştırmalarda ölçme değişmezliğinin test edilmesi: PISA öğrenci anketi örneği. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(4), 80-90.
- Bayram, N., Gürsakal, S., ve Aytaç, S. (2012). Öğrencilerinin kariyer değerlerini açıklamada kişiliğin etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 181-189.
- Betsworth, D. G., ve Hansen, J. I. C. (1996). The categorization of serendipitous career development events. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 91-98.
- Betz, N. E., ve Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399-410.
- Betz, N. E. (1992). Counseling uses of career self-efficacy theory. *Career Development Quarterly*, 41, 22-26.
- Betz, N. E. (1994). Self-concept theory in career development and counseling. *Career Development Quarterly*, 43(1), 32-42.
- Betz, N. E., Klein, K., ve Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47-57.

- Beyon, J., Toohey, K. ve Kishor, N. (1998). Do visible minority students of Chinese and South Asianan cestry want teaching as a career? Perceptions of some secondary school students in Vancouver, B.C. *Canadian Ethnic Studies*, 30(2), 50-73.
- Bolen, L. M. ve Torrance, E. P. (1978). The influence on creative thinking of locus of control, cooperation, and sex. *Journal of Clinical Psychology*, 34(4), 903-907.
- Borg, T., Bright, J., ve Pryor, R. (2006). The butterfly model of careers: Illustrating how planning and chance can be integrated in the careers of secondary school students. *Australian Journal of Career Development*, 15(3), 54-59.
- Bright, J. E. ve Pryor, R. G. (2011). The chaos theory of careers. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 163-166.
- Bright, J. E., Pryor, R. G., Chan, E. W. M., ve Rijanto, J. (2009). Chance events in career development: Influence, control and multiplicity. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 14-25.
- Bright, J. E., Pryor, R. G., ve Harpham, L. (2005). The role of chance events in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 561-576.
- Bright, J. E., Pryor, R. G., Wilkenfeld, S., ve Earl, J. (2005). The role of social context and serendipitous events in career decision making. *International Journal For Educational And Vocational Guidance*, 5(1), 19-36.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of cross-cultural psychology*, 1(3), 185-216.
- Brott, P. E. (2001). The storied approach: A postmodern perspective for career counseling. *The Career Development Quarterly*, 49(4), 304-313.

- Brown, D. (2002). Introduction to theories of career development and choice: Origins, evaluations, and current efforts. İçinde D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (s. 3-23). California: John Wiley & Sons.
- Brown, D., ve Crace, R. K. (1996). Values in life role choices and outcomes: A conceptual model. *The Career Development Quarterly*, 44(3), 211-223.
- Büyükgöze-Kavas, A. (2012). Kariyer Karar Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 159-168.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- Cabral, A. C. ve Salomone, P. R. (1990). Chance and careers: Normative versus contextual development. *Career Development Quarterly*, 39, 5-17.
- Carpenter, S. (2000). Effects of cultural tightness and collectivism on self-concept and causal attributions. *Cross-Cultural Research*, 34(1), 38-56.
- Chartrand, J. M., Robbins, S. B., Morrill, W. H. ve Boggs, K. (1990). Development and validation of the Career Factors Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 37(4), 491.
- Chen, C. P. (2005). Understanding career chance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5(3), 251-270.
- Cheung, G. W. ve Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 233-255.

- Cho, Y. J., Mallinckrodt, B. ve Yune, S. K. (2010). Collectivism and individualism as bicultural values: South Korean undergraduates' adjustment to college. *Asian Journal of Counselling*, 17(1-2), 81-104.
- Choi, B. Y., Park, H. R., Nam, S. K., Lee, J., Cho, D. ve Lee, S. M. (2011). The development and initial psychometric evaluation of the Korean Career Stress Inventory for college students. *Career Development Quarterly*, 59, 559-572.
- Cochran, L. (1997). *Career counseling: A narrative approach*. California: Sage Publications.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik (SPSS ve LISREL Uygulamaları)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Dawis, R. V., Lofquist, L. H. ve Weiss, D. J. (1968). A theory of work adjustment: A revision. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 23, 15-30.
- Diyanet İşleri Başkanlığı. (2014). Türkiye’de dini hayat araştırması. Ankara: <http://www2.diyanet.gov.tr/StratejiGelistirme/Afisalanlari/dinihayat.pdf>
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C. ve McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 428–440.
- Enright, M. S. (1996). The relationship between disability status, career beliefs, and career indecision. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40(2), 134-52.
- Ergin, D. Y. (1995). Ölçeklerde geçerlik ve güvenirlik. *Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7, 125–148.
- Erkuş, A. (2003). *Psikometri üzerine yazılar*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

- Farmer, H. S. (1987). A multivariate model for explaining gender differences in career and achievement motivation. *Educational Researcher*, 16(2), 5-9.
- Gasser, C. E., Larson, L. M. ve Borgen, F. H. (2007). Concurrent validity of the 2005 Strong Interest Inventory: An examination of gender and major field of study. *Journal of Career Assessment*, 15(1), 23-43.
- Gati, I., Krausz, M. ve Osipow, S.H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4); 510-526.
- Genç, G. Kaya, A. ve Genç, M. (2007). İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(14), 49-63.
- Gliem, J. A. ve Gliem, R. R. (2003). Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales. *Midwest Research-to-Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education*.
- Glover, J. A., & Sautter, F. (1976). An investigation of the relationship of four components of creativity to locus of control. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 4(2), 257-260.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling psychology*, 28(6), 545-579.
- Guerra, A. L. ve Braungart-Rieker, J. M. (1999). Predicting career indecision in college students: The roles of identity formation and parental relationship factors. *The Career Development Quarterly*, 47(3), 255-266.

