

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİMDE PSİKOLOJİK HİZMETLER ANABİLİM DALI  
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK  
PROGRAMI**

**YETİŞKİNLERİN KARIYER UYUMUNU PARADİGMA  
DEĞİŞİMİ BAĞLAMINDA KİŞİSEL VE KÜLTÜREL  
DEĞİŞKENLERLE İNCELEYEN BİR MODEL  
SINAMASI**

**DOKTORA TEZİ**

**SEDAT GELİBOLU**

**ANKARA  
ARALIK, 2022**



**ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİMDE PSİKOLOJİK HİZMETLER ANABİLİM DALI  
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK  
PROGRAMI**

**YETİŞKİNLERİN KARIYER UYUMUNU PARADİGMA  
DEĞİŞİMİ BAĞLAMINDA KİŞİSEL VE KÜLTÜREL  
DEĞİŞKENLERLE İNCELEYEN BİR MODEL  
SINAMASI**

**DOKTORA TEZİ**

**SEDAT GELİBOLU**

**DANIŞMAN: PROF. DR. METİN PİŞKİN**

**ANKARA  
ARALIK, 2022**

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Sedat Gelibolu adlı öğrencinin hazırladığı “Yetişkinlerin Kariyer Uyumunu Paradigma Değişimi Bağlamında Kişisel ve Kültürel Değişkenlerle İnceleyen Bir Model Sınaması” başlıklı bu çalışma Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı / Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı’nda jüri üyelerince oy birliği ile **Doktora Tezi** olarak kabul edilmiştir.

	<u>Jüri Üyeleri</u>	<u>İmza</u>
Başkan	Prof. Dr. Serap NAZLI	.....
Üye	Prof. Dr. Metin PİŞKİN	.....
Üye	Prof. Dr. Müge KART	.....
Üye	Prof. Dr. Şerife IŞIK	.....
Üye	Doç. Dr. Murat BOYSAN	.....

ONAY

Bu tez Ankara Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca, jüri üyeleri tarafından 15/12/2022 tarihinde, Enstitü Yönetim Kurulu tarafından ise .../.../20... tarihinde kabul edilmiştir.

.....

Prof. Dr. İlhan YALÇIN  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

## ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgileri akademik yazım kurallarına uygun biçimde raporlaştırdığımı ve bunları etik ilkelere (atıfta bulunulan tüm yapıtlara kaynaklarda yer verilmesi, tezde kullanılan bilgi ve belgelere resmi yollarla ulaşılması ve bunların aslı bozulmadan kullanılması vb.) uygun olarak elde ettiğimi ve sunduğumu bildiririm.

Sedat GELİBOLU

## ÖZET

# YETİŞKİNLERİN KARIYER UYUMUNU PARADİGMA DEĞİŞİMİ BAĞLAMINDA KİŞİSEL VE KÜLTÜREL DEĞİŞKENLERLE İNCELEYEN BİR MODEL SINAMASI

GELİBOLU, Sedat

Doktora Tezi, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Metin Pişkin

Aralık, 2022, xiv + 157 sayfa

Kariyer alanında yaşanan paradigma değişimi kariyer yaşamında öngörülme- yen değişimlere hazırlıklı olmayı, daha fazla risk almayı, belirsizliğe tahammül etmeyi, kariyer planını sorumluluk olarak yapılandırmayı gerektirmektedir. Bu araştırmanın amacı; bu paradigma değişimi bağlamında kariyer uyumu üzerinde etkisi olabilecek değişkenlerin yer aldığı bir modeli test etmektir. Yöntem olarak nicel, kesitsel ve ilişkisel türde bir araştırma yürütülmüştür.

Araştırma kapsamında öncelikle Kariyerde Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği geliştirilmiş, Benlik Kurguları Ölçeği Türkiye kültürüne uyarlanmış ve Sınırsız Kariyer Tutumları Ölçeği araştırmanın hedef grubuna uyarlanmıştır. Bu ölçme araçlarının dışında Kişisel Bilgi Formu, Bilişsel Esneklik Envanteri, Büyük Beşli Kişilik Envanteri, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ve Genel Öz Yeterlik Ölçeği veri toplamak amacıyla kullanılmıştır. Genel öz yeterlik, araştırmada ortak değişken (kontrol değişkeni) olarak ele alınmıştır. Araştırmadaki çalışma grubu; üniversite öğrencisi ve üniversite mezunlarından oluşan 622 kişiden oluşmaktadır. Veriler çevrimiçi yöntemle toplanmıştır. Verilerin analizinde; geçerlik ve güvenilirlik analizleri, betimsel istatistikler, korelasyon katsayısı, t testi ve yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre; kariyer uyumunun üniversite öğrencisi olma ya da mezun olma durumuna göre farklılaşmadığı, deneyime açıklık, bilişsel esneklik, genel öz yeterlik, özerklik ve kariyer uyumu arasında karşılıklı olarak orta düzeyde pozitif yönde, istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmüştür. Sınırsız kariyer tutumları, deneyime açıklık, bilişsel esneklik ve kariyerde belirsizliğe tahammülsüzlük arasında da karşılıklı olarak orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı

ilişkiler bulunduğu belirlenmiştir. Genel öz yeterlik puanları kontrol edildiğinde, kariyer uyumu üzerinde en yüksek düzeyde pozitif ilişkiye sahip olan değişkenin özerklik olduğu bulunmuştur. Model bir bütün olarak değerlendirildiğinde; yeni deneyimlere açık ve özerk bireylerin daha yüksek bilişsel esneklik ve belirsizliğe tahammül düzeylerine sahip oldukları, bunun sonucunda da daha fazla sınırsız kariyer tutumları ve daha yüksek düzeyde kariyer uyumu gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar alanyazın ve ilgili araştırmalar ışığında yorumlanmış, araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Sözcükler:** Benlik Kurguları, Bilişsel Esneklik, Kariyer Uyumu, Kariyerde Belirsizliğe Tahammülsüzlük, Sınırsız Kariyer Tutumları.



## ABSTRACT

### **A MODEL TESTING EXAMINING ADULTS' CAREER ADAPTABILITY WITH PERSONAL AND CULTURAL VARIABLES IN THE CONTEXT OF PARADIGM SHIFT**

GELİBOLU, Sedat

Doctoral Dissertation, Department of Psychological Services in Education

Supervisor: Prof. Metin Pişkin

December 2022, xiv + 157 pages

The paradigm shift in the career field requires being prepared for unforeseen changes in career life, taking more risks, tolerating ambiguity, and structuring the career plan by taking responsibility. The purpose of this research is to test a model which includes variables that may have an impact on career adaptability in the context of the paradigm shift. For the method, a quantitative, cross-sectional and relational study technique was preferred.

Within the scope of the research, the Career Ambiguity Intolerance Scale was developed, the Self Construals Scale was adapted to the Turkish culture, and the Boundaryless Career Attitudes Scale was adapted to the target group of the research. Apart from these measurement tools, The Personal Information Form, Cognitive Flexibility Inventory, Big Five Personality Inventory, Career Adaptability Scale and General Self-Efficacy Scale were used to collect data. General self-efficacy was considered as a covariate (control variable) in the study. The study group of the research consists of 622 people including university students and university graduates. Data were collected via the online method. For data analyses; validity and reliability analyses, descriptive statistics, correlation coefficient, t-test and structural equation modeling were used.

According to the findings obtained in the research; it was observed that career adaptability did not differ for being a university student or a graduate, and there were moderate, positive and statistically significant relationships between openness to experience, cognitive flexibility, general self-efficacy, autonomy and career adaptability.

It has been determined that there are moderate and statistically significant relations between boundaryless career attitudes, openness to experience, cognitive flexibility and career ambiguity intolerance. When the general self-efficacy scores were controlled, autonomy was found as the variable with the highest positive correlation on career adaptability. When the model is evaluated as a whole; it was concluded that individuals who are open to new experiences and autonomous have higher levels of cognitive flexibility and tolerance for ambiguity, and as a result, they show more boundaryless career attitudes and a higher level of career adaptability. These results were discussed in light of the literature and related studies, and suggestions were made for researchers and practitioners.

**Key Words:** Career Ambiguity Intolerance, Boundaryless Career Attitudes, Career Adaptability, Cognitive Flexibility, Self Construals.

## ÖNSÖZ

Rehberlik ve Psikolojik Danışma Lisans programındaki Mesleki Rehberlik dersinde anlatmayı ve dinlemeyi en çok sevdiğim konu, bu alanda yaşanan paradigma değişimi konusuydu. Doktora tezi için konu arayışım sürerken de neden bu konu üzerine bir çalışma yapmayayım ki diye düşünerek yola çıktım. Bu yolda, her zaman fikirlerini çok kıymetli bulduğum değerli hocam Prof. Dr. Selahiddin Öğülmüş'ün çok önem verdiği kültürel bakış açısı da bana özellikle değişkenlerimin belirlenmesi konusunda ilham verdi. Bilim deryasına bir katre daha ekleme sorumluluğuyla ve pek kıymetli hocalarımızdan tevarüs eden etik bilinciyle hareket etmeye gayret gösterdim. Nihayet bu meşakkatli yolculuğun sonuna gelmiş bulunmaktayım. Ancak, “*felsefe, yolda olmaktır*”.

Elbette ki bu süreçte en çok teşekkürü hak eden kişi değerli danışmanım Prof. Dr. Metin Pişkin'dir. Yıllarca kendisiyle çalışmaktan bir gün olsun pişmanlık duymadım. Güler yüzünden, pozitif enerjisinden her zaman istifade ettim. Daima beni desteklediği, motive ettiği ve yolumu açtığı için kendisine ne kadar teşekkür etsem azdır. Eğitim Bilimleri Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışma ABD'nin her hocası kıymet arz etmekle beraber, sayın Prof. Dr. Serap Nazlı hocamın benim için yeri çok başkadır. Araştırma görevlisi olarak fakültede göreve başladığımda kendisiyle tanıştığım ilk günden itibaren adeta bir anne şefkati görmek, herkese nasip olacak bir şans değildir diye düşünüyorum. Kendisi her zaman, her ihtiyaç duyduğumda, hatta ben ihtiyaç duyduğumun ayırdında olamadığımda bile beni desteklemiş, ziyadesiyle kırılğan motivasyonumu tamir etmekten gocunmamıştır. Sadece beynimizi değil kalbimizi de beslediği için kendisine sonsuz teşekkür ediyor, sıhhatli ve uzun bir ömür diliyorum. Tez izleme komitesinde yer alarak, kıymetli görüşlerinden nasiplenmeme imkan veren, her yardım isteyişimde elimden tutan değerli hocam Prof. Dr. Müge Kart'a da hususen teşekkürü bir borç bilirim. Kendisini görmek ve sohbet etmek bile beni mutlu ediyor. Bu kadar harika ve enerji dolu bir hocayı tanıma fırsatı bulduğum için bahtiyarım. Ayrıca, tez jürisinde yer almayı kabul ederek değerli görüş ve katkılarından istifade imkanı sunan sayın Prof. Dr. Şerife Işık ve Doç. Dr. Murat Boysan'a şükranlarımı sunmak isterim.

Yüksek lisans ve doktora eğitimim boyunca kendilerinden çok şey öğrendiğim Eğitim Bilimleri Fakültesi hocalarına minnet borçluyum. Ancak özellikle de yukarıda da yazdığım gibi kendisinden her zaman ilham aldığım, beraber yaptığımız proje yolculuklarında sohbetinden müstefit olduğum sayın Prof. Dr. Selahiddin Öğülmüş'e,

akademik disiplininden çok şey öğrendiğim Prof. Dr. Seher Sevim'e, herkesin can hocası Prof. Dr. Binnur Yeşilyaprak'a, nezaketinden iş ahlakından örnek aldığım Doç Dr. Gökhan Atik'e, çalışkanlığıyla rol model olan Prof. Dr. İlhan Yalçın'a, teşrikimesaiyi güzelleştiren bölümdeki asistan arkadaşlarıma teşekkür ederim. Ayrıca bana sevmediğim, korka korka gittiğim istatistik dersini sevdiren ve öğreten Prof. Dr. Kaan Zülfikar Deniz'e ve zekasına ve bilgisine hayran olduğum Prof. Dr. Mustafa Sever'e özellikle şükran duyduğumu belirtmek isterim.

Her daim maddi manevi yardımlarını gördüğüm, hem akademik hem akademi dışı ortamlarda pek çok güzel anıyı paylaştığımız, bu tezin oluşmasında da çokça destekleri bulunan değerli arkadaşlarım Mustafa Eşkisü, Zekeriya Çam, Ferhat Kardeş ve Özkan Saatçioğlu'ya; beni yazmaya teşvik etmek için özel çaba gösteren ve desteklerini esirgemeyen değerli dostlarım ve mesai arkadaşlarım Selami Kardeş, Cemal Tatlı ve Halim Güner'e medyunu şükranım. Arkadaşlık ve dostluk bakımından en güzel hisleri tatma şansına kavuşturan ta ortaokuldan beri bir gün bile ayrılmadığımız arkadaşlarım, Gökhan, Emre, Serhat, Cemil, Miraç, Mustafa, Zekeriya, Kadir, Zahir, Nurullah, Burak ve adı buraya sığmayacak diğerlerine, üniversiteden beri can dostlarım olan Nizam, Fatih, Enes, Engin, Halis'e teşekkürlerimi sunarım. Onlar olmadan hayat çok sıkıcı olurdu.

Son olarak beni en güzel şekilde yetiştirmek için fedakârlıkta sınır tanımayan canım anama ve babama, abilerini çok seven ve aynı hisleri paylaştığım canım kız kardeşlerime ve tatlı yeğenlerime başta olmak üzere bütün geniş aileme teşekkür borçluyum. Tabii ki en büyük teşekkürü hak edenler de, en stresli zamanlarımda yanımda olan kıymetli eşim ve mütebessim simalarına baktığımda stresimi unuttuğum canım cücüklerimdir.

## İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ.....	iii
ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	vi
ÖNSÖZ.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	x
TABLolar DİZİNİ.....	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ .....	xiii
KISALTMALAR/SİMGELER .....	xiv
BÖLÜM 1.....	1
GİRİŞ.....	1
Problem.....	1
Kariyer Uyumu .....	5
Sınırsız Kariyer Tutumları .....	9
Belirsizliğe Tahammülsüzlük .....	14
Özerk ve İlişkisel Benlik Kurguları .....	20
Deneyime Açıklık .....	24
Bilişsel Esneklik .....	26
Yararlanılan Kuramlar .....	28
Amaç.....	31
Önem.....	32
Sınırlılıklar.....	355
BÖLÜM 2.....	37
YÖNTEM.....	37
Araştırmanın Modeli.....	37
Çalışma Grubu .....	37
Ölçeklerin Geçerlik-Güvenirlik Analizleri İçin Ulaşılan Çalışma Grupları.....	38
Çalışma Grubu 1 .....	38
Çalışma Grubu 2 .....	39
Çalışma Grubu 3 .....	39
Çalışma Grubu 4 .....	41
Çalışma Grubu 5 .....	41
Çalışma Grubu 6 .....	41
Çalışma Grubu 7 .....	42
Ana Çalışma Verisi İçin Ulaşılan Çalışma Grubu .....	42
Çalışma Grubu 8 .....	42
Veri toplama Araçları .....	44
Kişisel Bilgi Formu.....	44
Kariyerde Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği (KBTÖ).....	45
Kariyer Kararı Vermede Belirsizliğe Tahammül Ölçeği Uyarlama Çalışması..	45
Kariyerde Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği (KBTÖ) Geliştirme Çalışması	48

Benlik Kurguları Ölçeği.....	62
Benlik Kurguları Ölçeği Uyarlama Çalışması .....	63
Sınırsız Kariyer Tutumları Ölçeği .....	71
Sınırsız Kariyer Tutumları Ölçeği Uyarlama Çalışması .....	72
Bilişsel Esneklik Envanteri .....	76
Büyük Beşli Kişilik Envanteri .....	80
Genel Öz Yeterlik Ölçeği .....	81
Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği .....	83
Verilerin Toplanması .....	85
Verilerin Çözümlemesi .....	86
<b>BÖLÜM 3.....</b>	<b>89</b>
<b>BULGULAR VE YORUMLAR .....</b>	<b>89</b>
Modelde Yer Alan Değişkenlere Ait Betimsel İstatistikler .....	89
Kariyer Uyumunun Öğrenci ya da Mezun Olma Durumuna Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular .....	92
Modelde Yer Alan Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular .....	92
Yapısal Eşitlik Modelinin Gerekliklerine İlişkin Bulgular.....	94
Ölçme Modeli Testine İlişkin Bulgular .....	96
Yapısal Eşitlik Modeline Ait Bulgular .....	99
Hipotetik Modelin Test Edilmesi.....	100
Alternatif Modelin Test Edilmesi .....	102
Modelde Yer Alan Değişkenlere Ait Betimsel İstatistiklere İlişkin Yorumlar .....	106
Kariyer Uyumunun Öğrenci ya da Mezun Olma Durumuna Göre İncelenmesine İlişkin Yorumlar.....	111
Modelde Yer Alan Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Yorumlar .....	111
Yapısal Modele İlişkin Yorumlar .....	121
<b>BÖLÜM 4.....</b>	<b>123</b>
<b>SONUÇLAR VE ÖNERİLER .....</b>	<b>123</b>
Sonuçlar .....	123
Öneriler .....	125
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>131</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>151</b>
EK 1. Etik Kurul Onayı .....	152
EK 2. Diğer Kurumlardan Alınan Araştırma İzinleri .....	153
EK 3. Kontrol Değişkeni Olmadan Test Edilen Yapısal Eşitlik Modeli .....	154
<b>BENZERLİK BİLDİRİMİ .....</b>	<b>155</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>156</b>

## TABLolar DİZİNİ

<b>Tablo</b>	<b>Sayfa</b>
Tablo 1. Çalışma Grubu 1'in Fakülte, Program ve Sınıflara Göre Dağılımı .....	39
Tablo 2. Çalışma Grubu 3'ün Üniversite, Program ve Sınıflara Göre Dağılımı .....	40
Tablo 3. Çalışma Grubu 8'in Cinsiyet, Sektör ve Sınıf Düzeyi Dağılımı .....	43
Tablo 4. KBTÖ AFA Faktör Yükleri, Özdeğer ve İç Tutarlılık Katsayısı Sonuçları ....	53
Tablo 5. KBTÖ Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları .....	55
Tablo 6. KBTÖ DFA Uyum İyiliği Değerleri .....	57
Tablo 7. KBTÖ İç Tutarlılık Katsayıları .....	60
Tablo 8. Ana Araştırmada Elde Edilen KBTÖ DFA Uyum İyiliği Değerleri .....	62
Tablo 9. Ana Araştırmada Elde Edilen KBTÖ İç Tutarlılık Katsayıları .....	62
Tablo 10. Benlik Kurguları Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri .....	67
Tablo 11. Benlik Kurguları Ölçeği İç Tutarlılık Katsayıları .....	69
Tablo 12. Ana Araştırmada Elde Edilen Benlik Kurguları Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri .....	70
Tablo 13. Ana Araştırmada Elde Edilen Benlik Kurguları Ölçeği İç Tutarlılık Katsayıları .....	70
Tablo 14. Sınırsız Kariyer Tutumları Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri .....	74
Tablo 15. Sınırsız Kariyer Tutumları Ölçeği İç Tutarlılık Katsayıları .....	75
Tablo 16. Ana Araştırmada Elde Edilen SKT Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri.....	76
Tablo 17. Ana Araştırmada Elde Edilen SKT Ölçeği İç Tutarlılık Katsayıları.....	76
Tablo 18. Uyarılama Çalışmasında Raporlanan Bilişsel Esneklik Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri.....	79
Tablo 19. Ana Araştırmada Elde Edilen Bilişsel Esneklik Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri .....	79
Tablo 20. Ana Araştırmada Elde Edilen Genel Öz Yeterlik Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri .....	82
Tablo 21. Uyarılama Çalışmasında Raporlanan KUYÖ DFA Uyum İyiliği Değerleri... 84	
Tablo 22. Ana Araştırmada Elde Edilen KUYÖ DFA Uyum İyiliği Değerleri .....	84
Tablo 23. Modelde Yer Alan Değişkenlere Ait Betimsel İstatistikler .....	90
Tablo 24. Kariyer Uyumunun Öğrenci ye da Mezun Olma Durumuna Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular .....	92
Tablo 25. Modelde Yer alan Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları.....	93
Tablo 26. Ölçme Modeli Uyum İyiliği Değerleri.....	99
Tablo 27. Yapısal Modele İlişkin Yol Katsayıları ve t Değerleri.....	104
Tablo 28. Yapısal Model Uyum İyiliği Değerleri .....	105

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil	Sayfa
Şekil 1. Hipotetik Modele İlişkin Yol Şeması.....	32
Şekil 2. KBTÖ Açımlayıcı Faktör Analizi Yamaç Testi Grafiği .....	52
Şekil 3. KBTÖ Birinci Düzey DFA Sonuçlarına İlişkin Yol Şeması.....	56
Şekil 4. KBTÖ İkinci Düzey DFA Sonuçlarına İlişkin Yol Şeması .....	58
Şekil 5. Benlik Kurguları Ölçeğine İlişkin DFA Yol Şeması .....	66
Şekil 6. Sınırsız Kariyer Tutumları Ölçeğine İlişkin DFA Yol Şeması .....	73
Şekil 7. Modelde Yer alan Değişkenlere İlişkin Korelasyonel Isı Haritası.....	93
Şekil 8. Önerilen Modelde Yer Alan Değişkenlere İlişkin Ölçme Modeli .....	98
Şekil 9. Yapısal Modele İlişkin Yol Şeması.....	103

## KISALTMALAR/SİMGELER

AFA	Açımlayıcı Faktör Analizi
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
G.A.	Güven Aralığı
KBT	Kariyerde Belirsizliğe Tahammülsüzlük
KBTÖ	Kariyerde Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği
KGO	Kapsam Geçerlik Oranı
KUYÖ	Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği
ML	Maximum Likelihood (En Çok Olabilirlik Kestirim Yöntemi)
RML/MLR	Robust Maximum Likelihood (Dirençli En Çok Olabilirlik Kestirim Yöntemi)
SKT	Sınırsız Kariyer Tutumları
S-B	Satorra Bentler Düzeltmesi
YEM	Yapısal Eşitlik Modeli
VIF	Variance Inflation Factor (Varyans Artış Faktörü)
$r$	Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı
$\beta$	Standartlaştırılmış Yol Katsayısı
$\chi^2$	Chi Square / Ki-kare

## BÖLÜM 1

### GİRİŞ

Bu bölümde öncelikle araştırma problemi açıklanmakta ve kavramsal çerçeve sunulmaktadır. Sonrasında ise araştırmanın amacı, önemi ve sınırlılıkları yer almaktadır.

#### Problem

Günümüzde hayatın her alanında görülebilen baş döndürücü değişim; kuşkusuz çalışmak, üretmek ve hayatını kazanmak gibi değişmeyecek eylemlerin odağı olduğu kariyer gelişimi alanında da gözlenmektedir. Sanayi devrimi sonrasında genel hatları belirmeye başlayan modern çalışma hayatı, bilişim teknolojilerindeki devrim ile postmodern bir değişim geçirmiş; geleneksel sınırlarla ve deterministik anlayışla olan bağını koparmaya başlamıştır. Özellikle teknolojinin baş döndürücü biçimde gelişmesi sonucunda kariyer ve iş dünyasında niteliksel bazı değişimler kaçınılmaz hale gelmiştir.

Yeni yüzyılın başından itibaren bu yaşadığımız döneme bilgi veya enformasyon çağı, bilgi toplumu şeklinde isimler verilmektedir. Beck (1999) ise risk toplumu şeklinde bir adlandırmayı uygun görmüştür. Verilen isimler değişse de, son yıllarda tanık olunan hızlı değişimin sonuçları konusunda büyük bir fikir birliği bulunmaktadır (Gothard, Mignot, Offer ve Ruff, 2001). Dünyada yaşanan bilimsel ve teknolojik gelişmeler sonucunda ulaşım ve iletişim imkanlarındaki iyileşmenin de etkisiyle küreselleşme denen olgunun hız kazandığı bilinmektedir. Bu duruma bağlantısallık (connexity) adını veren Mulgan (1997), büyük ölçüde birbiriyle bağlantılı bir dünyada yaşadığımızı ifade etmektedir. Mulgan; bilgi ya da enformasyon yerine bu terimi kullanır çünkü bağlantısallığı, bilgi işlemeyi anlamlandıran ve ona değer katan depolama, yayma, neşretme kapasitesi olarak tanımlar. Ayrıca bu dönemle ilgili en başat tanımlama, dünyayı küresel bir köy olarak kabul etmektedir. Mulgan'a (1997) göre; küreselleşme sonucu ortaya çıkan yeni ekonomi modelinde, süreklilikten yana olan mesleklerden değişime, öngörülemezliğe, yenilikçiliğe ve yaratıcılığa dayalı mesleklere doğru bir kayma meydana gelmektedir.

Arthur, Inkson ve Pringle (1999) sanayi toplumundan “yeni ekonomi”ye geçişin etkilerini tartışırken, bu ekonomik değişimin kariyerin doğasına yönelik radikal değişimleri de beraberinde getirdiğini iddia etmektedirler. Bu değişim büyük bürokrasilerin ve şirketlerin hakim olduğu "güçlü" bir durumdan, işin çok daha esnek olduğu, örneğin ev ile işi dengeleyen daha feminen bir işgücünün olduğu "zayıf" bir duruma geçişe işaret etmektedir. Killeen’a (1996) göre de bu değişimin getirdiği sonuçlar arasında; belirsizlik, öngörülemezlik, güvensizlik, terfi olasılığının azalması, kişinin ilk mesleği dışında hareketlilik olasılığının artması, standart dışı iş sözleşmeleri, yarı zamanlı çalışma ve serbest meslek gibi yeni kariyer gerçekleri yer almaktadır. Nitekim ikibinli yılların başında öngörülen bu değişim dalgasının küresel ölçekte hizmet veren bazı teknoloji şirketleri tarafından hızlıca benimsendiğine, evden çalışma, esnek çalışma, kontratsız proje bazlı çalışma gibi sanayi toplumu standartlarına uymayan çalışma stillerinin geliştiğine şahit olunmaktadır. Örneğin; World Economic Forum web sayfasında yayınlanan bir yazıya göre; son yıllarda çoğu şirketin çalışanlarda aradıkları özellikler, tek bir özgeçmiş sayfasında bulunması muhtemel olmayan becerilerin bir kombinasyonundan oluşmaktadır. Nitekim pazarlama alanında istatistiksel analizlerde uzman olanlar, yazılım mühendisliğinde yaratıcılık özelliğine sahip olanlar gibi farklı becerilere sahip çalışanlar aranmaktadır. Bu durum “hibrid” mesleklerin yükselişi şeklinde açıklanmaktadır. Nitekim iş dünyasındaki genel eğilimin, bu tür çoklu yetenek/beceriye sahip çalışanları işe almaya doğru evrildiği belirtilmektedir (Fisher, 2019).

Geleneksel çalışma ilişkilerindeki değişime ilişkin istatistiksel sonuçlara da değinmek gerekirse; örneğin Amerika Birleşik Devletlerinde her yıl yapılan “Freelancing in America” adlı çalışmanın 2017 raporundaki çarpıcı sonuçlarından bahsetmek yararlı olacaktır. Bu sonuca göre; ABD’de Y kuşağının (millennials) yaklaşık yarısının serbest (freelancer) olarak çalıştığı, önümüzdeki on yıl içinde de işgücünün büyük çoğunluğunun serbest çalışanlardan oluşacağı tahmin edilmektedir. Ayrıca araştırmada belirtilen önemli noktalardan biri de istikrar olgusunun yeniden tanımlanmasıdır. Buna göre; serbest çalışanlar, çeşitlendirilmiş bir müşteri portföyüne sahip olmanın bir işverenden daha güvenli olduğunu düşünmektedir (2016’dan bu yana 10 puan artışla %63 bu görüşe katılmaktadır) (Upwork, 2017). Aynı araştırmanın en son yapılan 2019 yılı sonucuna göre; ABD’deki işgücünün %35’ini oluşturan 57 milyon kişinin serbest çalıştığı, bu sayının 2014 yılından bugüne 4 milyon artmış olduğu belirtilmektedir (Freelancers Union, 2022). Yapılan bu araştırmaların sonuçlarından anlaşılacağı üzere iş

yaşamındaki değişim hızlanarak artmaktadır. Özellikle de geçtiğimiz yıllarda yaşanan küresel Covid-19 salgını neticesinde eve kapanmaların arttığı, geleneksel sınırların yıkıldığı, bazı işlerin yapılabilmesi için geleneksel biçimde belirli bir mekanda belirli bir mesaiye bağlı kalmak gerekmediğinin öğrenildiği bir ortamda, bu yaşanan değişimin dramatik bir şekilde hız kazanmış olabileceğini tahmin etmek mümkündür.

Küreselleşme sürecinin toplumsal anlamda geniş çaplı bazı sonuçlarından da söz etmekte yarar vardır. Nitekim Blustein (2013), küreselleşmeyi mevcut sosyal yapıları tamamen yeniden düzenleyecek bir güç olarak tanımlamaktadır. Küreselleşme sonucunda işlerin yer değiştirme olasılığının, iş güvenliğinin azalmasına ve işten çıkarmalara yol açacağı ve bu durumun bireyler için çaresizlik ve sosyal çözümlerle sonuçlanacağı belirtilmektedir. Ayrıca bunun sadece gelişmiş batı dünyasının bir sorunu olmadığına, diğer ülkeler için de geçerli olduğuna dikkat çekilmiştir. Probst ve Lawler (2006) bu durumun, Çin gibi toplulukçu kültürlerde batıdaki bireyci kültüre göre daha büyük bir sorun olduğunu, iş güvencesinin olmaması sonucunda ortaya çıkan olumsuz etkilerin bu kültürde batılı ülkelere göre daha ciddi sonuçlarının olacağını ifade etmişlerdir. Çünkü bireyci kültürlerde bireyler kendi kararlarını kendi başlarına verir, kendi kariyerlerini kendileri inşa eder ve nihai amaç kendini gerçekleştirmedir. Toplulukçu kültürlerde ise bireyin ait olduğu grubun hedefleri kişisel hedeflerin önünde gelir (Triandis, 1989). Hatta bazı kültürlerde bireyin kendisi hakkında konuşması bile ayıp karşılanabilir. Bu nedenle, örneğin işsiz kalmak toplulukçu kültürlerde daha büyük sorunlara sebep olabilir.

Bununla beraber küreselleşmenin sadece toplum üzerindeki etkilerinden değil kariyer alanı üzerinde de belirgin etkilerinden söz edilmektedir. İnsanların ve kuruluşların küresel anlamda göçünün bir sonucu olarak, bireylerin kültürel farklılıkların yanı sıra post-modern toplumun beklenmedik yönleriyle de karşı karşıya kalabileceği, farklı kültürlerle karşılaşmanın yaratacağı bu duruma hazırlıksız yakalanabileceği belirtilmektedir. İş yaşamında meydana gelecek değişiklikler, daha fazla belirsizliğe yol açacak, dolayısıyla esneklik gerektiren farklı kültürlere duyarlı bir yaklaşıma ihtiyaç duyulacaktır. Bu nedenle bireylerin farkındalığını geliştirmek ve onları bu değişikliklere hazırlamak için kariyer danışmanlığında da yeni yöntemlere ihtiyaç duyulmaktadır (Esbroeck, 2008).

Yirminci yüzyılın modern toplumundan 21. Yüzyılın postmodern toplumuna doğru yaşanan geçiş sonucunda, mevcut kariyer kuramlarının artık belirsiz ve hızla değişen mesleki yapıyı açıklamakta yetersiz kalmaya başladığı belirtilmektedir. İşin doğası ve kariyerin anlamı son otuz yılda yeniden yapılandırılmış ve yeniden

keşfedilmiştir. Küresel bir ekonomi tarafından şekillendirilen ve bilgi teknolojisi tarafından desteklenen yeni sosyal düzen, belirsiz, öngörülemez ve riskli istihdam fırsatları ile karakterize edilmektedir (Kalleberg, 2009). Bunun sonucunda, günümüzde birçok şirket, çalışanlarından kendi kariyer yollarını çizmelerini ve gelişimleri için sorumluluk almalarını beklemektedir (Arthur ve Rousseau, 2001). Postmodern çağda meydana gelen dönüşüm, kariyer tercihlerinde bireylerin işini daha da zorlaştırmıştır. Bu ihtiyaca yanıt vermek için 21. Yüzyılın kariyer danışmanlığı yeniden değerlendirilmiş, genişletilmiş ve yeni kuramsal öneriler sunulmuştur. Bireylerin işin yaşamlarındaki rolünü anlamlandırmada ve kariyerlerini yönetmede daha öz-yönelimli hale gelmelerinin önemi artmıştır. Bu nedenle kariyer danışmanlarına değişen iş yaşamında, işler, meslekler ve kurumlar arasında sık sık geçiş yapmak zorunda olan yetişkinlerin ihtiyaçlarını karşılayan kariyer paradigmasını benimsemeleri ve buna uygun hizmet sunmaları tavsiye edilmektedir (Busacca ve Rehfuss, 2017).

Kariyer ve kariyer danışmanlığı alanındaki bu yeni paradigmada; geleneksel, sabit, deterministik, yordanabilir, güvenceli, düzenli ve sınırlı nitelikler yerini postmodern çağın sınırsız, yordanamaz, kaotik ardıllarına bırakmaya başlamıştır. Bu değişimler kariyer yaşamında öngörülmezen değişimlere hazırlıklı olmayı, alternatifli düşünmeyi ve esneklik göstermeyi, daha fazla risk almayı, belirsizliğe tahammül etmeyi, öz yönetim becerilerini, kariyer planını sorumluluk olarak yapılandırmayı, yaşam boyu bir kariyer planlama yönelimine sahip olmayı gerektirmektedir. Bu bağlamda günümüz kariyer danışmanlarından beklentiler, geçmişe göre hızlı bir değişimin yaşandığı kariyer alanında, bireylerin kişisel gelişimleri için sorumluluk almaları ve bireysel kariyer planlamalarını yapmaları için gerekli tutum ve anlayışı kazanmalarına yardımcı olmak olarak ifade edilmektedir (Yeşilyaprak, 2011).

Kariyer alanındaki paradigma değişiminin iş piyasasında meydana getirdiği değişimler kariyer danışmanlığı alanını da doğrudan etkilemiştir. Buna göre günümüzde kariyer hizmetlerinde meslek seçmeye yardım etmeye karşı yaşam boyu kariyer gelişimini destekleme, süreklilik, tutarlılık monotonluğa karşı deterministik olmayan bir anlayış, tahmin edilemezlik ve pozitif belirsizlik, yerel istihdamı esas almaya karşı küresel işgücüne odaklanma, bireyin kariyerini yapılandırmaya karşı yaşamı bütünsel olarak yapılandırma önem kazanmaktadır (Yeşilyaprak, 2011). Bireyin kariyerini mesleki davranışları ve deneyimlerinin anlamı üzerine oluşturduğunu söyleyen Savickas (2002), kariyerin “bireysel ve sosyal yapılandırma” aracılığı ile oluştuğu üzerinde durur. Kariyer

Yapılandırma Kuramı adını verdiği bu kuram, postmodern yaklaşımlar arasında kendisine saygın bir yer bulmuştur.

## **Kariyer Uyumu**

Kariyer danışmanlığındaki paradigma değişimini anlamak için, kariyer kuram ve uygulamalarındaki üç ana dalganın incelenmesinde yarar bulunmaktadır (Hartung, 2013). Parsons, Holland ve Roe tarafından başlatılmış birinci dalga, 1900'lerin başından itibaren bireylerin mesleklerle eşleştirilmesi (özellik-faktör) ile ilgilenmekteydi. Yirminci yüzyılın ikinci yarısında başlayan ikinci dalga, bireylerin yaşam boyunca, yaşam alanlarındaki çalışan rollerini ve diğer yaşam rollerini yönetmeye odaklanmaktaydı (Super, 1957). Üçüncü dalga ise, 21. yüzyılın başlarında, temel odağı anlam oluşturmaya/yapılandırmaya dayalı kariyer danışmanlığı modellerini ve yöntemlerini içermektedir (Savickas, 2005). Bu üçüncü dalga ile birlikte, bireysel farklılıklardan ve mesleki tiplerin benzerliğinden; bireyselliğe, özgünlüğe ve bağlama yönelik bir geçiş başlamıştır. Kariyer tercihi ve gelişiminin öznel yönlerine yapılan vurgu mesleki rehberlikte bir paradigma değişimine sebep olmuş ve duyguların ve danışma ilişkisinin odağında yer aldığı kariyer danışmanlığına doğru bir dönüşüm gerçekleşmiştir. Bu dönüşüm sonucunda yeni kariyer alanları, kuramlar ve tartışmalar belirlemeye başlamışlardır. Bu kuramlardan birisi de kariyer yapılandırma kuramıdır (Busacca ve Rehfuss, 2017).

Seksenli yıllardan itibaren, postmodernizmin genel geçer bir doğru olmadığını öne süren felsefi konumundan güç alarak, kariyer gelişimini yapılandırmacılık (constructivism) bağlamında ele alan psikolojik yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımın, görgül verilerle doğrulanan ya da yanlışlanan kuramların olduğu mantıksal pozitivizmin geleneksel modernist düşünce yapısına tepki olarak doğduğu belirtilmektedir. Fen bilimlerine uygun bir yaklaşım olan mantıksal pozitivizmin terkedilmeye başlandığı ve sosyal bilimcilerin insan davranışını daha iyi anlamak için alternatif yapılandırmacılık paradigmalarına yöneldiği görülmektedir. Yapılandırmacılığın kariyer gelişimine ilişkin bakış açısı, görgül verilerle desteklenen, mantıksal kanıtlara dayanan diğer kuramlardan farklılaşmaktadır. Yapılandırmacı yaklaşımda; bireylerin, içinde bulunduğu çevre ve çevreyle kurdukları ilişkiler bağlamında kendilerini tanımladıkları, çevresel etkileşimleri ve olayları anlamlandırmak

için her bireyin dünya görüşlerinin diğerlerinden farklı olduğu kişisel yapılar geliştirdiği ifade edilmektedir. Bu doğrultuda danışanlar, kendi kariyer gelişimlerinin aktif bir öznesi ve yaşadığı olaylar ve etkileşimler hakkındaki algılarından yola çıkarak kişisel yapılar geliştiren benzersiz bireyler olarak tarif edilmektedir. Burada danışmanların görevi ise, danışanlarının yarattıkları özgün kişisel yapıları tanımlamalarına ve anlamalarına yardımcı olmaktır (Zunker, 2006).

Savickas; bireylerin kendi öznel gerçeklerini ve doğrularını inşa ettiğini öne süren yapılandırmacı yaklaşımı Super'ın gelişimsel kuramına ekleyerek bu kuramı çokkültürlü toplum ve küresel ekonomi çağında kullanabilmek amacıyla genişletmiştir (Savickas, 2002). Bu kuramla Savickas (2005), gerçekliğin kendisini değil, birer temsilini yapılandırdığımızı iddia eder. Kariyere bağlamsal bir bakış açısıyla bakar ve gelişimi içsel yapıların olgunlaşması ile değil çevreye uyum sağlayabilmekle açıklar. Kısacası bu kuram, bireylerin kariyerlerini mesleki deneyimlerine ve mesleki davranışlarına yükledikleri anlama göre inşa ettiklerini iddia eder. Geçmişe dair anılar, günümüzdeki deneyimler ve geleceğe yönelik arzulara yüklenen kişisel anlamdan oluşan öznel yapıya ise sübjektif ya da öznel kariyer adı verilmiştir. Mesleki davranışı yönlendiren, düzenleyen ve sürdüren öznel kariyer, önceden var olan gerçekleri keşfetmekten değil, aktif bir anlam oluşturma sürecinden doğmaktadır. Bireyler kariyer yaşantıları ile ilgili anlatı (narrative) oluştururken, yaşadıkları anlatsal gerçeği üretmek için seçici olarak belirli deneyimleri vurgularlar. Kariyer yapılandırma kuramını kullanan danışmanlar, danışanların mesleki kişilik tipi, kariyer uyum yeteneği ve yaşam teması anlatılarını dinlerler (Savickas, 2005).

Kariyer Yapılandırma kuramının üç temel bileşeninden birisi, bireylerin kendilerine uygun işe uyum sağlamak için kullandıkları tutum, yeterlilik ve davranışlar olarak tanımlanabilecek kariyer uyumudur. Super'ın gelişimsel kuramı üzerine çalışmalar yapan ve kuramı genişleterek Kariyer Yapılandırma Kuramını oluşturan Savickas (2002), artık Super'ın kuramındaki esas bileşenlerden biri olan "kariyer olgunluğu ya da mesleki olgunluk" kavramının yerine "kariyer uyumu" kavramının kullanılabileceğini belirtmektedir. Super, kariyer olgunluğunu, kişinin içinde bulunduğu gelişim dönemine ait kariyer gelişim görevlerini yerine getirmeye yönelik hazırbulunuşluğu olarak tanımlamaktadır (Super, 1957). Bu görüş daha durağan ve istikrarlı bir çevrede meydana gelen tekdüze bir gelişimi açıklamak için yararlı olabilir, fakat günümüzün çalkantılı toplum yapısı bu şekilde düzenli ve sistemli bir gelişim sağlamakta yetersiz kalacaktır. Böylece bireyleri, gelişimi çeşitli yönlerde itebilecek çok çeşitli dış etkilere yanıt vermeye

mecbur bırakacaktır (Savickas, 2005). Bu nedenle, Super, Savickas ve Super (1996), yetişkinlerde kariyer olgunluğunu açıklamak için bu kavramın artık uygun olmayacağını belirtmişlerdir. Nitekim kariyer gelişimi, içsel yapıların olgunlaşması yerine, çevreye uyum süreci olarak kavramsallaştırılmıştır. Bunun üzerine yetişkinlerde kariyer olgunluğu yerine kariyer uyumu kavramı ortaya atılmıştır (Savickas, 1997).

Kariyer uyumu, mesleki gelişim görevlerine, mesleki geçişlere ve kişisel travmalara; genellikle alışılmadık ve çoğunlukla karmaşık olan sorunları çözerek uyum sağlamayı içerir. Savickas (2002) kariyer uyumunu “bireyin bir mesleğe hazırlanırken ya da o mesleğe girmek üzereyken karşılaşması muhtemel gelişimsel görevleri yerine getirmeye hazır olmasının yanı sıra, mesleğin kendisinden ya da çalışma şartlarından kaynaklanan beklenmeyen değişimlerle başa çıkmaya hazır olma gücü” olarak açıklar. Bireylerin kariyerlerini inşa ederken kritik görevleri, geçişleri ve travmaları yönetmek için kullandıkları uyum kaynakları ve stratejileri temsil eden dört boyut tanımlanmıştır (Savickas, 2005). Bu dört boyut daha sonra Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilen Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin de kuramsal temelini oluşturmaktadır.

Kariyer yapılandırma kuramına göre, bireylerin; bir çalışan olarak geleceğine ilişkin “*ilgili*” olması, mesleki geleceği üzerinde kişisel olarak “*kontrol*” sahibi olması, kendisini ve olası seçenekleri keşfedebilmek için “*meraklı*” olması ve arzularının, hedeflerinin peşine düşebilmek için “*güven*” sahibi olması halinde, kariyer uyumuna sahip olduğu söylenebilir. Böylece kariyer uyumu, ilgililik, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır.

İlgililik boyutu; kısaca bir gelecek yönelimi, yarına hazırlanmanın önemli olduğu duygusu olarak tanımlanabilir. Planlı olma ve iyimserliğin; bireyleri mesleki görevlerin ve karşılaşılabilecek mesleki geçişlerin ve yakın ve uzak gelecekte yapılacak seçimlerin farkına varmaya yönlendirdiği için, ilgililik boyutunu beslediği belirtilmektedir. Kariyeri yapılandırmanın, öncelikle mevcut mesleki durumun farkına varılması ve geçmiş yaşantılardan yola çıkarak şimdiki durum ve beklenen gelecek arasında bağlantı kurulması ile mümkün olacağı ifade edilmiştir. İlgililik boyutundaki eksiklik, kariyer kayıtsızlığı (career indifference) olarak adlandırılmaktadır. Kayıtsızlığın yansıması ise plansızlık ve geleceğe ilişkin karamsarlıktır (Savickas, 2005).

Savickas’a (2005) göre kontrol boyutu kariyer uyumunun ikinci en önemli boyutudur. Kariyer yapılandırmada bu boyutun temel fonksiyonunu yansıtan karar verme, atılganlık, kontrol odağı, özerklik, kendi kaderini tayin etme gibi konularda yapılmış pek çok araştırma olduğu belirtilmektedir. Kariyer kontrolü, bireylerin

kariyerlerini yapılandırmaktan sorumlu olduklarını hissetmeleri ve buna inanmaları anlamına gelmektedir. Bireylerin önem verdikleri kişilere kariyerleriyle ilgili danışmalar bile kariyerlerini kendileri yapılandırmaları, sorumluluk almaları gerekmektedir. Kariyer müdahalesi için en popüler modeller ve materyaller, bireyin kariyer seçimlerinde özerk olduğunu varsaymaktadır.