- Guindon, M. H. ve Hanna, F. J. (2002). Coincidence, happenstance, serendipity, fate, or the hand of God: Case studies in synchronicity. *The Career Development Quarterly*, 50(3), 195-208.
- Güler, A. (2004). *Türk Eğitim Sisteminde Korku Kültürü ve Disiplin Sorunu*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, Malatya, Türkiye.
- Gültekin, M. ve Şengül, S. A. (2006). Avrupa birliğinin eğitimde kaliteyi belirleyici alan ve göstergeleri açısından Türk eğitim sisteminin durumu. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 145-170.
- Güneri, O. Y. (2016). Psikodinamik yaklaşımlar. İçinde B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* (s.135-169). Ankara: Pegem Akademi.
- Hagevik, S. (2000). Planned happenstance. *Journal of Environmental Health*, 62(9), 38-39.
- Hall, D. T. ve Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155-176.
- Hancock, A. (2009), The effects of chance, turning points, and routine on male career development. *Journal of Education and Work*, 22(2), 121-135.
- Hansen, J. I. C. (2010). Strong Interest Inventory. Corsini Encyclopedia of Psychology.
- Hart, D. H., Rayner, K. ve Christensen, E. R. (1971). Planning, preparation, and chance in occupational entry. *Journal of Vocational Behavior*, 1(3), 279-285.
- Herr, E.L., Cramer, S. H. ve Niles, S.G. (2004). *Career guidance and counseling through the life-span*. Boston: Pearson Education.

- Hirschi, A. (2010). The role of chance events in the school-to-work transition: The influence of demographic, personality and career development variables. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 39-49.
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51(4), 397-406.
- Hooper, D., Coughlan, J. ve Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Işık, E. (2010). Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi.) Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adana.
- Işık, E. (2013). Üniversite öğrencilerinin ideallerindeki işe yönelmelerine engel olduğunu düşündükleri işlevsel olmayan kariyer inançları. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 17(2), 363-376.
- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.

Kıbrıslıoğlu, N. (2015). Pısa 2012 matematik öğrenme modelinin kültürlere ve cinsiyete göre ölçme değişmezliğinin incelenmesi: Türkiye-Çin (Şangay)-Endonezya örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.) Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara.

Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenirlik katsayısı, *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.

Kidd, J. M. ve Green, F. (2006), The careers of research scientists: Predictors of three dimensions of career commitment and intention to leave science. *Personnel Review*, 35(3), 229-251.

Kim, B., Jung, S. H., Jang, S. H., Lee, B., Rhee, E., Cho, S. H. ve Lee, S. M. (2014). Construction and Initial Validation of the Planned Happenstance Career Inventory. *The Career Development Quarterly*, 62(3), 239-253.

Kim, B. W., & Kim, G. H. (1997). Career decision level and career preparation behavior of the college students. *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 9, 311-333.

Koca, A. İ. (2009). Üniversite öğrencilerinin değerleri ve bireysel özellikleri ile kariyer tercihleri arasındaki ilişki: Çukurova Üniversitesi'nde bir araştırma. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Korkut, A. ve Keskin, İ. (2016). Üniversite öğrencilerinin kariyer algıları: Metaforik bir analiz çalışması. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(33), 194-211.

- Korkut-Owen, F. (2008). Mesleki seçimleri etkileyen ana etmenler, (R. Özyürek Ed). *Kariyer Yolculuğu*, (ss.1-23), Ankara: Ulusal Ajans. <http://euroguidance.iskur.gov.tr/Portals/1/Kaynaklar/kitaplar/Kariyer%20Yolculugu.pdf> (23 Ekim 2017).
- Korkut-Owen, F. (2013). 21. yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri. İçinde F. Korkut-Owen (Çev. ed), *Kariyer gelişimi müdahalelerine giriş* (s. 1-40). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Korkut-Owen, F., Demirtas-Zorbaz, S. ve Mutlu-Sural, T. (2015). Career sailboat model as a tool for the guidance Counsellor. *School Guidance Handbook*. https://www.researchgate.net/profile/Tansu_Mutlu/publication/272944054_Career_Sailboat_Model_as_a_tool_for_the_Guidance_Counsellor/links/54f3e0150cf2f9e34f085816.pdf (15 Şubat 2018).
- Korkut-Owen, F. ve Niles, S. G. (2016). Yeni yaklaşım ve modeller. İçinde B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* (s. 273-307). Ankara: Pegem Akademi.
- Krumboltz, J. D. (1994). The career beliefs inventory. *Journal of Counseling ve Development*, 72(4), 424-428.
- Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154.
- Krumboltz, J. D. (2011). Capitalizing on happenstance. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 156-158.
- Krumboltz, J. D. ve Levin, A. S. (2010). *Luck is no accident: Making the most of happenstance in your life and career*. California: Impact Publishers.

- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M. ve Jones, G. B. (1976). A social learning theory of career selection. *The Counseling Psychologist*, 6(1), 71-81.
- Krumboltz, J. D. ve Worthington, R. L. (1999). The school-to-work transition from a learning theory perspective. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 312-325.
- Kuzgun, Y. (2004). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Lease, S. H. (2004). Effect of locus of control, work knowledge, and mentoring on career decision-making difficulties: Testing the role of race and academic institution. *Journal of Career Assessment*, 12(3), 239-254.
- Lee, J. H., Cho, S., Lee, S., Eum, W. J., Jang, H., Suh, S. ve Lee, S. M. (2017). Initial validation of the Planned Happenstance Career Inventory-English Version. *Career Development Quarterly*, 65(4), 366-378. doi:10.1002/cdq.12114
- Lent, R. W. ve Brown, S. D. (2013). Understanding and facilitating career development in the 21st century. İçinde S. D. Brown ve R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (s. 4-29). New Jersey: Wiley & Sons.
- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. İçinde D. Brown ve Arkadaşları (Eds.), *Career choice and development* (s. 255-311). California: Wiley & Sons.
- Luzzo, D. A. (1995). Gender differences in college students' career maturity and perceived barriers in career development. *Journal of Counseling ve Development*, 73(3), 319-322.

- Luzzo, D. A. ve McWhirter, E. H. (2001). Sex and ethnic differences in the perception of educational and career-related barriers and levels of coping efficacy. *Journal of Counseling ve Development*, 79(1), 61-67.
- Malach-Pines, A. ve Yafe-Yanai, O. (2001). Unconscious determinants of career choice and burnout: Theoretical model and counseling strategy. *Journal of Employment Counseling*, 38(4), 170-184.
- Millar, R. ve Shevlin, M. (2007). The development and factor structure of a Career Locus of Control Scale for use with school pupils. *Journal of Career Development*, 33(3), 224-249.
- Miller, M. J. (1983). The role of happenstance in career choice. *Vocational Guidance Quarterly*, 32, 16-20.
- Mitchell, L.K. ve Krumboltz, J.D. (1996). Krumboltz's learning theory of career choice and counseling. İçinde D. Brown ve L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (s. 233-280). San Francisco: Jossey-Bass.
- Mitchell, K. E., Levin, S. ve Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of counseling and Development*, 77(2), 115-124.
- Özden, K. ve Sertel-Berk, Ö. (2017). Kariyer Stresi Ölçeği'nin (KSÖ) Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanması. *Psikoloji Çalışmaları*, 37(1), 35-51.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 394-422.

- Özyürek, R. (2016). Sosyal-bilişsel yaklaşımlar. İçinde B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* (s.219-271). Ankara: Pegem Akademi.
- Patton, W.A. ve McMahon, M. L. (2006). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Peterson, G. W., Sampson, J-P., Jr., Reardon, R. C. ve Lenz, J. G. (2002). A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making. İçinde D. Brown ve Diğerleri (Eds.), *Career choice and development* (s. 312-369). California: Wiley & Sons.
- Plugor, R. (2015). Planned and happenstance transitions of students from education to work in England and Romania. (*Unpublished doctoral dissertation*). University of Leicester, Leicester, United Kingdom.
- Pişkin, M. (2016). Kariyer gelişim sürecini etkileyen faktörler (B. Yeşilyaprak Ed.). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*, (ss. 44-78). Ankara: Pegem Akademi.
- Praskova, A., Creed, P. A. ve Hood M. (2014). The development and initial validation of a career calling scale for emerging adults. *Journal of Career Assessment*, 23, 91-106.
- Pryor, R. G. ve Bright, J. (2003). The chaos theory of careers. *Australian Journal of Career Development*, 12(3), 12-20.
- Reynolds, A. L., ve Constantine, M. G. (2007). Cultural adjustment difficulties and career development of international college students. *Journal of Career Assessment*, 15(3), 338-350.

- Rice, A. (2014). Incorporation of chance into career development theory and research. *Journal of Career Development*, 41(5), 445-463.
- Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 4(3), 212-217.
- Rojewski, J. W. (1999). The role of chance in the career development of individuals with learning disabilities. *Learning Disability Quarterly*, 22(4), 267-278.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. ve Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Sağdıç, M. ve Demirkaya, H. (2009). Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim planlarına ilişkin yaklaşımları. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (1)26, 233-247.
- Salomone, P. R. ve Slaney, R. B. (1981). The influence of chance and contingency factors on the vocational choice process of nonprofessional workers. *Journal of Vocational Behavior*, 19(1), 25-35.
- Sargut, A. S. (1994). Bireycilik ve ortaklaşa davranış ikileminde yönetim ve örgüt kuramları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 49(1), 321-332.
- Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson Jr, J. P. ve Reardon, R. C. (2000). Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 288-298.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. İçinde S. D. Brown ve R. W. Lent (eds.). *Career development and counseling* (s. 42-70). New Jersey: Wiley & Sons.

- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroek, R. V. ve Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.
- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 80-88.
- Schmidt, C. K., Miles, J. R. ve Welsh, A. C. (2011). Perceived discrimination and social support: The influences on career development and college adjustment of LGBT college students. *Journal of Career Development*, 38(4), 293-309.
- Schreuder, A. M. G. ve Coetzee, M. (2007). *Careers: An organisational perspective*. Lansdowne: Juta Academic.
- Scott, J. ve Hatalla, J. (1990). The influence of chance and contingency factors on career patterns of college-educated women. *Career Development Quarterly* 3(9), 18-30.
- Seymenler, S., Küçü, E. ve Siyez, D. M. (2015). *Beliren Yetişkinler İçin Kariyer Arzusu Ölçeği'nin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları*. XIII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, Mersin, Türkiye.
- Sharf, R. S. (2013). *Applying career development theory to counseling*. California: Brooks/Cole Cengage Learning.
- Siyez, D. M. (2013). Kariyer gelişim kuramlarını anlama ve uygulama. İçinde F. Korkut-Owen (Çev. ed), *Kariyer gelişimi müdahalelerine giriş* (s. 41-92). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Siyez, D. M. (2015). Validity and Reliability of a Turkish Version of the Career Locus of Control Scale. *Journal of Career Development*, 42(4), 281-293.

- Siyez, D. M. (2016). Gelişimsel yaklaşımlar. İçinde B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* (s.171-217). Ankara: Pegem Akademi.
- Siyez, D. M. ve Yusupu, R. (2015). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenine göre incelenmesi. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(1), 75-88.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.
- Somer, O., Korkmaz, M., Dural, S. ve Can, S. (2009). Ölçme eşdeğerliğinin yapısal eşitlik modellemesi ve madde cevap kuramı kapsamında incelenmesi, *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(64), 61-75.
- Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y. ve Dik, B. J. (2010). Calling in work: Secular or sacred?. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 82-96.
- Super, D. E. (1976). Career education and the meaning of work. *Monographs on career education*. The Office of Career Education, U. S. Office of Education.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Swanson, J. L. ve Tokar, D. M. (1991). College students' perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38(1), 92-106.
- Sweitzer, E. M. (2008). Adolescent vocational choice: An Adlerian perspective. İçinde G. T. Eliason ve J. Patrick (Ed.s.), *Career development in the schools* (s. 185-203). Charlotte, NC: Information Age Publishing.

- Şahin, M., Sarı, S. V., Duman, S., Kerimoğlu, U. ve Kocaman, T. (2015). Mesleki kararsızlığın yordanmasında kontrol odağı ve mantık dışı inançların rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(43), 11-20.
- Tabachnik, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). Using multivariate statistics. Boston: Pearson.
- Tavşancıl, E. (2005). Tutumların ölçülmesi SPSS veri analizi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Taylor, K. M. ve Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- Taylor, K. M., ve Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 17-31.
- Twenge, J. M., Zhang, L. ve Im, C. (2004). It's beyond my control: A cross-temporal meta-analysis of increasing externality in locus of control, 1960-2002. *Personality and Social Psychology Review*, 8(3), 308-319.
- Ulaş, Ö. ve Yıldırım, İ. (2016). Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 6(45), 77-90.
- Ulu, E. (2007). Lise öğrencilerinin kariyer inançlarının bazı değişkenlere göre yordanması. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İzmir.
- Urbanaviciute, I., Kairys, A., Paradnikė, K., ve Pociute, B. (2017). Capturing serendipity in careers: An evaluation of the planned happenstance career

inventory with lithuanian undergraduates. *Journal of Career Development*, (online). DOI: <https://doi.org/10.1177/0894845317731158>

Williams, E. N., Soeprapto, E., Like, K., Touradji, P., Hess, S. ve Hill, C. E. (1998). Perceptions of serendipity: Career paths of prominent academic women in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 45(4), 379-389.

Yalçın, I. ve Malkoç, A. (2013). Adaptation of Personal Growth Initiative Scale-II to Turkish and investigation of psychometric properties. *Düşünen Adam*, 26(3), 258-266.

Yeşilyaprak, B. (2016). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş. İçinde B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* (s.1-41). Ankara: Pegem Akademi.

Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2011). Öğretmen adaylarının Türk eğitim sisteminin sorunlarına ilişkin görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 942-973.

Zorver, C. E. ve Korkut-Owen, F. (2014). Developing a Career Adaptability and Optimism Scale Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği'nin geliştirilmesi. *Journal of Human Sciences*, 11(2), 314-331.

Zunker, V. (2002). *Career counseling: Applied concepts of life planning*. Sydney: Brooks/Cole.