Kariyer merakı; benlik ve iş dünyası arasındaki uyum hakkında meraklı olmayı ve bu uyuşumu keşfetmeyi ifade etmektedir. Merak; bireyin kendi benlik kavramına uygun tercihler yapabilmek için bilgi toplamasına yardımcı olabilmektedir. Dışarıdaki dünyanın nasıl işlediğine dair sistematik keşif süreci, bireyleri dünyaya naif bir şekilde bakmaktan kurtarıp, daha bilgili yapmaktadır. Dolayısıyla merak; bireyleri benlikleri ve mevcut durum hakkında daha fazla bilgi edinmek için çevreyi taramaya yönlendirir. Merak boyutu eksik olduğunda bireyler iş yaşamı hakkında naif fikirlere ve kendileri hakkında hatalı benlik algılarına sahip olurlar (Savickas, 2005).

Güven; kariyer uyumunun dördüncü ve son boyutudur. Kariyer tercihleri karmaşık problemlerin çözülmesini gerektirdiğinden, bu sorunların üstesinden gelmek için bireylerin kendisine güvenmeleri gerekir. Kariyer yapılandırma teorisinde güven, bireyin uygun mesleki tercihleri yapmak ve uygulamak için gerekli olan bir eylemi başarıyla yürütme becerisine ilişkin öz-yeterlik duygularını ifade etmektedir. Kariyer danışmanlığı müdahaleleri, genel olarak, danışma ilişkisi kurarak danışanlarda özgüveni geliştirmeye çalışırlar (Savickas, 2005).

Sonuç olarak kariyer uyumuna sahip bireylerin, gelişimsel olarak aşmaları gereken sorunlarla başa çıkmaları için yukarıda özetlenen dört boyuttaki özelliklere sahip olmaları gerektiği görülmektedir. Ayrıca kariyer uyumu; gelişimsel görevler, iş değişiklikleri ve çalışma güçlükleri ile baş edebilmek için bireye kaynak sağlayacak bir dizi psikososyal yeterliğe gereksinim duymaktadır (Savickas, 1997). Bireylerin kendi kariyerlerini yapılandırabilmeleri için uyum becerilerini geliştirebilmeleri, esnek ve proaktif olabilmeleri önerilmektedir (Savickas vd., 2009). Kariyer uyumu bireylere okuldan iş yaşamına geçiş süreci ile başa çıkacak gerekli psikososyal kaynağı sunmaya yardımcı olabilir (Koen, Klehe, ve Van Vianen, 2012). Bireylerin kariyer uyumunu güçlendirmek, iyi bir iş bulma şanslarını artırabilir. Ayrıca, bireylerin kariyer uyumu düzeyi arttıkça iş stresinin azaldığı, buna karşın, mutluluk yönelimi ile kariyer uyumu arasında ise pozitif yönde bir ilişki bulunduğu görülmüştür (Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch, ve Rossier, 2013). Dolayısıyla, üniversite yaşamını bitirmeye yakın öğrencilerin ya da mezunların iş yaşamına geçiş sürecindeki, ya da iş değiştirme sürecindeki

gelişimsel görevlerini yerine getirebilme becerisini de kapsayan kariyer uyumunun kilit bir rolü üstlendiği söylenebilir. Bu nedenle; yeni paradigmalara bağlamında üniversite öğrencileri üzerinde sınanacak bir kariyer modelinin, olmazsa olmaz değişkeninin kariyer uyumu olması gerektiği düşünüldüğünden, bu araştırmada bağımlı (içsel) değişken olarak kariyer uyumu ele alınacaktır.

Bireylerin davranışları sadece kendi işlevleriyle ilgili değildir, aynı zamanda çevrenin de işlevi ile ilişkilidir. Bu bağlamda bireyin özellikleri durağan olsa bile çevresel şartlar sürekli değişmektedir. Bundan dolayı yeni kariyer yaklaşımları insanın esnekliği, uyum sağlayabilirliği ve yaşam boyu öğrenme gibi değişkenler üzerinde yoğunlaşmalıdır (Savickas vd., 2009). Kariyer gelişimini yapılandırılmış ve esnek olmayan bir biçimde ele alan anlayışın artık bittiği ve kariyer gelişiminin, sürekli bir değişimin söz konusu olduğu iş yaşamında mütemadiyen devam eden bir kendini keşfetme süreci olarak kavramsallaştırıldığı görülmektedir (Savickas, 2011). İstikrar ve iş güvencesinin olmadığı çalışma yaşamında esneklik, çeşitlilik, toplumun değişen ihtiyaçlarına cevap verebilecek yeni becerilerin sürekli olarak geliştirilmesi gibi özellikler ön plana çıkmaktadır (Mitchell, Levin, ve Krumboltz, 1999). Bu bağlamda kendi korunaklı konfor alanının sınırlarını çizerek bu sınırların içinde çalışmaya devam etme arzusu ve sınırlarının ötesinde neler olup bittiğine gözünü kapamak çağın şartlarına uygun bir tutum olmayacaktır. Bu nedenle bireylerin sınırsız kariyer tutumuna sahip olmasının değişen bu ihtiyaçlara cevap verebilmesinde önemli bir yeri olduğu düşünülmektedir.

### **Sınırsız Kariyer Tutumları**

Sınırsız kariyer (boundaryless career) tutumu ya da sınırsız kariyer yönelimi; geleneksel, ömür boyu çalışma sözleşmesine dayalı değer ve inançların yerine gelen “yeni ekonomi yaklaşımının” bir yansımasıdır (Briscoe, Hall ve DeMuth, 2006). Günümüzün değişime açık ve istikrarsız çalışma yaşamında bireyler artık tek bir kurumda yaşam boyu çalışma gibi bir tercihte bulunamamakta veya doğrusal bir kariyer süreci geçirememekte ve kendi istekleri dışında geçiş süreçleri ile karşılaşmaktadırlar. Bunun sonucunda bireyler örgüt-organizasyon-kurum sınırları içinde veya dışında bir geçişkenliğe ve hareketliliğe maruz kalmaktadırlar (Eby, Bucks ve Lockwood, 2003). Bu doğrultuda, geleneksel kariyer anlayışının güncelliğini yitirmesinden sonra ortaya çıkan olgulardan biri, sınırsız kariyer kavramıdır. Yetmişli yıllardan doksanlı yıllara kadar kariyer ve iş

hayatına yönelik bakış açısının değişmesi ve 1976 yılında Hall'un "çok yönlü kariyer" kavramını ortaya koymasıyla birlikte, Arthur ve Rousseau sınırsız kariyer anlayışını geliştirmişlerdir. Journal of Organizational Behavior dergisinin özel bir sayısında ilk olarak Arthur (1994) tarafından önerilen bu kavram, bu yıldan itibaren kariyer alanındaki araştırmaları teşvik etmiş ve kariyerin kurumsal sınırların dışına çıkarak açıklanabilmesine yönelik esnek bir çerçeve sağlamıştır (Briscoe vd., 2006).

Arthur ve Rousseau (2001), sınırsız kariyeri "sınırları çizilmiş" veya geleneksel kariyerin tam zıttı bir konuma yerleştirmiş ve geleneksel istihdam varsayımlarına meydan okuyan bir yapı olarak tanımlamışlardır. Geleneksel kariyer sistemlerini ise, tek bir kurumun hiyerarşisi içinde sürekli yukarı doğru hareketlilik ile nitelenen kurallı bir ilerleme olarak tanımlamışlardır. Bu nedenle Arthur ve Rousseau (2001), bu geleneksel anlayışa (yani tek bir kurumda düzenli, yukarı doğru hareketlilik) meydan okuyan herhangi bir kariyer formunun sınırsız kariyer olarak kabul edilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bundan hareketle, paradigma değişimi bağlamında bahsedilen bir meslekte/bir kurumda bir ömür geçirmek yerine, "yaşam boyunca 3/7 iş/alan ve meslek değiştirme" (Yeşilyaprak, 2011) artık kariyer yaşamının bir parçası olarak kabul edildiğinden, sınırsız kariyer olgusunun da bu paradigma değişiminin öncülleriyle paralel bir yapısı olduğunu söylemek mümkündür.

Sınırsız kariyer kavramının bazı yapısal özelliklerini de tanımlayan Arthur ve Rousseau'ya (2001) göre; sınırsız kariyer, geleneksel kariyer anlayışının iş ve/veya mesleki istikrar kavramına meydan okumaktadır. Nitekim bireyler iş yaşamında yalnızca iş yerlerini değiştirmekle kalmaz, aynı zamanda işlerini ve çalışma alanlarını da periyodik olarak değiştirirler. Ayrıca farklı çalışma biçimlerine ilişkin sınırlarda da geçişler olabilir. Örneğin, kadrolu ya da geçici (mevsimlik) çalışma, tam zamanlı ya da yarı zamanlı çalışma, kamu kurumunda ya da kendi işinde çalışma ve hatta işsizlik arasında da geçişler olabilmektedir (Mirvis ve Hall, 1994). Bununla beraber; sınırsız kariyer, yukarı doğru, düzenli, doğrusal ilerleme ile nitelenen geleneksel ilerleme ilkelerine uymaz. Bu anlayışa göre ilerleme doğrusal olmak zorunda değildir. Bireyler belirgin bir ilerlemenin olmadığı döngüsel bir kariyere; ya da öğrenme, maaş, kişisel doyum gibi bazı kazanımların olduğu spiral şeklinde bir kariyere de sahip olabilirler. Dolayısıyla sınırsız kariyer; işyerlerinde, mesleki rollerde ve iş ve işsizlik arasında gerçekleşen değişim ve döngüleri kapsamaktadır (Arthur ve diğerleri, 1999).

Geleneksel kariyer anlayışında özgeçmişlerde görülebilecek, iş değişiklikleri, boşluklar ya da belirli süreli kesintiler istikrarsızlık şeklinde yorumlanabilmektedir.

Ancak Sullivan'a (1999) göre kesintisiz ve düzenli kurumsal kariyerin aksine, sınırsız kariyerin kesintili ve kendine özgü bir yapısı vardır. Dolayısıyla kariyer yaşamında herhangi bir şekilde gerçekleşen bu sınırlar arası geçişler, dışardan bakan bir göz için parçalı ve bölünmüş bir görüntü sergileyebilir. Ancak sınırsız kariyer yönelimine göre, nesnel bakış açısıyla dışardan öyle görülse de, aslında bireylerin geçmişe yönelik faaliyetlerini değerlendirerek kariyerlerindeki "devamlılık" yapısını inşa ettikleri, yapılandırdıkları belirtilmektedir (Arthur ve diğerleri, 1999). Bu yoruma binaen, aslında kronolojik bir bakış açısıyla kariyerdeki devamlılığı değerlendirmek yerine, bireylerin bu süreci nasıl anlamlandırdığı ve nasıl yapılandırdığına odaklanmanın günümüz postmodern yaklaşımına daha uygun olacağı düşünülmektedir. Ayrıca, bu değerlendirmenin kariyer yapılandırma kuramının temel felsefesiyle benzerlik taşıdığını söylemek mümkün olacaktır. Nitekim kariyer yaşamındaki geçişler, kesintiler ve duraksamalar mekanistik bir bakış açısıyla ele alındığında tutarsızlık, istikrarsızlık ya da olgunlaşmamış bir arayış izlenimi verebilir. Ancak bireyin bu süreci nasıl anlamlandırdığı ve bu geçişleri, değişiklikleri nasıl yorumladığına ilişkin yarattığı anlatısı görünen gerçeklikten farklı olabilir. Bu nedenle, sınırsız kariyerin günümüzün kariyer paradigmasında bireylerin kariyer süreçlerinde ortaya çıkabilecek bu türden değişiklikleri nasıl yapılandırdığını anlamaya yardımcı olacak bir bakış açısı sunabileceği düşünülmektedir.

Sınırsız kariyer, adından da anlaşılacağı gibi kariyer olanaklarını sınırlamamayı vurgularken, başarıya ulaşmak için sınırsız düşünebilmeyi, kariyer fırsatlarını fark edebilmeyi ve bu fırsatlardan nasıl faydalanılacağını açıklamaktadır (Arthur, 1994). Sınırsız kariyer; mesleki ve örgütsel sınırların dışına çıkabilme, istihdam ilişkilerindeki değişiklikler, başka meslek ve meslek alanındaki insanlarla sosyal ve mesleki ilişkiler geliştirme ve ağ kurma, mesleki roller arasındaki sınırlara bağlı kalmama ve kendi rolü içindeki sınırları aşma olarak sınırsızlığı tanımlayan altı unsurdan oluşmaktadır (Sullivan, 1999). Sınırsız kariyer yöneliminde çalışanlar; örgütler arası ilişkiler geliştirebilen, her iş ortamında kendilerini ön plana çıkaracak aktarılabılır bilgi, beceri ve yetenekleri barındıran; kişisel doyum elde edecekleri kendilerine uygun ve anlamlı bir işi olan; aktif öğrenme becerilerine sahip ve kariyer gelişiminde bireysel sorumluluk alan kişilerdir (Arthur ve Rousseau, 2001).

Sınırsız kariyer yönelimini işevuruk bir tanıma oturtan sınırsız kariyer tutumları, fiziksel hareketlilik (physical mobility) ve psikolojik hareketlilik (psychological mobility) olmak üzere iki boyutta incelenmektedir (Sullivan ve Arthur, 2006). Fiziksel hareketlilik

bireyin fiziksel dünyadaki görev, iş, örgüt veya ülke değiştirmesi şeklinde açıklanmaktadır. Psikolojik hareketlilik ise; bireyin zihnindeki sınırsızlık düşüncesini, diğer bir ifadeyle sınırlara bağlı kalmayan bir düşünce yapısını ifade eder. Sınırsız kariyer yöneliminde; geleneksel kariyerdeki sadakat ve garanti meslek anlayışı, yerini performans ve esnekliğe bırakır. Kişi aynı anda birden fazla firmada çalışabilir ve tek bir işe özgü nitelikler yerine transfer edilebilir nitelikler ön plandadır. İşteki başarı, ücret, promosyon ve statü ile değil psikolojik olarak anlamlı bir iş yapma ile ölçülür (Sullivan, 1999).

Çoğunluğu iktisadi ve idari bilimler alanındaki yayınlardan oluşmak üzere sınırsız kariyer tutumları ile ilgili yapılan araştırmaların son yıllarda hız kazandığını söylemek mümkündür. Bu çalışmaların çoğunda da sınırsız kariyer tutumu çok yönlü kariyer tutumu ile beraber incelenmiştir.

Çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumlarının altında yatan motivasyonları belirlemek amacıyla yapılan bir çalışmada aktarıldığına göre; bireyciliğin yüksek olduğu ülkelerde fiziksel hareketliliğin daha fazla olabileceği, çünkü bu kültürdekilerin maddi ödüller ve terfi gibi dışsal motivasyon öğelerine daha fazla odaklandıkları belirtilmektedir. Öte yandan toplulukçu kültürlerde ise iş güvenliğine ve grup ödüllere daha fazla odaklanılacağı, bu nedenle bu kültürdekilerin daha çok psikolojik hareketliliğe yatkın olmaları belirtilmiştir (Sullivan ve Arthur, 2006). Ancak belirtilen araştırmanın sonucuna göre; yüksek oranda fiziksel hareketlilikle ilişkili olan güdüleyici faktörlerin bireycilik tarafından yordanmadığı ortaya çıkmıştır (Segers, Inceoglu, Vloeberghs, Bartram ve Henderickx, 2008). Dolayısıyla bireycilik ve fiziksel hareketlilik arasında doğrudan bir ilişkiye ulaşılamamıştır.

Türkiye’de PTT personelleri üzerinde yapılan bir araştırmada, personelin kişilik özellikleri ve çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araştırma sonucuna göre sınırsız kariyer tutumları ölçeğinin birinci boyutu olan sınırsız düşünce yapısı (boundaryless mindset) ile deneyime açıklık arasında orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur. Ancak ikinci boyut olan örgütsel hareketlilik tercihi ile deneyime açıklık kişilik özelliği arasındaki ilişki zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı değildir (Onay ve Zel, 2011). Bu nedenle sınırsız kariyer tutumlarından sınırsız düşünce yapısına sahip olanların yeni deneyimlere de açık olacağını söylemek mümkündür.

Çok yönlü ve sınırsız kariyer yöneliminin birlikte oluşturduğu yeni kariyer yönelimlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini inceleyen bir araştırmada; özel

sektörde çalışan beyaz yakalı personellerden veri toplanmıştır. Elde edilen sonuca göre sınırsız kariyer yönelimine sahip olmanın örgüte bağlılığı azaltacağı yönündeki beklenti doğrulanmıştır (Çakmak, 2011). Nitekim sınırsız kariyer tutumuna sahip olanlar, uzun süreli istihdam ve iş güvencesi gibi bir beklenti içinde olmayacakları için; bunun yanı sıra çalıştıkları kuruma bir duygusal bağlılık hissetmemeleri ve çalıştıkları kuruma karşı borçlu hissetmemeleri beklenebileceğinden, çalıştıkları yerleri rahatlıkla değiştirebilmeleri anlaşılabilir bir sonuç olacaktır. Nitekim bir işte ya da meslekte bir ömür geçirmenin normal karşılandığı kariyer paradigmasının yerini birden fazla iş ve meslek arasında geçiş yapmayı normal karşılayan yeni paradigmaya bıraktığı belirtilmektedir (Yeşilyaprak, 2011).

Kale ve Özer (2012) hizmet sektöründe çalışanların sınırsız kariyer tutumlarını inceledikleri çalışmada çalışanların demografik özelliklerine göre sınırsız kariyer tutumlarının farklılaşmadığını, ancak sınırsız düşünceyi temsil eden psikolojik hareketlilik boyutu için özel sektör çalışanlarının kamu sektöründe çalışanlara göre daha yüksek düzeyde sınırsız kariyer tutumuna sahip olduklarını belirtmişlerdir. Türkiye’deki kamuda çalışma motivasyonu ve kamu istihdam politikaları göz önüne alındığında bu sonucun şaşırtıcı olmadığı söylenebilir.

Kariyer yapılandırma kuramı ile sınırsız kariyer yöneliminin bireylerin kariyer süreçlerini yapılandırmaları yönündeki anlayışının ortak olduğu söylenebilir. Nitekim kariyer uyumu ve sınırsız kariyer tutumları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında da arada anlamlı ilişki olduğunu gösteren çalışmalar olduğu görülmektedir. Yeni kariyer paradigmalarına paralel bir yapısı olan sınırsız kariyer tutumu, kariyer uyumu ile birlikte, dijital devrimde hayatta kalmayı başarmak ve küresel ekonominin iş bağlamında başarılı olmak isteyen bireylerin edinmesi gereken kritik görevler olarak tanımlanmaktadır (Uy, Chan, Sam, Ho ve Chernyshenko, 2015). Creed, Macpherson ve Hood (2011) ise, kariyer uyumunun sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumunun oluşturduğu yeni ekonomi kariyer değerleri ile olumlu yönde ilişkili olduğunu belirtmektedir. Benzer bir ilişki Chan ve diğerleri (2015) tarafından yapılan çalışmada da bulunmuştur. Dolayısıyla, sınırsız kariyer yöneliminin kariyer uyumu değişkeni ile ilişkili olması nedeniyle bu çalışmada kariyer uyumunu açıklayan değişkenlerden biri olarak sınırsız kariyer tutumları değişkeni modelde tanımlanmıştır.

Ayrıca bu bağlamda, çalışmada yer alan kültürel değişkenlerin sınırsız kariyer yönelimi ile ilişkisini incelemenin de yararlı olacağı düşünülmektedir. Nitekim kültürel öğelerin sınırsız kariyer yönelimi üzerinde etkili olabileceği belirtilmektedir (Briscoe,

vd., 2005; Sullivan ve Arthur, 2006). Bu nedenle kültürel bir değişken olarak Hofstede'in dört kültür boyutundan biri olan belirsizlikten kaçınma/tahammülsüzlük kavramı modele dahil edilmiştir.

### **Belirsizliğe Tahammülsüzlük**

Belirsizlikten kaçınma (uncertainty avoidance) Hofstede'in Kültürel Boyutlar Kuramı'ndaki boyutlardan biridir. Belirsizlikten kaçınma; kişilerin belirsizliğin hakim olduğu durumlarda nasıl hissettiklerini ve belirsizliğin yarattığı olumsuz hislerle nasıl başa çıktıklarını açıklar. Kaçınma düzeyinin yüksek olduğu toplumlarda bireyler sonucu belirli olmayan ve riskli durumlardan kaçınmaya daha yatkındırlar. Belirsizlik bireylerde yüksek oranda kaygı ve strese neden olur. Japonya, Yunanistan ve Rusya gibi ülkelerde belirsizlikten kaçınma eğiliminin yüksek olduğu ve bireylerin tercihlerini büyük bir oranda tahmin edilebilir ya da kontrol edilebilir durumlardan yana kullandıkları belirtilmektedir. Türkiye ise 76 ülkenin sıralandığı listede 112 üzerinden 85 puanla 25. sıradadır (Hofstede, Hofstede ve Minkov, 2010). Dolayısıyla Türkiye'nin de belirsizlikten kaçınma düzeyinin görece yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Ülkeler arasındaki bu farka ilişkin verilen bir örnekte; Almanya ve İngiltere'nin ikisi de batı Avrupa ülkesi olduğu, ikisinin de Germen kökenli bir dil kullandığı, nüfuslarının aşağı yukarı eşit büyüklükte olduğu, İngiliz kraliyet ailesinin bile Alman kökenli olduğu, dolayısıyla pek çok ortak noktaları olduğu ifade edilmiştir. Buna rağmen bu iki ülke arasında belirsizlikten kaçınma bakımından fark olduğu belirtilmiştir. Bu farklılıkların kaynağına ilişkin ise Roma İmparatorluğu ve Çin İmparatorluğu örneği verilmiştir. Bu örneğe göre; Roma İmparatorluğunda, ilke olarak kökeni ne olursa olsun vatandaş statüsüne sahip tüm insanlara uygulanan benzersiz bir kodlanmış yasalar sistemi geliştirilmiş olduğu belirtilmiştir. Ancak Çin İmparatorluğunda bu tür bir hukuk sistemine rastlanmamaktadır. Dolayısıyla Roma bir hukuk devletiyken, Çin'de hakimler bile Konfüçyüs felsefesine dayalı temel prensiplere dayalı olarak kendi hükümlerine göre karar verirler. Bu nedenle Roma İmparatorluğunun varisi konumundaki ülkelerin tamamının belirsizlikten kaçınma puanları yüksek olma eğilimindeyken, Çince konuşan Tayvan, Hong Kong, Singapur gibi ülkelerin puanlarının düşük seviyede olduğu iddia edilmiştir (Hofstede vd., 2010; s. 232). Her ne kadar kültür gibi geniş kapsamlı bir konuda, bu şekilde neden sonuç ilişkisi kurmanın indirgemeci bir yaklaşım olduğu

düşünülse de, bu açıklamanın farklılıkları anlamada önemli bir perspektif sunduğu kabul edilmelidir.

Hofstede ve diğerlerinin (2010) IBM verisinden elde ettiği sonuçlar arasında dikkat çekenlerden birisi; meslekler arasında belirsizlikten kaçınma bakımından bir fark ortaya çıkmamasıdır. Halbuki bir banka memuru ile bir gazeteci arasında bu bakımdan bir fark olabileceğinin beklendiği, ancak bu veride tanımlanmış 38 meslek arasında böyle bir sonucun ortaya çıkmadığı belirtilmiştir. Bu sonucun olası nedenleri arasında da; indeksi hesaplamada kullanılan üç sorunun (stres, kural yönelimi, çalıştığı yerde devam etme isteği) farklı meslekler için farklı anlamlara gelebileceği gösterilmiştir. Ayrıca meslekler bakımından belirsizlikten kaçınma düzeyini ölçmek isteyenlerin başka soruları kullanmaları önerilmiştir. Nitekim bu bulgunun aksi yönde sonuçların elde edildiğini de söylemek mümkündür. Örneğin sanatla ilgili bölümlerde okuyan öğrencilerle, iktisadi idari bilimler öğrencilerinin belirsizliğe tahammül düzeyleri bakımından karşılaştırıldığı bir araştırma sonucuna göre; sanat bölümü öğrencilerinin belirsizliğe tahammül düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tatzel, 1980). İlgili araştırmada bu sonucun olası sebepleri yorumlanmamıştır. Ancak eğer bir yorum yapılacak olursa belirsizliğe tahammül ile yaratıcılık arasındaki ilişkinin bu farkın oluşmasında etkili olabileceği düşünülmektedir. Nitekim belirsizliğe tahammülün yaratıcılıkla ilişkili olduğu, yaratıcı bireylerin risk almaya istekli ve belirsizliğe tahammül düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmektedir (Sternberg ve Lubart, 1999).

Yukarıda özetlenen kültürel bakış açısının aksine, belirsizliğe tahammül kavramı ilk dönemlerde bir kişilik özelliği olarak görülmektedir (Budner, 1962). Adorno ile beraber Otoriteryen Kişilik (Authoritarian Personality) kitabının yazarlarından biri olan Frenkel-Brunswik tarafından 1949 yılında yapılmış bir çalışmada, bu kişilik özelliğinin bilişsel katılık (rigidity) ile ilişkili olduğu, normlara katı bir şekilde bağlı kişilerin belirsizlikten kaçınmaya eğilimli olduğu belirtilmiştir. Bu tür bir bilişsel katılığa sahip olanların olasılıklı düşünce yapısına sahip olmadıkları, otoriteye uyma eğiliminde oldukları, stereotiplere katı bir şekilde bağlı kaldıkları; bu konuda daha liberal olanların ise belirsizliğe daha fazla tahammül gösterebildikleri öne sürülmüştür (Frenkel-Brunswik, 1949). Ayrıca belirsizliğe tahammülün davranışsal özellikleri de sıralanmıştır. Bunlar; bir kişide aynı anda iyi ve kötü özelliklerin bir arada bulunabileceğini kabul etmeme, katı ve siyah-beyaz bir dünya görüşü, kesinlik arayışı, belirsizlik algılanan durumlarda aceleci davranmak ve tek çözümlü karar verme gibi özelliklerdir. Sonraki

yıllarda pek çok araştırmacının Frenkel-Brunswik tarafından yapılan bu tanımlamayı temel aldığı belirtilmektedir (Furnham ve Ribchester, 1995).

Belirsizliğe tahammülsüzlük kısaca belirsiz durumları bir tehdit kaynağı olarak yorumlama eğilimi olarak tanımlanırken, belirsizliğe tahammül ise belirsiz durumları kabul edilebilir olarak algılama eğilimi olarak tanımlanmıştır (Budner, 1962). Bu tanımlamadaki belirsiz durum ifadesini açmak gerekirse; yeterli ipuçlarının olmaması nedeniyle birey tarafından yeterince yapılandırılmayan veya kategorize edilemeyen bir durum belirsiz olarak tanımlanabilir. Daha önce karşılaşılmadığı için tanıdık ipuçlarının olmadığı tamamen yeni bir durum, dikkate alınması gereken çok sayıda ipucunun bulunduğu karmaşık bir durum ve farklı ipuçlarının farklı yapılar önerdiği çelişkili bir durum, Budner (1962) tarafından belirsizliği tarif eden üçlü yapı olarak önerilmiştir.

Belirsizliğe tahammülsüzlük bir kişilik özelliği olarak görüldüğünden, bu özelliğe sahip kişilerle ilgili pek çok göstergenin tanımlandığı görülmektedir. Budner'a (1962) göre belirsizliğe tahammül göstermeyen bireyler, belirsizliğe tahammül gösterenlere göre daha gelenekçi olma eğilimindedirler, çünkü toplumda geçerli olan normların kabulü bireyin karşı karşıya kaldığı algılanan belirsizliğin kapsamını dolaylı olarak azaltmaktadır. Bochner'e (1965) göre belirsizliğe tahammülsüz bireyler; bir şeyde olumlu ve olumsuz özelliklerin bir arada var olabileceğini, örneğin bir insanda iyi ve kötü özelliklerin bir arada bulunabileceğini kabul etmezler. Gri alanlara sahip değildirler ve dünyayı katı bir şekilde siyah ve beyaz olarak görürler. Tanıdık gelen şeyi tanıdık gelmeyene tercih ederler, farklı veya sıra dışı bir şeyi denemekten imtina ederler. Bir karar vermeleri gerektiğinde oluşacak belirsizlik kendilerini huzursuz edeceğinden bir an evvel bir karar vermek isterler. Ayrıca bu kişilerin ikincil karakteristik özellikleri olarak otorite yanlısı, dogmatik, bağınaz, yaratıcı olmayan, kaygılı olma eğiliminde oldukları belirtilmektedir.

Kreitler, Maguen ve Kreitler (1975) belirsizliğe tahammülsüzlük olarak nitelendirilebilecek davranışların üç grupta toplanabileceğini belirtmektedir. Bunlar; farklı şekilde yorumlanabilecek durumlara karşı tahammülsüzlük, kategorize edilmesi zor olan durumlara karşı tahammülsüzlük ve çelişkili veya çatışmalı durumlara karşı tahammülsüzlüktür. Bhushan ve Amal (1986) ise belirsizliğe verilecek tepkileri üç grupta incelemiştir. Birincisi; bireyin belirsiz bir durumu katı bir şekilde siyah veya beyaz olarak algılama eğilimini gösteren ve bu tür yanıtları içeren bilişsel tepkilerdir. İkincisi; belirsiz bir duruma tepki olarak huzursuzluk, rahatsızlık, hoşlanmama, öfke ve kaygı ifadelerine atıfta bulunan duygusal tepkilerdir. Üçüncüsü ise belirsiz bir durum karşısında reddetme

veya kaçınma şeklinde yanıt verilen davranışsal tepkilerdir. Bennett, Herold, and Ashford'a (1990) göre belirsizliğe tahammül düzeyi yüksek olanlar düşük olanlara göre daha az sıklıkta geri bildirim almayı talep etmektedir. Belirsiz durumlar karşısında, tahammül düzeyi düşük olan bireylerin geri bildirimini özellikle değerli bir kaynak olarak görecekları belirtilmiştir. Bütün bu özellikler bir arada düşünüldüğünde belirsizliğe tahammülsüzlüğün; bilişsel olarak katı, yeni deneyimlere açık olmayan, yenilikten hoşlanmayan ve muhafazakâr, konfor alanının sınırlarını aşma cesareti gösteremeyen bir zihin yapısını tarif ettiğini söylemek mümkündür. Bu durumda, paradigma değişimi bağlamında açıklanan özelliklerle ilişkili olarak düşünüldüğünde, yeni paradigmalara uygun zihinsel yapının belirsizliğe tahammül gösterebilmek olacağı tahmin edilebilir.

Psychology Today adlı internet sitesinde "Duygusal Yılmazlık (Emotional Resilience): Zor Zamanlarda Yılmazlığı Sağlamanın 9 Yolu" adlı makalede; belirsizlikle yüzleşildiğinde duygusal yılmazlığın nasıl sağlanabileceği incelenmiştir. Buna göre belirsizlik kaygı yarattığında, bir karar vermekte zorlandığımızda ya da hangi yolu seçeceğimizi bilemediğimizde duygusal yılmazlığa sahip değilsek zorlanacağımız belirtilmektedir. Bu durumda duygusal yılmazlığı geliştirmek için yapılan dokuz öneriden birincisi "Esnek olmayı deneyin" şeklindedir. Dünyayı kontrol etmenin mümkün olmadığı, sadece kendimizi kontrol edebileceğimiz, bu nedenle de ilerleyebilmenin yegâne yolunun tutumlarımızı ve düşüncelerimizi değiştirebilmek ve esnek olabilmek olduğu ifade edilmiştir. Nitekim dokuzuncu öneri de değişime ayak uydurmak ve değişimi sevmeyi öğrenmektir (Davis, 2018). Dolayısıyla bilişsel olarak esnek olmanın, değişen dünya koşullarında belirsizlikle başetmede faydasının olacağını söylemek mümkündür.

Kültürlerarası iletişimi güçlendirmek için bilinçli farkındalık (mindfulness) ve belirsizliğin azaltılmasının önemine dikkat çekilmektedir. Bilinçli farkındalık; motivasyonel faktörler, ilgi faktörü ve beceri faktöründen oluşan üç bileşenli bir yapı olarak tanımlanmıştır. Beceri faktörü ise empati kurma, belirsizliğe tahammül, uygun bilgi toplama gibi becerilerden oluşmaktadır. Etkili bir iletişim için belirsizliğe olan tahammülün artması önerilmektedir. Nitekim belirsizliğin azaltılması kültürlerarası temas için en önemli hedeflerden biri olarak belirtilmektedir (Matsumoto ve Juang, 2013; s. 254). Küreselleşmenin getirdiği gerekliliklerden birisi de kuşkusuz iş hayatında kültürlerarası temasın artmasıdır. Bu durumda eskiye göre artan oranda farklı kültürlerle iş yapma gereksinimi ortaya çıkacağından, tahammül düzeyi yüksek olanların kültürlerarası iletişimde daha güçlü becerilere sahip olacağı tahmin edilmektedir.

Belirsizlik kavramı için İngilizce alanyazında iki ayrı sözcüğün kullanıldığı görülebilir. Bunlarda birisi aslında Türkçe sözlüklerdeki karşılığı muğlaklık veya müphemlik olan “ambiguity” sözcüğü, diğeri ise “uncertainty” sözcüğüdür. Redhouse Turkish Dictionary adlı İngilizce-Türkçe sözlüğün 1882 tarihli baskısında ambiguity kelimesinin karşılığı olarak “muğlaklık” önerilmiştir (s. 37). Ayrıca müphemlik, müphemiyet gibi karşılıkların kullanıldığı da görülmektedir. Uncertainty (s. 349) meşkukiyet, uncertain ise bellisiz olarak geçmektedir. Meşkukiyet günümüz Türkçesinde şüpheli olma durumu olarak yer almaktadır. Belirsizlik kelimesi hem “uncertainty” hem de “ambiguity” nin karşılığı olarak nüansı açıklamada yetersiz kalmaktadır. Her ne kadar çoğu çalışmada bu iki sözcüğün birbirinin yerine kullanıldığına rastlanmış olsa da bu iki kavram arasındaki farkı inceleyen çalışmalar olduğu da görülmüştür.

Bu iki kavram arasındaki farka dair “intolerance of ambiguity-IA” için daha çok şimdi ve buradaya atıf yapan “intolerance of uncertainty-IU” içinse daha gelecek yönelimli bir kavram tanımlaması yapılmaktadır (Grenier, Barrette ve Ladouceur, 2005). Buna göre; IA şimdiki zamana ait durağan bir bileşeni ifade eder. Belirsizliğe (ambiguity) tahammül göstermeyen bireyler ikircikli ve muğlak özellikler taşıyan “şimdi ve burada” yaşanan o anki duruma tahammül gösteremezler. Dolayısıyla bu kişiler mevcut durumu bir tehdit kaynağı olarak yorumlarlar. Öte yandan, IU gelecek yönelimli öngörülemez, tahmin edilemez bir bileşeni ifade eder. Gelecek kesin bir şekilde bilinemeyeceğinden bu bireyler geleceği bir huzursuzluk kaynağı olarak yorumlarlar. Bu nedenle gerçekleşme olasılığı düşük bile olsa olumsuz bir olayın gerçekleşme ihtimali bu kişiler için kabul edilemezdir (Dugas, Gosselin ve Ladouceur, 2001). Ancak aradaki farka ilişkin bu zaman yönelimli ayırım her zaman için geçerli olmayabilir. Bu ayırımın çoğunlukla kaygı bozukluğu yaşayanlar üzerinde yapılan klinik gözlemlere dayandığı ve bu iddiayı doğrulamak için başka araştırmalara ihtiyaç duyulduğu özellikle vurgulanmıştır (Grenier ve diğeri, 2005). Nitekim Xu ve Tracey (2105b) tarafından Kariyer Kararı Vermede Belirsizliğe Tahammül ölçeği geliştirme çalışmasında; geleceğe yönelik bir kavram olan öngörülemezlik (unpredictability) boyutu ölçek için hazırlanan madde havuzuna eklenmiş, ancak faktör analizi sonrasında bu boyut bir faktör olarak ortaya çıkmamıştır. Ancak İngilizce olarak geliştirilen bu ölçeğin Çin kültürüne uyarlaması yapıldığında, altı maddelik ikinci boyutun çalışmada nedeni açıklanırken bu boyutun ilk üç maddesi ile diğeri üç maddesi arasında fark olduğu, ilk üç maddenin şimdiki zaman, diğeri üç maddenin gelecek zaman odaklı olduğu belirtilmektedir (Xu, Hou, Tracey ve Zhang, 2016). Dolayısıyla bu yapı ölçülürken, zaman yönelimli ayırımın her zaman için belirgin

bir fark yaratmayabileceği, iki kavramın da anlamsal olarak iç içe geçebileceği düşünülebilir.

Her ne kadar bu iki kavramın birbirinden ayrı yapılar olduğu iddia edilse de aralarındaki kavramsal yakınlığa dair bir itiraz bulunmamaktadır. Nitekim muğlak (ambiguous) uyarıcıların muhtemelen belirsizliği (uncertainty) kısıktığı belirtilmektedir. Ayrıca belirsizliğin (ambiguity) kesin tanımı konusunda çok az fikir birliği olduğu ve bu yapıyı ölçmek için kullanılan ölçeklerde bir takım sorunlar olduğu ifade edilmektedir. Örneğin bu yapıyı ölçmek için kullanılan en yaygın ölçek olan Budner'ın (1962) ölçeğinde iç tutarlığın ciddi biçimde düşük olduğu vurgulanmaktadır (Greco ve Roger, 2001). Benzer bir eleştiriyi yapan Furnham'a (1994) göre; bu yapıya ilişkin tekrarlanan çalışmalarda tutarsızlığın, yapılan çalışmalarda farklı veya eşdeğer olmayan ölçeklerin kullanılması ve bu ölçeklerin muhtemelen aynı şeyi ölçmemesi, ilgisiz bir yapıyı ölçmesi ya da psikometrik sorunlar içermesi olabilir. Yapıyı ölçmenin zorluğuna ve mevcut ölçeklerin psikometrik niteliğine ilişkin getirilen eleştirilere yer verilen başka çalışmalarda da; ölçeklerde kuramsal yapı ve boyutların eksik, yetersiz ve önyargılı biçimde tanımlanmış olmasının yaygın bir sorun olduğu belirtilmektedir (Bochner, 1965; McLain, 2009). Sonuç olarak; her ne kadar İngilizce alanyazında IA ve IU iki farklı yapı olarak tanımlansa da, pek çok çalışmada bu iki kavramın aralarındaki yakınlıktan dolayı birbirlerinin yerine kullanıldığı görülmüştür. Asıl önemli olanın ise; ister “ambiguity” ister “uncertainty” olsun, hangi kavramın kullanıldığından öte, seçilen yapının, kapsamının ve göstergelerinin iyi tanımlanmış olması olduğu söylenebilir. Bu nedenle bu çalışmada kullanılan belirsizlik kavramının temelde “ambiguity” sözcüğünün karşılığı olduğunu belirtmek gerekir.

Belirsizlik yaşamın her alanında olduğu gibi kariyer kararı vermede de karşımıza sıklıkla çıkan bir olgudur ve kariyer danışmanlığı alanyazınında bu kavramın önemi giderek artmaktadır (Xu ve Tracey, 2014). Belirsizliğe tahammül; bir dizi karmaşık, bilinmedik ve tutarsız ipucu ile tanımlanan belirsiz duruma karşı bireylerin değerlendirme ve tepki verme biçimi olarak tanımlanmaktadır (Budner, 1962). Xu ve Tracey (2015a) bu özelliğin kariyer kararı verme yetkinliği ile pozitif yönde, kariyer kararsızlığı ile negatif yönde ilişki gösterdiğini belirterek, kariyer kararı vermede belirsizliğe tahammül olarak tanımladıkları kariyer alanına özgün bir yapı önermişlerdir ve bu yapının ölçeğini geliştirmişlerdir (Xu ve Tracey, 2015b). Önerilen bu yapıda belirsizlik durumunu olumlu biçimde değerlendirmenin yanısıra değişim ve yeni deneyimlere açık olmanın önemini vurgulamışlardır. Yüksek tahammüle sahip bireylerin belirsizlik durumuyla

yüzleştiklerinde bu durumdan hoşnut olmasalar bile kendilerini daha rahat ve endişesiz hissedebilecekleri belirtilmiştir. Ayrıca kariyer kararı vermede belirsizliğe tahammülü yüksek olan kişilerin kariyer kararı verme yetkinliğinin ve kariyer uyum yeteneklerinin de daha güçlü olacağını belirtmişlerdir (Xu ve Tracey, 2015b).

Savickas ve Porfeli (2012) kariyer uyumunu; kariyer gelişim görevleri, mesleki geçişler ve çalışma zorluklarının ortaya çıkardığı bilinmedik, karmaşık ve tam tanımlanmamış sorunları çözebilme kapasitesi anlamına gelen bir yapı olarak tanımlamışlardır. Nitekim dinamik ve modern toplumda geleceğe dönük belirlenemezlik (indeterminacy) özellikle daha belirgindir ve bu durum bireylerin uyum sürecini daha önemli kılmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012). Bu nedenle belirsizliğe tahammül değişkeninin kariyer uyumu üzerinde doğrudan etkisi olacağı düşünülerek araştırmada kariyer uyumu ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca belirsizliğe tahammülü yüksek olma gibi belirli kişilik özelliklerine sahip olanların, iş değiştirme gibi durumları olumlu ve daha az riskli olarak algıladıkları (Ghosh ve Ray, 1997), sınırsız kariyer yönelimine daha uygun oldukları ve geleneksel olmayan istihdam ilişkilerinden daha fazla doyum sağladıkları belirtilmektedir (Sullivan, 1999). Bu nedenle belirsizliğe tahammül ve sınırsız kariyer tutumları değişkenlerinin kariyer uyumu üzerinde etkisi olabileceği düşünülmektedir.

## **Özerk ve İlişkisel Benlik Kurguları**

Araştırmada ele alınacak diğer bir kültürel değişken ise benlik kurgusudur. Benlik kurgusu (self-construal) kavramı “kişinin başkaları ile olan ilişkileri ve başkalarından farklı benliği ile ilgili düşüncelerin, duyguların ve eylemlerin toplamı” olarak tanımlanmaktadır. Kültür etkisinde oluşan benlik yapısı ve kişiliğin özgün tarafı olarak da tanımlanabilir. Benlik kurgusu, kültür bağlamında oluşan bir yapıdır (Singelis, 1994).

Kültür bağlamında iki zıt kutup olarak tanımlanan bireysellik ve toplulukçuluk kavramlarının kökeni, Hofstede tarafından 1980 yılında tanımlanan kültürel boyutlar teorisine dayanmaktadır. Bu kültür boyutuna göre dünyadaki insanların çoğu grup çıkarlarının bireysel çıkarlara göre üstün tutulduğu toplumlarda yaşamaktadır. Bu toplumlara toplulukçu (collectivist) kültüre sahip toplumlar denmektedir. Grubun çıkarları tanımlamasındaki gruplardan ilki ailedir. Toplulukçu kültürlerin çoğu için aile; birbiriyle yakın ilişkiler içinde bulunan çekirdek ailenin dışındaki dede, amca, teyze, dayı

gibi bireyleri de kapsayan geniş aile tanımına uymaktadır. Bu ailede büyüyen çocuklarda, hem pratik hem de psikolojik yansımaları olan karşılıklı bir bağımlılık ilişkisi gelişir. Buna karşın dünyadaki insanların az bir kısmı da bireyin çıkarlarının grubun çıkarlarından üstün olduğu bireyci (individualist) kültüre sahip toplumlarda yaşarlar. Bireyci toplumlarda çoğunlukla ebeveynler ve çocuklardan oluşan, hatta bazı toplumlarda görülme sıklığı artan tek ebeveynli çekirdek aileler ilk karşılaşılan grubu oluşturur. Bireyci kültürde diğer akrabalarla çok yakın ilişkiler bulunmaz. Bu toplumlarda çocuklara kendi ayakları üzerinde durmayı öğretmek için eğitim verilir, dolayısıyla bireylerin bağımsız bir şekilde kendi işlerini görebilmeleri beklenir (Hofstede vd., 2010). Bu ayrıma göre bireycilik endeksinde en yüksek puanı alan ülkelerin başta ABD olmak üzere Avrupa ülkeleri olduğu, en düşük puan alanların Latin Amerika ülkeleri olduğu, Türkiye'nin ise bu sıralamada 76 ülke arasında 43. sırada olduğu görülmektedir (Hofstede vd., 2010; s. 96).

Bireycilik ve toplulukçuluğun aynı yapının iki zıt kutbu mu yoksa birbirinden farklı özellikler mi olduğu konusu tartışmalıdır. Hofstede ve diğerlerine göre bu bir analiz düzeyi sorunudur. Eğer bireysel düzeyde bir analiz yapılacaksa, ki bireyler bu iki boyuttan da yüksek puan alabilirler, bireycilik ve toplulukçuluk iki ayrı boyut olarak değerlendirilmelidir. Ancak eğer toplumlar bu boyutlar bağlamında karşılaştırılacaksa; ortalama puanlara bakıldığında bireycilik puanlarının yüksek olduğu toplumlarda toplulukçuluk puanlarının düşük olduğunun görüldüğü ve aynı şey tersi için de geçerli olduğundan; toplumsal ya da ülkeler arası karşılaştırmalarda bu iki boyut bir yapının zıt kutupları olarak değerlendirilebilir. Benzer bir yaklaşımı savunan Triandis (1988); bireyciliği başkalarından ayrılma, toplulukçuluğu ise başkalarıyla ilişkili olma eğilimi olarak açıklamış ve bu yönelimleri bir yapının iki zıt kutbundaki bileşenler olarak tanımlamıştır. Markus ve Kitayama (1991) ise sosyokültürel anlamdaki bireycilik-toplulukçuluk sınıflamasının, bireysel bazda değerlendirildiğinde bağımsız ve bağımlı benlik kurgularıyla (independence-interdependence) ifade edilebileceğini belirtir. Bireyin bağımsızlık ve bağımlılık derecesine göre bu iki ayrı uçta yer alan benlik kurgularından birine sahip olduğu söylenir. Bağımlı benlik kurgusuna sahip bireyler kendilerini toplumsal bütünün bir parçası olarak nitelendirirken; bağımsız benlik kurgusuna göre bireylerin kendilerini özerk ve ayrı bir varlık olarak değerlendirirler (Markus ve Kitayama, 1991).