Ek-1**Kariyerde Planlanmış Rastlantı Envanteri**

Bu ölçek kişinin kariyerinde fırsat yaratma becerilerini değerlendirmek için tasarlanmıştır. Ölçek maddelerinde doğru veya yanlış cevap yoktur. Lütfen soruları olabildiğince dürüst yanıtlayınız. Her maddenin yanında, sizin için en uygun sayıyı işaretleyiniz.

- 1- Beni hiç tanımlamıyor
- 2- Beni nadiren tanımlıyor
- 3- Beni bazen tanımlıyor
- 4- Beni çoğunlukla tanımlıyor
- 5- Beni kesinlikle tanımlıyor

		Beni hiç tanımlamıyor	Beni nadiren tanımlıyor	Beni bazen tanımlıyor	Beni çoğunlukla tanımlıyor	Beni kesinlikle tanımlıyor
1	Etrafımda tesadüfen gerçekleşen şeyler ilgimi çeker.	1	2	3	4	5
2	Kariyer yolumu başıma şans eseri gelen şeylere göre değiştirmeye istekliyimdir.	1	2	3	4	5
3	Beklenmedik zorluklara rağmen çabalamaya devam edeceğim.	1	2	3	4	5
4	Gelecekteki kariyer yolumla ilgili olumlu bakış açısına sahibim.	1	2	3	4	5
5	Sonuçlar belirsiz olsa bile seçtiğim kariyer yolunda ilerleyeceğim.	1	2	3	4	5
6	Yeni bir şey deneyimleme ile ilgili sıra dışı bir fırsat merakımı körükler.	1	2	3	4	5
7	Kariyer yolumun, yaşamımın herhangi bir anında değişebileceğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
8	Kariyer yolumda ilerlerken beklenmedik zorluklarla karşılaşsam bile sabırla denemeye devam denerim.	1	2	3	4	5
9	Gelecekteki kariyer yolum parlaktır.	1	2	3	4	5
10	Sonuçları belirsiz olsa bile risk almaya ve denemeye istekliyimdir.	1	2	3	4	5
11	Planlanmamış etkinliklere merakla yaklaşırım.	1	2	3	4	5
12	Tek bir kariyer yolunu izlemektense alternafi kariyer yollarına da açıgımdır.	1	2	3	4	5
13	Kariyer keşfindeki zorluklara rağmen yaptıklarımı devam ettirme eğilimindeyimdir.	1	2	3	4	5
14	Geleceğimin fırsatlarla dolu olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15	Kariyer yolumda ilerlerken belirli bir ölçüde risk almaya hazırım.	1	2	3	4	5

16	Kariyer yolu seçimimde faydalı olabilecek yeni aktivitelere çok ilgi duyarım.	1	2	3	4	5
17	Kariyer kararlarımı verirken esnek olma eğilimindeyimdir.	1	2	3	4	5
18	Kariyerimi keşfederken karşılaştığım beklenmedik zorluklara rağmen kariyer yolumu sabırla izleyeceğim.	1	2	3	4	5
19	Kariyer yolum boyunca karşıma birçok fırsat çıkacaktır.	1	2	3	4	5
20	Daha tatmin edici bir kariyer yolu için (kendim) bilinmeyen şeylere meydan okumaya istekliyimdir.	1	2	3	4	5
21	İşle ilgili bilgilerle karşılaştığımda onları merakla araştırırım.	1	2	3	4	5
22	Kariyer yolunun her zaman değişebileceğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
23	Beklenmeyen zorluklara rağmen kariyer planımı sürdürmek için durmaksızın çaba sarfederim.	1	2	3	4	5
24	Kariyer yolum başlangıçtaki planıma uymasa bile yine de iyi olacaktır.	1	2	3	4	5
25	Başarılı olacağım garanti olmasa bile yine de o işi denerim	1	2	3	4	5

Ek-2

Kariyer Denetim Odağı Ölçeği

Bu formda yer alan sorular gelecekteki mesleğinizle ilgili düşüncelerinizi değerlendirmek üzere hazırlanmıştır. Lütfen tüm soruları mümkün olduğunca dürüstçe yanıtlayın. Hiçbir sorunun doğru veya yanlış yanıt yoktur. Araştırmamıza katıldığınız için teşekkür ederiz.

Yönerge: Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuyun. Verilen anahtarı kullanarak her bir cümleye ilişkin olarak nasıl hissettiğinizi ifade eden sayıyı seçin. Uygun sayıyı daire içine alın.

	Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum					
1. Hangi mesleği istediğim fark etmiyor - hangi meslekte olacağım öğretmenler ve işverenler gibi diğer insanların elinde olacak.	1	2	3	4	5	6
2. İşler hiçbir zaman yolunda gitmediği için çoğu zaman çok çabalamanın karşılığı alınmıyor.	1	2	3	4	5	6
3. İstedğim işe girmemi belirleyen faktör, dikkatli bir plan yapmaktan çok, şans veya doğru zamanlama olacak.	1	2	3	4	5	6
4. Eğer istediğim işe girmek istiyorsam bunun için işimi iyi yapmam ve çok gayret etmem gerekiyor.	1	2	3	4	5	6
5. İstedğim işe girmemde şansın önemli bir rol oynayacağını sanıyorum .	1	2	3	4	5	6
6. İstedğim iş tekliflerini almazsam iş aramak için daha çok çalışmam gerekecek.	1	2	3	4	5	6
7. İstedğim işe girmem benim yaptıklarımın çok ailemin veya akrabalarımın benim için yaptıklarına bağlı olacak.	1	2	3	4	5	6
8. Uzun vadede işverenler benim gibi insanlara iş vermeyeceklerinden dolayı o iş için iyice hazırlanmış olup olmamam kesinlikle fark etmeyecek.	1	2	3	4	5	6
9. İnanıyorum ki kendi çabalarım sonucu seçtiğim herhangi bir şeyi yapabileceğim.	1	2	3	4	5	6
10. İstedğim işe girip girmemem şansın ya da şans faktörlerinin benden yana olup olmasına bağlı olacak.	1	2	3	4	5	6
11. Gireceğim iş benim kendim için en uygun bulduğum iş değil toplumun benim için seçeceği iş olacak.	1	2	3	4	5	6
12. İstedğim işe girip girmeyeceğimi belirleyen en önemli faktör şans.	1	2	3	4	5	6
13. Gelecekte iyi bir işimin olup olmayacağı daha çok kadere bağlı.	1	2	3	4	5	6

14. Eğer iyi bir işe girebilirim bu direkt olarak benim yetenek ve motivasyonumun sonucu olacak.	1	2	3	4	5	6
15. Kabul edileceğim iş esasen işi ne kadar iyi yapacağıma ve ne kadar çaba göstereceğime bağlı olacak.	1	2	3	4	5	6
16. İstedğim iş için çaba göstermek benim için tamamen zaman kaybı. Çünkü benim gösterdiğim çaba ve işe girmem arasında bir ilişki yok.	1	2	3	4	5	6
17. Ne istediğim ve ne yapmak isteyeceğim fark etmiyor çünkü bana ne teklif edilirse o işe girmek zorunda kalacağım.	1	2	3	4	5	6
18. İyi bir işe girmem için şansımı artıracak hiçbir şey yapamam.	1	2	3	4	5	6
19. Bu kadar çaba sarf etmeme değmeyecek çünkü hangi işe gireceğimi tamamen diğer insanların yapacakları belirleyecek.	1	2	3	4	5	6
20. İstedğim işe girip girmeyeceğim doğru insanlarla tanışıp tanışmayacağıma bağlı olacak.	1	2	3	4	5	6

Ek-3**Kariyer Arzusu Ölçeği**

Lütfen aşağıdaki maddeleri dikkatlice okuyunuz. Her bir ifadeye ne derece katıldığınızı aşağıdaki ölçeği kullanarak belirtiniz.

1: Hiç Katılmıyorum 2: Çoğunlukla Katılmıyorum 3: Kısmen Katılmıyorum
4: Kısmen Katılıyorum 5: Çoğunlukla katılıyorum 6: Tamamen katılıyorum

MADDELER	Hiç Katılmıyorum	Çoğunlukla Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Gelecekteki kariyerimdeki en büyük isteğim başkalarına yarar sağlamaktır.	1	2	3	4	5	6
2. Her zaman gelecekteki kariyerim aracılığıyla diğerlerine yarar sağlamayı düşünüyorum; bu benim en büyük isteğim.	1	2	3	4	5	6
3. Kariyerimin diğerlerine yarar sağlaması sadece bana yarar sağlamasından daha önemlidir.	1	2	3	4	5	6
4. Gelecekteki kariyerim ile topluma önemli bir katkıda bulunabileceğime inanıyorum	1	2	3	4	5	6
5. Gelecekteki kariyerimin toplumda önemli olarak görülmesi hoşuma gider.	1	2	3	4	5	6
6. Benim için anlamlı olabileceğini düşündüğüm net bir kariyer yönelimine sahip değilim.	1	2	3	4	5	6
7. Sabahları yataktan kalkmamı ve bir şeyler yapmamı sağlayabilecek önemli bir kariyer hedefi belirlemek için uğraşıyorum.	1	2	3	4	5	6
8. Kişisel olarak anlamlı bulduğum bir kariyer yolu seçtiğim için memnunuz.	1	2	3	4	5	6
9. Kariyerime hazırlanmak kişisel gelişimime katkı sağlıyor.	1	2	3	4	5	6
10. Hayatıma gerçek bir amaç kazandıracak bir kariyer yolu seçtim.	1	2	3	4	5	6
11. Bu aralar tek yapmak istediğim bana ilham veren	1	2	3	4	5	6

bir kariyerin peşinden gitmektir.						
12. Hedeflediğim kariyer konusunda o kadar takıntılıyımki bazen diğer hiçbir seçenek ilgimi çekmiyor.	1	2	3	4	5	6
13. Kariyerime hazırlanmak için yaptığım her şey çok eğlenceli ve beni kendisine çekiyor.	1	2	3	4	5	6
14. Hayalimdeki kariyeri planlama söz konusu olduğunda boşa zaman harcamam, benim için bir görev gibi.	1	2	3	4	5	6
15. Kariyer hedeflerim doğrultusunda ilerlemek için her fırsatı değerlendiririm.	1	2	3	4	5	6

Ek 4.**Kişisel Bilgi Formu**

Değerli Katılımcı,

Bu çalışma Dokuz Eylül Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışma Anabilim Dalı kapsamındaki yüksekisans tezi amacıyla gerçekleştirilen bir çalışmadır. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanız beklenmektedir. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir.