Bu bağlamda tanımlanan iki benlik kurgusundan biri olan İlişkisel-Bağımlı Benlik Kurgusu, çevredekilere duyarlı, grup kurallarını kendi çıkarından üstün tutan ve

çoğunlukla toplulukçu kültürlerde yetişmiş bireylerin sahip olduğu benlik kurgusudur (Kağıtçıbaşı, 2017). İkincisi ise Özerk Benlik Kurgusudur ve bireyci batılı toplumlarda yaşayan, kendine özgülüğün daha baskın olduğu benlik kurgusu olarak tanımlanabilir (Markus ve Kitayama, 1991). Kağıtçıbaşı (1997) bireycilik ve toplulukçuluğun zıt kutuplar olmadığını, bu iki yapının farklı durumlarda gruplarda ve bireylerde aynı anda bir arada bulunabileceğini belirtmektedir. Ayrıca Kağıtçıbaşı bu iki boyuta Özerk-İlişkisel Benlik Kurgusu adı altında bir üçüncü boyut eklemiştir ve yaygın kanının aksine Türkiye'nin ilişkisel değil özerk-ilişkisel boyutta yer aldığını ifade etmiştir (Kağıtçıbaşı, 1997; 2017).

Kağıtçıbaşı tarafından geliştirilen Özerk-İlişkisel Benlik kuramına göre; benlik ve "biz-onlar" arasındaki ilişkilerin (self-other relationships) altında iki boyut tanımlanabilir. Bu iki boyut; kişilerarası mesafe ve eylemlilik (agency)-özerklik (autonomy) boyutudur. Kişilerarası mesafe benliğin başkalarıyla ne ölçüde bağlantılı olduğu ve kişisel sınırların ne ölçüde iyi tanımlanmış ya da geçirgen olduğunu açıklamaktadır. Öte yandan özerklik ise gönüllü bir eylemlilik (agency) şeklinde yorumlanabilir. Özerk benlik kurgusu, "kişilerarası mesafe" boyutunu oluşturan hem ayrıklık hem de ilişkisellik ile bir arada var olabilir. Özerkliğin başkalarından ayrı olmayı da çağrıştırmaya başlamasının nedeni olarak, Batı psikolojisindeki yaygın bireyci bakış açısı gösterilmektedir. Bu bakış açısına göre, çoğu zaman özerk olmak için bir kişinin yakınlarından kopması gerektiği varsayılmaktadır. Bununla birlikte, özellikle Batılı bir bakış açısıyla bakılmazsa, bir kişinin hem özerk hem de başkalarıyla yakından bağlantılı olabileceği belirtilmektedir (Kağıtçıbaşı, 2005; 2017).

Brown (2002), kültürel değerlerin kariyer gelişim sürecinde önemli etkiye sahip olduğunu söyler. Ayrıca Sosyal Bilişsel Kariyer kuramında, kariyer gelişimini etkileyen dışsal değişkenler arasında çevresel etkilerden sosyal ortam etkileri bir anlamda bireyin kültürel özelliklerini temsil etmektedir (Lent, Brown ve Hackett, 2000). Kültürel birer ayırım olan benlik kurguları bağlamında kariyer yaşamının da bu özerk veya ilişkisel kültürel özelliklerden etkilenebileceği ifade edilebilir. Örneğin ilişkisel kültürde ailenin ve çevrenin kariyer yönelimi bir baskı unsuru haline gelebildiği gibi, iş ararken bu ilişkiselliğin yararı da görülebilir. Benlik kurgusu bireyin çevresini nasıl algıladığını da belirler. İlişkisel kültürlerdeki kişiler çevreyi değişmez algılar ve kendilerini çevreye uyum sağlamaya mecbur hissedebilirler. Özerk kültürlerde ise kişiler kendilerini tutumlar, kişilik ve haklar açısından istikrarlı, çevreyi ise değişebilir olarak değerlendirebilirler. Bu durumda işini sevmeyen özerk benlik kurgusuna sahip bir birey

işini değiştirebilmektedir. Ancak ilişkisel kültürde bireysel değişimlerde çevrenin de onayı aranır (Triandis ve Suh, 2002).

Bununla beraber, kariyer uyumunun ikinci boyutu olan kontrol boyutunda Savickas (2005), bireylerin kendi kariyerlerini şekillendirmeleri üzerindeki kontrolden söz etmektedir. Dolayısıyla, başkalarına danışsa bile kendi kariyerini inşa edenin gene bireyin kendisi olacağını belirtmektedir. Kendi geleceklerini şekillendirme ve onu tesadüfen değil, seçerek inşa etmeleri gerektiğine dair inanç, ister toplulukçu kültürlerde, ister bireyci kültürlerde, bireylerin yaşamlarından sorumlu olduklarını hissetmelerine yol açacaktır. Bireyci ve toplulukçu kültür farketmeksizin, bireylerin ne yaptıkları konusunda bilinçli ve bunu nasıl yaptıkları konusunda sorumluluk sahibi olmaktan ötürü fayda sağlayabileceği belirtilmiştir. Ancak gene de toplulukçu kültürlerde birey için seçeneklerin daha sınırlı olabileceği, bu kültürdeki bireylerin seçenekler sınırlı olsa bile alternatifleri keşfetmekten vazgeçmemeleri gerektiği ifade edilmiştir.

Yukarıda bahsedildiği üzere benlik kurguları kariyer sürecini etkileyen değişkenler açısından incelenmeye değer bir kavram olarak görülmektedir. Nitekim benlik kurgularının sınırsız ve çok yönlü kariyer yönelimi üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmada Seçer ve Çınar (2011), özerk değerler ile sınırsız kariyer yönelimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmacılar, özerk benlik kurgusuna sahip bireylerin fiziksel ve psikolojik sınırlara takılmadıkları ve bu durumun rekabet ve kazanma isteği ile ilişkili olduğu yorumunu yapmışlardır. Sullivan ve Arthur (2006) özerk kültürlerdeki bireylerin iş gruplarını veya iş yerlerini değiştirmeye ve fiziksel hareketliliği gerçekleştirmeye eğilimliyken, ilişkisel kültürlerdeki bireylerin ise iş yerlerinde kalmaya ve psikolojik hareketliliği sergilemeye daha yatkın olduğunu ifade eder. Erdoğan ve Aytakin (2012) tarafından yapılmış; “*Kültürün Psikolojik Hareketliliğe Etkisi: Türk ve Kanadalı Akademisyenlerin Karşılaştırmalı Analizi*” adlı araştırma sonucunda Türk akademisyenlerin Kanadalı meslektaşlarına oranla daha toplulukçu olma eğiliminde oldukları belirtilmiştir. Aynı çalışmada kültürün sınırsız tutum üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Her ne kadar bazı araştırmacılar tarafından sınırsız kariyer tutumunun bireyci kültüre sahip birkaç gelişmiş ülke ve yüksek eğitilmiş elit bir grup için geçerli olduğu ve bireyci öğeler içermesi nedeniyle kültürel sınırları geçemeyeceği iddia edilse de (Briscoe, vd., 2005; Pringle ve Mallon, 2003); “belirli bir gruba ve kültüre ait olma” iddiasını görgül olarak test eden çalışmaların yeterli olmadığı öne sürülmüştür (Erdoğan ve Aytakin, 2012). Bu araştırmanın da bu çabaya bir katkı sunmasının mümkün olacağı düşünülmektedir.

## Deneyime Açıklık

Kariyer yapılandırma kuramını oluşturarak kariyer uyumu kavramını tanımlamış olan Savickas (2002); kişiliğin de diğer pek çok özellik gibi kariyer gelişimi süreci üzerinde etkileri olabilecek önemli bir yapı olduğunu ifade etmektedir. Kişilik ile ilgili yapılan sınıflamalar arasında en önemlilerinden biri ise “Büyük Beşli Kişilik Kuramıdır” (McCrae ve Costa, 1987). McCrae ve Costa tarafından kişiliğin açıklanmasına yönelik olarak oluşturulan bu kurama göre kişilik 5 ana bileşenli yapıdan oluşmaktadır. Bu bileşenler Dışa Dönüklük, Nevrotiklik (Duygusal Dengesizlik), Deneyime Açıklık, Uyumluluk ve Sorumluluk’tur. Deneyime açıklık kısaca yeni deneyimlere, yeni uyarıcılara ve farklı bakış açılarına karşı açık olma ve ilgilenme olarak açıklanmaktadır.

Deneyime açık kişilik özelliğine sahip insanların kurallar konusunda esnek oldukları, normalde kaygı yaratıcı bir durum olan sınanmaya ve sınavlara olumlu bir tutumla yaklaştıkları ve yeni deneyimlere içsel bir ilgi gösterdikleri ifade edilmektedir. Deneyime Açıklık farklılıkları tercih eden ve yakınlık ihtiyacını karşılamak ve rahatlık sağlamak için tanıdık kişiler ve önceden bilinen nesnelere etkileşim kuran kişileri birbirlerinden ayırmaktadır. Bu nedenle deneyime açıklık boyutundan yüksek puan alan kişilerin sürekli olarak farklılık ve çeşitlilik gösteren deneyimleri araştırdıkları belirtilmektedir. Örneğin bu insanlar, bir restorana gittiklerinde yeni ve farklı lezzetleri denerler ya da farklı restoranları araştırırlar. Bunun aksine deneyime açık olmayan kişiler ise bildikleri nesnelere bağlı kalırlar. Diğer bir deyişle neyi biliyorlarsa ondan hoşlanırlar. Ayrıca deneyime açık kimseler, geleneksel değerleri sorgulama eğilimine sahipken bunun aksine deneyime açık olmayan kimseler ise geleneksel değerleri desteklerler ve sürdürdükleri sabit yaşam tarzını koruma eğilimi gösterirler. Özetle yüksek düzeyde deneyime açık kimseler genellikle yaratıcıdırlar, hayal güçleri yüksektir, meraklıdırlar, özgürlükçüdürler ve farklılıkları tercih ederler. Bunun aksine deneyime açıklık boyutunda düşük puan alan kimseler ise gelenekseldirler, gerçekçidirler, tutucu bir eğilime sahiptirler ve merak duyguları daha azdır (Feist ve Feist, 2008).

Deneyime açıklık özellikle zor ve belirsiz durumlarla başa çıkmayı kolaylaştıran bir özellik olan bilişsel esneklik ile ilişkilidir. Bilgin (2017) tarafından yapılan bir araştırmada deneyime açıklığın bilişsel esneklik, öz-düzenleme, uyum yeteneği ve kendini gerçekleştirme ile pozitif ilişkili bir özellik olduğu görülmüştür. Buna benzer şekilde 770 kişilik üniversite öğrencisi grubu üzerinde yapılan bir araştırmada değişime açık olma ve akademik performans ile bilişsel esnekliğin pozitif ilişkili olduğu

belirlenmiştir (Lin, 2013). Nitekim bilişsel esnekliğin tanımı incelendiğinde değişen çevresel koşullara ve uyarıcılara karşı bilişsel engellerin kapatılması veya kaldırılması biçiminde bir tanımlamanın olduğu görülmektedir (Dennis ve Vander Wal, 2010). Yine buna paralel olarak bilişsel esneklik; mevcut durumdaki erişilebilir kaynak ve alternatiflerin farkında olma, aşına olunmayan bir durum karşısında uyum sağlama ve esnek olma, belirsiz durumlara karşı esnek olma konusunda kendini yeterli görme olarak ifade edilmektedir (Martin ve Rubin, 1995). Tüm bu tanımlama ve açıklamalar bir arada değerlendirildiğinde deneyime açıklık özelliği ile bilişsel esnekliğin birbirlerine benzer ve ilişkili özellikler olduğu söylenebilir.

Deneyime açık insanlar kendilerini bağımsız ve özgün olarak tanımlarlar ve genelde yaratıcı, ilgi alanları geniş, liberal ve değişimi seven bir yapıdadırlar (McCrae ve Costa, 1987). Bu gerçekten hareketle, yeni deneyimlere ve değişimlere açık olmanın sınırsız kariyer yönelimi ile ilgili olacağı düşünülmüştür. Nitekim alanyazına bakıldığında, deneyime açık kişilik özelliği ile sınırsız kariyer tutumları arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna varılmıştır (Briscoe vd., 2006; Onay ve Ataseven, 2010; Onay ve Zel, 2011; Türkmen, 2015).

Bunun yanı sıra deneyime açıklık özelliği, kişilerin kariyer değişkenleri ile ilişkili bir yapı göstermektedir. Toplam 301 üniversite öğrencisi ile yapılan bir araştırmada kariyer yetkinliği ile deneyime açıklık özelliği arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Hartman ve Betz, 2007). Kariyer psikolojik danışmanlığı alanında da deneyime açıklık özelliğinin işlevsel bir özellik olabileceği belirtilmektedir. Bu bağlamda bu özelliği gösterenlerin yeni ve farklı deneyimlere açık oldukları, kendi iç görüşlerine ve içsel deneyimlerine önem verdikleri ifade edilmektedir. Bu danışanlar; içsel imgeleri kullanabilmekte, başkalarının bakış açısını fark edebilmekte ve belirsizliğe tahammül gösterebilmektedirler. Sonuç olarak, deneyime açıklık özelliği yüksek olan danışanlarla gerçekleştirilecek kariyer danışmanlığı uygulamalarında danışanların bu özelliğinin kariyer keşfi sürecinde karşılaşılabilecekleri kaygı ve belirsizliğe tahammül göstermede kolaylaştırıcı bir nitelik taşıdığı aktarılmaktadır (Hammond, 2001). Dolayısıyla bu özellik aynı zamanda kariyer danışmanlığı sürecinin de daha kolay bir yapı kazanmasının önünü açmaktadır.

Sonuç olarak, kariyer danışmanlığı bağlamında yetişkinlerin kariyer gelişimini açıklayan en önemli kavramlardan biri olan kariyer uyumu ve deneyime açıklık ilişkisinin de incelenmesinin anlamlı olacağı düşünülmektedir. Nitekim kişilik özellikleri ve kariyer uyumu arasındaki ilişkiyi vurgulayan pek çok araştırma bulunmaktadır. (Eryılmaz ve

Kara, 2017). Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ve kariyer uyumu arasında anlamlı ilişki olduğu bulgusunu rapor eden pek çok araştırmaya rastlanmaktadır (Büyüköze-Kavas, Duffy ve Douglass, 2015; Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005; Teixeira, Bardagi, Lassance, de Oliveira Magalhães ve Duarte, 2012; van Vianen, Klehe, Koen ve Dries, 2012; Zacher, 2014). Ayrıca Kalafat (2014) tarafından yapılan araştırmada da deneyime açıklık ile Kariyer Geleceği değişkeni arasında olumlu ilişki bulunmuş ve yeni girişimlerde bulunmaktan çekinmeyen kişilerin, kendi kariyer gelecekleri hakkında daha olumlu bir bakış açısına sahip oldukları ifade edilmiştir. Kariyer uyumu bu araştırmada ele alınan Kariyer Geleceği ölçeğinin üç alt boyutundan biridir. Dolayısıyla deneyime açıklık ile kariyer uyumu arasında da olumlu ilişki bulunduğu olgusuna binaen, bu araştırmada deneyime açıklık değişkeni ile kariyer uyumu değişkeni arasındaki doğrudan ilişkinin incelenmesinin anlamlı olacağı düşünülmüştür.

### **Bilişsel Esneklik**

Kişisel bir özellik olarak incelenebilecek diğer bir değişken ise bilişsel esnekliktir. Bilişsel esneklik, bilişleri değişen çevresel koşullara göre değiştirebilme becerisi olarak tanımlanmaktadır. Bu beceriye sahip bireyler, uyumsuz ve kendilerini zorlayan düşünceleri daha uyumlu ve dengeli düşüncelerle değiştirebilmekte, alternatifler üretebilmekte ve zor durumları daha başa çıkılabilir olarak değerlendirebilmektedirler. Bilişsel esneklik üç temel bileşenden oluşmaktadır; zor durumları kontrol edilebilir olarak algılama; yaşamda meydana gelen olaylara veya insan davranışlarına ilişkin alternatif açıklama bulma yeteneği ve zor durumlarla karşılaşıldığında farklı çözüm yolları bulabilme becerisi. Bu üç bileşendeki özelliklere sahip bireylerin zorlu yaşam olaylarıyla karşılaştıklarında uyumsuz tepki verme olasılığı daha yüksek iken, bu becerilere sahip olmayan bireylerin, zorlandıkları durumlar ortaya çıktığında patolojik tepkiler verme olasılıkları daha yüksek olabilir (Dennis ve Vander Wal, 2010).

İnsanlar farklı olaylar karşısında davranış kalıplarını değiştirmeye karar vermeden önce, alternatifleri fark ettikleri sosyal biliş süreçlerinden geçerler. Durumsal faktörlere dayalı olası ayarlamaları kabul edebilen insanlar, yalnızca bir uygun veya doğru davranışsal tepki görenlere göre bilişsel olarak daha esnektir. Bilişsel esneklik, ayrıca bir kişinin esnek olmaya yönelik isteğidir. İnsanların esnekliğe yatkın ve istekli olması, içsel yanıt vermenin kişilerarası iletişimin kalitesini nasıl etkilediğinin en iyi örneği olduğu

tartılmaktadır. İçsel motivasyonun, insanların iletişim kurmaya yönelik istekliliğini sıklıkla etkilediği bilinmektedir. İnsanlar bir değişiklik yapmaya istekli olmadan önce, uyum sağlamak veya değişmek için bir nedene veya güdüye ihtiyaç duyarlar. Bilişsel olarak esnek insanlar aynı zamanda etkili davranma konusunda kendi yeteneklerinden de emindirler. İnsanlar alternatif seçenekler olduğunun farkında olsalar da belirli durumlardaki davranışların farkındadırlar ve aynı zamanda esnek olmaya isteklidirler, ayrıca bunların istenen davranışı ortaya çıkarmada kendi kendilerine yeterli olduklarına inanmaları gerekir (Martin ve Rubin, 1995).

Esneklik, bireylerin uyum sağlama kapasitesi olabilse de, insanlar her durumda bu uyumu gösteremeyebilirler. Bir kişinin çevredeki değişikliklerle başa çıkmak için esnek olması gerektiği durumlarda bunu başaramazsa bilişsel katılıktan söz edilebilir. Bu katılığın bir örneği, daha önceki durumlarda etkili olduğu görülen eylemlerin, etkisiz oldukları yeni durumlarda ısrarla uygulanması olabilir. Örneğin, bir odanın içinde olduğumuzu ve ısrarla kapıyı çekerek açmaya çalıştığımızı, ancak kapının kapalı olduğunu gördüğümüzde kapıyı iterek açmaya çalışmak yerine kapının sıkıştığını düşünebiliriz. Bu tepki bu tür binalarda kapıların farklı bir şekilde açıldığını bilmiyor olma olasılığımızdan kaynaklanabilir. Bilişsel esneklik ve bilişsel katılım üzerine yapılan araştırmalar, bu tür davranışlarımızı aydınlatarak açıklamalarda bulunmaktadır (Canas, Fajardo ve Salmeron, 2006).

Bilişsel esneklik, bireyin daha önce tecrübe etmediği bir durumla karşılaştığında, davranışta bulunmadan önce alternatif davranışlarda da bulunabileceğinin ayırında olması olarak açıklanabilir. Dolayısıyla; alternatif yolların ve seçeneklerin farkında olma, yeni durumlara uyum sağlamada esnek olabilmek, esnek olabildiği durumlarda ise kendisini yetkin görebilmek olarak da tanımlanabilir (Martin ve Anderson, 1998). İstikrar ve iş güvencesinin olmadığı yeni kariyer paradigmasında esneklik, çeşitlilik, toplumun değişen ihtiyaçlarına cevap verebilecek yeni becerilerin sürekli olarak geliştirilmesi gerekli görülmektedir (Mitchell vd., 1999). Bu nedenle geleneksel sınırların ötesine geçme özelliğinin sergilenebilmesi açısından bilişsel esnekliğe sahip olmanın önemli bir beceri olduğu düşünülmüş ve araştırmada bilişsel esneklik ve sınırsız kariyer arasındaki ilişkilerin incelenmesi de amaçlanmıştır.

Bu araştırmada; yukarıda belirtilen değişkenler ve araştırma sonuçları bağlamında önerilen hipotetik bir model test edilmiştir. Bu hipotetik modelin belirlenmesinde yukarıda bahsedilen Kariyer Yapılandırma Kuramı dışında aşağıda kısaca açıklanan kuram ve modellerden de yararlanılmıştır.

## Yararlanılan Kuramlar

Yararlanılan kuramlardan birisi İş Uyumu Kuramıdır (Work Adjustment Theory). İş uyumu kuramı kısaca her bireyin iş çevresiyle uyum kurmaya ve bu uyumu sürdürmeye çalıştığını ileri süren özellik-faktör uyumlu kuramlardan biridir. Bu kuram; birey ile çevre arasındaki uyumlu ilişki, bireyin çevreye olduğu kadar çevrenin de bireye uygunluğu, aradaki ahenk ve uzlaşım, karşılıklı ve birbirini tamamlayan ilişkiler olarak tanımlanabilecek koşulları kapsayan birey ve iş çevresi arasındaki benzeşme ve uyuşma kavramını temel almaktadır. Bu ilişkide birey iş çevresinin gereksinim duyduğu özellikleri taşır ve aynı şekilde iş çevresi de bireyin ihtiyaçlarını karşılar (Dawis ve Lofquist, 1984).

Kurama göre, bireyin yanlış bir kariyer seçmesi ya da işverenin yanlış bir adayı işe alması gibi sebeplerle kişi ve çevre arasındaki uyuşum her zaman mükemmel olmayabilir. Başlangıçta iyi bir uyuşum olsa bile bu durum zamanla değişebilir. Bireylerin yetenekleri işin gerektirdiği seviyeyi aşacak biçimde gelişebilir veya işe bağlılığın azalması ile bireyin öncelikleri değişebilir. Çalışılan işin doğası ya da işverenin sunduğu olanaklar da zaman içinde değişebilir. Esneklik kavramı bu kuramdaki dört uyuşum stili (adjustment style) bileşeninden biridir. Bireyin ya da iş çevresinin esnekliği, yetenekler ile işin gerektirdikleri veya değerler ile iş pekiştiricileri arasındaki uyuşum sorunlarının ne kadarına tahammül edilebileceğini belirler. Esneklik bireyden bireye ya da çevreden çevreye değişir. Kişilik ya da örgütsel kültür gibi içsel faktörlerin yanı sıra, alternatif seçeneklerin varlığı gibi dışsal faktörler esneklik düzeyini etkiler. Esnekliğin artık uygulanabilir olamayacağı kadar büyük uyum sorunlarında aktif ve reaktif uyum gibi iki uyum biçimi devreye girer. Aktif uyum stilinde birey uyuşumu sağlamak amacıyla iş çevresini değiştirmeye çalışır. Reaktif stilde ise birey iş çevresine uyumu artırmak için kurslara yazılıp eğitim alma gibi faaliyetlerle kendisini geliştirmeye veya işe ilişkin beklentisini değiştirmeye çalışır (Dawis ve Lofquist, 1984). Bu uyum davranışı sürecinde bireyin ne kadar sebatkar olabileceğini tanımlayan kavram ise kuramda tahammül (perseverance) olarak tanımlanmaktadır. Esneklik gibi tahammül becerisi de çalışandan çalışana ve işverenden işverene değişmektedir (Dawis, 2004).

Kısaca; uyuşma ve uyuşmama iki zıt kutuplu bir eksen olarak düşünüldüğünde, bireyler bu eksen üzerinde uyuşma ve uyuşmama arasında bir yerde bulunurlar. Mükemmel uyuşum kutbu ile uyuşumsuzluğun başladığı nokta arasındaki mesafeyi tolere edebilme becerisi esneklik, uyuşumsuzluğun başlamasından itibaren uyum davranışı

(aktif veya reaktif) sergileyerek uyuşum kutbuna doğru yaklaşma sürecindeki sebat ise tahammül (perseverance) olarak kavramsallaştırılmaktadır. Dolayısıyla günümüzde değişen ve çeşitlenen iş çevresi ve işten beklenen gereksinimlerin diplomaların ötesine geçmesi gibi nedenlerle, esnek ve sınırsız tutuma sahip olmanın yanısıra, belirsizlik durumuna tahammül düzeyi yüksek bireylerin uyuşum sağlama konusunda daha başarılı olabilecekleri ve böylece kariyer uyumlarının da daha üst düzeyde olabileceği ifade edilebilir. Ayrıca Dawis (2004) bireylerin uyuşum stillerinin istikrar kazanma eğilimi taşıdığını, dolayısıyla bu stil istikrar kazandığında artık birer kişilik özelliği olarak addedilebileceğini belirtmektedir. Bu nedenle birer uyum stili bileşeni olan esneklik ve tahammül kavramlarının kişilik kuramları bağlamında da incelenebileceği ve özellikle büyük beşli kişilik kuramından deneyime açıklık boyutu ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir.

Gelatt (1989) pozitif belirsizlik adıyla yeni bir karar modeli önermekte ve psikolojik danışma sürecinde belirsizlik kavramının önemini vurgulamaktadır. Pozitif belirsizlik temelde gelecekle ilgili kesin olmama ve belirsizliğe karşı olumlu duygu ve tutumlar içinde değildir. Bu bağlamda danışmanlık sürecinde bireylere değişim ve belirsizlikle baş etme, belirsizlik ve tutarsızlığı kabullenme, düşünme ve seçmenin sezgisel olan, rasyonel olmayan boyutunu kullanma gibi konularda yardım edilmelidir. Buna göre artık danışmanlıkta temel hedef bireylerin zihinlerini açık bırakmalarına, gerektiğinde değiştirmelerine yardım etmektir. Gelatt'a (1989) göre bu durum geçmişteki modellerin yanlış oldukları değil, günümüzün değişen ihtiyaçlarına cevap veremedikleri anlamına gelir (Gelatt, 1989).

Postmodern kariyer kuramları arasında gösterilen Planlanmış Şans Kuramına göre bireyin davranışları planlanmış veya planlanmamış sayısız öğrenme deneyimlerinin sonuçlarına göre şekillenir. Bireylerin içinde buldukları durumlar bazen üzerinde kontrol sahibi olmadıkları faktörlerden, bazen de kontrol sahibi oldukları faktörlerden kaynaklanır (Krumboltz, 2009). Bu kuramın temel varsayımı şudur: Öngörülemeyen sosyal etkenler, çevresel etkenler ve şans olgusu bireylerin yaşamı üzerinde önemli etkilere sahiptir. Şans Kuramına göre planlanmamış olaylardan yararlanma imkanı sunduğu müddetçe kararsızlık mantıklı ve kabul edilebilir bir durumdur. Yaşamda meydana gelen değişim ve dönüşümleri yönetebilmek temel kariyer yönetim becerilerinden biri olarak görülür. Kuram bu değişimlerdeki sınırlı kontrol gücümüze ışık tutmayı amaçlar. Danışmanın rolü bu kontrol edilemeyen olaylara danışanın olumlu yaklaşmasını sağlamaktır (Mitchell vd., 1999).

Geleceğin ve iş yaşamındaki değişimlerin öngörülmediği şartlarda uzun vadeli meslek seçim kararları vermek çok sağlıklı bir durum değildir. Çünkü ilerleyen süreçlerde hangi yeni mesleklerin ortaya çıkacağını, hangi mesleklerin kaybolacağını kestirmek çok zordur. Bunlardan dolayı planlanmış şans kuramında kararsızlık olumsuz bir durum olarak değil, değişimlere ve gelişmelere açık olma anlamı taşıması açısından “açık fikirlilik” olarak kabul edilmektedir (Krumboltz, 2009). Açık fikirli insan geçmişte olanlarla gelecekte olacakların ortasında bir yerdedir. Böyle bir kişi tam olarak kavramsallaştırmadığı kararlara sıkı sıkıya bağlı kalma yerine meraklı olma, yeni fırsatlara açık olma, “eğer şöyle olursa” sorularının rehberliğine başvurma, yeni fırsatları araştırma tutumu içindedir (Mitchell vd., 1999).

Miller’a (1983) göre kariyer danışmanları beş temel faktör üzerinde durmalıdır. Bu beş faktörden ikisi şu şekildedir: 1) şans olaylarının etkisi danışma sürecine dahil edilmeli, şansın normal, doğal ve kaçınılmaz olduğu görülmelidir. 2) Belirsizliği ve yaşamın rasyonel olmayan yönlerini kucaklayan kuramlar geliştirilmelidir. Dolayısıyla Planlanmış Şans Kuramına göre; gelecekte meydana gelebilecek krizleri fırsata çevirebilecek ve şans olaylarını lehine yönetebilecek esneklik ve tahammüle sahip olmanın günümüz kariyer yaşamı gereksinimlerini karşılama bakımından gerekliliği açıktır. Özellikle de değişen iş yaşamı koşullarına ilişkin açık fikirliliği vurgulaması da sınırsız kariyer yönelimi ile paralel bir bakış açısı olarak görülebilir.

Diğer bir postmodern kuram olan Kaos Kuramı (Pryor ve Bright, 2007) ise gerçekliği düzen ve tahmin edilemezliğin yani kaosun bir kombinasyonu olarak kabul etmektedir. Adını fizikteki kaos ilkesinden alan bu kuram, evrendeki belirsizlik ilkesinin kariyer yaşamı için de geçerli olduğunu, “kesinlik” ve “kontrol”ün birer illüzyon olduğunu iddia eder. Hatta bu iki kavramın Amundson, Harris-Bowlsby, ve Niles (2005) tarafından tanımlanan yedi kariyer danışmanlığı mitine eklenmesi gerektiği ifade edilmiştir. Kaos kuramı kısaca kariyer gelişimi ve yaşam sürecinde karşılaşılabilecek güçlüklerle ve fırsatlara karşı koyabilme, uyum sağlayabilme ve kabullenebilmeyi sağlamak için önerilmiş bir yaklaşımdır (Pryor ve Bright, 2007). Bu güncel kuramın da yeni paradigmalara paralel olarak çalışma yaşamına ilişkin tahmin edilemezlik, belirsizlik ve bu güçlüklerle tahammül gösterebilme becerisini kazandırmayı amaçladığı görülmektedir.

Yukarıda bahsedilen kuram ve modellerin ortak noktası olarak, kariyer danışmanlığında ve iş yaşamında yaşanan paradigma değişimine ilişkin benzer önermelere sahip oldukları ifade edilebilir. Nitekim bu paradigma değişimi; kariyer

yaşamında öngörülmeven değişimlere hazırlıklı olmayı, daha fazla risk almayı, belirsizliğe tahammül etmeyi, kariyer planını sorumluluk olarak yapılandırmayı, yaşam boyu bir kariyer planlama yönelimine sahip olmayı gerektirmektedir (Yeşilyaprak, 2011). Dolayısıyla bu araştırmada ele alınacak değişkenlerin güncel paradigma ve kuramlarca desteklendiği, kariyer danışmanlığı alanında günümüz ihtiyaçlarına yanıt verebilecek betimsel bilgiyi sunmayı amaçladığı ifade edilebilir.

Sonuç olarak, ilgili araştırmalar ve yukarıda kısaca özetlenen kuram ve modeller göz önünde bulundurularak araştırma kapsamında hipotetik bir model önerilmiştir. Bu modele göre deneyime açıklık kişilik boyutu, bilişsel esneklik ve benlik kurguları, belirsizliğe tahammülsüzlük ve sınırsız kariyer tutumlarını yordamakta, belirsizliğe tahammülsüzlük ve sınırsız kariyer tutumları ise kariyer uyumunu yordamaktadır. Ayrıca genel öz yeterlik ortak değişken olarak kullanılmış ve kariyer uyumu puanları üzerinde öz yeterlik puanlarını kontrol etmek amaçlanmıştır. Bu çerçevede önerilen bu hipotetik model test edilmiştir. Bu nedenle yeni paradigmlar bağlamında kişisel ve kültürel değişkenlerce açıklanan kariyer uyumu modelinin sınanması, bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

## Amaç

Bu araştırmanın amacı, benlik kurguları, bilişsel esneklik, deneyime açıklık, kariyerde belirsizliğe tahammülsüzlük, kariyer uyumu ve sınırsız kariyer tutumları değişkenlerinin arasındaki ilişkileri incelemek ve bu değişkenlerin kariyer uyumu üzerindeki etkisini açıklamaya yönelik olarak önerilen bir modeli istatistiksel olarak sınamaktır. Araştırmada bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Katılımcıların benlik kurguları, bilişsel esneklik, deneyime açıklık, kariyerde belirsizliğe tahammülsüzlük, kariyer uyumu ve sınırsız kariyer tutumları puan ortalamaları ne düzeydedir?

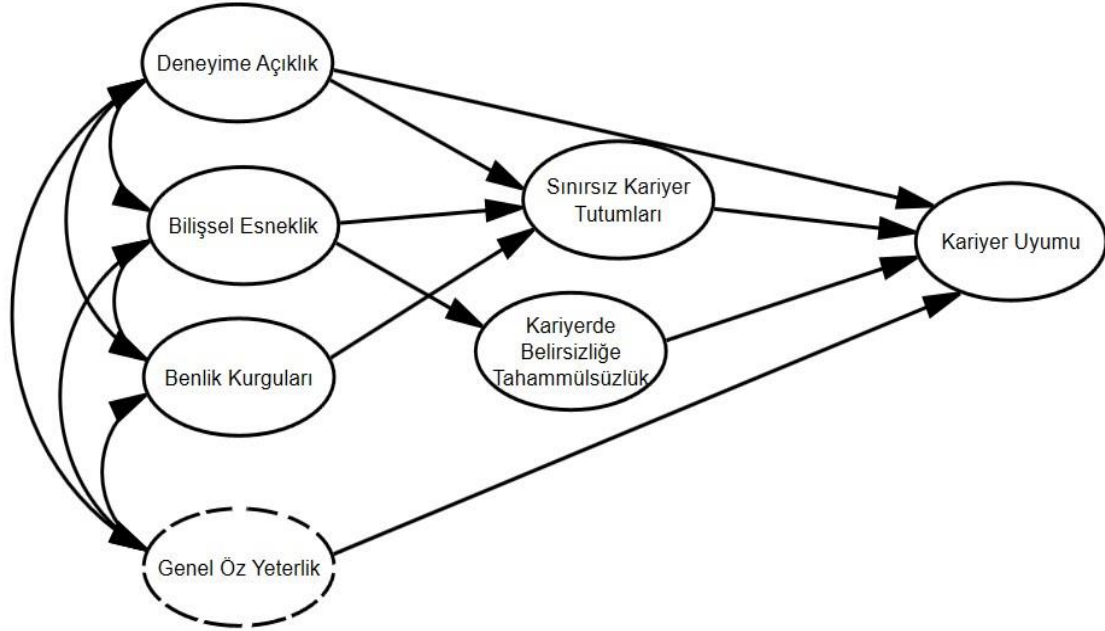
2. Katılımcıların kariyer uyumu puanları öğrenci ya da mezun olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?

3. Benlik kurguları, bilişsel esneklik, deneyime açıklık, kariyer uyumu ve sınırsız kariyer tutumları arasında pozitif yönde; kariyerde belirsizliğe tahammülsüzlük ve diğer değişkenler arasında negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler var mıdır? Bu ilişkiler ne düzeydedir?

4. Kariyer uyumunun bağımlı (içsel) değişken olarak yer aldığı ve genel öz yeterlik puanlarının kontrol edildiği; benlik kurguları, bilişsel esneklik, deneyime açıklık, kariyerde belirsizliğe tahammülsüzlük ve sınırsız kariyer tutumları değişkenlerinin bağımsız (dışsal) değişkenler olarak yer aldığı modeldeki değişkenler arasındaki yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı mıdır?

5. Kariyer uyumunun bağımlı (içsel) değişken olarak yer aldığı ve genel öz yeterlik puanlarının kontrol edildiği; benlik kurguları, bilişsel esneklik, deneyime açıklık, kariyerde belirsizliğe tahammülsüzlük ve sınırsız kariyer tutumları değişkenlerinin bağımsız (dışsal) değişkenler olarak yer aldığı yapısal eşitlik modeli doğrulanmakta mıdır?

Bu doğrultuda test edilecek hipotetik modele ilişkin yol şeması aşağıdaki gibidir:



Şekil 1. Hipotetik Modele İlişkin Yol Şeması

## Önem

Sanayi devriminin başlamasından itibaren otomasyon teknolojilerinin gelişimi ile robotlar, kas gücü ile çalışan işçilerin yerini almaya başlamıştır. Bu nedenle kas gücü ile yapılan işlerin robotlara terkedilmesine rağmen, beyin gücü ile yapılan işlerin insanlar tarafından yapılmaya devam edilegelmesi, entelektüel çaba gerektiren meslekleri kas gücü ile çalışma gerektirenlere nazaran gittikçe daha değerli kılmıştır. Ancak 4. ve 5.

Dalga endüstri devrimi olarak tabir edilen değişimlerle internetin her alana yayılması ve yakın gelecekte yapay zekanın da devreye girecek olması ile kas gücü gerektirmeyen bazı işlerin de artık makinelere terkedileceği tahmin edilebilir bir olasılıktır (Yazıcı ve Düzkaya, 2016). Bu durum iş yaşamına ilişkin yeni paradigmlar ışığında, değişimin boyutunu göstermesi bakımından önemli bir örnek olarak ele alınabilir. Bu nedenle kariyer danışmanlığının da hızlı ve radikal paradigma değişimlerine ayak uydurabilmesi açısından bu konuya ilişkin yapılacak çalışmaların önemli olduğu düşünülmektedir. Nitekim geleneksel olmayan kariyer yaklaşımları üzerine alanda yapılan çalışma sayısında ilerleme kaydedilmesine karşın, gittikçe karmaşıklaşan kariyer alanını anlamaya yönelik kuramsal ve görgül çalışmalara daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır (Sullivan, 1999).

Uygulamalı bir alan olan Kariyer Psikolojik Danışmanlığında deneysel çalışmaların kuşkusuz önemi büyüktür. Ancak deneysel çalışmalarda ele alınacak değişkenlerin seçimi ve müdahale çalışmalarının amacına ulaşabilmesi için betimsel çalışmalara olan ihtiyacın azalmayacağı düşünülmektedir. Nitekim son yıllarda kariyer uyumuyla ilgili yapılmış çalışmaların hız kazanması da (Rudolph, Lavigne, Katz ve Zacher, 2017) bunun bir göstergesidir. Ayrıca, doğrudan kariyer uyumunu artırmaya dönük deneysel çalışmalar yapılabilmesi için, ilişkili diğer değişkenlerin de müdahaleye dahil edilmesi bu çalışmalara katkı sağlayacaktır. Bunun yanında kariyer uyumunu etkileyen değişkenlerin ve bu etkiler üzerinde karıştırıcı rolü olabilecek diğer değişkenlerin belirlenmesi, müdahale çalışmalarında araştırmacılara geniş bir perspektif kazandıracaktır.

Kariyer gelişim görevleri arasında eğitim hayatından iş yaşamına geçiş sürecini yönetmek, sorumluluk almak, farklı alternatifleri düşünebilecek esnekliğe sahip olmak gibi özellikler ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle gerek iş hayatına yeni atılacak üniversite öğrencilerinin, gerekse iş hayatında yerleşme aşamasında bulunan yetişkinlerin kariyer uyum yeteneklerini geliştirebilmek, değişen şartlara adapte olabilmelerini sağlamak amacıyla bireylerin bazı özelliklerini proaktif bir şekilde yapılandırmaları gerekmektedir. Bunlardan birisi bireylerin alternatifleri değerlendirebilme becerisi kazanmalarına yardımcı olacak bilişsel esnekliğe sahip olmasıdır. Zorluklarla karşılaştıklarında esnek düşünebilenler problemlerine daha sağlıklı çözümler üretebilecektir. Diğer bir özellik olarak; özerk bireylerin, eyleme geçmek, sorumluluk almak ve bu sorumlulukları yerine getirme noktasında daha başarılı olabilecekleri düşünülmektedir. Ayrıca değişen şartların yarattığı belirsizlik durumlarına karşı daha fazla tahammüle sahip bireyler; bu değişim

sürecine ayak uydurabilme becerisi ortaya koyabileceklerdir. Yeni deneyimlere açık ve zihinsel ve fiziksel sınırların ötesine geçmekten imtina etmeyen bireyler ise kariyer yaşamındaki değişen paradigmalara daha iyi ayak uydurabileceklerdir. Bu nedenle paradigma değişimi bağlamında bir araya getirilmiş bu değişkenlerin incelenmesi ile çağı yakalamak, değişen zamanın ruhuna ayak uydurmak ve bireyleri sadece bugünün değil öngörülen yakın gelecekteki kariyer gelişim görevlerine hazırlamak anlamında bu çalışmanın önemli bir katkısı olacağı düşünülmektedir. Böylece Batılı ülkelerde etkileri hissedilmeye başlanmış olan, yakın gelecekte de Türkiye'deki çalışma yaşamında etkilerini göstermenin muhtemel olacağı bu değişim dalgasına ayak uydurmak, bireyleri geleneksel sınırların ötesinde düşünmeye hazırlamak, bakış açılarını güncellemek gibi amaçlara hizmet edecek araştırmalar, kariyer danışmanlığı hizmetlerini çağın gereklerine uygun kılacaktır.

Modelde ele alınan değişkenler arasındaki ikili ilişkileri inceleyen pek çok çalışmaya rastlamak mümkündür. Ancak, kariyer alanında yaşanan bu paradigma değişimini açıklamaya ve bu değişim bağlamında kariyer uyumu üzerinde etkisi olacağı düşünülen değişkenleri bir arada incelemeye olanak sunması bakımından da, araştırmamız özgün bir yanı olduğu düşünülmektedir. Ele alınan değişkenlerden benlik kurguları ve belirsizliğe tahammül/tahammülsüzlük değişkenlerinin kültürel artalanı da dikkate alınır, incelemesi yapılan modelin, yapılacak kültürlerarası çalışmalara da katkısı olabileceği ve kültürel bakış açısı sağlayabileceği ifade edilebilir. Bununla beraber bu iki kültürel değişkeni ölçmek amacıyla geliştirilen ve uyarlanan ölçme araçlarının da alanyazında bu kavramlarla ilişkili olarak yapılacak çalışmalara öncülük etmesi beklenmektedir.

Ayrıca, Türkiye'de genelde iktisadi ve idari bilimler alanında çalışılmış olan sınırsız kariyer kavramını kariyer danışmanlığı perspektifiyle incelemenin ve kariyer danışmanlığının en önemli kavramlarından biri olan kariyer uyumu ile ilişkilendirmenin önemli olduğu düşünülmektedir. Nitekim bu kavramı ölçmek amacıyla geliştirilmiş ve uyarlanmış ölçme araçları incelendiğinde, ölçeklerin hedef grubunun sadece özel sektör çalışanları olduğu görülmüş; hedef grubun kapsamını genişletmek ve hem başka sektörlerde çalışan yetişkinlere hem de henüz çalışmaya başlamamış olanlara uygulayabilmek amacıyla ölçeğin uyarlama çalışması bu araştırma kapsamında yapılmıştır. Böylece, bu ölçeğin de Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık alanında yaygın bir şekilde kullanılabilmesine önayak olacağı düşünülmektedir.

## Sınırlılıklar

Araştırmada veri toplama amacıyla kullanılan ölçeklerin tamamı öz bildirim dayalı ölçme araçlarıdır. Her ne kadar bilgilendirilmiş onam formunda ve ölçek yönergelerinde gerekli bilgilendirmeler yapılmış ve ölçeklerin ne amaçla kullanılacağı açıklanmış olsa da, elde edilen bilgiler katılımcıların kendi öznel değerlendirmelerinden ibarettir. Bu durumda; özellikle güç, yeterlik gibi olumlu yönleri ölçmeye çalışan ölçeklerde meydana gelebilecek sosyal beğenirlik faktöründen kaynaklanabilecek tesadüfi hatalar göz önünde bulundurulmalıdır.

Araştırmada çevrimiçi veri toplama ile ilgili bazı sınırlılıklar mevcuttur. Çevrimiçi veri toplanırken araştırmaya gönüllü olarak katılmayı reddetmek daha kolay olacağı için, yardımseverlik, diğerkâmlık (altruizm) gibi kişilik özellikleri güçlü olanların olmayanlara göre çalışma grubunda daha ağırlıklı olarak yer almaları söz konusu olabilir. Nitekim geleneksel olarak sınıf ortamında veri toplanması esnasında yüz yüze iletişim nedeniyle hayır demeye çekinenlerin çevrimiçi formu doldurmayı reddetme olasılıkları muhtemelen daha yüksek olacaktır. Her ne kadar modelde bu tür kişilik özelliklerine bağlı bir değişken bulunmasa da, genel olarak çalışma grubuna ilişkin ortaya çıkabilecek bir örneklem yanlılığı ihtimali göz ardı edilmemelidir. Bu şekilde örneklem yanlılığına sebep olacak faktörler göz önüne alındığında; sınıf ortamında toplanan verilerle çevrimiçi toplanan veriler arasında farklılıklar oluşabileceği ihtimalinden hareketle, farklı yöntemlerle veri toplanan araştırmalarla karşılaştırılmasında ve genellenabilirlik bakımından, sonuçlar dikkatle değerlendirilmelidir. Bu nedenle benzer araştırmaların karşılaştırılmasında ve sonuçların araştırma evrenine genellenmesinde bu sınırlılıklar göz önünde bulundurulmalıdır.