Katılımınız için teşekkür ederim.

Hande Akıman

Kişisel Bilgiler:

Yaşınız: Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek () Diğer ()

Okuduğunuz Fakülte:

Okuduğunuz Bölüm:

Okuduğunuz sınıf düzeyi:

Geçen dönemki not ortalamanız:

Total Not Ortalamanız:

Geçmişte çalıştınız mı? Evet () Hayır ()

Çalıştıysanız süresi

nedir?.....

Çalıştıysanız çalışma şekliniz nasıldı? Yarı zamanlı () Tam zamanlı ()

Şu anda çalışıyor musunuz?

Çalışmıyorum () Yarı-zamanlı çalışıyorum () Tam-zamanlı çalışıyorum ()

Annenizin eğitim durumu:

İlkokul mezunu() Ortaokul mezunu() Lise mezun () Üniversite mezunu()

Lisansüstü eğitim()

Babanızın eğitim durumu:

İlkokul mezunu() Ortaokul mezunu() Lise mezunu() Üniversite mezunu()

Lisansüstü eğitim()

Sosyoekonomik düzeyiniz:

Düşük () Orta () Yüksek ()



Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi | Dokuz Eylül University Faculty of Business



Sayı: 92814819/302.08.01- 365
Konu: Tez Uygulaması

06.03/2018

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

İlgi: 26.02.2018 tarih ve 67493393-302.08.01-490 sayılı yazınız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans programı öğrencisi Hande AKIMAN'ın yapacağı tez çalışması kapsamında Dekanlığınızda tez uygulamasını yapması uygun görülmüştür.

Bilgilerini rica ederim.

Prof.Dr.Yasemin ARBAK
Dekan



T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
MÜHENDİSLİK FAKÜLTESİ



Sayı : 44231075/302.99/2024
Konu : Anket Çalışması

01.03.2018

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne)

İlgi: 26.02.2018 tarihli ve 67493393-302.08.01 – 490 sayılı yazınız.

Enstitünüz, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Programı 2016950026 öğrenci numaralı Hande AKIMAN'ın "Kariyerde Planlanmış Rastlantı Envanterinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması" konu başlıklı tez çalışması kapsamında öğrencilerimize yönelik düzenlenmek istenen anket Fakültemiz tarafından uygun görülmüştür.
Bilgilerinizi rica ederim.

Prof.Dr.Hikmet Hüseyin ÇATAL
Dekan V.



T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
Buca Eğitim Fakültesi



E-İmza

Sayı : 85316909-44.99-E.13115
Konu : Tez Uygulaması (Hande AKMAN)

14/03/2018

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 26.02.2018 tarih ve 490 sayılı yazınız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Programı 2016950026 nolu öğrencisi Hande AKMAN'ın "Kariyerde Planlanmış-Rastlantı Envanteri'nin Türkçe Formu'nun Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması" konulu tez çalışması kapsamında uygulama yapma isteği kendisinin takip etmesi koşuluyla kabul edilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof.Dr. Ercan AKPINAR
Dekan V.

Dokuz Eylül Üniversitesi - Buca Eğitim Fakültesi
Adres: Uğur Mumcu Cad. 135. Sk. No:5 35150 Buca-İZMİR
Tel: 99 232 429 48 95 Elektronik Ad: <http://bel.dcu.edu.tr>
Kapı Adresi: dokuzeyluluniversitesi@bel.dcu.edu.tr

Bilgi İçin İstene:
Sevin KARADENİZ
Dahili:

E-Posta: sevin.atilmi@dcu.edu.tr

izmir

Bu belge 14/03/2018 tarihinde Prof. Dr. Ercan AKPINAR tarafından 14.03.2018 tarihinde e-imza ile onaylanmıştır.
Bu belge 14/03/2018 tarihinde Prof. Dr. Ercan AKPINAR tarafından 14.03.2018 tarihinde e-imza ile onaylanmıştır.