Örneklem yanlılığı oluşturabilecek yukarıda bahsedilen sorunu giderebilmek ve ayrıca katılım oranını artırabilmek amacıyla, çevrimiçi araştırmaya katılanlara çekilişe hediye çeki dağıtma yolunda gidilmiştir. Hediye çeki miktarı belirlenirken de davranışsal iktisat (behavioral economics) ilkelerine uygun olarak maddi ödülün miktarının, katılımı teşvik edecek bir miktarda olmasına ve çekiliş sonucunu manipüle etmeye yeltenecek kadar da fazla olmamasına dikkat edilmiştir. Böylece yalnızca diğerkâmlık sebebiyle ya da benzer saiklerle katılım sağlayacakların değil daha geniş bir grubun verilerine ulaşmak amaçlanmıştır.

Veri toplamayla ilişkili olarak karşılaşılan diğer bir sorun, kullanılan çevrimiçi veri toplama aracına ilişkin ortaya çıkan sınırlılıklardır. Kullanılan Google Forms

çevrimiçi veri toplama aracında, bir şekilde aynı kişilere ait sonuçların veri setinde birkaç defa yer aldığı fark edilmiştir. Bu durum hatalı bir şekilde katılımcı sayısının fazla görünmesine neden olacak; tekrarlı verilerin olması da dolayısıyla analizlerdeki varyansın düşmesine sebep olarak araştırmanın sağlığını etkileyebilecektir. Yapılan bütün incelemelere karşın bu hatanın nedeni tespit edilememiştir ve bu sorunun yazılımsal bir kaynağı olduğu düşünülmektedir. Bu sorunun giderilebilmesi için katılımcılara sorulan e-posta adreslerinden yararlanılmıştır. Nitekim e-posta adresleri kişiye özel, özgün bir bilgidir ve birden fazla hatalı girişler e-posta adresleri kontrol edilerek belirlenebilir. Bu şekilde aynı e-posta adresinin olduğu satırlar tek tek kontrol edilerek tekrarlı olan sonuçlar belirlenmiş ve veri setinden silinmiştir. E-posta adresi bulunmayan veriler ise öğrenim görülen üniversite-program, yaş, cinsiyet gibi demografik bilgiler karşılaştırılarak tespit edilmiş ve veri setinden çıkarılmıştır. Titizlikle yapılan bu inceleme nedeniyle gözden kaçan tekrarlı veri olmayacağı düşünülmesine rağmen bu durum yine de belirtilmesi gereken bir sınırlılık olarak değerlendirilebilir.

Google Forms çevrimiçi veri toplama aracından kaynaklanan diğer bir sorun ise ölçekleri yanıtlamayı bitirip gönder tuşuna basmayana kadar sonuçların veri tabanına kaydedilmemesidir. Bu durumda son aşamaya kadar sabredemeyenlerin ya da son tuşa basmayı bir şekilde ihmal edenlerin sonuçları kaydedilmemektedir. Özellikle de araştırmadaki model testini oluşturan ana çalışma veri setinde çokça ölçek bulunduğu ve yanıtlaması nispeten uzun sürdüğü için, sonlara doğru tarayıcıyı kapatan veya bir sorun olduğu için kapanan ya da son aşamaya kadar gelip de gönder tuşuna basmayanların verilerine ulaşılammıştır.

Bu araştırma değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen kesitsel bir araştırmadır. Araştırmanın verileri aynı kaynaktan (katılımcının kendisinden), aynı yöntemle (öz bildirim dayalı likert tipi ölçme araçlarıyla) ve tek seferde elde edildiğinden, değişkenler arasında suni yüksek korelasyon ortaya çıkmasına sebep olabilen ortak yöntem yanlılığı (common method bias) olgusu (Podsakoff, MacKenzie, Lee ve Podsakoff, 2003) ortaya çıkmış olabilir. Ayrıca her ne kadar yapısal eşitlik modellemesi yoluyla nedensellik bağlamında nispeten güçlü bir teknik kullanılmış olsa da değişkenler arasındaki ilişkilere dayalı olarak nedensel çıkarımlar yapmak güçtür. Nedensel etkiyi test etmek için sonuçların boylamsal ve deneysel tasarımlı araştırmalarla desteklenmesi gerekmektedir.

## BÖLÜM 2

### YÖNTEM

Bu bölümde sırasıyla araştırmanın modeli, çalışma grubu, araştırmada kullanılan ve araştırma kapsamında uyarlanan ve geliştirilen veri toplama araçları, verilerin toplanma süreci, verilerin çözümlenmesi ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

#### Araştırmanın Modeli

Bu araştırma; Kariyer Uyumu ve ilişkili değişkenlerin yer aldığı bir modelin incelenmesine dayanmaktadır. İncelenen değişkenlere ilişkin veriler nicel araştırma yöntemleri kullanılarak elde edilmiş ve analiz edilmiştir. Veriler çalışma grubundan belirli bir zaman diliminde toplanmış olduğundan bu araştırma kesitsel (cross-sectional) (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012, s. 394) bir araştırmadır. Ayrıca temelde belirlenen değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesine dayalı olduğundan ilişkisel türde bir araştırmadır (Fraenkel ve diğerleri, 2012, s. 331). Ancak araştırma, sadece değişkenler arası tekil ilişkilerin incelenmesiyle sınırlı olmayıp, önerilen modelin yapısal eşitlik modellemesi tekniği ile test edilmesini de içermektedir.

#### Çalışma Grubu

Araştırmada yer alan katılımcıların seçilmesinde yöntembilim alanyazınında yer alan örnekleme yöntemlerinden birine tam olarak uyulduğunu iddia etmek güç olacağından, katılımcılara ait bilgiler çalışma grubu adı altında tanıtılacaktır. Ancak katılımcıların seçiminde kullanılan stratejilerin rassal olmayan (nonrandom) örnekleme yöntemlerinden bazılarının özelliklerine yakın olabileceğini de belirtmekte yarar vardır.

Özellikle küresel salgın döneminde veri toplamanın güçlüğünden dolayı, halihazırda ulaşılabilir olan kişilerden toplanan veriler rassal olmayan örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir örneklem (convenience sampling) tanımına uygun düşebilir (Fraenkel ve diğerleri, 2012, s. 99). Ayrıca katılımcılar, sadece belirli özellikleri taşıyan kişiler arasından değil, heterojenliğin sağlanması adına yaş, öğrenim görmekte

olunan üniversite ve program, yaşamın çoğunun geçirildiği şehir gibi kriterler bakımından mümkün olduğunca fazla yer ve gruptan seçilmekle; maksimum çeşitlilik örnekleminin (Lodico, Spaulding ve Voegtler, 2006, s. 141) özelliklerine benzer bir strateji izlendiği söylenebilir. Ayrıca, katılımcı olma kriterlerini taşıyan kişilere ulaşılarak, kendilerine benzer özellikler taşıyan tanıdıkları kişilere çevrimiçi araştırmaya katılım linkini ulaştırılmaları rica edilmiş, kartopu örnekleme yöntemine benzer bir yaklaşım izlenmiştir. Bu nedenle, her ne kadar sistematik örnekleme yöntemlerine uygun bir seçim yapılmadığı ve örneklem yerine çalışma grubunun kullanıldığı belirtilmiş olsa da, katılımcı seçim kriterleri, heterojenliği sağlama gibi çabalardan ötürü çalışma grubu ifadesini detaylandırma gereği duyulmuştur.

Bu araştırma kapsamında birçok farklı çalışma grubuna ulaşılmıştır. Bunların büyük çoğunluğunu farklı üniversitelerde öğrenimlerine devam eden üniversite öğrencileri, bir kısmını ise lisans mezunu olup farklı sektörlerde istihdam edilmiş çalışanlar oluşturmuştur. Bu çalışma grupları; öncelikle araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlik-güvenirlik analizleri için ulaşılanlar ve araştırmadaki ana çalışma verisi için ulaşılanlar olmak üzere iki ana başlık altında tanıtılmıştır.

### **Ölçeklerin Geçerlik-Güvenirlik Analizleri İçin Ulaşılan Çalışma Grupları**

Bu bölümde ölçeklerin araştırmada kullanılmaya hazırlanması amacıyla yapılmış geliştirme ve uyarlama çalışmalarında ulaşılan çalışma grupları tanıtılmaktadır. Birden çok çalışma grubu olduğu için, bu gruplar numaralarla ayrılarak veri toplama sürecinde izlenen kronolojik sıraya göre sunulmuştur.

**Çalışma Grubu 1.** Bu çalışma grubu Kariyer Kararlarında Belirsizliğe Tahammül Ölçeği'nin (Career Decision Ambiguity Tolerance Scale – CDAT) (Xu ve Tracey, 2015b) kültüre uyarlanması çalışmasında ulaşılan gruptur. Bu çalışmanın verileri 2018 yılının bahar döneminde, sınıf ortamında, araştırmacı tarafından toplanmıştır. Çalışma grubu; Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi ve Eğitim Bilimler Fakültesi'nde farklı sınıf düzeylerinde eğitimlerine devam eden 287 lisans öğrencisinden oluşmaktadır. Katılımcıların yaşları 18-29 arasında değişmekte olup ortalaması 22.01'dir ( $S_s= 1.42$ ). Katılımcıların %63.8'i kadın ( $n= 183$ ), % 34.8'i erkektir ( $n= 100$ ); 4 katılımcı (%1.4) ise

cinsiyet belirtmemiştir. Bu çalışma grubunun fakülte, program ve sınıflara göre dağılımı aşağıda Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1

*Çalışma Grubu 1’in Fakülte, Program ve Sınıflara Göre Dağılımı*

Fakülte	Program	Sınıf	n
Eğitim Bilimleri Fakültesi	BÖTE	4	15
	RPD	3-4	41
	Sınıf Öğretmenliği	3-4	27
	Sosyal Bilgiler Öğrt.	4	19
	Özel Eğitim	1-3	35
Ara toplam			137
Siyasal Bilgiler Fakültesi	ÇEKO	2-3-4	43
	İktisat	3	23
	İşletme	3-4	38
	Maliye	3	16
	Uluslararası İlişkiler	3-4	25
Ara Toplam			145
Bilgi verilmemiş			5
Genel Toplam			287

Tablo 1’de görülebileceği gibi katılımcılar; iki ayrı fakültede ve on ayrı lisans programında öğrenimlerine devam eden öğrencilerden oluşmaktadır.

**Çalışma Grubu 2.** Bu çalışma grubu Kariyerde Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği’nin geliştirilmesi çalışmasında oluşturulan madde havuzu üzerinde yapılan deneme (pilot) uygulaması için ulaşılan gruptur. Sınıf ortamında araştırmacı tarafından toplanan veriler madde analizi yapmak ve açımlayıcı faktör analizi öncesinde madde havuzuna son halini vermek amacıyla kullanılmıştır. Çalışma grubunu oluşturan katılımcılar Muş Alparslan Üniversitesi Eğitim Fakültesindeki Okul Öncesi Öğretmenliği, İlköğretim Matematik Öğretmenliği, Türkçe Öğretmenliği ve Sosyal Bilgiler Öğretmenliği 3. Sınıf öğrencileri ve İslami İlimler Fakültesi 2. Sınıf öğrencilerinden oluşan 122 kişilik bir gruptur.

**Çalışma Grubu 3.** Bu çalışma grubu Kariyerde Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği’nin geliştirilmesi çalışmasında açımlayıcı faktör analizi yapmak için ulaşılan gruptur. Veriler 2019 yılının güz döneminde, sınıf ortamında, araştırmacı tarafından toplanmıştır. Bu çalışma grubunda Muş Alparslan Üniversitesi ve Erzincan Binali

Yıldırım Üniversitesinin farklı lisans programlarında eğitimine devam eden 810 lisans öğrencisi yer almıştır. Muş Alparslan Üniversitesi'nden olan katılımcılar, Çalışma Grubu 2'deki katılımcılardan farklıdır. Katılımcıların yaşları 17-33 arasında değişmekte olup ortalaması 21.52'dir ( $S_s= 2.24$ ). Katılımcıların %66.8'i kadın ( $n= 541$ ), %31.1'i erkektir ( $n= 252$ ), 17 katılımcı (%2.1) ise cinsiyet belirtmemiştir. Katılımcıları öğrenim gördükleri üniversite ve programa göre dağılımı Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2

*Çalışma Grubu 3'ün Üniversite, Program ve Sınıflara Göre Dağılımı*

Üniversite	Program	Sınıf	<i>n</i>
Muş Alparslan Üniversitesi	Fen Bilgisi Öğrt.	3-4	25
	İlköğretim Mat. Öğrt.	1-2	52
	İktisat	4	37
	İslami İlimler	3-4	98
	İşletme	4	22
	Kamu Yönetimi	3-4	47
	Okul Öncesi Öğrt.	1-2-4	94
	Rehberlik ve Psk. Dan	1-2	54
	Sınıf Öğretmenliği	2-3	52
	Sosyal Bilgiler Öğrt.	4	14
	Sosyoloji	3-4	50
	Tarih	4	27
	Türkçe Öğretmenliği	2-4	39
Ara toplam			611
Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi	BESYO	1-2	26
	Hukuk	1	34
	Pedagojik Formasyon	-	33
	Rehberlik ve Psk. Dan.	2-3	65
	Sınıf Öğretmenliği	4	17
	Sosyoloji	4	24
Ara Toplam			199
Genel Toplam			810

Tablo 2'de görüleceği üzere katılımcılar iki ayrı üniversitede ve 16 farklı yükseköğretim programında öğrenim gören lisans öğrencilerinden oluşmaktadır. Her sınıf düzeyinden katılımcının olduğu görülmektedir.

**Çalışma Grubu 4.** Bu çalışma grubu Kariyerde Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği'nin geliştirilmesi çalışmasında doğrulayıcı faktör analizi yapmak için ulaşılan gruptur. Veriler 2020 yılında ortaya çıkan küresel salgın nedeniyle okulların kapanması sonucunda çevrimiçi yöntemlerle toplanmıştır. Bu çalışma grubunda farklı üniversite ve lisans programlarından 221 katılımcı bulunmaktadır. Katılımcılar arasından 21 kişi veri setinde bulunan kontrol maddesini yanlış yanıtladıkları için, ölçme kalitesini artırmak amacıyla veri setinden çıkarılmış ve analizler 200 kişi üzerinden yapılmıştır. Katılımcıların yaşları 18-42 arasında değişmektedir ve ortalaması ise 21.39'dur ( $Ss=2.79$ ). Katılımcıların %73.5'i kadın ( $n= 147$ ), %26.5'i ise erkektir ( $n= 53$ ). Çevrimiçi yöntemle farklı üniversite ve programlardan katılımcılara ulaşmak daha kolay olduğu için, bu çalışma grubundaki katılımcıların oranı değişmekle beraber 22 ayrı üniversitede ve 21 ayrı lisans programında eğitim gören, her sınıf düzeyinden lisans öğrencilerinden oluştuğu belirlenmiştir.

**Çalışma Grubu 5.** Bu çalışma grubu Benlik Kurguları Ölçeği'nin kültüre uyarlanması çalışmasında çevirisi yapılan maddelerin geçerlik analizleri öncesinde pilot uygulama yapmak amacıyla ulaşılan 70 kişilik bir gruptur. Grubun tamamı Muş Alparslan Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık 3. Sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır.

**Çalışma Grubu 6.** Bu grup, Benlik Kurguları Ölçeği'nin kültüre uyarlanması çalışmasında maddeler üzerinden yapılan dilsel eşdeğerlik çalışması için ulaşılan gruptur. Dilsel eşdeğerlik çalışması yapılabilmesi için İngilizce ve Türkçe dillerini bilen bir gruba ulaşılması gerektiğinden veriler, İngilizce Öğretmenliği öğrencilerinden ve İngilizce Öğretmeni/Okutman olarak çalışan 128 kişilik bir gruptan toplanmıştır. Bu grupta Muş Alparslan Üniversitesi İngilizce Öğretmenliği programından 19 1. Sınıf öğrencisi, Hakkari Üniversitesi İngilizce Öğretmenliği programından 18 1. Sınıf öğrencisi, MEB'e bağlı okullarda çalışan 69 İngilizce Öğretmeni ve Karabük Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulunda çalışan 22 Öğretim Görevlisi (İngilizce okutmanı) yer almıştır. Ancak dilsel eşdeğerlik çalışmasının gerçekleştirilebilmesi için ölçeğin iki ayrı zamanda gönderilen İngilizce ve Türkçe formlarının ikisine birden katılmak gerektiğinden, analizler ikinci gönderime katılan 49 kişi üzerinden yapılmıştır. Analizin yapıldığı bu 49 kişilik katılımcı grubun yaşları 18-62 arasında değişmekte olup ortalaması 32.91'dir ( $Ss=11.70$ ). Katılımcıların %51'i kadın ( $n= 25$ ), %48.9'u erkektir ( $n= 24$ ). Katılımcıların

%73'ü ( $n=36$ ) öğretmen veya okutman olarak çalışan yetişkinlerden, %37'si ( $n=13$ ) ise hazırlık sınıfını geçmiş İngilizce Öğretmenliği öğrencilerinden oluşmaktadır.

**Çalışma Grubu 7.** Bu çalışma grubu Benlik Kurguları Ölçeği'nin kültüre uyarlanması çalışmasında geçerlik ve güvenilirlik testlerini yapmak amacıyla ulaşılan gruptur. Veriler 2020'nin son aylarında çevrimiçi ortamda toplanmıştır. Çevrimiçi yöntemin bir getirisi olarak çok farklı üniversitelerden öğrencilere ulaşılmıştır. Toplam ulaşılan katılımcı sayısı 321'dir. Ancak ölçme formunda özensiz dolduranları tespit edebilmek amacıyla kontrol maddesi eklenmiştir. Kontrol maddesini şansa dayalı olarak doğru doldurma olasılığını azaltmak amacıyla, veri setinde bulunan ölçme araçları arasındaki en çok derecelendirme seçeneğine sahip olan (7'li likert) İlişkisel Benlik Ölçeğine kontrol maddesi eklenmiştir. Kontrol maddesini yanlış yanıtlayan 14 kişi ölçüm kalitesini artırabilmek amacıyla çıkarıldığından veri setinde 307 katılımcı kalmıştır. Katılımcıların yaşları 18-40 arasında değişmektedir ve aritmetik ortalaması 21.42'dir ( $Ss=2.84$ ). Katılımcıların %74.9'u kadın ( $n=230$ ), %25.1'i ise erkektir ( $n=77$ ). Katılımcıların çoğunluğu Adnan Menderes Üniversitesi ( $n=32$ ), Erzurum Binali Yıldırım Üniversitesi ( $n=97$ ), Mersin Üniversitesi ( $n=51$ ), İstanbul Medeniyet Üniversitesi ( $n=68$ ), Sinop Üniversitesi ( $n=11$ ) ve Ankara Üniversitesi'nde ( $n=4$ ) öğrenim görmekte olan lisans öğrencileridir. Bu üniversitelerin dışında çok az kişiden katılımın olduğu 8 üniversite daha vardır ancak oranı toplam katılımcılar içinde %14.4'tür. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%86.3;  $n=265$ ) farklı sınıf düzeylerinden Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık lisans öğrencileridir. Geriye kalanlar ise Sınıf Öğretmenliği, Okul Öncesi Öğretmenliği gibi 7 farklı programdan öğrencilerdir.

### **Ana Çalışma Verisi İçin Ulaşılan Çalışma Grubu**

Bu bölümde ayrıntıları verilecek olan çalışma grubu; ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının bitmesiyle ve ana çalışma verilerini toplamaya hazır hale gelmesiyle, araştırmanın ana çalışmasını oluşturan yapısal eşitlik modeli kurmak amacıyla verilerin toplandığı gruptur.

**Çalışma Grubu 8.** Araştırmanın ana çalışma verileri, yapısal eşitlik modeli çalışması kapsamında oluşturulan hipotetik modele ait değişkenlerin bulunduğu veri

setinin uygulandığı bu gruptan elde edilmiştir. Veriler 2021 yılı Bahar döneminde çevrimiçi yöntemlerle toplanmıştır. Katılımcılar; hem Türkiye’deki çeşitli üniversitelerin lisans programlarında öğrenim gören öğrenciler, hem de çeşitli lisans programlarından mezun kişilerden oluşmaktadır. Çevrimiçi uygulamada ölçeklerin tamamını dolduran toplam 659 katılımcıya ulaşılmıştır. Ancak kontrol maddesini yanlış yanıtlayanlar ölçme kalitesini artırabilmek amacıyla veri setinden çıkarılmış, geriye 622 kişi kaldığı belirlenmiştir. Katılımcıların 332’si öğrenci (%53.4), 290’ı (%46.6) ise mezunlardan oluşmaktadır. Öğrenci grubu incelendiğinde sayı ve oranlar değişmekle beraber 65 ayrı üniversiteden katılımcı olduğu görülmüştür. Mezun grubun lisanstan mezun oldukları üniversiteler bakımından da 74 farklı üniversiteden mezun olan katılımcı olduğu görülmüştür. Benzer bir çeşitlilik öğrenim görülen veya mezun olunan yükseköğretim programı değişkeni için de geçerlidir. Katılımcıları yaşlarına bakıldığında; öğrencilerin yaşlarının 18-38 arasında değiştiği, aritmetik ortalamasının 21.80 ( $S_s= 2.43$ ) olduğu, mezunların yaşlarının ise 22-60 arasında değiştiği ve ortalamasının 31.40 ( $S_s= 6.95$ ) olduğu görülmektedir. Çalışılan sektör sorusu, kamu, özel sektör ve kendi işinde çalışma olarak üç kategoriye ayrılarak sorulmuştur. Bu soru çevrimiçi formda öğrenci ya da mezun olma durumunu soran soruya öğrenci yanıtını verenler için, mezun olduktan sonra hangi sektörde çalışmak istersiniz şeklinde sorulmuştur. Katılımcıların cinsiyet, sınıf düzeyleri (sadece öğrenciler için) ve çalışılan ya da çalışmak istenen sektör değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler aşağıda Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3

*Çalışma Grubu 8’in Cinsiyet, Sektör ve Sınıf Düzeyi Dağılımı*

		Öğrenci		Mezun		Toplam
		n	%	n	%	
Cinsiyet	Kadın	263	79.2	154	53.1	417
	Erkek	69	20.8	136	46.9	205
Çalışmak istenen ya da çalışılan sektör	Kamu	239	72	174	60	413
	Özel Sektör	56	16.9	93	32.1	149
	Kendi İşinde	37	11.1	23	7.9	60
Sınıf Düzeyi	Hazırlık	10	3			
	1. Sınıf	79	23.8			
	2. Sınıf	78	23.5			
	3. Sınıf	98	29.5			
	4. Sınıf	66	19.9			
	5. Sınıf	1	0.3			

Tablo 3'te görülebileceği gibi katılımcıların toplamda üçte ikisi kadındır. Mezun olduktan sonra çalışmak istenen ya da çalışılan sektöre göre ise büyük çoğunluğun kamuda çalıştığı ya da çalışmayı düşündüğü görülmektedir. Öğrenci grubunun sınıf düzeyi incelendiğinde ise en büyük grubun 3. Sınıf öğrencilerinden oluştuğu (%29.5), hazırlık sınıfı ve 5. Sınıf öğrencilerinin azınlıkta olduğu, diğer sınıflar arasında oran bakımından büyük farklılıklar olmadığı göze çarpmaktadır.

### **Veri toplama Araçları**

Bu bölümde araştırmada kullanılan veri toplama araçları tanıtılmaktadır. Kullanılan veri toplama araçlarının psikometrik özellikleri ve bu araştırma kapsamında ulaşılan geçerlik ve güvenirlik sonuçları raporlanmıştır. Araştırma kapsamında demografik bilgilere ilişkin soruların olduğu bir kişisel bilgi formu ve yedi ölçme aracı kullanılmıştır. Bu ölçekler alfabetik sırayla; 1. Benlik Kurguları Ölçeği, 2. Bilişsel Esneklik Envanteri, 3. Büyük Beşli Kişilik Envanteri, 4. Genel Öz Yeterlik Ölçeği, 5. Kariyerde Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği, 6. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, 7. Sınırsız Kariyer Tutumları Ölçeği'dir. Bu ölçeklerden Kariyerde Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği bu araştırma kapsamında geliştirilmiş, Benlik Kurguları Ölçeği ve Sınırsız Kariyer Tutumları Ölçeği ise bu araştırma kapsamında uyarlanmıştır. Öncelikle bu araştırma kapsamında geliştirilen ve uyarlanan ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik analizlerine ilişkin sonuçlar sunulmuş, sonrasında ise kullanılan diğer ölçekler tanıtılmıştır.

### **Kişisel Bilgi Formu**

Katılımcıların demografik verilerini elde etmek amacıyla hazırlanan bu formda sırasıyla çekilişe katılmak isteyenler için e-posta adresi, cinsiyet, yaş, öğrenci mi mezun mu olduğu, öğrenim görülen ya da mezun olunan üniversite, öğrenim görülen ya da mezun olunan bölüm, öğrenciler için sınıf düzeyi, mezunlar için meslekleri ile ilgili bilgileri elde etmek amacıyla sorular bulunmaktadır.

## **Kariyerde Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği (KBTÖ)**

Araştırma kapsamında kariyer kararı verme süreçlerinde belirsizliğe tahammülsüzlük/belirsizlikten kaçınma kavramının modele dahil edilmesinin önemli olduğu düşünülmüş, bu çerçevede kariyer alanındaki belirsizliğe tahammülü ölçen yurt dışında geliştirilmiş bir ölçek olduğu görülmüş ve araştırma kapsamında ilk olarak bu ölçeğin Türkiye kültürüne uyarlama çalışması denenmiştir. Bunun için ölçeği geliştiren araştırmacıya e-posta yoluyla ulaşılmış, gerekli izinler alındıktan sonra uyarlama çalışmasına başlanmıştır. Yapılan bu çalışmaya ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

### **Kariyer Kararı Vermede Belirsizliğe Tahammül Ölçeği Uyarlama Çalışması.**

Uyarlama çalışması yapılan ölçek Xu ve Tracey (2015) tarafından bireylerin kariyer kararı verirken karşılaştıkları belirsizliklere verdikleri tepkilerini ölçmek amacı ile geliştirilmiş, toplam 18 madde ve üç alt boyuttan oluşan “Kariyer Kararı Vermede Belirsizliğe Tahammül” (The Career Decision Ambiguity Tolerance Scale-CDAT) adını taşımaktadır. Ölçeğin cevaplandırılması 7’li derecelendirme ölçeğinde yapılmaktadır (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 7= Tamamen Katılıyorum). Ölçeğin boyutları Tercih (Preference), Tahammül (Tolerance), Kaçınma (Aversion) olarak adlandırılmıştır. Kaçınma boyutu diğer iki boyutla negatif ilişki göstermektedir. Ölçeğin özgün formu için gerçekleştirilen güvenilirlik analizlerinde ölçeğin tümü için hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısının Tercih boyutu için .79, Tahammül boyutu için .69 ve Kaçınma boyutu için ise .83 olarak hesaplanmıştır (Xu ve Tracey, 2015).

Uyarlama sürecinde öncelikle ölçek maddelerinin çevirisi yapılmıştır. İlk olarak birbirinden bağımsız iyi derecede İngilizce bilen dört alan uzmanı tarafından yapılan çeviri araştırmacı tarafından incelenerek ortak bir forma dönüştürülmüştür. Bu form biri İngilizce okutmanı, ikisi alan uzmanı olmak üzere üç ayrı uzmana daha gösterilerek düzenleme yapılmıştır. Düzenlenen form pilot uygulama için 24 kişiden oluşan üçüncü sınıf öğrencisine dağıtılmış, maddelerin anlaşılabilirliğine ilişkin dönüt vermeleri istenmiştir. Gelen dönütlerde örneğin “karmaşık kariyer kararı” gibi bir ifadeden ne kastedildiğinin tam anlaşılmadığı bildirilmiştir. Daha sonra bu ifadeler biraz daha sadeleştirilerek hazırlanan uzman görüşü formu öncekilerden farklı 8 ayrı alan uzmanına daha gönderilmiştir. Yapılan son düzenlemelerden sonra ölçeğe son şekli verilmiştir.

Son şekli verilen ölçek yapı geçerliğinin test edilmesi amacıyla 287 lisans öğrencisine uygulanmıştır. Bu gruba ilişkin detaylar Çalışma Grubu 1 başlığı altında

sunulmuştur. Elde edilen veri setinde kayıp veri, uç değer, normallik ve doğrusallık gibi gereklilikler incelendikten sonra Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile model veri uyumu incelenmiştir. Elde edilen sonuçlardan ilk olarak maddelerin faktör yüklerine ait t değerleri ve hata varyansları incelenmiştir. Elde edilen t değerleri .05 düzeyinde anlamlı olmasına rağmen 12. ve 13. Maddelerin t değerlerinin oldukça düşük oldukları (3.09 ve 2.21), hatta 13. maddenin .01 düzeyinde anlamlı olmadığı görülmüştür. Elde edilen uyum iyiliği (goodness of fit) değerlerine bakıldığında ise ki-kare/serbestlik derecesinin 3.28 ile kabul edilebilir sınırlar dahilinde olmasına rağmen diğer değerlerin hepsinin zayıf uyum indekslerine sahip olduğu belirlenmiştir (GFI= .83, AGFI= .78, CFI= .88, NNFI= .86, RMSEA= .089, SRMR= .10). Ölçekte yer alan boyutlar arasındaki ilişkilerin anlamlı olmadığı görüldüğünden model testi boyutlar arasındaki ilişki olmadan bir daha yapılmıştır. Bunun için ayrıca ölçeği geliştiren araştırmacı (Xu ve Tracey, 2015b) ile iletişim kurulmuş ve boyutların birbirinden bağımsız değerlendirildiği bilgisine ulaşılmıştır. Böylece DFA modelinde boyutlar arası ilişkiler silinerek ölçme modeli test edilmiştir. Bu kez gene 12. ve 13. maddelerde sorun olduğu görülmüştür. T değerlerine bakıldığında 12. maddenin anlamlı olmadığı, 13. Maddenin ise gene çok düşük ( $t= 2.21$ ) faktör yüküne sahip olduğu görülmüştür. Bu iki madde birbirinden farklı boyutlarda bulunduğu için ikisi arasında modifikasyon yapma imkanı da bulunmamaktadır. Uyum iyiliği değerlerinde ise herhangi bir iyileşme görülmemiştir. Son olarak modifikasyon önerilerine bakıldığında aynı boyutta yer alan 7. ve 8. maddeler arasında yapılacak bir modifikasyonun ki-kare değerinde ciddi bir düşüşe sebep olacağı görülmüş ve ilgili modifikasyon yapılarak bir daha model test edilmiştir. Modifikasyon sonrasında da özellikle 13. madde ve 6. Maddenin .97 ve .95 düzeyinde çok yüksek hata varyansına sahip oldukları ve uyum iyiliği değerlerinde çok ciddi bir iyileşme olmadığı görülmüştür. Bu son işlem sonrasında sadece CFI ve RMSEA kriterleri kabul edilebilir uyum sınırlarına geçmiş ama ikisi de tam sınırdaki bir uyum göstermiştir (CFI= .91, RMSEA= .078).

Elde edilen sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde bazı maddelerin kronik olarak model uyumunu bozdukları görülmüş ayrıca ölçekte bulunan bir boyutun diğer boyutlarla negatif ilişkili olması durumu etraflıca incelenmiştir. Ters puanlanan maddelerin bir araya gelerek yapay bir boyut oluşturması sebebiyle diğer iki boyuttan farklı olarak “Kaçınma” adlı üçüncü boyutun oluştuğu görülmüştür. Ters puanlanan maddelerin yapay boyut oluşturması sorunu alanyazında ciddi bir geçerlik sorunu olarak görülmektedir (Schriesheim ve Hill, 1981). Ayrıca bu boyutun iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı genel

kabul gören .70 sınırının altındadır. Belirtilen nedenlerden dolayı ölçeğin geçerlik-güvenirlik çalışmaları için yeniden veri toplamak yerine araştırma kapsamında yeni bir ölçek geliştirilmenin daha makul olacağına karar verilmiştir.

Yukarıda da belirtildiği üzere ilgili ölçeğin uyarlanma çalışmasının olumsuz sonuçlanması ile kültüre özgü, özgün bir ölçek geliştirilmesi gerektiği düşünülmüştür. Nitekim alanyazında bir psikolojik özelliğin farklı kültürlerde farklı biçimde anlamlandırılabilmesi üzerine ortak bir anlayış söz konusu olmasının yanı sıra, kültüre duyarlı kavramların (yapıların) uyarlanması konusunda sorunlar çıkabileceği özellikle belirtilmiştir. Kültürlerarası yapılan ölçme çalışmalarında karşılaşılan sorunlardan birisi kavramsal yanlılık (construct bias) ile ilgilidir. Farklı kültürlerde farklı veya birbirleriyle örtüşmeyen anlamlara gelebilecek kavramların dilsel ve kavramsal eşdeğerliğini sağlamak kolay olmamaktadır (Van de Vijver ve Poortinga, 2005, s. 42-43-44). Bu çalışmada da kariyer kavramının kültürümüzdeki anlaşılma biçimi bakımından buna benzer sorunlar meydana gelmiş olabilir. Örneğin yapılan pilot uygulamada öğrencilerin kariyer kavramına yükledikleri anlamın farklı olabildiği görülmüştür.

Ayrıca kavramsal yanlılık dışında kültürel farklılıklar bağlamında değerlendirilen bir kavram olan belirsizliğe tahammülün de farklı bir kültüre uyarlanmaya çalışılması sorun yaratmış olabilir. Bu sorun kültürler arası kavramsal eşdeğerlerin olmamasından kaynaklanabilir (Behling ve Law, 2000, s.5). Kısacası hem “kariyer” kavramının kültürlerarası standart bir anlamının olmayışı hem de belirsizliğe tahammül gibi kültürden bağımsız olmayan bir kavramın aynı ölçekte buluşmuş olması sonucunda uyarlama çalışması başarısız olmuş olabilir. Yahut yöntemsel bazı sorunlar da etkili olmuş olabilir. Bununla beraber, bizzat ölçeği geliştiren araştırmacıların iki yıl sonra yaptıkları bir çalışmada ölçeği revize ettikleri ve dört faktörlü bir ölçek önerdikleri görülmüştür (Xu ve Tracey, 2017). Araştırmacılar ölçeği geliştirdikten sonra yaptıkları bir çalışmada (Xu ve diğerleri, 2016), ölçekteki ikinci boyutun yapısal bütünlüğünün ve kültürlerarası geçerliğinin zayıf olduğunu, düşük iç tutarlılığa sahip olduğunu, bu boyuttaki 6 maddenin üçünün düşük yük değerlerine sahip olduğunu ve ilk üç madde ile son üç maddenin birbirinden ayrıştığını görmüşlerdir. Dolayısıyla ikinci boyut olan “Tahammül”ü tek faktörde incelemenin yapısal bir soruna sebep olabileceğini, dolayısıyla bu boyutu da ikiye bölmek gerektiğini ifade etmişlerdir. Böylece ölçeğe 7 madde daha ekleyerek dördüncü bir boyutu ilave ederek dört boyutlu modelin üç boyutlu olana göre daha sağlam geçerlik sonuçlarına ulaştığını rapor etmişlerdir (Xu ve Tracey, 2017). Ölçeği uyarlamak için izin istendiğinde ölçeğin geliştiricisi bu ölçeğin revize edildiğine dair bir bilgi

paylaşmamış, 2015 yılında geliştirdikleri üç boyutlu ölçeği göndermiştir. Nitekim 2019 yılında, Türkiye’de yapılan bir araştırmada aynı revize edilmemiş ölçeğin kültürümüze uyarlama çalışmasının gerçekleştirilmiş olduğuna rastlanmıştır (Kirazcı, 2019). Üstelik Kirazcı (2019) ile yakın tarihlerde aynı ölçeği uyarlama çalışmasının birbirimizden habersiz olarak yapıldığı anlaşılmıştır. Dolayısıyla yukarıda detayları verilen çalışmamız kapsamında ölçek uyarlama süreci başarılı olmuş olsaydı dahi, revize edilmiş bir ölçeğin eski ve yapı geçerliği sorunlu olan versiyonunun uyarlanmış olacağı dikkat çekicidir. Sonuç olarak, bu araştırma kapsamında; başarısız olan ölçek uyarlaması nedeniyle, kültüre özgü ve özgün bir ölçme aracı geliştirilmesine karar verilmiştir. Ölçek geliştirme sürecine ilişkin bilgiler ve bulgular aşağıda detaylıca anlatılmaktadır.

**Kariyerde Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği (KBTÖ) Geliştirme Çalışması.** Ölçek geliştirme sürecinde öncelikle kapsamlı bir alanyazın taraması yapılarak, incelenen yapıya ilişkin kuramsal altyapı incelenmiş, yöntembilim alanyazınındaki öneriler doğrultusunda kavramın işevuruk tanımı (operational defintion) (Tezbaşaran, 2008) yapılmış, ardından bu kavram somutlaştırılarak göstergeler (Crocker ve Algina, 1986) belirlenmiştir. Alanyazında mevcut, genel (kariyere özel olmayan) belirsizliğe tahammül yapısını ölçen ölçeklerin maddeleri bir araya getirilmiş ve incelenmiştir. Sosyal beğenirlik faktörünün etkisini azaltmak amacıyla (Nederhof, 1985), tahammül düzeyini ölçen istendik özellikler yansıtan maddeler kullanmak yerine, acelecilik, yenilikten hoşlanmama gibi göstergelere uyumlu biçimde maddeler kullanarak tahammülsüzlüğü ölçebilmek amaçlanmıştır. Ayrıca ölçek geliştirme tekniği olarak da alanyazında sıklıkla kullanılan Likert tipi bir ölçek geliştirilmesine karar verilmiştir. Bu incelemeler sonucunda madde havuzu oluşturulmaya başlanmıştır.

Madde havuzu oluşturulurken kapsam geçerliğini sağlamak amacıyla mümkün olduğunca fazla madde yazılmaya çalışılmış (Erkuş, 2016; s. 52), toplamda 48 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Maddeler yazılırken kuramsal yapıya uygun olan üç boyuta ilişkin olarak yazılmaya çalışılmıştır. Oluşturulan bu madde havuzu, başta görünüş geçerliği ve kapsam geçerliği incelemesi amacıyla uzman görüşü formu hazırlanarak 24’ü Psikolojik Danışma alanında, 3’ü ise Ölçme Değerlendirme alanında doktora derecesine sahip 27 uzmana gönderilmiştir. Uzmanlardan 19’u dönüt vermiştir. Uzman görüşleri incelenerek maddelere ilişkin, gerekli diyen uzman sayısının toplam uzman sayısına bölünmesiyle elde edilen kapsam geçerlik oranları (KGO) (Yurdugül,

2005) hesaplanmış ancak havuzdan madde çıkarılması kararı vermeden önce deneme uygulaması (pilot uygulama) paralel olarak yürütülmüştür. Maddelerin anlaşılabilirliğini, okunabilirliğini test etmek amacıyla (Crocker ve Algina, 1986) ön deneme mahiyetinde 14 kişilik küçük bir gruba bu 48 maddelik form uygulanmıştır. Bu öğrencilerden beşiyle ayrıca bir odak grup görüşmesi yapılarak kariyer kavramı, kariyer kararı verme gibi ifadelerden ne anladıkları sorulmuştur. Görüşme sonucunda, kariyer kavramının; genel olarak beyaz yakalı meslek tanımlarına uyan, örneğin esnaflığın bir kariyer süreci olarak adlandırılmadığı ve sadece ilerleme, terfi alma, lisansüstü eğitime devam etme şeklinde kavramsallaştırıldığı görülmüştür.

Bir sonraki aşamada, ölçek yönergesi yazılarak hazırlanan 48 maddelik form, deneme uygulaması yapmak üzere, ilgili özellik bakımından heterojen olması açısından iki farklı fakülte, beş ayrı bölümden 122 öğrenciye uygulanmıştır. Bu gruba ilişkin tanımlayıcı bilgiler Çalışma Grubu 2 başlığı altında verilmiştir. Deneme uygulamasında katılımcıların ölçeği yanıtlarken sıra atladıkları fark edilmiş ve yanıt kağıdı şekil bakımından takip etmeyi kolaylaştıracak biçimde gölgelendirme yapılarak düzenlenmiştir. Yapılan bu deneme uygulaması neticesinde elde edilen madde istatistikleri (Madde toplam korelasyonları) hesaplanmıştır. Madde havuzundan çıkarılacak maddelerin belirlenmesi amacıyla, deneme uygulamasından elde edilen madde istatistiklerinin, uzman görüşlerinin, uzman görüşlerinden elde edilen kapsam geçerlik oranlarının hepsinin bir arada bulunduğu bir madde analiz formu hazırlanmıştır. Böylece bütüncül bir değerlendirme sonucunda, madde toplam korelasyonları, iç tutarlılık katsayısına yapılan katkısı ve KGO'su düşük olan 7 madde, madde havuzundan çıkarılmış, yapı geçerliği için açımlayıcı faktör analizi (AFA) yapmak üzere 41 maddelik bir uygulama formu hazırlanmıştır.

Hazırlanan uygulama formu AFA yapılması amacıyla, heterojenliği sağlayacak geniş bir gruba uygulanmıştır. Yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşmak amacıyla, her bir değişken için 10-20 arası katılımcı önerisi (Thompson, 2004) doğrultusunda ölçek madde havuzunda bulunan 41 maddenin 20 katına ulaşmak hedeflenmiştir. Bu nedenle iki ayrı üniversite ve on altı ayrı bölümden toplam 810 kişiye ulaşılmıştır. Bu gruba ilişkin tanımlayıcı bilgiler Çalışma Grubu 3 başlığı altında özetlenmiştir.

Ölçeğin faktör yapısını keşfetmek amacıyla yapılan AFA için öncelikle analizin gerekleri test edilmiştir. Yapılan bu uygulamada veriler kağıt-kalem formatıyla sınıf ortamında toplandığı için veri setinde pek çok kayıp veriye rastlanmıştır. Kayıp verilerin veri setinde rastgele dağılıp dağılmadığı incelenmiş ve rastgele dağılmadığı

belirlenmiştir. Bu nedenle çok sayıda maddeyi boş bıraktığı görülen kişiler veri setinden çıkarılmıştır. Bu çıkarma işleminden sonra tekrar kayıp verilerin veri setinde rastgele dağılmış olduğundan emin olmak için uygulanan Little's MCAR testi (Little, 1988) sonucuna göre kay kare değerinin anlamlı olmadığı görülmüş, böylece kayıp değerlerin rastgele dağıldığı belirlenmiştir ( $\chi^2= 1295.12$ ,  $p=0.126$ ). Bu işlemden sonra az sayıda bulunan kayıp verilerin yerine seri ortalaması atanmıştır. Ayrıca uç değer incelemesi sonucunda tek değişkenli ve çok değişkenli uç değerler incelenmiştir. Çoklu uç değerleri incelemek amacıyla Mahalanobis uzaklıkları hesaplanmış ve Maximum Likelihood kestirim yönteminin gerekliliklerinden biri olan çok değişkenli normal dağılıma ulaşmak için Mahalanobis uzaklığı kay kare p değeri 0.01'in altındaki 77 kişi veri setinden çıkarılmıştır. Böylece AFA bu 733 kişilik veri seti üzerinde yapılmıştır.

Örnekleme yeterliliğini belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçümü (KMO Katsayısı) incelenmiştir. KMO katsayısının .836 olduğu görülmüş, KMO katsayısının .9'un üzerinde olması çok iyi, .8'in üzerinde olması ise iyi olarak değerlendirildiğinden (Field, 2009; s. 647), ulaşılan örnekleme büyüklüğünün yeterli olduğu anlaşılmıştır. Verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini gösteren Bartlett Küresellik Testi sonucunun anlamlı olması da verilerin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermiştir ( $\chi^2 (153)= 2223,38$ ,  $p=0.000$ ). Veride çoklu bağlantılılık (multicollinearity), yani maddelerin birbiriyle çok yüksek ilişki göstermesi ve dolayısıyla tekillik (singularity) sorunu olup olmadığını incelemek amacıyla korelasyon matrisinin determinant katsayısı incelenmiştir. Determinant katsayısının 0.00001'den büyük olması gerekmektedir (Field, 2009; s. 648). Çalışmada determinant katsayısı .047 olarak bulunmuştur. Böylece AFA gerekliliklerinin karşılandığı görülmüş ve analize geçilmiştir.

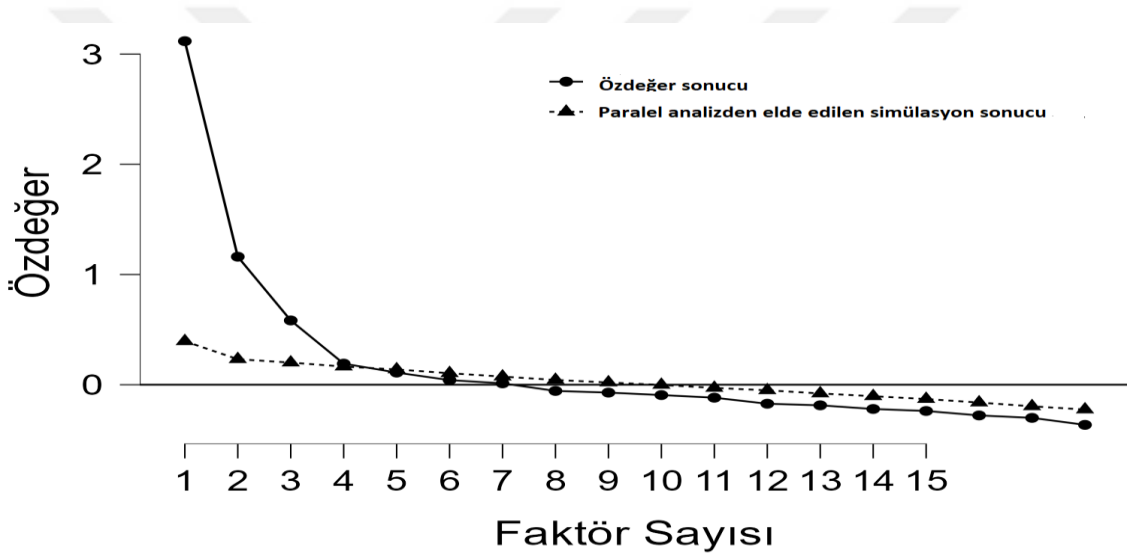
Analize geçmeden önce faktör çıkarma yönteminin belirlenmesi gerekmektedir. Alanyazında yapılmış ölçek geliştirme çalışmaları incelendiğinde bazı çalışmalarda hangi faktör çıkarma yönteminin kullanıldığının belirtilmediği, belirtilenlerin arasında da çoğunlukla Temel Bileşenler Analizi (TBA) (Principal Component Analysis) kullanıldığı gözlemlenmiştir. TBA ve faktör analizi, arasındaki benzerlikten dolayı çoğu zaman birbirinin yerine kullanılmaktadır (Pallant, 2010; s. 199). Halbuki, TBA kullanılarak yapılan faktörleştirme işlemlerinden elde edilen sonucun; ulaşılan örneklemden elde edilmiş grupla sınırlı olduğu ve genellemeler yapmak için uygun olmayacağı (Field, 2009; s. 637) ve TBA'nın sadece veri setinin ampirik bir özeti olduğu, verileri

gruplayarak azaltmak amacıyla kullanılabilceği (Tabachnick ve Fidell, 2013; s. 640) belirtilmektedir. Bu nedenle bu çalışmada faktör çıkarma tekniği olarak TBA değil Maksimum Olasılık Faktör Analizi (Maximum Likelihood) kestirim yöntemi (estimation method) kullanılmıştır. Bu teknik, faktör yükleri için evren parametrelerini tahmin etmede kullandığı güçlü olasılık formülleri ile faktör analizi için en sık kullanılan tekniklerden birisidir. Gizil yapıların keşfedilmesinde TBA yerine kullanılması önerilmektedir. Nitekim Doğrulamalı Faktör Analizinde de Maksimum Olabilirlik tekniği kullanılmaktadır (okluk, şekercioğlu, Büyüköztürk, 2014). Ayrıca bir diğer avantajı faktörleştirme işlemine ilişkin uyum iyiliği değerleri vermesidir.

Yapılan ilk deneme sonuçları incelendiğinde korelasyon matrisi, anti-imag korelasyon matrisi ve madde toplam korelasyonları denetlenerek, diğer maddelerle çok zayıf düzeyde ilişkisi bulunan, madde KMO değerleri düşük olan ve madde toplam korelasyonları düşük olan 2., 5., 7., 15., 24., 25., 33. ve 40. maddeler veri setinden çıkarılmıştır. Geriye kalan 33 madde üzerinde yapılan analiz denemelerinin hemen hepsinde ters puanlanan maddelerin bir araya gelerek bir faktör gibi kümelendiği tespit edilmiştir. Her ne kadar ölçek geliştirme uygulamalarında yanıtlama davranışındaki sistematik hataları önlemek amacıyla ters puanlanan madde kullanımı önerilmişse de (Nunnally, ve Bernstein, 1994; s. 386); ters madde kullanımının sorunlara yol açtığı ve özellikle model uyumunu zayıflattığı bildirilmektedir (Marsh, 1986). Ters puanlanan maddelerle ilgili en önemli sorunlardan birisi ters maddelerin bir araya gelerek yapay bir faktör üretmesi (Schmitt ve Stultz, 1985), dolayısıyla ölçeklerin geçerliğini zayıflatması olarak görülmektedir (Schriesheim ve Hill, 1981). Nitekim faktör çıkarma sürecinde etkili olan şey kendi içinde ilişkili ancak diğer faktörlerden ayrışmış maddelerin bir araya gelmesidir. Yanıtlayanların tepki örüntüsünü kontrol amacıyla kullanılan ters puanlanan maddeler (Erkuş, 2016; s. 63), tepki kurulumu neticesinde normal puanlanan yani ters puanlanmayan maddelerle benzer örüntülerde yanıtlanabilir. Araştırmacı bu puanları ters çevirdiği zaman ise kendi içinde tutarlı ancak diğer faktörlerden ayrışmış yapay bir faktör meydana geldiği gözlemlenmiştir. Bu bilgiler ışığında ölçekte bulunan ters puanlanan beş maddenin çıkarılmasına karar verilmiştir. Böylece geriye kalan 28 madde üzerinde faktör çıkarma denemeleri yapılmıştır.

En iyi sonuç veren yapıyı keşfetmek amacıyla yapılan çok sayıda denemelerin sonucunda ulaşılan üç faktörlü, 18 maddeli çözümde karar kılınmıştır. Yapılan Maksimum Olasılık Faktör Analizi sonucunda özdeğerleri 1'in üzerinde olan dört faktör ortaya çıkmıştır. Ancak Kaiser kriteri olarak bilinen özdeğerleri 1'in üzerindeki faktörleri

alma yaklaşımı tek başına faktör sayısına karar verme amacıyla kullanılmamaktadır (Field, 2009, s. 641). Nitekim dördüncü faktörün özdeğeri 1'in çok az üstündedir (1.01). Cattell yamaç testi (Yamaç Birikinti Grafiği) ve Horn Paralel Analizi yöntemleri birlikte kullanılarak faktör sayısının üç olduğuna karar verilmiştir. Faktör sayısına karar vermede, özdeğerlerin büyüklüğünün Monte Carlo simülasyonu ile rastgele oluşturulmuş aynı büyüklükteki veri setinden elde edilebilecek özdeğerlerden büyük olması gerektiğini ifade eden Horn Paralel Analizi (Horn, 1965) için, faktör sayısını belirlemede en doğru yaklaşım olduğu ifade edilmektedir (Hubbard ve Allen, 1987). Aşağıda yamaç testi ve paralel analiz sonucunu gösteren Şekil 2'de görülebileceği gibi üç faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır.



Şekil 2. KBTÖ Açımlayıcı Faktör Analizi Yamaç Testi Grafiği

Elde edilen üç faktörlü çözüm toplam varyansın %40.7'sini açıklamaktadır. Bu varyansa bileşenlerin katkısı birinci faktör için %21.8, ikinci faktör için %11.2, üçüncü faktör için %7.7'dir. Faktörler arasındaki ilişkilere bakıldığında 1. ve 2. Faktörler arasında zayıf düzeyde ( $r=.26$   $p<.05$ ), 1. ve 3. Faktörler arasında orta düzeyde ( $r=.35$ ,  $p<.05$ ) ve 2. ve 3. faktörler arasında orta düzeyde ( $r=.55$ ,  $p<.05$ ) ilişki olduğu görülmüştür. Faktör döndürme yaklaşımlarından; faktörler arasında orta düzeyde ilişki bulunduğundan, eğik döndürme yöntemlerinden Promax tercih edilmiştir. Promax döndürme yönteminin hızlı ve ekonomik olması açısından iyi bir seçenek olduğu (Thompson, 2004) ve büyük veri setleri için daha hızlı bir çözüm sunduğu (Field, 2009; s. 644) belirtildiğinden bu yöntem kullanılmıştır.

Maksimum olasılık faktör analizi tekniği ile ve Promax döndürme yöntemiyle elde edilen üç faktörlü çözüme ait madde faktör yükleri, özdeğerler, Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları ve AFA Uyum İyiliği sonuçları aşağıda Tablo 4’te verilmiştir:

Tablo 4

*KBTÖ AFA Faktör Yükleri, Özdeğer ve İç Tutarlılık Katsayısı Sonuçları*

Madde Numarası	Döndürülmüş Faktör Yükleri		
	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
KBTO17	<b>,648</b>	,046	-,131
KBTO36	<b>,587</b>	-,085	,014
KBTO35	<b>,518</b>	,008	-,031
KBTO14	<b>,479</b>	-,086	,208
KBTO16	<b>,472</b>	,103	,063
KBTO10	<b>,426</b>	,066	,041
KBTO31	-,037	<b>,620</b>	,032
KBTO29	-,008	<b>,604</b>	,059
KBTO22	,137	<b>,538</b>	-,097
KBTO18	,111	<b>,522</b>	-,077
KBTO6	-,042	<b>,491</b>	,063
KBTO3	-,126	<b>,387</b>	,109
KBTO21	,046	,004	<b>,582</b>
KBTO39	,007	,044	<b>,555</b>
KBTO1	,022	-,055	<b>,487</b>
KBTO9	,005	,077	<b>,484</b>
KBTO19	-,138	,109	<b>,431</b>
KBTO13	,148	-,067	<b>,405</b>
Özdeğer	3.92	2.01	1.38
Cronbach $\alpha$	.699	.703	.671

AFA Uyum İyiliği Sonuçları:  $\chi^2$ (sd: 102): 217.572, p:;000; RMSEA: 0.40; TLI: 0.916

Tablo 4’te görülebileceği gibi 1. Faktör; yük değerleri .42 ile .64 arasında değişen 6 maddeden, 2. Faktör yük değerleri .38 ile .62 arasında değişen 6 maddeden, 3. Faktör ise yük değerleri .40 ile .58 arasında değişen 6 maddeden oluşmaktadır. Madde faktör yükleri için sınırın .40 üzerinde olması gerektiğini belirten kaynaklar olsa da; Tabachnick ve Fidell (2013; s. 654) genel bir kural olarak sadece .32 ve üzerindeki maddelerin yorumlanabileceğini, Stevens (2002; Akt. Field, 2009, s. 644) ise 300 kişilik bir örneklem için faktör yükünün .29, 600 kişilik bir örneklem için ise .21’den büyük olması gerektiğini, örneklem sayısı büyüdükçe düşük faktör yüklerinin bile istatistiksel olarak anlamlı olacağını belirtmişlerdir. Bu çalışmada kullanılan 733 kişilik örneklem sayısı ve

.40'ın altında sadece bir madde olduğu göz önünde bulundurularak üç faktör 18 maddelik yapı üzerinde karar kılınmıştır.

Elde edilen üç faktörlü yapı kuramsal olarak önerilen boyut sayısı ile uyumludur, ancak maddeler ilk madde havuzu oluşturulurken yazılan boyutların altında kümelenmemiş, bazılarının diğer boyutlara dağıldığı görülmüştür. Maddelerin içeriğine bakıldığında ise maddelerdeki uyarana göre değil bu uyarana verilen tepkiye ilişkin bir gruplaşma olduğu görülmüştür. Aynı durum, Xu ve Tracey (2015) tarafından geliştirilen ölçekte de meydana gelmiş, araştırmacılar boyutlara tercih, tahammül ve kaçınma şeklinde isimlendirme yapmışlardır. Benzer şekilde, bu ölçekteki faktörlere yüklenen maddelere bakıldığında, 1. Faktördeki maddelerde belirsiz uyarıların kaygı verdiği ve huzursuzluk yarattığı görüldüğünden 1. Faktör için “Kaygı”, 2. Faktördeki maddelerin daha az belirsizlik yaratan durumları tercih etmeyle ilgili olduğundan “Tercih”, 3. Faktördeki maddelerin ise acelecilik, belirsizlik yaratan durumlardan kaçınma amacıyla erken karar verme ile ilgili olduğundan bu faktöre de “Kaçınma” ismi verilmiştir.

Açımlayıcı faktör analizinden elde edilen bu yapı farklı bir yapı geçerliği kanıtı sunmak üzere doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmiştir. Bu analiz için 221 kişiden oluşan farklı bir çalışma grubuna ulaşılmış ve bu çalışma grubuna ilişkin detaylı bilgiler Çalışma Grubu 4 başlığı altında verilmiştir. DFA öncesinde örneklem büyüklüğü, kayıp veri, normallik gibi analiz gereklilikleri incelenmiştir. Örneklem büyüklüğü için alanyazında ortak bir kanaat bulunmamasına rağmen; Kline (2015; s. 16) tarafından 200 üzerindeki bir sayının uygun olacağı yönünde, ayrıca yapılan simülasyon çalışmalarında 150 kişilik bir örneklem büyüklüğünün makul olacağı (Muthén ve Muthén, 2002) şeklinde öneriler bulunmaktadır. Ayrıca, çoğunlukla gözlenen değişken sayısına göre örneklem büyüklüğünün değerlendirilmesi gerektiği, bu minvalde değişken sayısının 5 katı (Bentler ve Chou, 1987) ve daha genel kabul gören bir orana göre ise değişken sayısının 10 katı (Nunnally ve Bernstein, 1994; s. 155) örneklem büyüklüğüne ulaşılması önerilmektedir. Bu nedenle ulaşılan 221 kişilik sayının bu kriterleri karşıladığı söylenebilir. Her ne kadar ölçüm kalitesini artırabilmek amacıyla, ölçme formundaki kontrol maddesini yanlış yanıtlayan 21 kişinin veri setinden çıkarılmasıyla sayı 200'e düşmüş olsa da 18 madde/değişken bulunan bu ölçek için yukarıdaki kriterlerin hala karşılandığı görülmektedir.

DFA yapmak için çevrimiçi form aracılığıyla veri toplandığından, çevrimiçi veri toplama yönteminin bir avantajı olarak veri setinde kayıp veri bulunmamaktadır. DFA için en önemli gereklilik ise çok değişkenli normalliktir. Nitekim DFA Maksimum

Olasılık Kestirim Yöntemini kullanmaktadır. Bu yöntemin uygulanabilmesi içinse dağılımın çok değişkenli normallik göstermesi gereklidir. Çok değişkenli normallik sağlanamadığında Satorra-Bentler düzeltmesinin uygulandığı Robust Maximum Likelihood (RML) kullanılmalıdır (Tabachnick ve Fidell, 2013; s. 718). Normallik gerekliliği analizin içinde test edildiğinden, diğer gerekliliklerin sağlanmış olmasıyla analiz aşamasına geçilmiştir.

Analiz, ilk önce çok değişkenli normalliğin test edilmesi için AMOS üzerinde çalıştırılmış ve normalliğin sağlanamadığı görülmüştür. AMOS programından elde edilen çok değişkenli normallik kritik değer sonucu 11.8 olarak çıkmıştır. Bentler (2005; Akt. Byrne, 2010; s. 104) pratikte 5'in üzerindeki değerlerin normalliğin sağlanmadığının kanıtı olarak değerlendirileceğini belirtmektedir. Tek değişkenli normallik gereğini karşılamayan bazı maddeler olduğu da görülmüştür. Bu nedenle analiz; Satorra-Bentler düzeltmesi bulunmayan AMOS (Byrne, 2010; s. 105; Tabachnick ve Fidell, 2013; s. 779) yerine LISREL programı ile tekrar yapılmıştır.

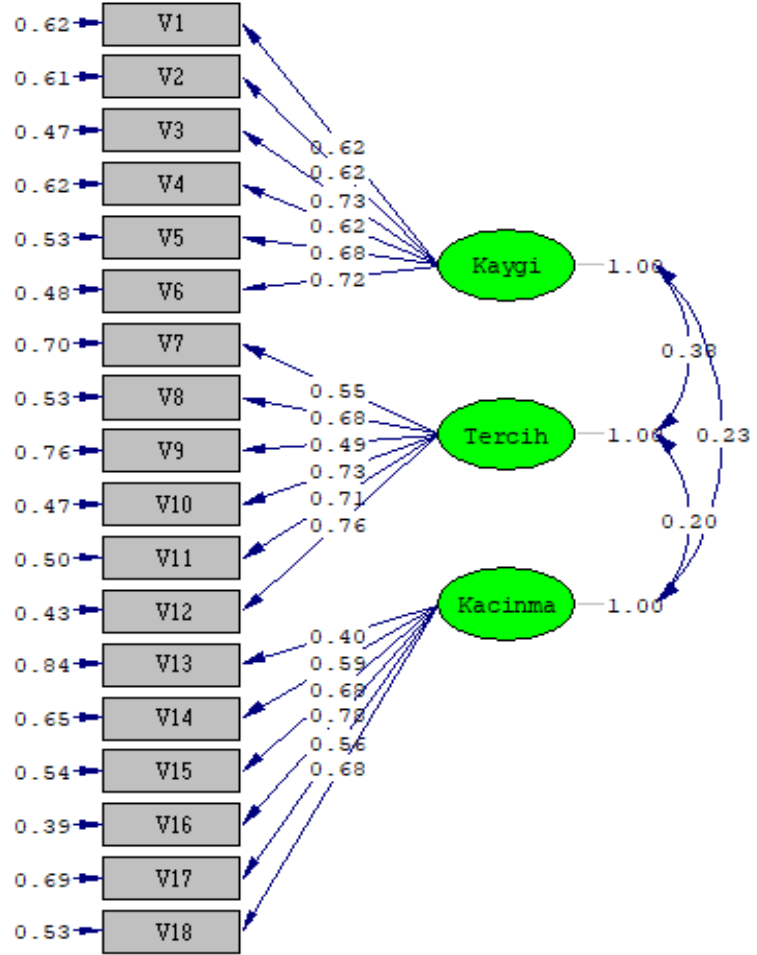
Yapılan analiz sonucunda, ilk olarak maddelerin faktör yüklerinin anlamlı olup olmadığını gösteren t değerleri incelenmiştir. Aşağıda Tablo 5'te göstergelere ilişkin standartlaştırılmış yüklere, t değerlerine ve  $R^2$  değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 5

*KBTO Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları*

Faktör	Madde	Standartlaştırılmış yükler	t değeri	$R^2$
Kaygı	KBTO1	0.62	8.10	0.38
	KBTO2	0.62	8.62	0.39
	KBTO3	0.73	12.30	0.53
	KBTO4	0.62	8.96	0.38
	KBTO5	0.68	10.46	0.47
	KBTO6	0.72	12.14	0.52
Tercih	KBTO7	0.55	7.81	0.30
	KBTO8	0.68	9.28	0.47
	KBTO9	0.49	6.21	0.24
	KBTO10	0.73	12.03	0.53
	KBTO11	0.71	10.34	0.50
	KBTO12	0.76	12.45	0.57
Kaçınma	KBTO13	0.40	5.01	0.16
	KBTO14	0.59	8.84	0.35
	KBTO15	0.68	10.60	0.46
	KBTO16	0.78	10.06	0.61
	KBTO17	0.56	8.08	0.31
	KBTO18	0.68	10.86	0.47

Tablo 5'te görülebileceği gibi t değerlerinin tamamı 2.56 kritik değerinin üzerindedir, dolayısıyla .01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Yapılan birinci düzey DFA sonucunda elde edilen model şeması aşağıda Şekil 3'te sunulmuştur.



Chi-Square=225.46, df=132, P-value=0.00000, RMSEA=0.060

Şekil 3. KBTÖ Birinci Düzey DFA Sonuçlarına İlişkin Yol Şeması

Şekil 3'te görülebileceği gibi maddelerin faktör yükleri, hata varyansları ve faktörler arasındaki ilişkiler kabul edilebilir düzeydedir. Verinin modele ne kadar uyum sağladığını gösteren uyum iyiliği değerleri ise aşağıda Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

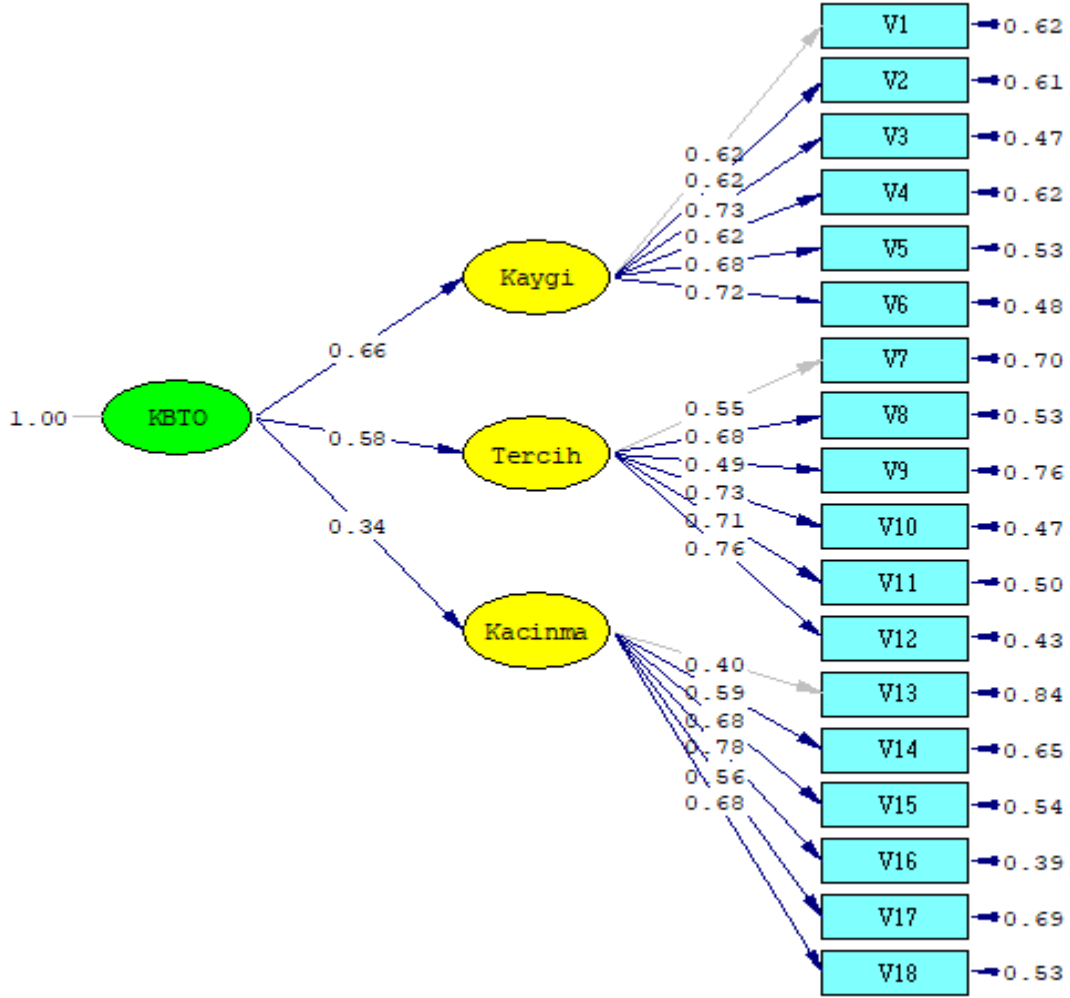
*KBTÖ DFA Uyum İyiliği Değerleri*

Uyum İndeksi	Mükemmel Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Değeri	Elde Edilen Değer	Modelin Uyumu
S-B $\chi^2/sd$	$\chi^2/sd < 3^a$	$3 < \chi^2/sd < 5^b$	1.70	Mükemmel
Karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI)	$0,95 < CFI < 1^c$	$0,90 < CFI < 0,95^{a,c}$	0.95	Mükemmel
Uyum iyiliği indeksi (GFI)	$0,95 < GFI < 1^d$	$0,90 < GFI < 0,95^{b,d}$	0.88	Zayıf
Tucker Lewis indeksi (TLI) /NNFI	$0,95 < TLI < 1^c$	$0,90 < TLI < 0,95^b$	0.94	Kabul Edilebilir
Yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA)	$0 < RMSEA < 0,05^e$	$0,05 < RMSEA < 0,08^d$	0.06	Kabul Edilebilir
Standardize Edilmiş Artık ortalamaların karekökü (SRMR)	$0 < SRMR < 0,05^e$	$0,05 < SRMR < 0,8^{c,e}$	0.06	Kabul Edilebilir

Not: a. (Kline, 2015); b. (Schumacker ve Lomax, 2004); c. (Hu ve Bentler, 1999); d. (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008); e. (Brown, 2015)

Tablo 6'dan da görülebileceği gibi Robust Maksimum Olasılık (RML) kestirim yöntemi sonucunda elde edilen kıkare/serbestlik derecesi değeri ve Robust CFI değerinin mükemmel uyum gösterdiği, diğer uyum indekslerinde ise GFI hariç kabul edilebilir uyum gösterdiği görülmektedir. Değerlerden sadece GFI değerinin kabul edilebilir sınırın biraz altında çıkması göz ardı edilebilir; nitekim, GFI için, .85'in üzerini kabul edilebilir olarak değerlendirenler (Karagöz, 2019; s. 1040, Marsh, Balla ve McDonald, 1988) bulunmakla beraber, zaten diğer uyum indekslerinin geliştirilmesiyle beraber GFI uyum indeksinin kullanımının azaldığı da belirtilmektedir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2019; s. 637). Bu nedenle en çok kullanılan uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu, dolayısıyla ölçeğin yapı geçerliğinin doğrulandığı söylenebilir.

Bu aşamada bu üç faktörün bir üst faktörle açıklanıp açıklanamayacağı sorusuna yanıt aramak üzere ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İkinci düzey DFA yapılabilmesi için en az üç faktörün bulunması gerektiği ifade edilmektedir (Brown, 2015, s. 292). Bu şartın karşılandığı görülmektedir. İkinci düzey DFA sonucuna ilişkin şema aşağıda Şekil 4'te verilmiştir.



Chi-Square=225.46, df=132, P-value=0.00000, RMSEA=0.060

Şekil 4. KBTÖ İkinci Düzey DFA Sonuçlarına İlişkin Yol Şeması

İkinci düzey DFA sonucunda ilk olarak faktör yüklerinin anlamlılığına ilişkin t değerleri incelenmiş ve hepsinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Standartlaştırılmış faktör yüklerinin .40 ve .78 aralığında, hata varyanslarının ise .39 ile .84 aralığında değiştiği görülmektedir. 13. Maddenin faktör yükünün nispeten düşük, hata varyansının ise bağlantılı olarak nispeten yüksek çıktığı görülmüş ancak, faktör yükünün .40'ın üzerinde olması, istatistiksel olarak anlamlı olması ve uyum iyiliği değerlerinde sorun olmaması nedeniyle çıkarılması yönünde bir karar alınmamıştır. İkinci düzey modelin uyum iyiliği değerleri birinci düzey model ile aynı olduğundan tekrar raporlanmasına gerek görülmemiştir. Nitekim Brown (2015, s. 292); ikinci düzey DFA'da bir üst düzey faktörün altında aynı yukarıdaki gibi üç faktör bulunduğu, modelin neredeyse tanımlı (just identified) model olacağını, böyle bir durumda da birinci düzey ve ikinci düzey model arasındaki uyum iyiliği değerlerinin aynı olacağını

belirtmektedir. Bununla beraber, böyle bir durumda ikinci düzeydeki faktör yüklerinin ve aradaki ilişkilerin incelenmesinin önemli olduğunu söyler. Kaygı boyutunun Kariyerde Belirsizliğe Tahammülsüzlük (KBTÖ) değişkeninde açıkladığı varyans %44, Tercih boyutunun %33 ve Kaçınma boyutunun açıkladığı varyans %12'dir. Sonuç olarak bu üç faktörlü model üzerinde yapılan ikinci düzey DFA sonucunda faktör yükleri ve uyum değerleri incelenerek üç alt boyutlu modelin doğrulandığı söylenebilir.

Ölçeğe ilişkin sunulan geçerlik kanıtlarından birisi de benzer ölçek geçerliğidir. Bu geçerlik analizi için Carleton, Norton ve Asmundson (2007) tarafından geliştirilmiş ve Sarıçam, Erguvan, Akın ve Akça (2014) tarafından kültürümüze uyarlanan Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği Kısa Form (BTÖ-12) kullanılmıştır. İki ölçekten elde edilen sonuçlar Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı kullanılarak incelenmiş ve iki ölçek arasında 0.63 düzeyinde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür [ $r(200) = .633, p < .001$ ]. Benzer bir yapıyı ölçen bir ölçekle güçlü bir ilişki göstermesi, geliştirilen ölçeğin geçerliği için kanıt olarak gösterilebilir.

Ayrıca farklı bir geçerlik kanıtı sunmak üzere, DFA yapmak için kullanılan veri setinde, henüz üniversite öğrencisi olan katılımcılara mezun olduktan sonra hangi sektörde çalışmayı düşünürsünüz diye bir soru sorulmuş ve yanıt olarak 1- Kamu (devlet), 2- Özel sektör ve 3- Kendi işimde seçeneklerinden birisini seçmeleri istenmiştir. Belirsizliğe karşı tahammül düzeyleri düşük olan kişilerin kamuda çalışmayı, yüksek olanların ise sırasıyla özel sektör ve kendi işinde çalışmayı tercih edecekleri düşünülmüştür. Alanyazında da kamuda çalışma motivasyonu ile belirsizlik arasında çoğunlukla negatif korelasyon bulunduğunu gösteren çalışmalar (Camilleri, 2007; Ritz, Brewer ve Neumann, 2016) olduğu görülmüştür. Böylece ölçüt bağıntılı geçerlik türlerinden yordama geçerliği (predictive validity) (Cronbach ve Meehl, 1955) için bir kanıt sunmak amaçlanmıştır. Bu amaçla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılarak katılımcıların sektör tercihleri arasında KBTÖ puanları bakımından anlamlı fark olup olmadığı araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara bakıldığında kamuyu seçerim diyenlerin tahammülsüzlük puanlarının ortalamasının  $\bar{X}=59,95$  olduğu, özel sektör ve kendi işimde çalışmayı tercih ederim diyenlerin ortalamasının ise sırasıyla  $\bar{X}=55,41$  ve  $\bar{X}=54,19$  olarak bulunduğu ve birbirine çok yakın olduğu görülmüştür. Kamuyu seçerim diyenlerin tahammülsüzlük puan ortalamasının diğer iki seçenekten yüksek olması, aradaki farkın ise istatistiksel olarak anlamlı olması [ $F(2, 197) = 5,647; p < .05$ ] nedeniyle, Bonferroni ikili karşılaştırma testi ile hangi gruplar arasında anlamlı farkın olduğuna bakılmıştır. Ortalama puanlardan da tahmin edilebileceği gibi özel sektör ve kendi işimde

çalışmayı tercih ederim diyenlerin ortalaması arasında anlamlı fark görülmemiş, buna karşın kamuda çalışmayı tercih ederim diyenlerin ortalaması diğer iki gruptan istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmıştır. Bu nedenle, kamuda çalışmak isterim diyenlerin anlamlı bir şekilde daha yüksek kariyerde belirsizliğe tahammülsüzlük puanına sahip olduğunu söylemek mümkündür. Bu durum da bir yordama geçerliği kanıtı olarak sunulabilir.

Kariyerde Belirsizliğe Tahammülsüzlük ölçeğinin güvenirlik kanıtlarını sunmak amacıyla; iç tutarlılık için Cronbach  $\alpha$  iç tutarlılık katsayısına ek olarak McDonald's  $\omega$  katsayısı ve bileşik/kompozit güvenirlik katsayısı (composite reliability) hesaplanmıştır. Nitekim araştırmalarda en sık kullanılan Cronbach  $\alpha$  için; APA'nın (1985) tavsiyelerine göre güvenirliğin tek ölçütü olmaması gerektiği ifade edilmektedir (Akt.. John ve Benet-Martinez, 2014, s.344). Çünkü Cronbach  $\alpha$  katsayısının madde sayısından ciddi biçimde etkilendiği, madde sayısı arttıkça yüksek sonuç verme eğiliminde olduğu, dolayısıyla madde sayısından bağımsız bir şekilde değerlendirilmemesi gerektiği belirtilmektedir (Cortina, 1993; John ve Benet-Martinez, 2014, s.344). Bu nedenle son zamanlarda Cronbach  $\alpha$  yerine alternatif olarak kullanılabilir bir iç tutarlılık (güvenirlik) katsayısı olan McDonald's Omega ( $\omega$ ) katsayısının kullanımı önerilmektedir (Dunn, Baguley ve Brunsden, 2014). Ayrıca, Cronbach  $\alpha$  katsayısının sayıtlarından birisinin tek boyutluluk (unidimensionality) olması ve madde faktör yüklerinin eşdeğer kabul edilmesinden dolayı, birden fazla boyutun bulunduğu, madde faktör yüklerinin farklılaştığı durumlarda diğer bir iç tutarlılık ölçütü olan bileşik/kompozit güvenirlik katsayısının (composite reliability) kullanılması önerilmektedir (Netemeyer, 2003; s. 153). Yukarıda sıralanan nedenlerle ölçeğin güvenirlik katsayılarının hesaplanmasında Colwell (2016) tarafından hazırlanmış hesaplayıcı tercih edilmiştir. Ölçeğin Cronbach  $\alpha$ , McDonald  $\omega$  ve Bileşik güvenirlik iç tutarlılık katsayıları aşağıda Tablo 7'de özetlenmiştir.

Tablo 7

*KBTÖ İç Tutarlılık Katsayıları*

Faktörler	Cronbach $\alpha$	McDonald's $\omega$	Bileşik Güvenirlik
Kaygı	.823	.827	.827
Tercih	.809	.812	.820
Kaçınma	.769	.774	.789
KBTÖ Toplam	.822	.814	.928

Tablo 7’de görülebileceği gibi katsayıların hepsi .70’in üzerindedir. Madde faktör yüklerinin birbirine benzer olduğu Kaygı boyutuna ait iç tutarlılık katsayılarının birbirine yakın olduğu, buna karşın yükler arasındaki ranjin daha geniş olduğu Kaçınma boyutuna ait katsayılar arasında bileşik güvenilirlik katsayısının kısmen yüksek olduğu görülmektedir. Ancak asıl dikkat çekici olan KBTÖ Toplam puana ilişkin, tek boyutluluk sayılına dayalı olan Cronbach  $\alpha$  katsayısı ile bileşik güvenilirlik katsayısı arasındaki .1 düzeyindeki farklılıktır. Nitekim bu katsayının .8 üzerinde olması güvenirliliğin iyi düzeyde olduğuna, .9’un üzerinde olması ise çok iyi düzeyde olduğuna işaret eder (Kline, 2015). Sonuç olarak elde edilen iç tutarlılık katsayıları ölçeğin güvenirliliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada ayrıca ölçeğin test-tekrar test güvenirliliği de hesaplanmıştır. Ölçek üç hafta arayla Çalışma Grubu 4’te detayları verilen katılımcı grubundan e-posta adresini yazanlara gönderilmiş ve 65 kişi ölçeği tekrar doldurmuştur. Bu tekrarlı ölçümlerden elde edilen veriler katılımcıların yazdıkları e-posta adreslerine göre eşleştirilmiş ve analize hazır hale getirilmiştir. Tekrarlı ölçümler arasındaki ilişkinin hesaplanmasında Sınıf İçi (Intraclass) Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Aynı kişilerden elde edilen tekrarlı ölçümlerin analizinde bu korelasyon tekniğinin kullanılabilirliği belirtilmektedir (Hair vd., 2019; s. 325). Tekrarlı ölçümlerden elde edilen puanlar arasında .68 düzeyinde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu görülmüştür [ $r(65) = .681, p < .001$ ]. Bu sonuca göre bu değer orta derecede bir güvenilirliğe işaret etmektedir (Koo ve Li, 2016). Ancak veri girişi esnasında, iki ayrı ölçümden elde edilen veriler eşleştirilirken, sorulan demografik bilgi sorularından yaş ve sınıf düzeyi gibi üç hafta arayla değişmeyecek sorulara bile farklı yanıt veren katılımcılar olduğu görülmüş ve bu katılımcıların verisi sonradan incelenmek amacıyla işaretlenmiştir. Üç hafta içinde doğum günü gelmiş olanlar olabileceği de düşünülerek yanıtlar incelenmiş, ancak örneğin yaş sorusuna verilen yanıtların ilk ölçümde ikincisinden daha yüksek yazılması gibi anakronizm örneği olabilecek sorunlara rastlanmıştır. Bu şekilde demografik verilerinde bile tutarsızlık olan 4 katılımcı, ölçüm kalitesini artırabilmek amacıyla çıkarılıp 61 kişi üzerinden aynı analiz tekrarlanınca katsayının .68’den .73’e yükseldiği görülmüştür. Elde edilen bu sonuca göre ölçeğin yüksek test-tekrar test güvenirliliğine sahip olduğu söylenebilir. Özet olarak, geçerlik ve güvenirliliğe ilişkin sunulan kanıtlar göz önünde bulundurulduğunda, KBTÖ’nün araştırmada kullanılabilir geçerli ve güvenilir sonuçlar veren bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca mevcut araştırma kapsamında, çalışmanın ana uygulamasında ulaşılan ve Çalışma Grubu 8 başlığı altında detayları verilen 622 kişilik katılımcı grubundan elde edilen verilerle KBTÖ'nün psikometrik özellikleri tekrar incelenmiştir. Ölçeğin ölçme modelinde elde edilen uyum iyiliği değerleri aşağıda Tablo 8'de sunulmuştur:

Tablo 8

*Ana Araştırmada Elde Edilen KBTÖ DFA Uyum İyiliği Değerleri*

S-B KiKare	sd	KiKare/sd	CFI	TLI	GFI	RMSEA	SRMR
492.04	132	3.72	0.96	0.95	0.91	0.06	0.05

Tablo 8'de görülebileceği gibi bütün uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir sınırlardadır. Güvenirlik katsayılarına ilişkin yapılan incelemelerin sonuçları da aşağıda Tablo 9'da sunulmuştur:

Tablo 9

*Ana Araştırmada Elde Edilen KBTÖ İç Tutarlılık Katsayıları*

Faktörler	Cronbach $\alpha$	McDonald's $\omega$	Bileşik Güvenirlik
Kaygı	.835	.839	.842
Tercih	.832	.835	.837
Kaçınma	.813	.815	.827
KBTÖ Toplam	.879	.880	.938

Ana araştırma verisinden elde edilen sonuçlara bakıldığında geçerlik ve güvenilirlik kanıtlarının tekrarlanabilir nitelikte olduğu ve dolayısıyla geçerli ve güvenilir ölçümlere imkan verdiği söylenebilir.

### **Benlik Kurguları Ölçeği**

Benlik Kurguları Ölçeği özerk ve ilişkisel benlik kurgularını ölçmek amacıyla geliştirilmiş bir ölçektir. Kağıtçıbaşı, Baydar ve Cemalcılar (2013) tarafından geliştirilmiş olan ölçeği kullanmak için, öncelikle izin almak amacıyla yazarlar ile e-posta yoluyla iletişime geçilmiştir. E-postaya dönüt veren ikinci yazar Baydar; Çiğdem Kağıtçıbaşı'nın vefatından önce bu ölçekten kuramsal ve psikometrik nedenlerden dolayı vazgeçtiği ve aynı amaçla geliştirilen yeni bir ölçek olduğu bilgisini paylaşmıştır. Ancak bu ölçeğin

uluslararası geçerlik çalışması amacıyla İngilizce olarak geliştirildiğini söylemiştir. Bu nedenle İngilizce olan bu ölçeğin sadece çeviri yapılarak kullanılması uygun olmayacağından, kültüre uyarlanması çalışması bu araştırma kapsamında yapılmıştır.

Ölçeğin özgün formu Özerklik (Autonomy) alt ölçeği için 10, İlişkisel (Relatedness) alt ölçeği için 10 olmak üzere toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Yanıtlar; “Beni hiç tanımlamıyor” ve “Tam olarak beni tanımlıyor” arasında değişen beşli dereceleme anahtarı kullanılarak verilmektedir. Ölçekte bir önceki versiyonun aksine ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Geliştirme çalışmasında yapılan güvenilirlik analizinde, güvenilirlik katsayısı Özerklik alt ölçeği için .91, İlişkisel için ise .89 olarak bulunmuştur. Bu iki faktörlü yapıdan elde edilen DFA uyum iyiliği değerleri ise; [ $\chi^2(163, n = 197) = 248.1, p = .000, RMSEA = .05, TLI = .94, CFI = .95$ ] olarak rapor edilmiştir.

**Benlik Kurguları Ölçeği Uyarlama Çalışması.** Ölçek uyarlama çalışması için öncelikle eş yazarlar olan Baydar ve Cemalcılar’dan izin alınmıştır. Daha sonra ölçekteki maddeler Türkçe’ye çevrilmiştir. Yapılan bu ilk çeviri eş yazarlara gönderilmiş ve fikirlerine danışılmıştır. Daha sonra farklı alan uzmanlarının da görüşüne başvurulması amacıyla uzman görüşü formu hazırlanarak doktora derecesine sahip dört ayrı alan uzmanına daha gönderilmiş ve onların da çeviriye ilişkin görüşleri alınmıştır. Bu dört uzmanın görüşleri doğrultusunda alternatifli seçeneklerin olduğu bir form hazırlanarak maddelerin son haline ortak şekilde karar verebilmek amacıyla tekrar ölçekleri geliştiren yazarlara gönderilmiştir. Son olarak ölçeğin geliştiricilerinin nezaretinde Türkçe’ye yapılmış çevirilerin son haline karar verilmiştir. Çeviri aşamasında, bu ölçekteki maddelerin kültürel bir yapıyı ölçmesinden dolayı birebir Türkçe sözlük karşılıklarını kullanmak yerine, kültürdeki ölçmeyi amaçladığı anlamın ne olduğu üzerinde düşünülerek, salt çeviriden ziyade uyarlamasını yapmaya dikkat edilmiştir. En bariz örnek olarak, özgün formdaki “I determine my own destiny” ifadesindeki “destiny” sözcüğünün karşılığı olarak kader kelimesini kullanmak yerine, bu maddenin uyarlaması “Kendi geleceğimi kendim belirlerim” olarak yapılmıştır. Nitekim “kader” kelimesinin dini literatürde taşıdığı aşkın bir kavramı ifade eden özel anlamından dolayı, bireylerin bu maddeyi yanıtlama biçimlerine etkisi olacağı düşünülmüş, ölçeğin geliştiricileri de bu yoruma katıldıklarını belirterek bu şekilde karşılık bulunmasına karar vermişlerdir. Dolayısıyla yapılan çeviri nihayetinde ölçeğin geliştiricilerinin de onayından geçmiştir.

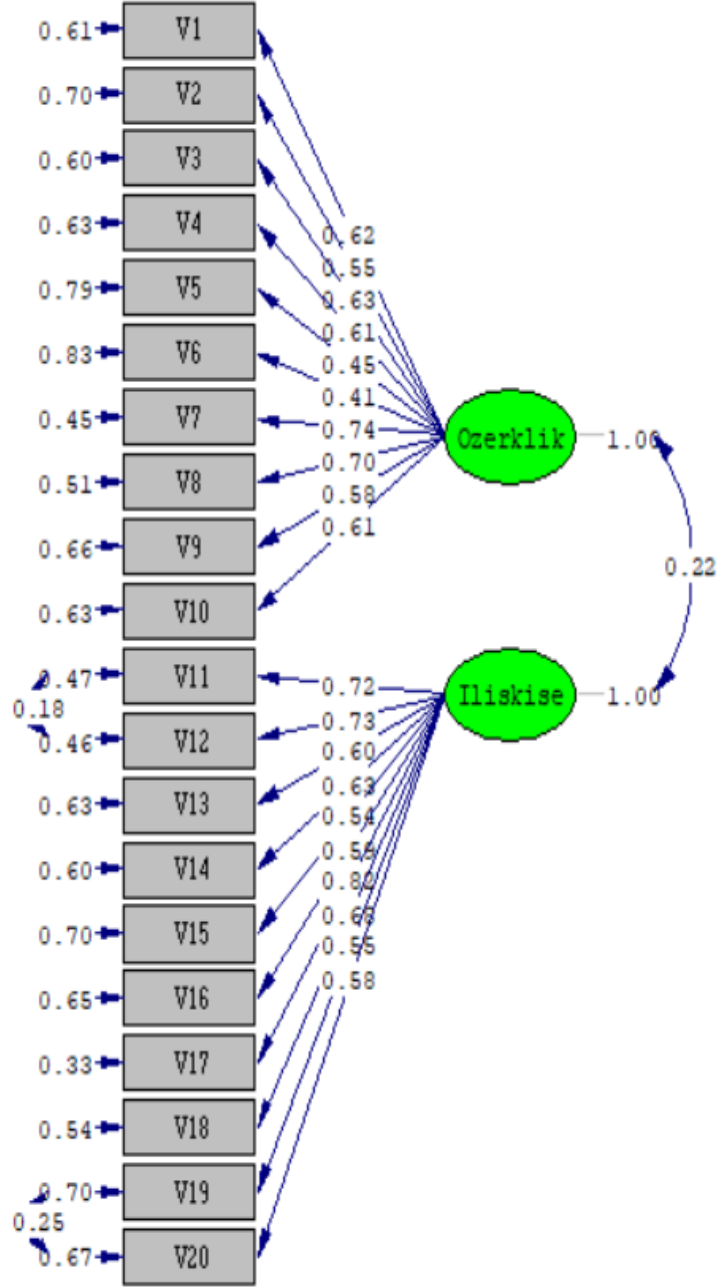
Deneme uygulaması için hazırlanan form çevrimiçi ortamda Çalışma Grubu 5 başlığı altında detayları verilen gruba gönderilerek, 70 kişilik bir gruptan veri toplanmıştır. Böylece ölçekte anlaşılması güç olan maddeler olup olmadığı ve uygulamada ortaya çıkabilecek olası aksaklıklar belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan öncül analizlerde, açımlayıcı faktör analizi sonucunda orijinal ölçekle eşdeğer bir faktörleşme ve dizilimin gözlendiği, iç tutarlılık katsayısının Özerklik için .85, İlişkiselik için .86 olduğu görülmüştür. Sınırlı sayıda bir örneklem ile bu değerlere ulaşılması ölçeğin yapı geçerliğine ve güvenilirliğine ilişkin ümit verici sonuçlar sağlamıştır. Madde toplam korelasyonlarına bakıldığında ise Özerklik 6. ve İlişkiselik 5. Madde olmak üzere iki maddenin madde toplam korelasyonlarının nispeten düşük olduğu gözlenmiştir. Ancak katılımcı yanıtlarındaki nitel ifadelerle bakıldığında maddelerin yanıtlayıcılar tarafından anlaşılmasında güçlük yaşandığına ilişkin her hangi bir bulguya rastlanmamıştır. Madde toplam korelasyonlarındaki bu az miktardaki farkın dilsel eşdeğerlikle ilgili olmayabileceği düşünülmüş ve maddelerin formatına müdahale gereği duyulmadan uygulama safhasına geçilmiştir.