T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu Müdürlüğü



01 Mart 2018
2018

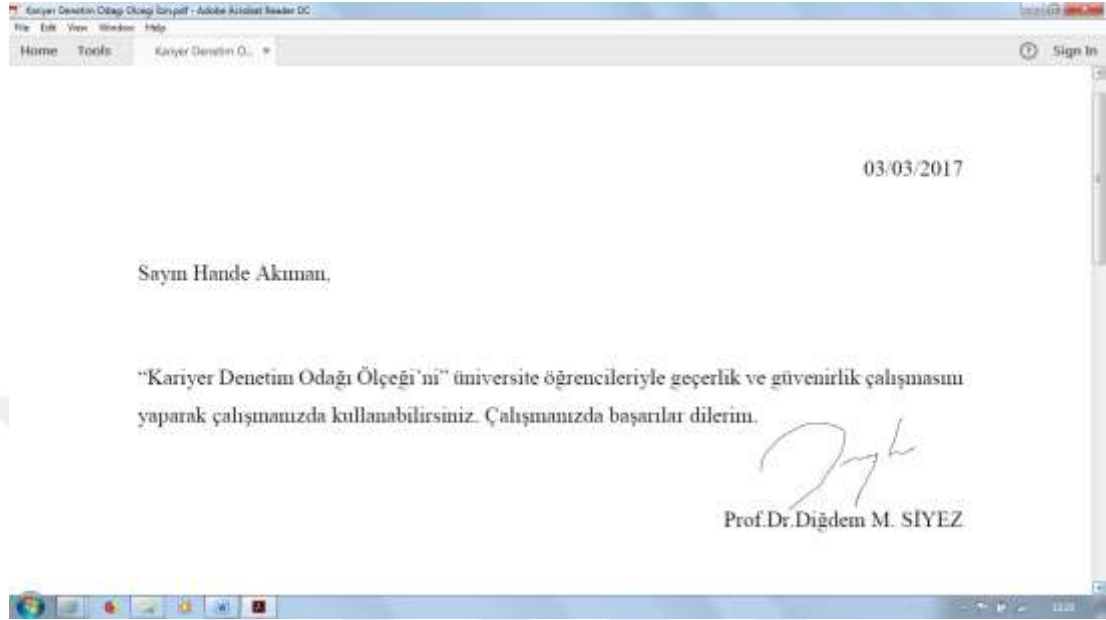
Sayı : 81334732-302.08.01 174
Konu : Tez Uygulaması

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİNE
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

İlgi : 26.02.2018 tarihli ve 67493393-302.08.01-490 sayılı yazınız.

Yüksek Lisans Programı 2016950026 numaralı öğrenciniz Hande AKIMAN'ın
Yüksekokulunuzda tez çalışması kapsamında uygulama yapması uygun görülmüştür.
Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. GÜRBÜZ BÜYÜKYAZI
Yüksekokul Müdürü

Ek-7**Kariyer Denetim Odağı Ölçeği İzni**



DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU



Tarih: 05/07/2018

Tez Başlığı:

Kariyerde Planlanmış Rastlantı Envanteri'nin Türkçe Formu'nun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 126 sayfalık kısmına ilişkin, 05/07/2018 tarihinde **tez danışmanım tarafından** Dokuz Eylül Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı'nın sağladığı İntihal Tespit Programından (Turnitin-Tez İntihal Analiz Programı) aşağıda belirtilen **filtreleme tiplerinden biri** (uygun olanı işaretleyiniz) uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezin **benzerlik oranı % 11'dir**.

- <http://www.kutuphane.deu.edu.tr/tr/turnitin-tez-intihal-analiz-programi/> adresindeki Tez İntihal Analiz Programı

Kullanım Kılavuzunu okudum ☒

Filtreleme Tipi 1(Maksimum %15) ☒

Filtreleme Tipi 2(Maksimum %30) ☐

☒ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç, ☒ Kaynakça hariç, ☒ Alıntılar dâhil, ☒ Altı (6) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.	☐ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç, ☐ Kaynakça dâhil, ☐ Alıntılar dâhil.
EK 1- İntihal Tespit Programı Raporu İLK SAYFA Çıktısı. ☒ EK 2- İntihal Tespit Programı Raporu (Tümü) Cd İçinde. ☒	

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esasları'nı inceledim ve yukarıda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Adı Soyadı : **Hande AKIMAN**
 Öğrenci No : **2016950026**
 Anabilim Dalı : **Eğitim Bilimleri**
 Programı : **Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık**
 Statüsü : **Yüksek Lisans** ☒ **Doktora** ☐

ÖĞRENCİ

Hande AKIMAN

(Adı Soyadı, İmza, Tarih)

05/07/2018

DANIŞMAN

Prof. Dr. Dilek Müge SİYEZ

(Unvan, Adı Soyadı, İmza, Tarih)

05/07/2018

Açıklamalar

1: Bu formu teslim etmeden önce sizden istenen bilgileri uygun kutucuğu () işaretleyerek doldurunuz.

Kullanıcı şifre vb. konusunda sorun yaşanması durumunda Üniversitemiz Merkez Kütüphanesinde bulunan Turnitin yetkilisine (Ali Taş Tel: +90 (232) 3018026 veya ali.tas@deu.edu.tr) başvurunuz.

2: Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu" formu tezin ciltlenmiş ve elektronik nüshalarının içerisinde ekler kısmında yer alır.

3: Tez savunmasında düzeltme alınması durumunda bu form güncellenerek yeniden hazırlanır.

4: Turnitin-Tez İntihal Analiz Programına yükleme yapılırken Dosya Başlığı (document title) olarak **tez başlığının tamamı**, Yazar Adı (author's first name) olarak **öğrencinin adı**, Yazar Soyadı (author's last name) olarak **öğrencinin soyadı** bilgisini yazınız.