Bu aşamada öncelikle dilsel eşdeğerlik çalışması yapılmıştır. Bunun için İngilizce öğretmenliği öğrencileri ve İngilizce öğretmeni ve okutmanlarından oluşan 128 kişilik bir gruba önce ölçeğin İngilizce özgün formu gönderilmiştir. Katılımcılardan ikinci aşamaya katılmak isteyip e-posta adresini yazanlara, aradan dört hafta geçtikten sonra ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmış hali gönderilmiştir. İki aşamaya birden yanıt veren toplam 49 kişi olmuş, dolayısıyla dilsel eşdeğerlik analizi bu 49 kişilik grup üzerinde yapılmıştır. Bu gruba ilişkin tanımlayıcı bilgiler Çalışma Grubu 6 başlığı altında sunulmuştur. Elde edilen bulgulara göre, ölçeğin özgün İngilizce formu ve uyarlanmış Türkçe formundan elde edilen toplam puanlar arasında; Özerklik alt ölçeği için ( $r = .778, p < .001$ ) ve İlişkiselik alt ölçeği için ( $r = .700, p < .001$ ) olmak üzere, yüksek düzeyde, pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre dört hafta arayla ölçülen puanlar arasındaki yüksek düzeydeki tutarlılık dilsel eşdeğerliğin kanıtı olarak sunulabilir.

Ölçeğin uyarlamasında yapı geçerliğini incelemek amacıyla DFA kullanılmıştır. Bu analiz için çevrimiçi form aracılığıyla ulaşılan 307 kişilik çalışma grubundan elde edilen veriler kullanılmıştır. Bu gruba ilişkin tanımlayıcı bilgiler Çalışma Grubu 7 başlığı altında verilmiştir. Analizin gerekliliklerinden örneklem büyüklüğü, kayıp veri, normallik sayıltıları incelenmiştir. 307 kişilik sayının önerilen kriterleri sağladığı (Kline, 2015; Nunnally ve Bernstein, 1994) ve kayıp veri olmadığı görülmüştür.

DFA için en önemli gereklilik ise çok değişkenli normalliktir. Nitekim DFA Maksimum Olasılık (ML) Kestirim Yöntemini kullanmaktadır. Bu yöntemin uygulanabilmesi içinse dağılımın çok değişkenli normallik göstermesi gereklidir. Çok değişkenli normallik sağlanamadığında Satorra-Bentler düzeltmesinin uygulandığı Robust Maximum Likelihood (RML) kullanılmalıdır (Tabachnick ve Fidell, 2013; s. 718). Normallik gerekliliği analizin içinde test edildiğinden, diğer gerekliliklerin sağlanmış olmasıyla analiz aşamasına geçilmiştir. Analiz, ilk önce çok değişkenli normalliğin test edilmesi için AMOS üzerinde çalıştırılmış ve tek değişkenli normallikten aşırı sapmalar bulunmamasına rağmen çok değişkenli normalliğin sağlanamadığı görülmüştür. Nitekim AMOS programından elde edilen çok değişkenli normallik kritik değer sonucu 19.8 olarak çıkmıştır. Pratikte 5'in üzerindeki değerlerin normalliğin sağlanmadığının kanıtı olarak değerlendirileceği belirtilmektedir (Byrne, 2010; s. 104). Bu nedenle analiz; Satorra-Bentler düzeltmesi bulunmayan AMOS (Byrne, 2010; s. 105; Tabachnick ve Fidell, 2013; s. 779) yerine LISREL programı ile tekrar yapılmıştır.

Yapılan analiz sonucunda ilk olarak maddelerin faktör yüklerinin anlamlı olup olmadığını gösteren t değerleri incelenmiştir. T değerlerinin tamamının .01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Ancak uyum iyiliği değerlerine bakıldığında RMSEA ve GFI değerlerinin kabul edilebilir sınırların dışında olduğu görülmüştür (S-B  $\chi^2= 505.65$  ,  $sd= 169$ ,  $\chi^2/sd= 2.99$ , CFI= .93, TLI= .92, GFI= .84, RMSEA= .09, SRMR= .06). Bu nedenle çıktı dosyasının son bölümünde yer alan modifikasyon önerileri incelenmiş ve İlişkisellik boyutunda yer alan 1. ve 2. maddeler ve 9. ve 10. Maddelerin hata varyansları arasında yapılacak modifikasyonların  $\chi^2$  değerinde ciddi bir düşüş sağlayacağı görülmüştür. Özgün ölçeğin geliştirme çalışmasında da bazı modifikasyonlar yapıldığı, madde çiftlerinin hata varyansları arasına kovaryans eklendiği görülmüştür. Yukarıda bahsi geçen iki madde çifti için geliştirme çalışmasında da aynı şekilde modifikasyon yapılmıştır. Nitekim maddeler incelendiğinde kavramsal açıdan bu maddelerin birbirine çok yakın olduğu görülmüştür. Bu nedenle modifikasyon önerileri dikkate alınmış ve bu modifikasyonlar sırasıyla tek tek yapılmış, sonuçta elde edilen ölçme modelinin kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu görülmüştür. Sonuca ilişkin yol şeması Şekil 5'te paylaşılmıştır.



Chi-Square=396.36, df=167, P-value=0.00000, RMSEA=0.067

Şekil 5. Benlik Kurguları Ölçeğine İlişkin DFA Yol Şeması

Şekil 5'teki şemada da görülebileceği gibi madde faktör yüklerinin .41 ile .82 arasında değiştiği, hata varyanslarının ise .33 ile .83 arasında değiştiği görülmektedir. Ölçme modelinin uyum iyiliği değerlerine bakıldığında ise sonuçların kabul edilebilir düzeye ulaştığı görülmüştür. Bu değerler aşağıda Tablo 10'da topluca sunulmuştur:

Tablo 10

*Benlik Kurguları Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri*

Uyum İndeksi	Mükemmel Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Değeri	Elde Edilen Değer	Modelin Uyumu
S-B $\chi^2/sd$	$\chi^2/sd < 3^a$	$3 < \chi^2/sd < 5^b$	2.37	Mükemmel
Karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI)	$0,95 < CFI < 1^c$	$0,90 < CFI < 0,95^{a,c}$	0.95	Mükemmel
Uyum iyiliği indeksi (GFI)	$0,95 < GFI < 1^d$	$0,90 < GFI < 0,95^{b,d}$	0.87	Zayıf
Tucker Lewis indeksi (TLI) /NNFI	$0,95 < TLI < 1^c$	$0,90 < TLI < 0,95^b$	0.94	Kabul Edilebilir
Yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA)	$0 < RMSEA < 0,05^e$	$0,05 < RMSEA < 0,08^d$	0.06	Kabul Edilebilir
Standardize edilmiş artık ortalamaların karekökü (SRMR)	$0 < SRMR < 0,05^e$	$0,05 < SRMR < 0,8^{c,e}$	0.06	Kabul Edilebilir

Not: a. (Kline, 2015); b. (Schumacker ve Lomax, 2004); c. (Hu ve Bentler, 1999); d. (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008); e. (Brown, 2015)

Tablo 10’da görüldüğü üzere uyum iyiliği değerlerinden GFI hariç hepsi kabul edilebilir sınırlar dahilindedir. Robust Maksimum Olasılık (RML) kestirim yöntemi sonucunda elde edilen kıkare/serbestlik derecesi değeri ve Robust CFI değerinin mükemmel uyum gösterdiği, diğer uyum indekslerinde ise GFI hariç kabul edilebilir uyum gösterdiği görülmektedir. GFI için ise daha önce değinildiği gibi hem .85’in üzerini kabul edilebilir gören kaynaklar bulunmakta (Karagöz, 2019; Marsh, Balla ve McDonald, 1988) hem de bu indeksin, diğer uyum indekslerinin geliştirilmesiyle beraber kullanımının azaldığı belirtilmektedir (Hair vd., 2019; s. 637). Dolayısıyla Benlik Kurguları ölçeğinin ölçme modelinin doğrulandığı ve yapı geçerliği kanıtı olarak sunulabileceği söylenebilir.

Uyarlanan ölçeğin benzer ölçek geçerliği çalışması için kullanılacak ölçekler araştırılmış, benzer ölçek geçerliğini sağlamak amacıyla iki ayrı ölçekten yararlanılmıştır. İlişkisel alt ölçeğinin benzer ölçek geçerliği; Cross, Bacon ve Morris (2000) tarafından geliştirilen ve Öztürk, Kılıçaslan Gökoğlu ve Karagonlar (2015) tarafından Türkiye kültürüne uyarlanan İlişkisel Benlik Ölçeği ile test edilmiştir. Toplam 11 madde ve tek boyuttan oluşan bu ölçeğin; “Hiç Katılmıyorum” ve “Tamamen katılıyorum” arasında değişen 7 dereceli bir yanıtlama anahtarı bulunmaktadır.

Özerklik alt ölçeği için ise alanyazında sıklıkla kullanılan; Singelis, Triandis, Bhawuk ve Gelfand (1995) tarafından geliştirilmiş, Türkiye kültürüne Wasti ve Eser

Erdil (2007) tarafından uyarlanmış INDCOL (IND: Bireycilik Col: Toplulukçuluk) ölçeği kullanılmıştır. INDCOL ölçeğindeki bireycilik ve toplulukçuluk boyutları; Triandis'in (1995) eşitliği vurgulayan yatay ve hiyerarşiyi vurgulayan dikey olmak üzere iki ayrı kavramsallaştırma önerdiği dörtlü yapı ile ölçülmektedir. Yatay bireycilik 10 madde; dikey bireycilik 8 madde; yatay toplulukçuluk 10 madde; dikey toplulukçuluk ise 9 maddeden oluşmaktadır. Ancak yapılan çalışmalarda bu dörtlü yapıyı doğrulayan bulgulara her zaman ulaşılammıştır. Farklı kültürlerde yürütülen araştırmalarda yatay ve dikey toplulukçuluk arasında yüksek düzeyde ilişki bulunduğu (Chiou, 2001), dolayısıyla bu faktörün istatistiksel olarak birbiriyle ilişkili olduğu ve eğer bu ayırım araştırma bakımından anlamlı değilse yatay dikey ayırımını kaldırmanın ve toplulukçuluk altında birleştirmenin mantıklı olduğu belirtilmektedir (Singelis ve diğerleri, 1995). Nitekim Li ve Aksoy (2007) tarafından yapılmış araştırmada da aradaki güçlü ilişkilerden dolayı bireycilik ve toplulukçuluk için yatay-dikey ayırımı yapmaya yeterli kanıt bulunamadığı belirtilmiş, yatay ve dikey ayırımının geçerli olmadığı öne sürülmüştür. Örneğin Wasti (2003) tarafından yapılan çalışmada normalde arada pozitif ilişki olmaması gereken dikey bireycilik ve dikey toplulukçuluk arasında pozitif korelasyon çıkması nedeniyle araştırmada analizler sadece yatay bireycilik ve yatay toplulukçuluk alt ölçekleri üzerinden yürütülmüştür. Ayrıca dikey bireycilik faktörünün içeriği ile ilgili tartışmalar bulunmaktadır. Brewer ve Chen'e (2007) göre dikey bireycilik boyutu bireycilik kültürel özelliğinden çok kişilerarası rekabeti ölçüyormuş gibi görünmektedir. Benzer biçimde Wasti ve Eser Erdil (2007) tarafından yapılmış çalışmada dikey bireycilik alt ölçeği çıkarıldığında da üçlü modelin doğrulandığı görülmektedir. Bütün bu nedenlerden dolayı benzer ölçek geçerliğini test etmek için kullanılan INDCOL ölçeğinin dört alt ölçeği yerine, maddelerdeki ifadeler de kontrol edilerek amaca uygunluk bakımından sadece yatay bireycilik alt ölçeğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Yatay bireycilik alt ölçeğinde on madde bulunmaktadır. Böylece bu araştırmada uyarlaması yapılan benlik kurguları ölçeği ve geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış benzer bir ölçek olan INDCOL ölçeği arasındaki uyuşumun derecesine bakmak amaçlanmıştır.

Benzer ölçek geçerliği için ölçeklerden elde edilen puanlar arasındaki ilişki, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı kullanılarak incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara bakıldığında Özerklik ve Yatay Bireycilik ölçeğinden elde edilen puanlar arasında pozitif yönde, orta düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir [ $r(307) = .607, p < .001$ ]. İlişkisel ve İlişkisel Benlik ölçeğinden elde edilen puanlar arasında da benzer şekilde pozitif yönde, orta düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki

tespit edilmiştir [ $r(307) = .632, p < .001$ ]. Ayrıca Özerklik alt ölçeğinin yakınsak (convergent) geçerliğini test etmek amacıyla Genel Öz Yeterlik ile olan ilişkisine de bakılmıştır. Nitekim bireylerin kişisel iradelerine açıkça vurgu yapan ve eylemlerin sorumluluğunu almayı içeren Genel Öz Yeterlik kavramı ile Özerk benlik arasında ilişki olması beklenmektedir (Kağıtçıbaşı vd., 2013). Özerklik ve Genel Öz Yeterlik ölçeklerinden elde edilen puanlar arasında pozitif yönde, orta düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir [ $r(307) = .691, p < .001$ ]. Benzer şekilde Yatay Bireycilik ile Genel Öz Yeterlik arasında da .54 seviyesinde orta düzey bir ilişki olduğu göze çarpmıştır. Bu nedenle, Özerklik ve Yatay Bireycilik ölçekleri arasındaki ilişkiyi, her ikisiyle de ortak ilişki veren Genel Öz Yeterliğin etkisini kontrol ederek incelemek amacıyla kısmi korelasyon katsayısına da bakılmış ve sonuç olarak; Genel Öz Yeterlik kontrol altında tutulduğunda Özerklik ve Yatay Bireycilik arasındaki kısmi korelasyon katsayısı  $r = .38, p < .001$  olarak bulunmuştur. Her ne kadar aradaki ilişkinin gücünde zayıflama olsa da, öz yeterliğin etkisi kontrol edildiğinde bile aradaki ilişkinin orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülebilmektedir. Dolayısıyla elde edilen bu bulgulara dayalı olarak Özerklik ve İlişkisel alt ölçeklerinin ölçüt bağıntılı geçerliğine ilişkin destekleyici kanıtlar bulunduğu söylenebilir.

Özerklik ve İlişkisel alt ölçeklerinin güvenirlik kanıtlarını sunmak amacıyla; iç tutarlılık için Cronbach  $\alpha$  iç tutarlılık katsayısına ek olarak McDonald's  $\omega$  katsayısı, bileşik/kompozit güvenirlik katsayısı (composite reliability) hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular aşağıda Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11

*Benlik Kurguları Ölçeği İç Tutarlılık Katsayıları*

	Cronbach $\alpha$	McDonald's $\omega$	Bileşik Güvenirlik
Özerklik	.834	.837	.844
İlişkisel	.881	.884	.878

Tablo 11'de görülebileceği gibi alt ölçeklerin yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip oldukları söylenebilir.

Benlik Kurguları Ölçeği uyarılama çalışmasında test-tekrar test güvenirliğini incelemek amacıyla, bu çalışmanın devamı olacağı bilgisi verilerek gönüllü olarak ölçme formuna e-posta adresini yazanlara üç hafta sonra aynı ölçek tekrar gönderilmiştir. İkinci uygulamada ölçeği dolduran 105 kişiden elde edilen veriler katılımcıların yazdıkları e-

posta adreslerine göre eşleştirilmiş ve analize hazır hale getirilmiştir. Tekrarlı ölçümler arasındaki ilişkinin hesaplanmasında Sınıf İçi (Intraclass) Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Aynı kişilerden elde edilen tekrarlı ölçümlerin analizinde bu korelasyon tekniğinin kullanılabilmesi belirtilmektedir (Hair vd., 2019; s. 325). Tekrarlı ölçümlerden elde edilen puanlar arasında Özerklik için .77 düzeyinde; İlişkisel için ise .75 düzeyinde pozitif yönlü, yüksek düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu sonuca göre bu değer yüksek derecede bir güvenilirliğe işaret etmektedir (Koo ve Li, 2016). Bu bulguya dayalı olarak Benlik Kurguları ölçeğinin yüksek düzeyde tutarlılığa sahip, güvenilir bir ölçme aracı olduğu yorumu yapılabilir.

Ayrıca mevcut araştırma kapsamında, çalışmanın ana uygulamasında ulaşılan ve Çalışma Grubu 8 başlığı altında detayları verilen 622 kişilik katılımcı grubundan elde edilen verilerle Benlik Kurguları Ölçeği'nin psikometrik özellikleri tekrar incelenmiştir. Ölçeğin ölçme modelinde; Robust Maximum Likelihood kestirim yöntemi kullanılarak ve iki tane hata kovaryansı eklenerek modifikasyon yapılmış analizden elde edilen uyum iyiliği değerleri aşağıda Tablo 12'de sunulmuştur:

Tablo 12

*Ana Araştırmada Elde Edilen Benlik Kurguları Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri*

S-B KiKare	sd	KiKare/sd	CFI	TLI	GFI	RMSEA	SRMR
674.24	167	4.03	.96	.95	.88	.070	.059

Tablo 12'den görülebileceği gibi bütün uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir sınırlardadır. Aynı verilerle güvenilirlik katsayılarına ilişkin yapılan incelemelerin sonuçları da aşağıda Tablo 13'te sunulmuştur:

Tablo 13

*Ana Araştırmada Elde Edilen Benlik Kurguları Ölçeği İç Tutarlılık Katsayıları*

	Cronbach $\alpha$	McDonald's $\omega$	Bileşik Güvenirlik
Özerklik	.887	.888	.892
İlişkisel	.865	.867	.875

Tablo 13'te görülebileceği gibi iç tutarlılık katsayıları, elde edilen sonuçların yüksek düzeyde güvenilirlik kanıtı olarak sayılabileceği yönündedir. Sonuç olarak ana

araştırma verisinden elde edilen sonuçlara bakıldığında, geçerlik ve güvenilirlik kanıtlarının tekrarlanabilir nitelikte olduğu ve dolayısıyla uyarlanmış olan Benlik Kurguları ölçeğinin geçerli ve güvenilir ölçümlere imkan verdiği söylenebilir.

### **Sınırsız Kariyer Tutumları Ölçeği**

Sınırsız Kariyer Tutumları Ölçeği bireylerin sınırsız kariyer tutumlarını ölçmek amacıyla geliştirilmiş 13 maddeli bir ölçektir (Briscoe vd., 2006). Alanyazın taraması sonucunda bu ölçeğin Türkiye’de iki ayrı uyarlama çalışmasının yapılmış olduğu görülmüştür (Çakmak-Otluoğlu, 2012; Kale ve Özer, 2012). İki uyarlama çalışması da incelenmiş ve iki araştırmacıya da ayrı ayrı e-posta gönderilerek ölçeğin kullanım izni istenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda iki uyarlama çalışmasında da yapı geçerliğinin sadece AFA ile test edildiği, DFA kullanılarak bir inceleme yapılmadığı belirlenmiştir. Üstelik Kale ve Özer (2012) tarafından yapılan uyarlama çalışmasında bir maddenin çıkarıldığı, buna rağmen ölçeği sonradan kullananların hala 13 maddeli form üzerinden çalışma yaptıkları görülmüştür. Ayrıca yapılan alanyazın incelemesi sonucunda, 2016 yılında Porter, Woo ve Tak (2016) tarafından aynı ölçeğin 6 maddelik kısa formunun geliştirilmiş olduğu görülmüştür. Kale ve Özer (2012) tarafından yapılan uyarlama çalışmasında çıkarılan maddelerden biri bu altı maddelik kısa formda yer alan maddelerden biridir. Ölçeğin kısa formunun kullanılmasının daha ekonomik olacağı düşünüldüğü için, madde çıkarılmamış olan Çakmak-Otluoğlu (2012) tarafından uyarlanmış formun kullanılmasına karar verilmiştir.

Ölçeğin bu altı maddelik kısa formuna ilişkin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları 2020 yılında Çakmak-Otluoğlu ve Acar Bolat (2020) tarafından ayrıca yapılmıştır. Bu ölçekte yanıtlama işlemi beşli bir dereceleme ölçeğine göre yapılmaktadır. Ölçeğin ilk üç maddesi birinci boyut olan sınırsız zihniyeti (boundaryless mindset), kalan üç maddesi ise ikinci boyut olan örgütsel hareketlilik tercihi (organizational mobility preference) boyutunu temsil etmektedir. Birinci boyut için bulunan Cronbach  $\alpha$  iç tutarlılık katsayısı .88, ikinci boyut için ise .81’dir. Ölçeğin birinci boyutundaki maddelerden bir örnek *“Farklı şirketlerden kişilerin katıldığı projelerde çalışmayı severim”*, ikinci boyutundaki maddelerden bir örnek ise *“Sürekli olarak aynı şirket için çalışmanın sağladığı belirlilik ortamını seviyorum”* şeklindedir. Maddelerden de anlaşılacağı gibi bu ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları bir işyerinde çalışan yetişkinler üzerinde yapılmıştır ve ancak

bu gruba hitap etmektedir. Ancak bu araştırmada veriler aynı zamanda hem üniversite öğrencilerinden hem de farklı kurumlarda çalışan yetişkinlerden de toplanacağı için bu maddelerin hedef gruba uyarlamasının yapılması ihtiyacı doğmuştur. Nitekim şirket kelimesinin kullanıldığı bir maddeyi kamu kurumunda çalışan bir yetişkine uygulamak doğru olmayacaktır. Aşağıda ölçeğin bu çalışmanın hedef grubuna uyarlama çalışmasına ilişkin bilgiler sunulmaktadır.

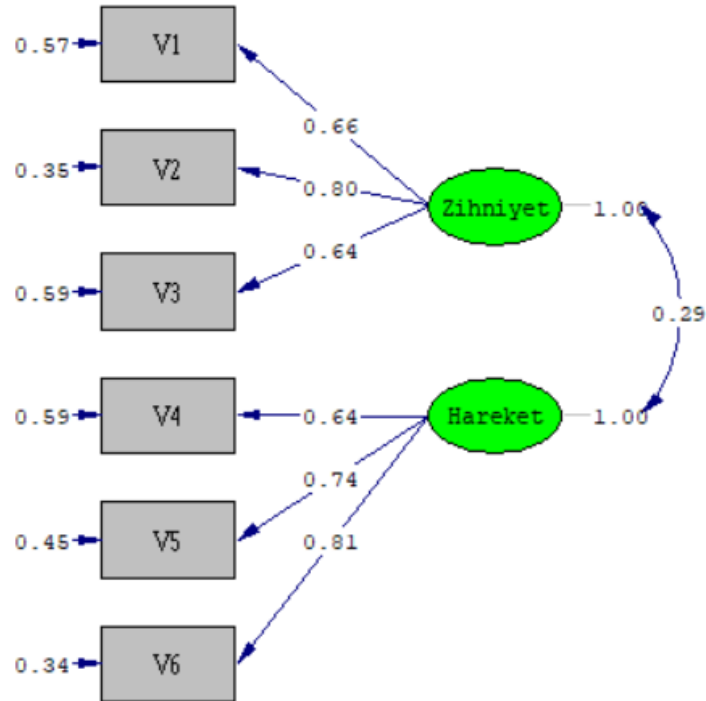
**Sınırsız Kariyer Tutumları Ölçeği Uyarlama Çalışması.** Yukarıda açıklandığı üzere; kullanılması düşünülen ölçekteki maddeler, yalnızca özel sektörde çalışan yetişkin gruba uygun bir yapı ihtiva etmektedir. Bu araştırmadaki çalışma grubu ise kamuda veya kendi işinde çalışan mezunlar ile üniversite öğrencilerinden oluştuğu için, maddelerin bütün bu hedef gruplara uygun bir yapıda olması gerekmektedir. Bu nedenle öncelikle ölçeği uyarlayan Çakmak-Otluoğlu ile iletişime geçilerek bu amaçtan bahsedilmiş ve kendisinin de onayı ve desteği alınmıştır. Bu aşamada ölçeğin 6 maddesindeki ifadeler hedef gruba uygun olması için uyarlanmış ve bu uyarlama biri ölçme ve değerlendirme alan uzmanı olan toplam beş kişiye gönderilmiştir. Alınan uzman görüşü sonrasında ayrıca Çakmak-Otluoğlu ile tekrar iletişime geçilerek yapılan uyarlama ile ilgili kendisinin de görüşü ve onayı alınmıştır. Örneğin “*Farklı şirketlerden kişilerin katıldığı projelerde çalışmayı severim*” maddesi “*Çeşitli kurum veya sektörlerden kişilerin katıldığı projelerde çalışmak hoşuma gider*” olarak değiştirilmiştir. Daha önce de açıklandığı üzere bu değişikliğin arkasında yatan mantık; madde kökünün uyardığı özellik üzerinde herhangi bir tasarrufta bulunmadan sadece maddenin hedef kitlesinin kapsayıcılığını artırmaktır.

Uzman görüşünün alınmasının ardından ölçeğin yapı geçerliği incelemesi için DFA kullanılmıştır. Bu analiz için çevrimiçi form aracılığıyla ulaşılan 200 kişiden elde edilen veriler kullanılmıştır. Bu çalışma grubuna ilişkin detaylı bilgiler Çalışma Grubu 4 başlığı altında verilmiştir. DFA öncesinde örneklem büyüklüğü, kayıp veri, normallik gibi analizin gereklilikleri incelenmiştir. Alanyazında genel bir kabul olarak örneklem büyüklüğü için değişken sayısının 10 katı (Nunnally ve Bernstein, 1994; s. 155) örneklem büyüklüğüne ulaşılması önerilmektedir. Bu noktada 200 kişilik örneklem sayısının yeterli olduğu görülmektedir. DFA yapmak için çevrimiçi form aracılığıyla veri toplandığından, çevrimiçi veri toplama yönteminin bir avantajı olarak veri setinde kayıp veri bulunmamaktadır. DFA için en önemli gereklilik çok değişkenli normalliktir. Nitekim

DFA’da kullanılan Maksimum Olasılık Kestirim Yönteminin şartlarından birisi çok değişkenli normalliğin sağlanmasıdır. Çok değişkenli normallik sağlanmadığında Satorra-Bentler düzeltmesinin uygulandığı Robust Maximum Likelihood (RML) kullanılmalıdır (Tabachnick ve Fidell, 2013; s. 718). Normallik gerekliliği analizin içinde test edildiğinden, diğer gerekliliklerin sağlanmış olmasıyla analiz aşamasına geçilmiştir.

Analiz, ilk önce çok değişkenli normalliğin test edilmesi için AMOS üzerinde çalıştırılmış ve normalliğin sağlanmadığı görülmüştür. AMOS programından elde edilen çok değişkenli normallik kritik değer sonucu 6.43 olarak çıkmıştır. Bentler (2005; Akt. Byrne, 2010; s. 104) pratikte 5’in üzerindeki değerlerin normalliğin sağlanmadığının kanıtı olarak değerlendirileceğini belirtmektedir. Bu nedenle analiz; Satorra-Bentler düzeltmesi bulunmayan AMOS (Byrne, 2010; s. 105; Tabachnick ve Fidell, 2013; s. 779) yerine LISREL programı ile tekrar yapılmıştır.

Yapılan analiz sonucunda ilk olarak maddelerin faktör yüklerinin anlamlı olup olmadığını gösteren t değerleri incelenmiştir. T değerlerinin tamamının .01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Standardize madde faktör yüklerinin .64 ile .81 arasında, hata varyanslarının ise .34 ile .57 arasında değiştiği bulunmuştur. Sonuca ilişkin yol şeması Şekil 6’daki gibidir.



Chi-Square=17.48, df=8, P-value=0.02551, RMSEA=0.077

Şekil 6. Sınırsız Kariyer Tutumları Ölçeğine İlişkin DFA Yol Şeması

Şekil 6'daki modelin uyum iyiliği değerlerine bakıldığında ise sonuçların kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. Bu değerler aşağıda Tablo 14'te topluca sunulmuştur.

Tablo 14

*Sınırsız Kariyer Tutumları Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri*

Uyum İndeksi	Mükemmel Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Değeri	Elde Edilen Değer	Modelin Uyumu
S-B $\chi^2/sd$	$\chi^2/sd < 3^a$	$3 < \chi^2/sd < 5^b$	2.18	Mükemmel
Karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI)	$0,95 < CFI < 1^c$	$0,90 < CFI < 0,95^{a,c}$	0.97	Mükemmel
Uyum iyiliği indeksi (GFI)	$0,95 < GFI < 1^d$	$0,90 < GFI < 0,95^{b,d}$	0.96	Mükemmel
Tucker Lewis indeksi (TLI) /NNFI	$0,95 < TLI < 1^c$	$0,90 < TLI < 0,95^b$	0.95	Mükemmel
Yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA)	$0 < RMSEA < 0,05^e$	$0,05 < RMSEA < 0,08^d$	0.07	Kabul Edilebilir
Standardize edilmiş artık ortalamaların karekökü (SRMR)	$0 < SRMR < 0,05^e$	$0,05 < SRMR < 0,8^{c,e}$	0.06	Kabul Edilebilir

Not: a. (Kline, 2015); b. (Schumacker ve Lomax, 2004); c. (Hu ve Bentler, 1999); d. (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008); e. (Brown, 2015)

Tablo 14'ten görülebileceği gibi uyum iyiliği değerlerinin hepsi kabul edilebilir sınırlar dahilindedir. Robust Maksimum Olasılık (RML) kestirim yöntemi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri RMSEA ve SRMR değerleri hariç mükemmel uyumu göstermektedir. Bu iki değer, diğerlerinin aksine mükemmel uyum göstermemesi ise serbestlik derecesinin düşüklüğü ile ilişkili olabilir. Nitekim düşük serbestlik derecesinin olduğu modellerde RMSEA değerinin yüksek çıkabileceği belirtilmektedir (Kenny, Kaniskan, McCoach, 2015). Sonuç olarak, DFA analizinden elde edilen bulgular uyarlaması yapılan ölçeğin yapı geçerliğinin sağlandığını göstermektedir.

Uyarlaması yapılan ölçeğin test-tekrar test güvenilirliğini incelemek amacıyla, aynı ölçek üç hafta aradan sonra e-posta adresini veren katılımcılara tekrar gönderilmiştir. Bu tekrarlı ölçümlerden elde edilen veriler katılımcıların yazdıkları e-posta adreslerine göre eşleştirilmiş ve analize hazır hale getirilmiştir. Tekrarlı ölçümlerden elde edilen puanlar arasında .65 düzeyinde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu görülmüştür [ $r(65) = .650, p < .001$ ]. Bu sonuca göre bu değer orta derecede bir güvenilirliğe işaret etmektedir (Koo ve Li, 2016).

Sınırsız Kariyer Tutumları Ölçeğinin güvenilirlik kanıtlarını sunmak amacıyla; iç tutarlılık için Cronbach  $\alpha$  iç tutarlılık katsayısına ek olarak McDonald's  $\omega$  katsayısı, bileşik/kompozit güvenilirlik katsayısı (composite reliability) hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular aşağıda Tablo 15'te sunulmuştur.

Tablo 15

*Sınırsız Kariyer Tutumları Ölçeği İç Tutarlılık Katsayıları*

Faktörler	Cronbach $\alpha$	McDonald's $\omega$	Bileşik Güvenirlik
Sınırsız Zihniyet	.713	.715	.744
Örgütsel Hareketlilik Tercihi	.771	.772	.776
SKT Toplam	.690	.682	.864

Tablo 15'te görülebileceği gibi güvenilirlik katsayılarının hemen hepsi .70 sınırının üzerindedir. Ancak bu sınırın çok az altında olan iki değer ölçekten elde edilecek toplam puana ilişkin değerlerdir. Bu değerlerin göreceli olarak diğerlerinden düşük olmasının nedeninin alfa ve omega katsayılarına ilişkin tek boyutluluk sayılısı olduğu düşünülmektedir. Nitekim ölçekteki iki boyuttan birisi düz, diğeri ters puanlanan maddelerden oluşmaktadır. Ters maddelerden oluşan boyut toplam puan alınırken diğer boyutla birleştirildiğinde iç tutarlığın az da olsa düştüğü görülmektedir. Zaten tek boyutluluk sayılısı olmayan bileşik güvenilirlik katsayısında bu sorunun görülmemesi ve yüksek düzeyde tutarlılık göstermesi bu duruma açıklık getirebilir. Özet olarak geçerlik ve güvenilirlik kanıtlarına bakarak yapılan hedef grup uyarlaması çalışması sonucunda Sınırsız Kariyer Tutumları Ölçeğinin geçerli ve güvenilir sonuçlar veren bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Mevcut araştırma kapsamında, çalışmanın ana uygulamasında ulaşılan ve Çalışma Grubu 8 başlığı altında detayları verilen 622 kişilik katılımcı grubundan elde edilen verilerle Sınırsız Kariyer Tutumları Ölçeği'nin psikometrik özellikleri tekrar incelenmiştir. Ölçeğin ölçme modelinde; Robust Maximum Likelihood kestirim yöntemi kullanılarak yapılmış analizden elde edilen uyum iyiliği değerleri aşağıda Tablo 16'da sunulmuştur:

Tablo 16

*Ana Araştırmada Elde Edilen SKT Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri*

S-B KiKare	sd	KiKare/sd	CFI	TLI	GFI	RMSEA	SRMR
13.46	8	1.48	.99	.99	.99	.03	.02

Tablo 16’da görülebileceği gibi bütün uyum iyiliği değerleri mükemmel uyum göstermektedir. Aynı verilerle güvenilirlik katsayılarına ilişkin yapılan incelemelerin sonuçları da Tablo 17’de sunulmuştur:

Tablo 17

*Ana Araştırmada Elde Edilen SKT Ölçeği İç Tutarlılık Katsayıları*

Faktörler	Cronbach $\alpha$	McDonald's $\omega$	Bileşik Güvenirlik
Sınırsız Zihniyet	.719	.721	.761
Örgütsel Hareketlilik Tercihi	.736	.740	.833
SKT Toplam	.634	.539	.888

Ana araştırma verisinden elde edilen sonuçlara bakıldığında geçerlik ve güvenilirlik kanıtlarının tekrarlanabilir nitelikte olduğu ve dolayısıyla geçerli ve güvenilir ölçümlere imkan verdiği söylenebilir.

**Bilişsel Esneklik Envanteri**

Bilişsel esneklik konusundaki alan yazın incelendiğinde bilişsel esnekliği incelemek üzere birbirinden farklı ölçek veya envanterlerin geliştirilmiş olduğu göze çarpmaktadır. Bunlardan ilki Martin ve Rubin (1995) tarafından geliştirilmiş olan ve Altunkol (2011) ve Çelikkaleli (2014) tarafından kültürümüze uyarlanmış olan Bilişsel Esneklik Ölçeğidir (The Cognitive Flexibility Scale). Bu ölçek bireylerin bilişsel esneklik düzeylerini belirlemek üzere geliştirilmiş ve 12 maddeden oluşan bir ölçektir. Türkiye’de Bilgin (2009) tarafından geliştirilmiş olan 19 maddelik bir ölçek de mevcuttur. Ancak bu ölçeğin sıfat çiftlerinden oluşturulmuş olduğu ve “Yaparım, Yapamam”, “Başarıyım, Başarısızım” şeklinde ikili yanıtlama biçiminden oluştuğu görülmüştür. Madde kökleri bulunmayan ve alışıldık ölçek türlerinden farklı yanıtlama biçimine sahip olan bu ölçek, araştırmadaki diğer ölçeklerden ölçme tekniği yönüyle farklılık göstereceği ve

araştırmada tanımlanmış bilişsel esneklik yapısı ile uyumlu olmayabileceği endişesi ile tercih edilmemiştir.

Alanyazında en çok kullanılan bilişsel esneklik lme araçlarından biri de Dennis ve Vander Wal (2010) tarafından geliştirilmiş olan, kişilerin zor durumlarda alternatif, uyumlu, uygun, dengeli düşünceler üretebilme becerisini ölçmeye alışan Bilişsel Esneklik Envanteridir (The Cognitive Flexibility Inventory). Araştırmada bu envanter ve Martin ve Rubin (1995) tarafından geliştirilmiş ölçek arasında hangisinin kullanılacağına karar vermek amacıyla her iki lme aracı ayrı ayrı incelenmiştir. Dennis ve Vander Wal (2010) bu envanteri; bilişsel esnekliğin stres yaratan yaşam olaylarıyla karşılaştıklarında bireylere uyum sağlayıcı (think adaptively) düşünme imkanı veren yönlerini ölçmek amacıyla geliştirdiklerini belirtmiş, ayrıca bilişsel esnekliğe sahip bireylerin yaşamda zorluklarla karşılaştıklarında şartlara daha iyi uyum sağlayacağı varsayımından yola çıktıklarını belirtmişlerdir. Bu yazarlar ayrıca bilişsel esnekliği, Martin ve Rubin (1995) tarafından geliştirilmiş ölçekten farklı olarak, iletişim alternatiflerine odaklanmış bir değerlendirme olmaktan çok, bireylerin zor durumlar karşısında alternatif çözümler bulabilme ve alternatif açıklamalar geliştirebilme beceri algılarını değerlendirmeye çalıştıklarını iddia etmektedirler. Moore (2013) ise aradaki farklılıkları aıklarırken Martin ve Rubin'in (1995) leğindeki on iki maddeden ikisinin bariz biçimde kişilerarası ilişkiler ile ilişkili olduğunu ama buna rağmen alanyazındaki geçerliğinin daha iyi tanımlanmış olduğunu belirtir. İki ayrı lme aracı incelendikten sonra Martin ve Rubin (1995) tarafından geliştirilmiş ölçeğin daha çok iletişim becerileri ile ilgili olması, Dennis ve Vander Wal (2010) tarafından geliştirilmiş envanterin ise daha çok yaşamda karşılaşılabilecek stresli olaylara uyum sağlama ile ilişkili olması ve daha iyi iç tutarlılık değerlerine sahip olması nedeniyle, bu araştırmada Dennis ve Vander Wal (2010) tarafından geliştirilmiş olan envanterin kullanılmasına karar verilmiştir. Nitekim mevcut araştırmanın diğer değerşkenleri olan belirsizliğe tahammülsüzlük ve kariyer uyumu gibi yapılar dikkate alındığında, belirsizliğin stres yaratan bir durum olduğu, kariyer uyumunun da sonuçta bireyin uyum yeteneklerini ölçtüğü göz önüne alındığında, Dennis ve Vander Wal'ın tanımının bu kavramlarla daha ilişkili olabileceği dşnlmştir.

Dennis ve Vander Wal (2010) tarafından geliştirilmiş olan Bilişsel Esneklik Envanteri Türkiye kültürüne Gülüm ve Dağ (2012) ve Sapmaz ve Doğan (2013) tarafından uyarlanmıştır. İki lek arasında faktör yapısı ve madde sayısı bakımından farklılık bulunmamakla beraber maddelerin Türkçe karşılıklarında tercih edilen eviri bakımından bazı farklılıklar mevcuttur. Bu iki farklı uyarlama çalışmasından, Gülüm ve

Dağ'ın (2012) çalışmasında ise ölçeğin yapı geçerliğinin sadece AFA ile test edildiği, Sapmaz ve Doğan'ın (2013) çalışmasında ise hem AFA hem de DFA'nın kullanıldığı belirlenmiştir. Bu çalışmada, geçerliğe ilişkin daha fazla kanıt sunması sebebiyle Sapmaz ve Doğan (2013) tarafından uyarlaması yapılan ölçek tercih edilmiştir.

Kullanılan Bilişsel Esneklik Envanteri (Sapmaz ve Doğan, 2013), toplam 20 maddeden oluşan ve “Hiç Uygun Değil” ve “Tamamen uygun” arasında değişen beşli dereceleme ölçeği ile yanıtlanan öz bildirim dayalı bir ölçme aracıdır. Envanter, “*Alternatifler*” ve “*Kontrol*” alt boyutları olmak üzere iki boyuttan oluşmakta, ayrıca ölçekten toplam puan da alınabilmektedir. Ölçekten alınan yüksek puan bilişsel esneklik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu yönüyle aslında toplam puan vermesi ile envanter değil de bir ölçek olarak da adlandırılabilirdiği düşünülmektedir. Nitekim Erkuş (2010) ilgi ya da kişilik gibi alt özelliklerden oluşan ve birbiriyle toplanamayan özellikleri ölçen araçlara envanter denileceğini ifade etmektedir. Dolayısıyla toplam puan alınabilmesi ve toplamda bir Bilişsel Esneklik puanı verebilmesine dayanarak bu aracı ölçek olarak da nitelendirmek mümkündür. Ölçekteki örnek maddelerden ikisi şu şekildedir: “*Bir konuda karar vermeden önce birçok seçeneği göz önünde bulundururum.*” ve “*Zor durumlarla karşı karşıya kaldığımda karar vermekte güçlük çekerim*”.

Ölçekteki alt boyutlardan Alternatifler alt boyutunda 13, Kontrol alt boyutunda 7 madde bulunmaktadır. Kontrol alt boyutundaki maddelerden 6 tanesi ters puanlanmaktadır. Ölçek geliştirmede en sık karşılaşılan sorunlardan biri olan ters puanlanan maddelerin bir araya gelerek yapay bir faktör üretmesi durumu (Schmitt ve Stuits, 1985) bu ölçek için de geçerlidir. Nitekim Kontrol alt boyutundaki maddelerden 15 numaralı madde hariç hepsi ters puanlanmaktadır. Bahsedilen sorun Sapmaz ve Doğan (2013)'in uyarlama çalışmasında da kendisini göstermiş, yapılan AFA neticesinde düz puanlanan 15. madde ters maddelerin olduğu Kontrol alt boyutu yerine Alternatifler alt boyutunda yer almıştır. Araştırmacılar ilgili maddeyi anlam ve ifade açısından inceleyerek kontrol alt boyutuna yerleştirmenin uygun olacağı kanaatine varmışlardır. DFA çalışmasında da hata varyansı en yüksek olan maddenin 15. madde olduğu gözle çarpılmaktadır. Ancak gene de DFA çalışması bu şekliyle kabul edilebilir uyum değerleriyle sonuçlanmıştır.

Ölçeğin geliştirme aşamasında ulaşılan iç tutarlılık katsayıları Alternatifler alt boyutu için .91, Kontrol alt boyutu için .84; ölçeğin tamamı için .91 olarak bulunmuştur. İki faktör birlikte toplam varyansın %39'unu açıklamaktadır. Test-Tekrar test güvenilirlik

katsayısı ölçeğin tamamı için .81, diğer iki alt boyut için ise sırasıyla .75 ve .77 olarak rapor edilmiştir. Sapmaz ve Doğan (2013) tarafından yapılmış uyarlama çalışmasında ise iç tutarlılık katsayıları ölçeğin tamamı için .90, alt boyutlar için ise sırasıyla .90 ve .84 olarak bulunmuştur. Test-Tekrar test güvenilirlik katsayıları ise ölçeğin tamamı için .75, alt boyutlar için ise sırasıyla .78 ve .73 olarak rapor edilmiştir. Ayrıca uyarlama çalışmasında yapılan DFA ile yapı geçerliğine ilişkin de kanıtlar sunulmuştur. DFA sonucunda iki faktörlü yapının doğrulandığı görülmüş ve uyum iyiliği değerleri aşağıda Tablo 18'deki gibi rapor edilmiştir.

Tablo 18

*Uyarlama Çalışmasında Raporlanan Bilişsel Esneklik Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri*

Ki Kare	sd	KiKare/sd	GFI	AGFI	CFI	NFI	RMSEA
406.98	167	2.44	0.92	0.90	0.98	0.96	0.054

Bu araştırma kapsamında elde edilen veriler üzerinde Bilişsel Esneklik Envanterinin psikometrik özellikleri ayrıca incelenmiştir. Ölçeğin güvenilirlik analizi sonuçlarına bakıldığı zaman ölçeğin tamamı için Cronbach  $\alpha$  ve McDonald's  $\omega$  katsayıları sırasıyla .90 ve .89, bileşik güvenilirlik katsayısı ise .94 olarak bulunmuştur. Alternatifler alt boyutu için Cronbach  $\alpha$  ve McDonald's  $\omega$  katsayılarının sırasıyla .90 ve .91, Kontrol alt boyutu için ise .86 ve .87 olduğu görülmüştür. Ölçeğin ölçme modelinin incelenmesi amacıyla yapılan DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri aşağıda Tablo 19'da sunulmuştur.

Tablo 19

*Ana Araştırmada Elde Edilen Bilişsel Esneklik Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri*

S-B Ki Kare	sd	KiKare/sd	CFI	TLI	GFI	RMSEA	SRMR
599.26	168	3.56	0.97	0.97	0.89	0.06	0.07

Tablo 19'da görüldüğü gibi elde edilen uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir sınırlardadır. Dolayısıyla ölçeğin bu araştırma kapsamında elde edilen geçerlik ve güvenilirlik değerleri, ölçeğin araştırma kapsamında kullanılabilmesi için yeterli kanıt sunmaktadır.

## **Büyük Beşli Kişilik Envanteri**

Kişilik özelliklerin ölçmek amacıyla alanyazında pek çok envanter bulunmaktadır. Yapılan alanyazın taramasında kişiliği beş temel boyutta inceleyen kurama dayalı olarak geliştirilen envanterler arasında Türkiye’de geliştirilmiş ya da Türkiye kültürüne uyarlanmış ölçekler incelenmiştir. Bacanlı ve ark. tarafından geliştirilmiş sıfat çiftlerinden oluşan envanter (Bacanlı, İlhan ve Aslan, 2009) ölçme tekniğinin araştırmadaki diğer ölçeklerden farklılık arzemesi sebebiyle tercih edilmemiştir. Somer, Korkmaz ve Tatar (2002) tarafından geliştirilen 15 alt boyut 187 maddelik envanter ve bu envanterin Tatar (2016) tarafından kısaltılmış olan 76 maddelik kısa formu ise kısa formunu bile çok fazla madde içermesi nedeniyle tercih edilmemiştir. Nitekim araştırma modeli pek çok değişkeni içerdiğinden ve veri setinde halihazırda çok fazla madde bulunduğundan mümkün oldukça madde sayısı az olan ölçekler tercih edilmeye çalışılmıştır. Horzum, Ayas ve Padır (2017) tarafından yapılmış uyarlama çalışmasında ise 10 maddelik kısa formu olan bir ölçme aracı uyarlanmış ancak çalışma lise öğrencileri üzerinde yapıldığı için bu ölçek de tercih edilmemiştir. Sümer (2005) tarafından yapılmış olan uyarlama çalışması da araştırmacıdan e-posta yoluyla istenmiş ancak ölçeğin puanlama yönergesi gönderilmediği için tercih edilememiştir.

Araştırmamızda kullanılması tercih edilen ölçek John, Daonahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilmiş olan Büyük Beşli Kişilik Envanteridir. Bu envanter ayrı zamanlarda Evinç (2004) ve Karaman, Doğan ve Çoban (2010) tarafından Türkiye kültürüne uyarlanmıştır. Evinç (2004) tarafından yapılan çalışmada, yalnızca maddelerin Türkçe’ye çevrilmiş olduğu ve güvenilirlik ve eşdeğer form geçerliği analizlerinin yapılmış olduğu, yapı geçerliğine ilişkin kanıt sunulmadığı görülmüştür. Benzer durum Karaman, Dogan ve Coban (2010) tarafından yapılan çalışmada da göze çarpmaktadır. Uyarlama çalışmasında sadece dilsel eşdeğerlik ve güvenilirlik analizlerinin yapıldığı bildirilmektedir. İki envanterin de maddelerine ulaşılmış ve yanıtlama biçiminin daha kolay olacağı düşünülerek Karaman, Dogan ve Coban (2010) tarafından uyarlanmış olan envanter kullanılmıştır. Nitekim bu envanterde diğerinin aksine maddeler yüklemi olan tam cümleler şeklinde ifade edilmiştir. Diğer envanterde ise maddeler sıralanmış halde verilmiş ve “Kendimi .... Biri olarak görüyorum” cümlesindeki boşluğu dolduracak şekilde yanıtlanması istenmiştir. Veri setindeki diğer ölçeklerle yanıtlama biçimi açısından bütünlük arz etmesi ve farklı yanıtlama biçimlerine adapte olmanın katılımcılarda kafa karışıklığı yaratabileceği düşüncesi de bu seçimde etkili olmuştur.

Bu araştırmada kurulan modelde kişilik envanterinin deneyime açıklık alt boyutu kullanılmıştır. Karaman, Doğan ve oban (2010) tarafından yapılan uyarlama çalışmasında toplam 40 madde bulunmaktadır. Envanterin orijinal formu ise 44 maddeden oluşmaktadır. Çıkarılan 4 madde ile ilgili herhangi bir bilgiye ulaşılamamıştır. Deneyime açıklık alt boyutunda 10 madde bulunmaktadır. Bu maddelerden 2 tanesi ters puanlanmaktadır. Yanıtlar “kesinlikle katılmıyorum“ ile “tamamen katılıyorum” arasında değişen beşli dereceleme anahtarı kullanılarak verilmektedir. rnek maddelerden ikisi şu Şekildedir: “*Orijinal, yeni fikirlere aığım*” ve “*Birçok Őeye meraklıyım*”.

Yapılan uyarlama çalışmasında, iki hafta arayla yapılan dilsel eşdeğerlik çalışmasında envanterin İngilizce formu ile Türkçe formu arasındaki korelasyon katsayısı deneyime açıklık alt boyutu için .56 olarak bulunmuştur. Güvenirlik analizlerinden Cronbach  $\alpha$  iç tutarlılık katsayısı ise .86 olarak rapor edilmiştir. Ölçeğin diğer psikometrik özelliklerine ilişkin bilgiler raporda yer almamaktadır.

Mevcut araştırma kapsamında elde edilen verilerle kullanılan alt boyutun psikometrik nitelikleri incelenmiştir. Yapılan güvenirlik analizlerinde deneyime açıklık alt leğinin Cronbach  $\alpha$  katsayısı .76 ve McDonald's  $\omega$  katsayısı .76 olarak bulunmuştur.

### **Genel z Yeterlik leği**

Genel z Yeterlik leği bu araştırmada ana model değişkenlerinden biri olarak değil, yakınsak geçerlik kanıtlarını sunmak amacıyla ve kontrol değişkeni/ortak değişken (covariate variable) olarak kullanılmak amacıyla yer almıştır. Bu araştırmada kullanılan Bilişsel Esneklik, zerklik ve Kariyer Uyumu gibi değişkenlerle arasındaki orta ve yüksek düzey ilişkilerden dolayı böyle bir tedbire başvurulmuştur. Nitekim bu  değişken üzerinde genel öz yeterliğin etkisi olmadan, ya da diğer bir deyişle etkisi kontrol edilerek aradaki ilişkileri araştırmak amaçlanmıştır. Özellikle de araştırmanın bağımlı değişkeni olan kariyer uyumu ve genel öz yeterlik arasında yüksek ilişki olduğu (Gerni ve Denizli, 2021; ncel, 2014) ve yapılacak araştırmalarda genel öz yeterliğin kariyer uyumu üzerindeki bu karıştırıcı varyansının (confounding variance) izale edilmesi önerildiğinden (Xu, 2020) bu değişken araştırmaya dahil edilmiştir.

Genel z Yeterlik leği Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilmiş ve 25’ten fazla dile uyarlanmıştır. Türkiye kültürüne uyarlaması Aypay (2010) tarafından yapılmıştır. Ölçek toplam 10 maddeden oluşmakta ve “Tamamen yanlış” ve “Tamamen

doğru” arasında değişen dörtlü dereceleme anahtarı ile yanıtlanmaktadır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekten elde edilecek yüksek puan genel öz yeterlik düzeyinin yksekliliğine işaret etmektedir. Ölçekteki maddelerden örnekler şu şekildedir: “*Yeterince çaba harcarsam, zor sorunları çözmenin bir yolunu daima bulabilirim*”, “*nme çıkan zorluk ne olursa olsun, üstesinden gelebilirim*”.

Uyarlama alışması Aypay (2010) tarafından niversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen ölçeğin yapı geçerliliği AFA (Temel Bileşenler Analizi) kullanılarak test edilmiş ve ölçeğin diğer versiyonlarındaki tek faktörlü yapının (Schwarzer ve diğerleri, 1997) aksine bu çalışmada iki faktörlü bir yapı bulunmuştur. Uyarlama alışmasında DFA kullanılmamıştır. İç tutarlılık katsayısı ise ölçeğin tamamı için .83 olarak rapor edilmiştir. Ayrıca sekiz hafta arayla uygulanan test-tekrar test güvenirlik sonucu ise .80 olarak rapor edilmiştir.

Bu araştırma kapsamında ölçeğin psikometrik özellikleri ayrıca incelenmiştir. Uyarlama çalışmasında yapılan açımlayıcı faktör analizi denenmiş ve Temel Bileşenler Analizi kullanılarak yapılan denemede; ölçeğin, öz değeri 5.33 olan ve toplam varyansın %53’n açıklayan tek faktörlü bir yapıda olduğu grlmştr. Nitekim uyarlama çalışmasında da bu durum vurgulanmakta, ölçeğin farklı versiyonlarının neredeyse tamamında tek faktörlü bir yapı olduğu belirtilmektedir (Aypay, 2010). Bu nedenle DFA tek faktörlü yapı üzerinde yapılmıştır. Çok değişkenli normallik sağlanamadığından kullanılan Robust Maximum Likelihood kestirim yöntemi ile elde edilen uyum iyiliği değerleri aşağıda Tablo 20’de sunulmuştur.

Tablo 20

*Ana Araştırmada Elde Edilen Genel z Yeterlik leği DFA Uyum İyiliği Değerleri*

S-B KiKare	sd	KiKare/sd	CFI	TLI	GFI	RMSEA	SRMR
149.20	34	4.38	0.98	0.98	0.94	0.07	0.04

Tablo 20’den görülebileceği gibi uyum iyiliği değerlerinin tamamı kabul edilebilir düzeydedir. Ölçeğin güvenirliğine ilişkin iç tutarlılık katsayıları ise Cronbach  $\alpha$  katsayısı .90 ve McDonald’s  $\omega$  katsayısı .90 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla ölçeğin araştırmada kullanabilmek amacıyla geçerli ve güvenilir sonuçlar veren bir lme aracı olduğu ifade edilebilir.

## Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

Alanyazında kariyer uyumunu ölçmek amacıyla geliştirilmiş veya uyarlanmış pek çok ölçek bulunmaktadır. Kariyer uyumunu ölçme amaçlı kullanılan bir ölçek Erdoğan ve Korkut-Owen (2011) tarafından geliştirilmiş olan Kariyer Uyum ve İyimserliği Ölçeğidir. Bu ölçek Rottinghaus, Day ve Borgen'in (2005) Kariyer Geleceği Envanterinden (Career Future Inventory) esinlenilerek geliştirilmiş bir ölçek olup kariyer uyumunun yanında kariyer iyimserliğini de ölçmeyi amaçlamaktadır. Kariyer Geleceği Envanteri ise Kalafat (2014) tarafından Türkiye kültürüne uyarlanmıştır ve kariyer uyumu bu ölçeğin üç boyutundan sadece birisidir. Bunların yanı sıra Eryılmaz ve Kara (2017) tarafından 10 maddelik bir Kariyer Uyum Ölçeğinin de geliştirildiği görülmüştür. Geliştirilen bu ölçekte kariyeri keşfetme ve planlama olmak üzere iki boyut bulunmaktadır. Ancak bu araştırmada kariyer uyumunu ölçmek amacıyla bizzat kuramcının kendisi tarafından geliştirilmiş olan ölçeğin (Savickas ve Porfeli, 2012) kullanılmasının daha uygun olacağı düşünülmüştür.

Kariyer yapılandırma kuramı dahilinde önerilen bir kavram olan kariyer uyumuna ilişkin 13 ayrı ülkede güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yapılmış olan "Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği" (Career Adapt-Abilities Scale); Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilmiştir. Kuramsal temele uygun biçimde ölçek 4 alt boyuttan ve 24 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek için ilk olarak Kanten (2012) tarafından bir uyarlama çalışması yapılmış ancak araştırmacı doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyarlanan ölçekten beş maddeyi çıkardığını belirtmiştir. Ayrıca Akın ve diğerleri (2012), Karacan Özdemir (2016), Öncel (2014), Yucel ve Polat (2015) tarafından uyarlama çalışmalarının yapıldığı görülmektedir. Akın ve diğerleri (2012) uyarlama çalışmasını öğretmenler üzerinde, Karacan-Özdemir (2016) ise lise öğrencileri üzerinde gerçekleştirdiğinden bu araştırmadaki çalışma grubuna uygun olmayacağı için tercih edilmemiştir. Öncel (2014) tarafından yapılan çalışmada yapı geçerliği test edilmediği için, Yucel ve Polat (2015) tarafından yapılan çalışma ise ekonomi alanında yapılmış bir çalışma olduğu ve Psikolojik Danışma alanında yapılmış alternatifleri olduğu için tercih edilmemiştir. Bu araştırma kapsamında gerek uyarlama çalışmasının üniversite öğrencileri üzerinde yapılmış olması, gerekse psikometrik özelliklerinin güçlü olması nedeniyle Büyükgoze-Kavas (2014) tarafından uyarlanan ölçek tercih edilmiştir.

Uyarlaması yapılmış olan ölçek (Büyükgoze-Kavas, 2014), orijinalinde olduğu gibi 24 madde ve İlgililik, Kontrol, Merak ve Güven olmak üzere dört alt boyuttan

oluşmaktadır. Yanıtlar “Hiç güçlü değil” ile “Çok güçlü” arasındaki aralıkta temsil edilen beşli dereceleme ölçeği kullanılarak verilmektedir. Dolayısıyla ölçekten alınabilecek puanlar en az 24 en fazla 120’dir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Elde edilen puan ne kadar yüksek olursa birey kendini o alt boyutta o kadar güçlü/iyi görüyor şeklinde yorumlanmaktadır. Ölçekteki maddelerden bazıları şunlardır: “*Geleceğimin nasıl olacağı hakkında düşünme*”, “*Moralimi, neşemi sürdürebilme*”, “*Kendim için doğru olanı yapma*”.

Uyarlama çalışmasında ölçeğin iç tutarlılık katsayıları ölçeğin tamamı için .91, dört alt boyut için ise sırasıyla .78, .74, .81 ve .81 olarak rapor edilmiştir. Uyarlama çalışmasında elde edilen DFA sonuçları Tablo 21’deki gibidir.

Tablo 21

*Uyarlama Çalışmasında Raporlanan KUYÖ DFA Uyum İyiliği Değerleri*

Ki Kare	sd	KiKare/sd	CFI	SRMR	RMSEA
833.06	248	3.36	0.90	.049	.060

Araştırmada sadece yukarıdaki Tablo 21’de görülen değerler raporlanmıştır. Bu sonuçlara göre uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlarda olduğu görülmektedir. Dolayısıyla 4 faktörlü modelin bu uyarlama çalışmasında doğrulandığı söylenebilir.

Bu araştırma kapsamında ölçeğin psikometrik özellikleri ayrıca incelenmiştir. Yapılan güvenilirlik analizlerinde İlgililik alt boyutuna ilişkin Cronbach  $\alpha$  katsayısı .86 ve McDonald's  $\omega$  katsayısı .86; Kontrol alt boyutuna ilişkin Cronbach  $\alpha$  katsayısı .83 ve McDonald's  $\omega$  katsayısı .83; Merak alt boyutuna ilişkin Cronbach  $\alpha$  katsayısı .86 ve McDonald's  $\omega$  katsayısı .86; Güven alt boyutuna ilişkin Cronbach  $\alpha$  katsayısı .86 ve McDonald's  $\omega$  katsayısı .86; ölçeğin tamamı için ise Cronbach  $\alpha$  katsayısı .93 ve McDonald's  $\omega$  katsayısı .94 olarak bulunmuştur. Ölçme modeli incelemesi için yapılan DFA sonucunda ulaşılan uyum iyiliği değerleri Tablo 22’de sunulmuştur.

Tablo 22

*Ana Araştırmada Elde Edilen KUYÖ DFA Uyum İyiliği Değerleri*

S-B Ki Kare	sd	KiKare/sd	CFI	TLI	GFI	RMSEA	SRMR
950.42	248	3.83	0.97	0.97	0.86	0.068	0.051

Tablo 22’de görüldüğü gibi uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir sınırlardadır. Bu araştırma kapsamında geçerlik ve güvenilirlik analizlerinden elde edilen sonuçlar bir arada değerlendirildiğinde ölçeğin araştırmada kullanılabilecek geçerli ve güvenilir sonuçlar veren bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

### **Verilerin Toplanması**

Bu araştırmada verilerin toplanması süreci; öncelikle araştırmada kullanılacak değişkenlere ait ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları kapsamında yapılan çalışmalarla başlamıştır. Kullanılması planlanan ölçekler için, öncelikle geliştiricilerine ya da uyarlayıcılarına e-posta yoluyla ulaşılarak gerekli izinler alınmıştır. Böylece ölçeklerin maddeleri ve puanlama yönergesi gibi bilgiler de elde edilmiştir. Türkiye kültürüne uyarlanması planlanan ölçekler için de aynı şekilde geliştiricilerden izin alınarak uyarlama çalışmasına başlanmıştır. Ayrıca yukarıda bahsedildiği üzere, Kariyer Kararı Vermede Belirsizliğe Tahammül Ölçeğinin (Xu ve Tracey, 2015b) uyarlanması başarısız olunca benzer özelliği ölçen bir ölçek geliştirilmesine karar verilmiş ve ölçek uyarlama ve geliştirme çalışmaları için ayrı ayrı veriler toplanmıştır.

Ölçeklerin geçerlik ve güvenilirliklerini test etmek amacıyla yapılan veri toplama uygulamaları ilk başlarda sınıf ortamında kağıt-kalem tekniğiyle yapılan çalışmalara dayanmıştır. Ancak 2020 yılından itibaren başlayan küresel salgın yüzünden okulların kapanmasıyla, mecburen çevrimiçi veri toplama yönteminin kullanılmasına karar verilmiştir. Sınıf ortamında veri toplanmadan önce dersine girilen öğretim elemanından izin alınmış, sınıfta yapılan çalışmanın amacı açıklanarak ve yönerge sesli biçimde okunarak gönüllü olan öğrencilere ölçme araçları dağıtılmıştır. Öğrencilerin motivasyonlarını artırmak ve daha samimi cevaplar vermelerini sağlamak amacıyla, isteyenlere bu ölçeklerden elde edilen sonuç ve bu sonucun ne anlama geldiğine ilişkin geribildirim verilebileceği söylenmiş ve geribildirim almak isteyenlerin e-posta adreslerini yazmaları istenmiştir. Veriler çözümlendikten sonra, bu kişilere ölçekten elde ettikleri puan ve kısa bir yorumu içeren bir bilgilendirme tek tek e-posta yoluyla gönderilmiştir.

Araştırmanın ana uygulama verisini oluşturan veri toplama çalışması ise tamamen çevrimiçi yöntemlerle gerçekleştirilmiştir. Google Forms aracılığıyla oluşturulan çevrimiçi form katılımcılara gönderilmiş, ilk sayfada bulunan yönergeyi okumaları ve onam

formuna onay vermeleri istenmiştir. Ana uygulamadaki çevrimiçi form pek çok ölçeği birden ihtiva ettiği için, yanıtlanması yaklaşık olarak 25-30 dakika süren bir uygulama olmuştur. Çevrimiçi veri toplamanın avantajından yararlanılarak sadece üniversite öğrencilerinden değil aynı zamanda üniversite mezunlarından da veri toplanmıştır. Bunun yanında çevrimiçi formların katılımcıların maddeleri boş geçmelerine izin vermemesi avantajı nedeniyle, veri setinde hiç kayıp veri yer almamış ve ayrıca sistem araştırmacıyı veri girişi külfetinden kurtardığı için hatalı girişlerden kaynaklanan uç değerleri temizlemeye gerek kalmamıştır. Ayrıca çevrimiçi olarak yapılan bütün veri toplama aşamalarında, katılımcılara ölçekleri eksiksiz ve doğru şekilde doldurmaları halinde yapılacak çekilişle hediye çeki dağıtılacağı bildirilmiştir. Böylece nispeten uzun süren ölçekleri doldurmaları yönünde güdülenecekleri düşünülmüştür. Bütün araştırma süreci boyunca, farklı uygulamalarda beşer onar kişilik gruplardan oluşan toplamda 25 kişiye hediye çeki dağıtılmıştır. Yapılan çekilişler hem bir web sitesinden ilan edilmiş hem de kazananlara tek tek e-posta gönderilmiştir. Ölçeklerin yer aldığı formun ortalarında, katılımcıların maddeleri okumadan doldurup doldurmadıklarını tespit etmek amacıyla bir kontrol maddesi kullanılmıştır. Bu maddede işaretlenmesi istenen şıkkın dışındaki seçenekleri işaretleyenlerin, maddeleri dikkatli bir biçimde yanıtlamadıkları düşünülerek bu kişiler veri setinden çıkarılmıştır. Böylece ölçme kalitesini artırmak amaçlanmıştır.

Veri toplama işlemleri için hem Ankara Üniversitesi Etik Kurulundan, hem de sınıf ortamında verilerin toplandığı Muş Alparslan Üniversitesi'nin kendi Etik Kurulundan izinler alınmıştır. Etik kurul izinleri Ek 1 ve Ek 2'de sunulmuştur.

### **Verilerin Çözümlemesi**

Verilerin çözümlemesine öncelikle araştırmada kullanılan ölçeklerin psikometrik özelliklerinin incelenmesi ve geçerlik-güvenirlilikler çalışmaları ile başlanmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini incelemek amacıyla betimsel istatistikler kullanılmış, ölçme araçlarının güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach  $\alpha$  ve McDonald's  $\omega$ , bileşik güvenilirlik katsayıları ve sınıf içi (intraclass) korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliklerini test etmek için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmıştır. Ayrıca ölçüt bağıntılı geçerliği test etmek amacıyla Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır.

Araştırmanın ana çalışma verilerinin çözümlenmesinde de betimsel istatistikler kullanılmış ve ayrıca yapılacak analizler için gereklilikler test edilmiştir. Uç değer, normallik, doğrusallık, homojenlik ve çoklu bağlantılılık durumları incelenmiş ve modelde yer alan değişkenlere ait ölçeklerin güvenilirlik analizleri ve ölçme modelleri test edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı kullanılarak incelenmiş ve aradaki ilişki düzeyleri belirlenmiştir. Değişkenleri demografik özelliklerine göre incelemek amacıyla ilişkisiz örneklem t testi kullanılmıştır. Araştırmada incelenecek model yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak çözümlenmiş ve sonuçları rapor edilmiştir.

Verilerin çözümlenmesinde IBM SPSS Statistics 21, JASP (JASP Team, 2022), JAMOVI (The Jamovi Project, 2021), LISREL8.71 (Jöreskog, Sörbom ve Du Toit, 2001), IBM AMOS 21 (Arbuckle, 2014) ve Mplus 8.4 (Mplus, 2017) istatistik paket programlarından yararlanılmıştır.



## BÖLÜM 3

### BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırmada kullanılan veri toplama araçlarından elde edilen veriler üzerinde yapılan çözümlemelere ait bulgular ve yorumlar yer almaktadır. Öncelikle modeldeki değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen betimsel analizler, sonrasında ise araştırmada önerilen modelin analizinden elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Bulgular raporlandıktan sonra ise elde edilen sonuçlar alan yazına dayalı olarak tartışılmış ve yorumlanmıştır.

#### **Modelde Yer Alan Değişkenlere Ait Betimsel İstatistikler**

Araştırma kapsamında önerilen modelde yedi değişken bulunmaktadır. Bu yedi değişkeni ölçmek amacıyla kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik analizlerinin sonuçları veri toplama araçları başlığı altında raporlanmıştır. Elde edilen sonuçların geçerli ve güvenilir olduğu belirlendikten sonra öncelikle bu değişkenlere ait betimsel istatistikler sunulmuştur.

Bu yedi değişken sırasıyla benlik kurguları, bilişsel esneklik, deneyime açıklık, genel öz yeterlik, kariyer uyumu, kariyerde belirsizliğe tahammülsüzlük ve sınırsız kariyer tutumlarıdır. Benlik kurguları değişkeni Özerklik ve İlişkisel alt ölçeklerinden elde edilen toplam puanlar yoluyla ölçülmektedir. Bilişsel esneklik değişkeni Bilişsel Esneklik Envanterinden elde edilen toplam puan ile ölçülmektedir. Deneyime açıklık değişkeni Büyük Beşli Kişilik Envanterinde yer alan beş boyuttan deneyime açıklık boyutundaki maddelerden elde edilen toplam puan yoluyla ölçülmektedir. Genel öz yeterlik değişkeni aynı adlı ölçekten elde edilen toplam puanla ölçülmektedir. Kariyer uyumu değişkenini ölçmek için “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinden” elde edilen toplam puan kullanılmaktadır. Kariyerde belirsizliğe tahammülsüzlük değişkeni aynı adlı ölçekten elde edilen toplam puan kullanılarak ölçülmektedir. Sınırsız kariyer tutumlarını ölçmek için de aynı adlı ölçekten elde edilen toplam puan kullanılmaktadır.

Bu değişkenlere ilişkin elde edilen betimsel istatistikler aşağıdaki Tablo 23’te sunulmuştur.

Tablo 23

*Modelde Yer Alan Değişkenlere Ait Betimsel İstatistikler*

Değişkenler	<i>n</i>	En Düşük	En Yüksek	$\bar{X}$	<i>Ss</i>	Çarpıklık	Basıklık
Benlik Kurgusu (Özerk)	622	11	50	42.17	5.57	-1.060	2.380
Benlik Kurgusu (İlişkisel)	622	17	50	41.84	6.00	-.713	.543
Bilişsel Esneklik	622	42	100	79.85	10.39	-.449	.399
Deneyime Açıklık	622	17	50	36.06	5.83	-.199	-.254
Genel Öz Yeterlik	622	12	40	32.66	5.20	-.547	.077
Kariyer Uyumu	622	31	120	101.06	12.89	-.798	1.426
Kariyerde Belirsizliğe Tahammülsüzlük	622	18	89	55.33	11.66	.085	-.049
Sınırsız Kariyer Tutumu	622	6	30	19.12	3.87	-.038	.063

Tablo 23 incelendiğinde Özerk Benlik Kurgusu puanlarının 11 ile 50 arasında değiştiği (ölçekten alınabilecek puan aralığı 10-50), ortalamasının 42.17, standart sapmasının 5.57 olduğu görülmektedir. İlişkisel Benlik Kurgusu puanlarının 17 ile 50 arasında değiştiği (ölçekten alınabilecek puan aralığı 10-50), ortalamasının 41.84, standart sapmasının 6 olduğu belirlenmiştir. Bilişsel esneklik puanlarının 41 ile 100 arasında değiştiği (ölçekten alınabilecek puan aralığı 20-100), ortalamasının 79.85, standart sapmasının 10.39 olduğu tespit edilmiştir. Deneyime açıklık puanlarının 17 ile 50 arasında değiştiği (ölçekten alınabilecek puan aralığı 10-50), ortalamasının 36.06, standart sapmasının 5.83 olduğu saptanmıştır. Genel Öz Yeterlik puanlarının 12 ile 40 arasında değiştiği (ölçekten alınabilecek puan aralığı 10-40), ortalamasının 32.66, standart sapmasının 5.2 olduğu görülmüştür. Kariyer Uyumu puanlarının 31 ile 120 arasında değiştiği (ölçekten alınabilecek puan aralığı 24-120), ortalamasının 101.06, standart sapmasının 12.89 olduğu; Kariyerde Belirsizliğe Tahammülsüzlük puanlarının 18 ile 89 arasında değiştiği (ölçekten alınabilecek puan aralığı 18-90), ortalamasının 55.33, standart sapmasının 11.66 olduğu; Sınırsız Kariyer Tutumu puanının 6 ile 30 arasında değiştiği (ölçekten alınabilecek puan aralığı 6-30) ortalamasının 19.12 standart sapmasının 3.87 olduğu belirlenmiştir.

Tablo 23'teki değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında Özerklik hariç diğer puanların hepsinin -1.5 ve 1.5 aralığında olduğu görülebilmektedir. Tek değişkenli normalliğe ilişkin muteber kaynaklarda; çarpıklık değerlerinin -1 ve 1 aralığı dışında olmasının dağılımın büyük ölçüde çarpık olduğu anlamına gelebileceği

(Hair vd., 2019; s. 48) ya da normal dağılımın yaklaşık olarak sağlanması için, çarpıklık değerinin -1.5 ile 1.5 aralığında basıklık değerinin ise -1.2 ile 1.2 aralığında olması gerektiği (Pituch ve Stevens, 2016, s.228) belirtilmektedir. Bu durumda Tablo 23'teki değerlere göre sadece Özerklik ve Kariyer Uyumuna ait basıklık değerlerinin bu kriteri karşılamadığı söylenebilir; ancak büyük örneklem söz konusu olduğunda basıklığın sıfırdan uzaklaşmasının etkisinin azalacağı, pozitif basıklıkta örneklem büyüklüğü 100'den fazla olan verilerde varyansın olması gereken düzeyden az olma riskinin ortadan kalkacağı belirtilmektedir (Waternaux, 1976; Akt. Tabachnick ve Fidell, 2013; s. 80).

Tek değişkenli normalliği incelemek adına yapılan Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonuçları incelendiğinde, bu test sonucuna göre sadece Kariyerde Belirsizliğe Tahammülsüzlük ölçeğinden alınan puanların normal dağılım gösterdiği görülmüştür ( $K-S= 0.031$ ,  $p= .200$ ;  $p>.05$ ). Diğer ölçeklerden elde edilen puanların tamamı .05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu için, belirtilen ölçeklerden elde edilen dağılımların evrendeki standart normal dağılımla arasında anlamlı fark olduğu anlamına gelmektedir. Ancak bu testin normallik konusunda katı bir test olduğu belirtildiğinden (Deniz, 2020; s. 96), normallik ile ilgili diğer ölçütlere bakılmasında yarar vardır.

Normallik varsayımlarının incelenmesinde büyük örneklem için ayrıca frekans dağılım grafiklerine bakılması önerilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013; s. 81). Grafiklere bakıldığında Özerklik ve Kariyer Uyumuna puanlarında ciddi biçimde sapmaya sebep olan üç katılımcı tespit edilmiştir. Puanların dağılımı incelendiğinde; katılımcıların büyük çoğunluğunun yüksek puanlar aldığı ve ortalamanın yüksek olduğu Özerklik ve Kariyer Uyumuna değişkenlerinde bu üç katılımcının ana kütlede ciddi oranda ayrışacak biçimde düşük puanlara sahip olduğu fark edilmiştir. İlişkili biçimde bu kişiler aynı zamanda Genel Öz Yeterlik bakımından da en düşük puanlara sahip kişilerdir. Öz değerlendirme açısından, araştırma popülasyonuna kıyasla gözle görülür bir şekilde cimri davranmış bu katılımcılar, uç değer olarak değerlendirilmiş ve araştırmanın bundan sonraki analizlerine dahil edilmemiştir. Ayrıca yapılan incelemede; üç katılımcı çıkarıldıktan sonra Özerklik değişkenine ait en düşük puan 11'den 18'e çıkmış, çarpıklık değeri -1.060'den -.857'ye yükselmiş, basıklık değeri ise 2.380'den 1.268'e düşmüştür. Kariyer Uyumuna değişkenine ait en düşük puan 31'den 62'ye çıkmış, basıklık değeri ise 1.426'dan -.037'ye düşmüştür. Diğer değişkenlere ait değerlerde ise kayda değer bir değişim gözlenmemiştir. Normallik varsayımı pek çok istatistik tekniği için önemli bir

gereklilik olduğundan, bu üç uç değerini veri setinden çıkarılmasının normalliği sağlamak amacıyla isabetli bir karar olduğu düşünülmektedir.

### **Kariyer Uyumunun Öğrenci ya da Mezun Olma Durumuna Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular**

Araştırmada Kariyer Uyumunun çalışma grubunu oluşturan üniversite öğrencisi ya da mezun olma durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemek amacıyla bu iki grubun puanları, ilişkisiz örneklem t testi kullanılarak incelenmiştir. Kullanılan t testinin sonucuna ait bulgular Tablo 24’te sunulmuştur.

Tablo 24

#### *Kariyer Uyumunun Öğrenci ya da Mezun Olma Durumuna Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular*

Değişken	Grup	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S<sub>x</sub></i>	Ortalama Farkı	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Kariyer Uyumu	Öğrenci	330	101.64	12.75	.67	.678	617	.498
	Mezun	289	100.97	11.87				

Tablo 24 incelendiğinde görülebileceği üzere öğrenci ve mezunların Kariyer Uyumu puanları birbirine çok yakındır. Dolayısıyla Kariyer Uyumu ortalamasının öğrenci ya da mezun olmaya göre istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmadığı görülmektedir [ $t(617) = .678; p > .05$ ].

### **Modelde Yer Alan Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular**

Mevcut çalışma kapsamında, test edilecek modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu değişkenlerin tamamı sürekli ve eşit aralık düzeyinde olduğundan Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı kullanılarak aradaki ilişkiler incelenmiştir. Değişkenlere ilişkin incelemeler toplam puanlar üzerinden yapılmıştır. Benlik Kurguları değişkeni Özerklik ve İlişkisellik adlı iki alt ölçekten oluştuğu için bu değişken iki ayrı toplam puan alınarak ayrı ayrı incelenmiştir. Sonuçlar aşağıdaki Tablo 25’te yer almaktadır.

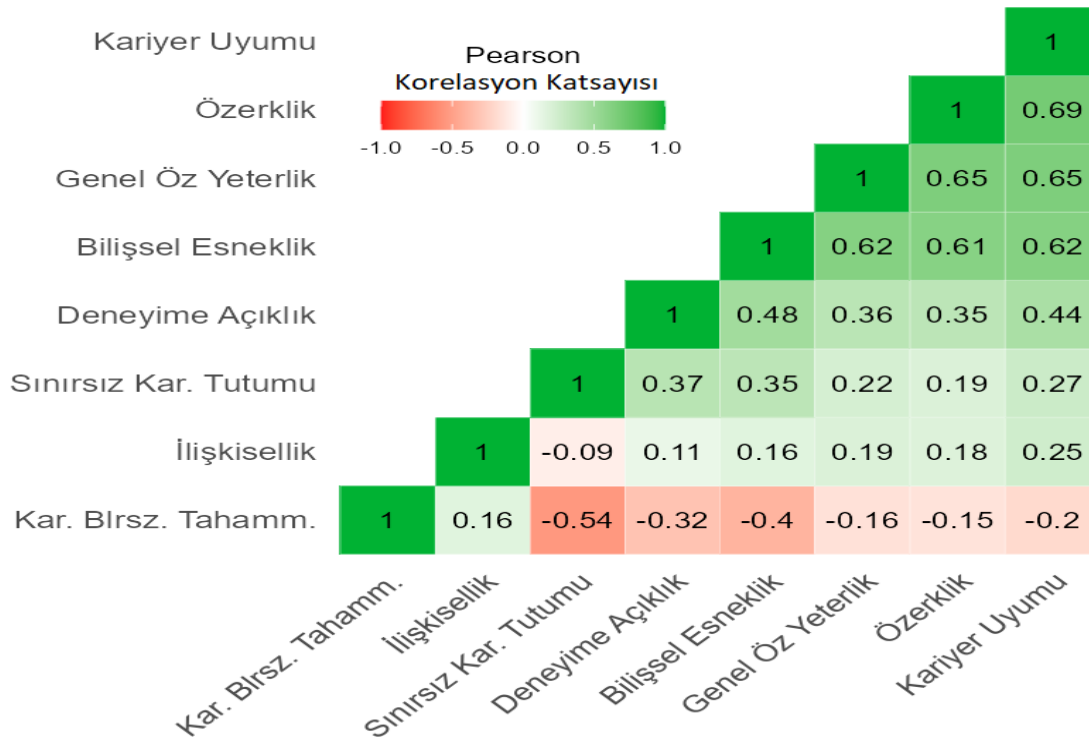
Tablo 25

## Modelde Yer alan Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Benlik Kurgusu (Özerk)	1							
2. Benlik Kurgusu (İlişkisel)	.183**	1						
3. Bilişsel Esneklik	.614**	.164**	1					
4. Deneyime Açıklık	.347**	.112**	.478**	1				
5. Genel Öz Yeterlik	.653**	.188**	.621**	.358**	1			
6. Kariyer Uyumu	.693**	.255**	.622**	.437**	.647**	1		
7. Kari. Belirsizl. Tahammülsüzlük	-.150**	.156**	-.396**	-.316**	-.164**	-.201**	1	
8. Sınırsız Kariyer Tutumu	.190**	-.091*	.345**	.371**	.220**	.271**	-.538**	1

\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ 

Tablo 25'e ek olarak, aradaki ilişkileri görmeyi kolaylaştırmak adına değişkenler arasındaki ilişkiler ayrıca Korelasyonel Isı Haritası şeklinde Şekil 7'de gösterilmiştir.



Şekil 7. Modelde Yer alan Değişkenlere İlişkin Korelasyonel Isı Haritası

Tablo 25 ve Şekil 7’de görülebileceği üzere bütün değişkenler arasında, düzeyi değişmekle beraber, istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler gözlenmektedir. Ancak ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı çıkmasının sebebi örneklem sayısının büyüklüğünden kaynaklanmaktadır. İlişkilerin yönü ve düzeyi incelendiği zaman kariyer uyumu, özerklik, genel öz yeterlik, bilişsel esneklik ve deneyime açıklık değişkenleri arasında pozitif yönde, orta düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler gözlenmiştir. Sınırsız kariyer tutumu, deneyime açıklık ve bilişsel esneklik arasında gene pozitif yönde, orta düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. İlişkisellik ile diğer değişkenler arasındaki ilişkiler zayıf düzeydedir. Kariyerde belirsizliğe tahammülsüzlük ile ilişki düzeyi en yüksek olan değişken sınırsız kariyer tutumu; orta düzeyde ilişkili diğer değişkenler ise deneyime açıklık ve bilişsel esneklik olarak bulunmuştur. Ancak dikkat edileceği gibi, belirsizliğe tahammülsüzlük ile diğer değişkenler arasındaki ilişkilerin tamamı negatif yöndedir. Bu durum da, ölçeğin yapısında daha önce açıklandığı üzere tahammül düzeyini değil, tahammülsüzlük düzeyini ölçen maddeler bulunmasından kaynaklanmaktadır.

Değişkenler arasındaki ilişkiler genel olarak değerlendirildiğinde; orta düzeyde ilişkilerin bulunması önerilen modeldeki ilişkiyi doğrulama adına umut vadetmesine karşılık, zayıf ilişki gösteren değişkenlerin de dikkatle incelenmesine ihtiyaç vardır. Bu nedenle önerilen modelde bulunan Benlik Kurguları değişkenindeki iki boyuttan Özerkliğin modelde tutulmasına, İlişkisellik boyutunun diğer değişkenlerle arasındaki zayıf düzeydeki ilişkilerden dolayı dışarda bırakılmasına karar verilmiştir.

### **Yapısal Eşitlik Modelinin Gerekliliklerine İlişkin Bulgular**

Model test edilmeden önce yapısal eşitlik analizi için gerekliliklerin incelenmesi gerçekleştirilmiştir. Bu gereklilikler kayıp veri, örneklem büyüklüğü, uç değerler, normallik, çoklu bağlantılılıktır. Çevrimiçi veri toplamanın önemli avantajlarından birisi, maddeleri yanıtlamadan geçmeye izin vermemek olduğundan veri setinde kayıp veri bulunmamaktadır.

Örneklem büyüklüğü yapısal eşitlik için önemli bir kriterdir. Örneklem büyüklüğü için alanyazında ortak bir görüş bulunmasa da; Kline (2015; s. 16) tarafından 200 üzerindeki bir sayının uygun olacağı belirtilmektedir. Ayrıca yapılan simülasyon çalışmalarında 150 kişilik bir örneklem büyüklüğünün makul olacağı (Muthén ve

Muthén, 2002) şeklinde öneriler de bulunmaktadır. Bu doğrultuda 600 üzerindeki bir örneklem grubunun yeterli olduğu sonucuna varılabilir.

Tek değişkenli normallik gerekliliğine Tablo 23'te verilen çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenerek bakılmıştır. Betimsel analizler bölümünde açıklandığı üzere puan dağılım grafiklerinin incelenmesi sonucunda üç katılımcının puanları uç değer oluşturduğu için çıkarılmıştır. Bu düzenleme neticesinde tek değişkenli normallik gerekliliğinin sağlandığı görülmüştür. Çok değişkenli normallik için ise inceleme yapısal eşitlik analizinin içerisinde yer almaktadır.

Çoklu bağlantılılık gerekliliği için bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler yol gösterici olabilir. Bağımsız değişkenler arasında çok yüksek düzeyde ilişkilerin olması bu soruna işaret edebilir. Değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarına göre çok yüksek düzeyde ilişkili ( $>.90$ ) değişkenlerin olmadığı görülmektedir. Ayrıca çoklu bağlantılılığı incelemek amacıyla varyans artış faktörleri (VIF: Variance Inflation Factor) ve tolerans değerlerine bakılmıştır. VIF değerlerinin 1.398 ile 2.061 arasında değiştiği, dolayısıyla hepsi 10'dan küçük olduğu için ve tolerans değerleri 0.485 ile 0.715 arasında değiştiği, dolayısıyla hepsi 0.1'den oldukça büyük olduğu için bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılık sorunu olmadığı söylenebilir.

Bu gerekliliklere ek olarak ortak yöntem yanlılığı (common method bias) sorununa ilişkin bir inceleme yapılmıştır. Davranış bilimleri araştırmalarında son yıllarda oldukça üzerinde durulan bir sorun olan ortak yöntem yanlılığı; kısaca ölçme araçlarının ölçmeyi amaçladıkları kavramsal yapıdan ziyade ölçme yönteminden kaynaklanan varyansa ilişkin bir sorundur (Podsakoff vd., 2003). Araştırmalarda sıklıkla yapıldığı gibi; aynı veri kaynağından yani sadece kişinin kendisinden, aynı tekniğe dayanan ve aynı yanıtlama biçimine dayalı ölçme araçlarıyla, tek bir aşamada ve aynı ortamda verilerin toplanması gibi nedenlerle ortaya çıkabilen, değişkenler arasındaki ilişkinin olduğundan fazla ya da az çıkmasına sebep olabilecek bir yanlılıktır. Bu tür bir sistematik hata araştırmalarda özellikle yapı geçerliğine ilişkin sorunlara sebep olabilmektedir.

Ortak yöntem yanlılığını kontrol edebilmek amacıyla çeşitli teknikler önerilmiştir. Bu teknikler; veri toplama sürecindeki düzenlemeler ile ilgili prosedürel önlemler ve veriler toplandıktan sonra gerçekleştirilebilecek istatistiksel önlemler olarak iki başlık altında özetlenmiştir (Podsakoff vd., 2003). Prosedürel önlemlerden bazıları araştırma sürecinde mümkün olduğunca uygulanmaya çalışılmıştır. Bunlara örnek olarak; katılımcıların anonimliğini koruma ve değerlendirme kaygısını azaltma amacıyla alınan önlemler, tutarlılık motifini (consistency motif) azaltmak amacıyla her ölçek için sayfa

geçişleri kullanma, sosyal beğenirlik etkisini azaltmaya yönelik adımlar, katılımcıların motivasyonunu artırmak amacıyla ödül verme ve geribildirim sunma imkanı, geliştirilen ölçekte ters puanlanan madde kullanmama, kontrol maddesi kullanarak maddelerin okunarak doldurulduğunu kontrol etme gibi bazı önlemler sayılabilir. Ancak bu yanlılığı kontrol etmek amacıyla istatistiksel bazı tekniklerin kullanılması da önerilmektedir. Bu tekniklerden en sık kullanılanı da Harman'ın tek faktör testidir (Harman's single factor test) (Podsakoff vd., 2003).

Harman'ın tek faktör testinde çalışmadaki bütün değişkenlere ait maddelerin tümü açımlayıcı faktör analizine tabi tutulur ve döndürülmemiş faktörleşme sonucu analiz edilerek değişkenlerdeki varyansı yeterli düzeyde açıklayan faktör sayısına karar verilir. Bu teknikteki temel varsayım; eğer önemli oranda bir ortak yöntem varyansı mevcut ise faktör analizi sonucunda varyansın çoğunluğunu açıklayan bir faktör ortaya çıkması ya da sadece tek bir faktör ortaya çıkması beklenir. Bu nedenle modelde yer alan değişkenlere ait bütün maddeler tek bir boyuta aitmiş gibi açımlayıcı faktör analizine yüklenmiştir. Analiz sonucuna göre; özdeğeri 1'in üzerinde olan 16 faktör bulunması ve özdeğeri en yüksek olan birinci faktörün toplam varyansın sadece %22'sini açıklaması nedeniyle bu çalışmada ortak yöntem varyansının ciddi bir sorun oluşturmayacağı söylenebilir.

### **Ölçme Modeli Testine İlişkin Bulgular**

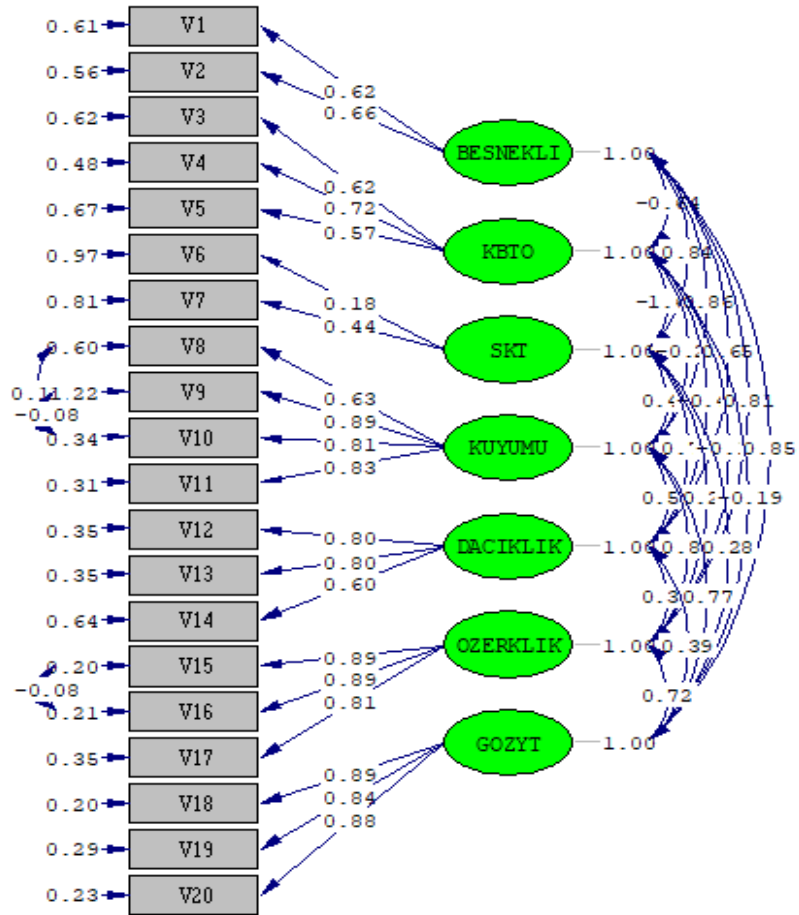
Yapısal eşitlik modeli çalışmasında, Anderson ve Gerbing (1988) tarafından önerilen iki aşamalı analiz süreci takip edilmiştir. Birinci aşama; modelde kullanılan ölçme araçlarının model test etmeye uygunluğunu değerlendirmek amacıyla yapılan ölçme modeli analizidir. Ölçme modeli; gizil değişkenlerle gözlenen değişkenler arasındaki ilişkilerin gösterildiği bir doğrulayıcı faktör analizidir.

Analiz, ilk önce çok değişkenli normalliğin test edilmesi için AMOS üzerinde çalıştırılmış ve elde edilen çok değişkenli normallik kritik değer sonucu 24.46 olarak bulunmuştur. Bentler (2005; Akt. Byrne, 2010; s. 104) pratikte 5'in üzerindeki değerlerin normalliğin sağlanmadığının kanıtı olarak değerlendirileceğini belirtmektedir. Bu nedenle analiz; Satorra-Bentler düzeltmesi bulunan (Byrne, 2010; s. 105; Tabachnick ve Fidell, 2013; s. 779) LISREL programı ile yapılmıştır.

Ölçme modeli test edilirken modelde yer alan değişkenler gizil değişken, bu değişkenlerin alt boyutları ise gözlenen değişken olarak yer almıştır. Ancak modeldeki Deneyime Açıklık, Özerklik ve Genel Öz Yeterlik değişkenlerinin alt boyutu yoktur. Bu nedenle bu üç değişkenin ölçeklerindeki bütün maddeleri gözlenen değişken olarak ölçme modeline almak yerine, madde sayısının çokluğundan dolayı maddeler parsellere ayrılmış ve üç ayrı parselde temsil edilmiştir.

Parselleme; iki veya daha fazla maddeyi toplayarak ya da ortalamasını alarak birleştirmek ve Yapısal Eşitlik Modeli analizlerinde madde puanları yerine parsellerin puanlarını kullanmayı içeren bir tekniktir (Bandalos, 2002). Parselleme yapıldığında; modelde gözlenen değişken olarak yer alan değişken sayısı azaldığı için modelde gözlenen hata azalacak, çoklu normallik gerekliliğine uyum kolaylaşacaktır. Ayrıca yapılan çalışmalarda; özenli bir şekilde yapılmış parselleme sonucunda elde edilen değerlerin, gözlemlenen maddeler kullanılarak yapılan analizlerdeki değerlerden anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı bulunmuş, dolayısıyla yapılan bu işlemin gerçek veriden bir sapma anlamına gelmeyeceği belirtilmiştir (Sass ve Smith, 2006). Madde parselleme için önerilen stratejilerden dengeleme yaklaşımı kullanılmıştır (Little, Cunningham, Shahar ve Widaman, 2002). Örneğin Özerklik değişkenini ölçen 10 madde Açıklayıcı Faktör Analizine (Temel Bileşenler Analizi-TBA) tabi tutulmuş ve maddeler faktör yüklerine göre yüksekte düşüğe göre sıralanmışlardır. Daha sonra bu on maddeyi üç parselde bölebilmek amacıyla, her parselde alınan maddelerin biri yüksek faktör yüküne biri düşük faktör yüküne sahip olmasına dikkat edilerek, parseldeki maddelerin faktör yükü ortalamalarının mümkün olduğunca birbirine yakın olmasına gayret edilmiştir. Şöyle ki; örneğin Özerklik değişkenine ait birinci parselde dört, ikinci ve üçüncü parselde ise üçer madde vardır. Ancak hangi maddelerin hangi parselde yer alacağına karar verilirken maddelerin faktör yüklerine göre yapılan dengeli dağılım sonucuna göre; birinci parseldeki dört maddenin faktör yüklerinin aritmetik ortalaması .719, ikinci parseldeki üç maddenin ortalaması .712, üçüncü parseldeki üç maddenin ortalaması ise .716 olarak belirlenmiştir. Böylece çok sayıdaki madde az sayıdaki temsil gücü yüksek dengeli dağılıma sahip üç parselde temsil edilmektedir.

Ölçme modeline ilişkin standardize katsayıların yer aldığı yol şeması Şekil 8'de, uyum iyiliği değerlerinin bulunduğu sonuçlar Tablo 26'da sunulmuştur.



Chi-Square=705.76, df=146, P-value=0.00000, RMSEA=0.079

Şekil 8. Önerilen Modelde Yer Alan Değişkenlere İlişkin Ölçme Modeli

Not. BESNEKLI: Bilişsel Esneklik; KBTO: Kariyerde Belirsizliğe Tahammülsüzlük; SKT: Sınırsız Kariyer Tutumları; KUYUMU: Kariyer Uyumu; DACIKLIK: Deneyime Açıklık; GOZYT: Genel Öz Yeterlik

Yapılan analiz sonucunda, ilk olarak maddelerin faktör yüklerinin anlamlı olup olmadığını değerlendirmek adına t değerlerine bakılmıştır. T değerlerinin tamamının .01 düzeyinde anlamlı olduğu görülmüş, yalnızca Şekil 8’de V6 numarasıyla temsil edilen Sınırsız Kariyer Tutumları birinci boyuta ilişkin t değerinin 3.09 olduğu ve diğer değerlere nazaran düşük olduğu dikkat çekmiştir. Ancak gene de bu değer kritik değer olan 2.56’nın üzerinde olması nedeniyle istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. Şekil 8’de görülebileceği gibi standardize edilmiş faktör yüklerinin .57 ile .89 arasında değiştiği, Sınırsız Kariyer Tutumları değişkeninde ise .18 ve .44 olarak diğer değişkenlere göre düşük kaldığı görülebilir.

Verinin modele ne kadar iyi uyum sağladığını gösteren uyum iyiliği değerleri ise aşağıdaki Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26

*Ölçme Modeli Uyum İyiliği Değerleri*

Uyum İndeksi	Mükemmel Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Değeri	Elde Edilen Değer	Modelin Uyumu
S-B $\chi^2/sd$	$\chi^2/sd < 3^a$	$3 < \chi^2/sd < 5^b$	4.83	Kabul Edilebilir
Karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI)	$0,95 < CFI < 1^c$	$0,90 < CFI < 0,95^{a,c}$	0.97	Mükemmel
Uyum iyiliği indeksi (GFI)	$0,95 < GFI < 1^d$	$0,90 < GFI < 0,95^{b,d}$	0.89	Zayıf
Tucker Lewis indeksi (TLI) /NNFI	$0,95 < TLI < 1^c$	$0,90 < TLI < 0,95^b$	0.96	Mükemmel
Yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA)	$0 < RMSEA < 0,05^e$	$0,05 < RMSEA < 0,08^d$	0.08	Kabul Edilebilir
Standardize edilmiş artık ortalamaların karekökü (SRMR)	$0 < SRMR < 0,05^e$	$0,05 < SRMR < 0,8^{c,e}$	0.08	Kabul Edilebilir

Not: a. (Kline, 2015); b. (Schumacker ve Lomax, 2004); c. (Hu ve Bentler, 1999); d. (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008); e. (Brown, 2015)

Tablo 26'dan da görülebileceği gibi Robust Maksimum Olasılık (RML) kestirim yöntemi sonucunda elde edilen TLI değeri ve CFI değerinin mükemmel uyum gösterdiği, diğer uyum indekslerinin ise GFI hariç kabul edilebilir uyum gösterdiği görülmektedir. Değerlerden sadece GFI değerinin kabul edilebilir sınırın çok az altında çıkması göz ardı edilebilir; nitekim GFI için, .85'in üzerini kabul edilebilir olarak değerlendirenler (Karagöz, 2019; s. 1040, Marsh, Balla ve McDonald, 1988) bulunmakla beraber, zaten diğer uyum indekslerinin geliştirilmesiyle beraber GFI uyum indeksinin kullanımının azaldığı da belirtilmektedir (Hair vd., 2019; s. 637). Bu nedenle en çok kullanılan uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu, dolayısıyla ölçme modelinin doğrulandığı söylenebilir.

### Yapısal Eşitlik Modeline Ait Bulgular

Ölçme modelinin test edilmesinden ve diğer gerekliliklerin karşılanmış olmasından hareketle, önerilen hipotetik yapısal modelin test edilmesi aşamasına geçilmiştir. Analizin gerçekleştirilmesi için yol analizi yöntemlerinden melez yol analizi kullanılmıştır.

## Hipotetik Modelin Test Edilmesi

Yapısal eşitlik modellemesi gizil değişkenlerle, gözlenen değişkenlerle ve ikisinin bir arada yer aldığı melez (hybrid) yol analizi olarak üç şekilde kullanılabilir (Çokluk vd., 2014; s. 342). Bu araştırmada da model testinde melez yol analizi kullanılmıştır. Modelde yer alan değişkenlerden Bilişsel Esneklik ve Sınırsız Kariyer Tutumları değişkenleri toplam puanları kullanılarak gözlenen değişken olarak modele alınmış, geriye kalan değişkenler ise gizil değişken olarak yer almıştır. Bu iki değişkenin diğerlerinden farklı olarak gözlenen değişken olarak dahil edilmesinin gerekçelerini açıklamak gerekirse, öncelikle ölçme modeli testinden elde edilen sonuçlardan görülebileceği gibi Sınırsız Kariyer Tutumları değişkeninin alt boyutlarından birine ilişkin elde edilen düşük faktör yükünün bir ipucu verdiği söylenebilir. Yapı geçerliği test edilmiş bir ölçeğin, ölçme modeli testinde kendi alt boyutlarından birisiyle düşük faktör yüküne sahip olması durumu inceleme gereği doğurmuştur.

İkinci olarak, bu iki değişkenin de sadece iki alt boyutu olması ve bu alt boyutların da birbiriyle düşük ilişkiye sahip olması bir sorundur. Nitekim doğrulayıcı faktör analizinde bir gizil değişken için serbestçe tahmin edilen parametre sayısının, bilinen parametre sayısından fazla olmaması gerektiği, bu durumda modelin eksik tanımlanmış (underidentified) olacağı belirtilmektedir (Brown, 2015; s. 55). Dolayısıyla bir gizil değişkene ait iki gözlem sonucu olduğunda serbestçe tahmin edilen parametre sayısı iki faktör yükü ve iki hata varyansından oluşmak üzere 4 olacak, ancak elimizde iki varyans ve bir kovaryans olmak üzere bilinen parametre sayısı üç olacaktır. Bu nedenle eksik tanımlanmış bir modelde mükemmel model uyumuna ulaşabilmek için sonsuz sayıda tahmin edilecek parametre bulunacağından çözümün mümkün olmayacağı belirtilmektedir (Brown, 2015; s. 55). Ayrıca, bu iki değişkendeki iki alt boyutun yapay bir faktörleşme sonucu oluştuğu düşünülmektedir. Nitekim iki değişkende de birinci boyut düz puanlanan, ikinci boyut ise ters puanlanan maddelerden oluşmaktadır. Daha önce de belirtildiği gibi; ters madde kullanımının sorunlara yol açtığı ve özellikle model uyumunu zayıflattığı (Marsh, 1986), ters puanlanan maddelerle ilgili en önemli sorunlardan birisinin ters maddelerin bir araya gelerek yapay bir faktör üretmesi olduğu (Schmitt ve Stultz, 1985), dolayısıyla ölçeklerin geçerliğini zayıflattığı (Schriesheim ve Hill, 1981) belirtilmektedir. Bu duruma ek olarak Bilişsel Esneklik ölçeği tanıtılırken belirtildiği üzere; ölçeğin 15. maddesinin hangi boyutta yer alacağına ilişkin kesin bir kanaat oluşmasına mani olacak tutarsız sonuçlar bulunmakta ve bu maddenin yüksek hata

varyansına sahip olduğu göze çarpmaktadır. Dolayısıyla Bilişsel Esneklik eğer toplam puanı kullanılarak gözlenen değişken olarak modelde yer alırsa bu faktörleşme ile ilgili sorun model uyumunu bozmayacaktır.

Yukarıda sayılan gerekçelere ek olarak model öncelikle gizil değişkenlerle yol analizi şeklinde test edildiğinde; Bilişsel Esneklik ve SKT'nin iki alt boyutu ile diğer örtük değişkenlerin alt boyutları arasında kıkare derecesini önemli oranda düşürecek ölçüde modifikasyon önerileri sunulduğu görülmüştür. Ayrıca gizil değişkenlerle yapılan yol analizinden elde edilen sonucun, aynı model parametreleriyle melez yol analizi olarak tekrar test edildiğinde modelin kıkare istatistiğinde 341 puanlık bir düşüş olduğu görülmüştür. Elbette ki bu kritik farklılıkta serbestlik derecesinin azalmasının de etkisi vardır, ancak sonuç itibariye  $\chi^2/sd$  değerinin düşmesi neticesinde model uyumunun arttığı söylenebilir. Buradan hareketle, iki alt boyutlu bu değişkenleri gizil değişken olarak modele almanın model uyumunu bozduğu ifade edilebilir. Sonuç olarak, melez yol analizi kullanmanın gerekli olduğuna dair sonuçlara ulaşıldığı düşünülmektedir.

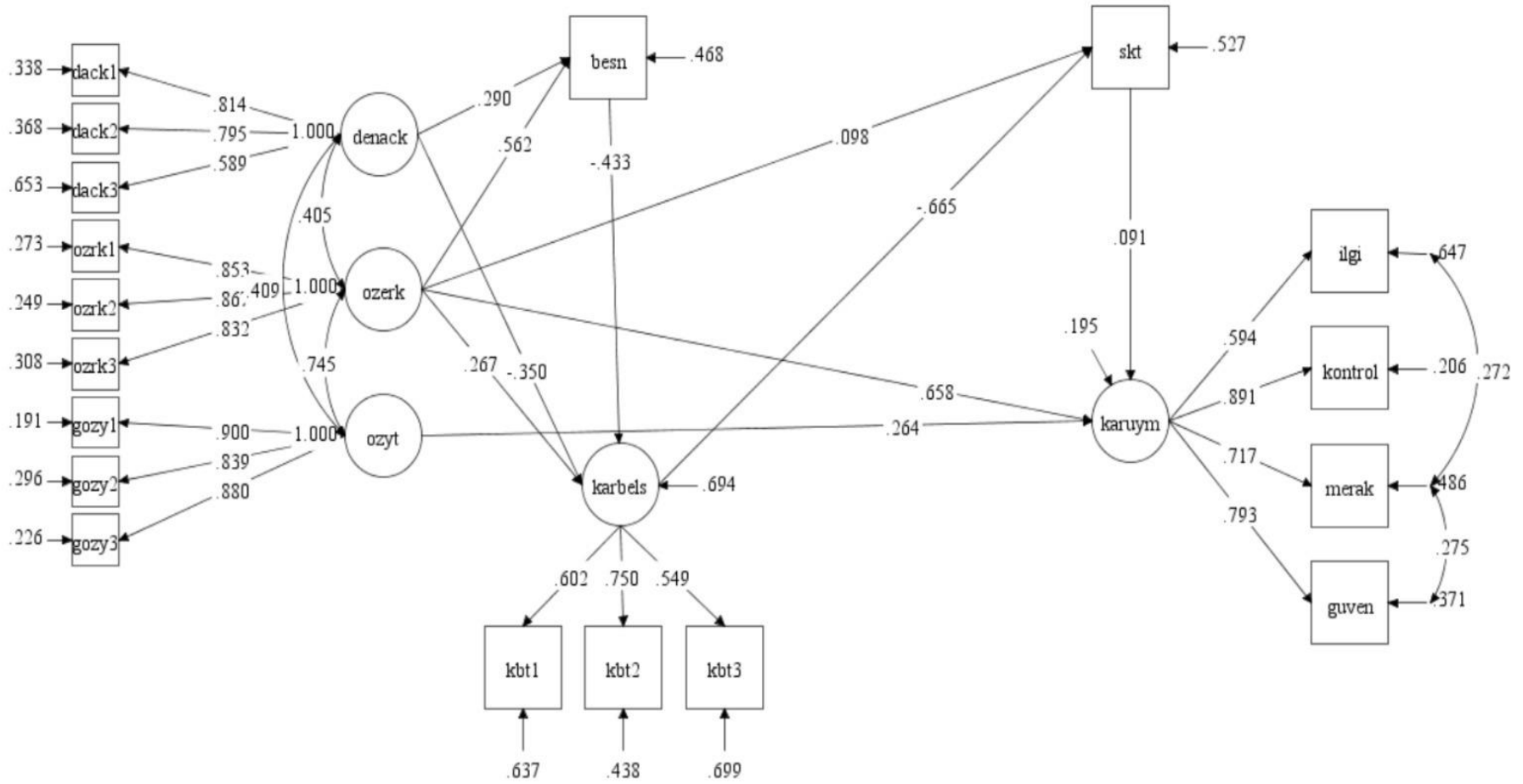
Çok değişkenli normalliğin sağlanamaması nedeniyle, kestirim yöntemi olarak Robust Maksimum Olasılık kullanılmıştır. Ancak hipotetik modele ilişkin yapılan analiz sonuçları incelendiğinde istatistik paket programının oluşturulan matrisin pozitif tanımlı olmadığına (not positive definite) dair uyarı verdiği görülmüştür. Uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar dahilinde olmasına karşın, standardize yol katsayılarının 1'in üzerinde olduğu görülmüş ve çıktı dosyası incelenmiştir. Bu uyarının kaynağına ilişkin yapılan incelemede, ayrıca sınırsız kariyer tutumları değişkeninin negatif hata varyansına sahip olması nedeniyle uyarı yer aldığı fark edilmiştir. Bu soruna ilişkin yukarıda tarif edilen iki sorunun da pozitif tanımlı olmayan matris uyarısı verme sebepleri arasında yer aldığı aktarılmaktadır (Şimşek, 2007; s. 111). Ayrıca, modelde bulunan bir gizil değişkenin tek bir gözlenen değişkenle tanımlanması halinde bir pozitif tanımlı olmayan matris uyarısı ortaya çıkabileceği ve bu durumun görmezden gelinebileceği aktarılmaktadır (Jöreskog, 2006; Akt. Şimşek, 2007; s. 113). Nitekim negatif hata varyansı ortaya çıkan değişkenin sınırsız kariyer tutumları olduğu ve bu değişkenin yukarıda sayılan gerekçelerle modelde gözlenen değişken olarak temsil edildiği, dolayısıyla sorunun bundan kaynaklanmış olabileceği belirtilebilir. Ancak her ne kadar uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir düzeyde olsa da modelde 1'den büyük yol katsayısının olması önemli bir sorundur. Dolayısıyla bu sorunun giderilmesi için yapılan önerilerden birisi olan modelin yeniden tanımlanması önerisi foğrultusunda, değişkenler

arasında ortaya çıkan korelasyon katsayıları göz önünde bulundurularak model yeniden tanımlanmıştır.

Modelin yeniden tanımlanmasında yukarıda Tablo 25'te sunulan korelasyon matrisi incelenerek aralarında düşük ilişki katsayılarının olduğu değişkenler arasındaki yollar modelden silinmiş, güçlü ilişkiye sahip olan değişkenler arasına ise yeni yollar eklenmiştir. Örneğin belirsizliğe tahammülsüzlük ile kariyer uyumu arasındaki yol silinmiş, bunun yerine belirsizliğe tahammülsüzlük ile sınırsız kariyer tutumları arasına bir yol eklenmiştir. Sonuç olarak bu yeniden tanımlanan alternatif modelin analizine geçilmiştir.

### **Alternatif Modelin Test Edilmesi**

Model Analizi, AMOS paket programı kullanılarak yapılmış ve tek değişkenli normallik sağlanmasına rağmen çok değişkenli normalliğin sağlanamadığı görülmüştür. Nitekim AMOS programından elde edilen çok değişkenli normallik kritik değer sonucu 22.4 olarak çıkmıştır. Pratikte 5'in üzerindeki değerlerin normalliğin sağlanmadığının kanıtı olarak değerlendirileceği belirtilmektedir (Byrne, 2010; s. 104). Ayrıca kullanılan LISREL paket programında pozitif tanımlı olmayan matris uyarısı ile karşılaşıldığı için analiz; MPlus programı kullanılarak Robust Maksimum Olasılık (MLR) kestirim yöntemi aracılığıyla yapılmıştır. Yol analizi sonucunda elde edilen standardize edilmiş değerleri gösteren yol şeması aşağıda Şekil 9'da verilmiştir.



Şekil 9. Yapısal Modele İlişkin Yol Şeması

Not. denack: Deneyime Açıklık; ozerk: Özerklik; ozyt: Genel Öz Yeterlik; besn: Bilişsel Esneklik; karbels: Kariyerde Belirsizliğe Tahammülsüzlük; skt: Sınırsız Kariyer Tutumları; karuym: Kariyer Uyumu.

Şekil 9’da yer alan modeldeki değişkenler arasındaki ilişkilerin incelendiği yol katsayıları ve yolların istatistiksel olarak anlamlılığını gösteren t değerleri aşağıdaki Tablo 27’de sunulmuştur.

Tablo 27

*Yapısal Modele İlişkin Yol Katsayıları ve t Değerleri*

Yapısal İlişkiler	$\beta$ Katsayısı	T değeri	p
Deneyime Açıklık $\longrightarrow$ Bilişsel Esneklik	0.29	8.01	$p < .01$
Deneyime Açıklık $\longrightarrow$ Kariyerde Belirsizliğe T.	-0.35	-6.44	$p < .01$
Özerklik $\longrightarrow$ Bilişsel Esneklik	0.56	18.23	$p < .01$
Özerklik $\longrightarrow$ Sınırsız Kariyer Tutumu	0.09	2.56	$p \leq .01$
Özerklik $\longrightarrow$ Kariyer Uyumu	0.65	15.09	$p < .01$
Özerklik $\longrightarrow$ Kariyerde Belirsizliğe Tahamm.	0.26	4.21	$p < .01$
Genel Öz Yeterlik $\longrightarrow$ Kariyer Uyumu	0.26	5.61	$p < .01$
Bilişsel Esneklik $\longrightarrow$ Kariyerde Belirsizliğe T.	-0.43	-6.88	$p < .01$
Kariyerde Belirsizliğe T. $\longrightarrow$ Sınırsız Kariyer T.	-0.66	-21.35	$p < .01$
Sınırsız Kariyer Tutumu $\longrightarrow$ Kariyer Uyumu	0.09	3.41	$p < .01$

Tablo 27’de görüleceği gibi t değerleri 2.56 ile 21.35 arasında değişmektedir ve biri 2.562 olmak üzere geri kalanların tamamı 2.56 kritik değerinin üzerindedir ve dolayısıyla .01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Standardize edilmiş yol katsayılarına bakıldığında da katsayıların .09 ile .66 arasında değiştiği görülmektedir. Özellikle Özerklik ve Kariyer uyumu arasında ( $\beta = 0,65, p < ,01$ ), Kariyerde Belirsizliğe Tahammülsüzlük ile Sınırsız Kariyer Tutumları arasında ( $\beta = -0,66, p < ,01$ ) ve Özerklikle Bilişsel Esneklik arasında ( $\beta = 0,56, p < ,01$ ) yüksek düzeyde yol katsayılarının olduğu görülmüştür. Buna karşın; Özerklik ve Sınırsız Kariyer Tutumları arasında ( $\beta = 0,09, p \leq ,01$ ) ve sınırsız kariyer tutumları ile kariyer uyumu arasında ( $\beta = 0,09, p < ,01$ ) sınırdan istatistiksel olarak anlamlılığa sahip düşük bir yol katsayısı bulunduğu belirtilebilir.

Yapısal modele ilişkin elde edilen uyum iyiliği değerleri incelenmiştir. Kestirim yöntemi olarak, çoklu normalliğin sağlanamamasından ötürü Satorra-Bentler düzeltmesinin uygulandığı Robust Maksimum Olasılık tekniği kullanılmıştır. Bu nedenle tabloda kıkare değeri için S-B  $\chi^2$  sembolüyle gösterilen düzeltilmiş kıkare değeri sunulmaktadır. Veri model uyumunu değerlendiren uyum iyiliği değerleri aşağıda Tablo 28’de sunulmuştur.

Tablo 28

*Yapısal Model Uyum İyiliği Değerleri*

Uyum İndeksi	Mükemmel Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Değeri	Elde Edilen Değer	Modelin Uyumu
S-B $\chi^2$			466.71	
<i>sd</i>			122	
S-B $\chi^2/sd$	$\chi^2/sd < 3^a$	$3 < \chi^2/sd < 5^b$	3.82	Kabul Edilebilir
Karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI)	$0,95 < CFI < 1^c$	$0,90 < CFI < 0,95^{a,c}$	0.94	Kabul Edilebilir
Tucker Lewis indeksi (TLI) /NNFI	$0,95 < TLI < 1^c$	$0,90 < TLI < 0,95^b$	0.92	Kabul Edilebilir
Yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA)	$0 < RMSEA < 0,05^e$	$0,05 < RMSEA < 0,08^d$	0.068 %90 G.A.(0.061, 0.074)	Kabul Edilebilir
Standardize edilmiş artık ortalamaların karekökü (SRMR)	$0 < SRMR < 0,05^e$	$0,05 < SRMR < 0,8^{c,e}$	0.061	Kabul Edilebilir

Not: a. (Kline, 2015); b. (Schumacker ve Lomax, 2004); c. (Hu ve Bentler, 1999); d. (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008); e. (Brown, 2015)

Tablo 28’de de görülebileceği gibi elde edilen uyum değerleri incelendiğinde bütün indekslerde kabul edilebilir uyuma işaret eden sonuçlar elde edildiği görülmüştür. MPLUS paket programı GFI değerine ilişkin bir sonuç üretmediği için tabloda yer verilmemiştir. Nitekim diğer uyum indekslerinin geliştirilmesiyle beraber GFI uyum indeksinin kullanımının azaldığı belirtilmektedir (Hair vd., 2019; s. 637). Sonuç olarak uyum değerleri bütüncül olarak değerlendirildiğinde yapısal modeli doğrulayacak sonuçlara ulaşıldığı ifade edilebilir.

Şekil 9’da yol şeması verilen yapısal eşitlik modeli genel öz yeterlik değişkeni olmadan test edildiğinde, değişkenler arasındaki yol ilişkilerinde ve katsayılar da oluşan farklılıklardan da bahsedilme gereği duyulmuştur. En kritik farklılık; bilişsel esneklikten kariyer uyumuna giden yol katsayısı istatistiksel olarak anlamlı iken, modele öz yeterlik eklendiğinde bu katsayının anlamlı olmaması, dolayısıyla yukarıda doğrulanan modelde bu yolun silinmiş olmasıdır. Genel öz yeterlik varken, bilişsel esneklik ve kariyer uyumu arasındaki bu katsayı istatistiksel olarak anlamlı iken ( $\beta = 0,16, t = 4.03, p < ,01$ ); genel öz yeterlik silinince istatistiksel olarak anlamlı çıkmamaktadır ( $\beta = 0,07, t = 1.92, p > ,05$ ). Ayrıca modele öz yeterlik eklenince, özerklikten kariyer uyumuna giden yolun  $\beta$  katsayısının .74’ten .65’e düştüğü, sınırsız kariyer tutumlarından kariyer uyumuna giden yolun

katsayısının ise .08'den .09'a yükseldiği göze çarpmaktadır. Uyum indekslerinde ise kıkare ve serbestlik derecesi dışındaki değerlerde ciddi bir değişim meydana gelmemiştir. Modele genel öz yeterlik eklenince  $\chi^2/sd$  değerinin 4.26'dan 3.82'ye düştüğü, RMSEA'nın .077'den .068'e düştüğü, TLI'nın ise .91'den .92'ye çıktığı görülmüştür. Belirtilen genel öz yeterliğin olmadığı yol şeması Ek 3'te sunulmuştur.

Bu bölümde; öncelikle değişkenlere ait betimsel istatistiklere, sonrasında Kariyer Uyumunun öğrenci ve mezun grup açısından farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular, değişkenler arasındaki ilişkiler ve son olarak da yapısal eşitlik modeline ilişkin bulgular yer almıştır. Aşağıda ise aynı sıra takip edilerek elde edilen bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

### **Modelde Yer Alan Değişkenlere Ait Betimsel İstatistiklere İlişkin Yorumlar**

Modelde yer alan değişkenlere ilişkin betimsel analiz sonuçlarında, çalışma grubunun ölçeklerden aldığı puanların ortalaması ve standart sapma değerleri sunulmuştur. Elde edilen bu sonuçlar incelendiğinde bu araştırma kapsamında geliştirilmiş Kariyerde Belirsizliğe Tahammülsüzlük ve yine bu çalışmada uyarlanmış olan Sınırsız Kariyer Tutumları ölçeği dışında kalan ölçeklerin tümünde çarpıklık katsayısının negatif olduğu, dolayısıyla sola çarpık bir dağılımın söz konusu olduğu belirtilebilir. Ayrıca sadece Kariyerde Belirsizliğe Tahammülsüzlük ölçeğinden elde edilen dağılımın, normallik konusunda katı olan Kolmogorov-Smirnov testi (Deniz, 2020; s.96) sonucuna göre normal dağılıma sahip olduğu görülmüştür. Ancak normalliğin belirlenmesinde başka ölçütler göz önünde tutulmuştur.

Belirtilen değişkenlerden elde edilen puanların sola çarpık dağılım göstermesi; elde edilen puanların çoğunlukla yüksek değerlerde toplandığı, ortalamasının yüksek olduğu, dolayısıyla çoğunluğun ölçülmeye çalışılan özellik bakımından kendilerine yüksek puanlar verdiği anlamına gelmektedir. Örneğin alınabilecek puan aralığı 10 ile 50 arasında değişen Özerklik ve İlişkisellik alt ölçeklerinden elde edilen puan ortalaması sırasıyla 42 ve 41 olarak bulunmuştur. Katılımcıların yarısının 42 ve üzeri puanlar aldığı görülmüştür. Bilişsel Esneklik, Deneyime Açıklık, Genel Öz Yeterlik ve Kariyer Uyumunu için de benzer bir durumun söz konusu olduğu, bu değişkenlerden elde edilen puanların da yüksek ortalamalara sahip olduğu göze çarpmaktadır. Özellikle de araştırmanın bağımlı değişkeni konumundaki Kariyer Uyumunu bu bakımdan incelenmeye değer

görülmüştür. Kariyer Uyum Yetenekleri ölçeğinden alınabilecek puan aralığı 24 ile 120 arasında değişmekteyken, elde edilen puan ortalaması 101 (ya da 5 üzerinden 4.2), dağılımın ranjı 31-120 olarak bulunmuştur. Grafikler incelendiğinde ise bulgular bölümünde bahsedildiği gibi puanlarda ciddi sapmaya neden olacak üç kişinin bulunduğu tespit edilmiştir. Bu üç kişi normalliğin sağlanması adına veri setinden silindiğinde ölçekten alınmış en düşük puan 31'den 62'ye yükselmiştir. Kısacası 619 kişilik çalışma grubunda elde edilen puanlar 62 ve 120 arasında değişmektedir ve daha da dikkat çekici olanı, bu dağılımın modu (tepe değeri) yani en çok tekrarlanan değeri, ölçekten alınabilecek en yüksek puan olan 120'dir. Tam 32 kişi alınabilecek maksimum puanı almış, yani ölçekteki bütün maddelere “çok güçlü” yanıtını vermişlerdir. Herhangi bir beşli derecelemeyle sahip olan bir ölçekte bütün maddeleri beş olarak yanıtlayan bir katılımcının bulunması, araştırmacılarda özensiz yanıtlanmış ölçek şüphesi uyandırabilir. Ancak bu ölçeğe ilişkin diğer araştırma sonuçlarına bakıldığında da benzer sonuçların elde edildiği görüldüğünden bu durumun bu çalışmaya özel bir sonuç olmaktan öteye geçtiği anlaşılmaktadır.

“Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin” (Büyükgöze-Kavas, 2014) kullanıldığı çalışmalarda aritmetik ortalama; Atasever (2021)'in üniversite öğrencilerinde yaptığı çalışmasında 3.81, Mucuk ve Darıcan (2022) tarafından çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada 4.02, Karhan (2021) tarafından spor yüksekokulu öğrencileri üzerinde yapılan çalışmada 4.15 olarak bulunmuştur. Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından yapılan ölçek uyarlama çalışmasında ölçeğin alt boyutlarından elde edilen puanların 5 üzerinden 3.66 ile 3.85 arasında değiştiği görülmüştür. Filipinlerde aynı ölçeğin 1 ile 7 arasında derecelendiği haliyle yapılan araştırmada, hem öğrenci hem de çalışanlardan elde edilen verilerin ortalamasının alt boyutlar bazında öğrenci örneklemini için 5.69 ile 5.81 arasında, çalışan örneklemini için 5.71 ile 5.87 arasında değiştiği rapor edilmiştir (Tolentino, Garcia, Restubog, Bordia ve Tang, 2013). Aynı şekilde ölçeğin Brezilya formunda yetişkinler üzerinde yapılmış araştırmada alt boyutlardan elde edilen puan ortalaması 3.87 ile 4.19 arasında değişmektedir (Teixeira vd., 2012). Ayrıca ölçeği geliştiren Savickas ve Porfeli'nin (2012), ölçek geliştirme çalışmasında 13 farklı ülkeden elde edilen veriler sonucunda ölçekten elde edilen puan ortalamasının 3.81 olduğu belirtilmektedir. Benzer bir sonuç Stauffer, Abessolo, Zecca ve Rossier (2019) tarafından da bulunmuş, ölçekten elde edilen puan ortalaması 3.83 olarak raporlanmıştır. Bütün bu bulgular bir arada değerlendirildiğinde; gerek öğrenciler, gerekse yetişkinler üzerinde, ayrıca birbirinden

farklı ülkelerde ve kültürlerde aynı ölçekten birbirine yakın ortalamalar alındığı ve bu ortalamaların yüksek olduğu görülmektedir.

Elde edilen ortalamaların yüksekliğinin ve ölçeğin kullanıldığı araştırmaların incelenenlerinin tümünde dağılımların sola çarpık olmasının, örneklem grubundan bağımsız meydana gelen ve ölçeğin yapısından kaynaklanan bir sonuç olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim ölçekteki maddeler incelendiğinde; maddelerin, insanların verilen uyarıcılara karşı kendilerini ne kadar güçlü gördüğünü ölçmeye çalıştığı ve maddelerin tamamının olumlu özellikleri kapsayan uyaranlardan oluştuğu görülmektedir. Örneğin maddelerden birisi örnek olarak verilecek olursa “*Kendim için doğru olanı yapma*” maddesinde yanıtlayıcıların çoğunun bu bağlamda kendilerini güçlü olarak nitelendirmesi anlaşılabilir, nitekim doğal olarak normal davranış gösteren kişiler kendisi için doğru olanı yapmaya çabalar. Elbette ki ölçekte arzu edilen, yanıtlayıcıların bütün maddeleri tek tek okuyarak kendi durumları üzerinde düşünmesi ve olması bekleneni değil, var olanı yansıtacak biçimde adil ve samimi bir öz değerlendirme yapmasıdır, ancak böylesi bir durumda sosyal beğenirlik gibi bozucu faktörlerin devreye giriyor olabileceğini de yadsımamak gerekir. Ayrıca bu duruma ilişkin Psikoloji alan yazınında Forer Etkisi ya da Barnum Etkisi olarak adlandırılan fenomenin de etkisinin olabileceği düşünülmektedir.

Forer etkisi; 1940larda yapılmış ünlü bir deneyi gerçekleştiren B. R. Forer’in adıyla anılan bir fenomendir. Bu deneyde, Forer bir derste öğrencilerine, kendilerine özel bir kişilik analizi dağıttığını söyler ve bu analizin kendilerine ne kadar uyduğunu 0 ile 5 arasında değerlendirmelerini ister. Gerçekte ise her öğrenciye aynı şeyleri yazan bir analiz dağıtır ve bu analizde bir astroloji kitabından alınmış çok genel 13 ifade bulunmaktadır. Örneğin, bu ifadelerden bazıları “*2. Kendinize karşı eleştirel olma eğilimindediniz*”, ya da “*3. Avantajınıza çevirmediğiniz kullanılmayan büyük bir kapasiteye sahipsiniz*” gibi hem olumlu özellikleri vurgulayan hem de aşırı genellenebilir ve herkese uyabilecek maddelerdir. Sonuç olarak sadece bir kişinin bu sözde kişilik analizinin kendisine uygunluğuna 4’ün altında puan verdiği, puanların ortalamasının 4’ün üzerinde olduğu ortaya çıkar (Forer, 1949). Kısacası, insanlara çoğunlukla olumlu yönleri vurgulayan ve herkese uyabilecek kadar genel ifadeler sunulduğunda, bu değerlendirmeleri sahiplenme noktasında çoğunluk, bu özelliklere sahip olduklarını düşünme eğiliminde olacaktır. Bu durum herhangi bir sahte geribildirim kabul etme anlamına gelen kabul fenomeni (acceptance phenomenon) bağlamında da değerlendirilebilir. Nitekim herkesin içinde birazcık bulunabilecek özellikler içeren özellikle de pozitif kişisel değerlendirmelerin

sahiplenilmesi kabul fenomeni olarak açıklanmaktadır (Layne, 1979). Ayrıca, astrologların, falcıların, medyumların bu tekniği kullanarak insanların kabullenebileceği ve sahipleneceği genel, herkese uyacak ve pozitif değerlendirmeler kullandıkları ifade edilmektedir (Tobacyk, Milford, Springer and Tobacyk, 1988).

Forer etkisine ek olarak, ortalama üstü etkisi (above average effect) olarak adlandırılan, insanların yeteneklerini abartma eğilimini ifade eden bir olgudan da bahsetmek yararlı olacaktır. Ortalama üstü etkisi ya da diğer adıyla ortalamadan daha iyi etkisi (better-than-average effect); kişilerin entelektüel ve sosyal yetenekleri hakkında başkalarına kıyasla daha olumlu görüş sahibi olma eğilimi olarak tanımlanmaktadır (APA Dictionary of Psychology, 2022). Örneğin insanların yüzde 93'ü araba sürme becerilerinin ortalamadan daha iyi olduğunu düşünme eğilimindedirler (Dean, 2021). Her ne kadar istatistiksel olarak bir örneklemin yarısından fazlasının herhangi bir yetenek bakımından ortalamanın üzerinde olması pek mümkün olmasa da, bu etkiye göre çoğu insanın pozitif fakat gerçekçi olmayan benlik algısına sahip oldukları görülmektedir (Taylor ve Brown, 1999).

Sonuç olarak yukarıda bahsedilen faktörlerin, “Kariyer Uyum yetenekleri Ölçeğinden” elde edilen puanların yüksek ortalamaya sahip olması üzerinde etkili oldukları söylenebilir. Nitekim bu ölçekte insanların uyum yeteneklerini ölçmeye çalışan, olumlu özellikleri vurgulayan ve neredeyse çoğu kişiye uyabilecek genel ifadelerin bulunması nedeniyle; insanların kendilerini ortalamanın üzerinde görmesinin beklenebilir bir sonuç olacağı düşünülmektedir. Ayrıca, insanların gerekli davranışları başarılı şekilde yapabileceklerine olan inancını temsil eden genel öz yeterlik ile aralarında yüksek düzeyde ilişki bulunması da (Atasever, 2021; Büyükgöze-Kavas vd., 2015; Öncel, 2014; Xu, 2020) bu bağlamda anlaşılabilir bir sonuçtur. Nitekim genel olarak yüksek düzeyde öz yeterliğe sahip olanların, uyum yetenekleri bakımından da kendilerini güçlü görmeleri olasıdır. Bununla bağlantılı olarak, çalışma grubunun öz yeterlik bakımından da kendilerini ortalamadan daha iyi görme etkisinden etkilendiğini düşünmek mümkündür, çünkü öz yeterlik puanlarının ortalaması da hayli yüksektir. Ölçekten elde edilecek puan aralığı 10 ile 40 aralığındayken katılımcıların ortalama puanı 32 olarak bulunmuştur. Ayrıca bu dağılımın da en çok tekrarlanan değeri (mod) 40 olarak bulunmuştur. Toplamda 59 kişi ölçekten 40 tam puan, 40 kişi ise 39 tam puan almıştır. Aynı şekilde bu dağılımın da sola çarpık olduğu görülmektedir. Dolayısıyla her ne kadar aralarında nedensel bir ilişki olduğunu iddia etmek için yeterli kanıt bulunmasa bile, çoğunlukla öz yeterlik

algıları yüksek insanlardan oluşan bir grubun uyum yeteneği puanlarının yüksek çıkması da tahmin edilebilir bir sonuçtur.

Benzer bir ilişki yapısından Özerklik ve Bilişsel Esneklik değişkenleri için de bahsedilebilir. Nitekim alınabilecek en yüksek puanın 100 olduğu bilişsel esnekliğin ortalaması 79; en yüksek puanın 50 olduğu Özerkliğin ortalaması 42 olarak bulunmuştur. Aynı şekilde bilişsel esnekliğin genel öz yeterlikle ilişkili olduğu (Doğan Laçın, Yalçın, 2019; Kıran Esen, Özcan ve Sezgin, 2017; Kim ve Omizo, 2005; Martin ve Anderson, 1998) ve özerkliğin de genel öz yeterlikle ilişkili olduğu (Kağıtçıbaşı vd., 2013; Triandis, 1995) belirtilmektedir. Bu sonuçlara paralel bulgular bu araştırma kapsamında da elde edilmiştir. Bu çalışmada Özerklik, Bilişsel Esneklik ve Genel Öz Yeterlik arasında orta düzeyde, yüksek düzeye yakın ilişkiler olduğu görülmüştür. Nitekim Özerklik ölçeğinin uyarlama çalışmasında ölçeği geliştiren araştırmacılar çeviri sürecinde özerklik boyutundaki maddelerin öz yeterlikten ayırt edilmesi gerektiğine ilişkin görüşlerini paylaşmışlardır. Bu çabaya rağmen örneğin Özerklik boyutunun ilk maddesi “İşlerimi halletme konusunda kendime güvenirim” şeklindedir. Burada kast edilen asıl anlam, işleri kendi başına halletme vurgusu taşısa da, bu maddeden öz yeterlikle ilişkilendirilebilecek bir anlam çıkarmak da mümkündür. Dolayısıyla öz yeterliğin karıştırıcı etkisinden bu değişkenler açısından da söz etmek mümkün olacaktır.

Bu duruma ek olarak, katılımcıların çoğunun hem Özerklik hem de İlişkisellik alt ölçeklerinden yüksek puanlar almasının altında kültürel faktörlerin yattığı da düşünülmektedir. Kağıtçıbaşı (2017), kültürümüzün ne tam olarak özerk ne de tam olarak ilişkisel boyutlarda yer alabileceğini, daha ziyade özerk-ilişkisel olarak tanımlanabilecek geçişken bir kültürde yar aldığımızı ifade eder. Bu nedenle iki boyuttan da yüksek puanlar alınması bu cihetten de değerlendirilebilir.

Betimsel analiz bulgularında son olarak KBTÖ ve SKT ölçeklerinden elde edilen sonuçlar yorumlanacak olursa, özellikle bu iki ölçeğin çarpıklık ve basıklık değerlerinin sıfıra yakın olması sonucunda neredeyse simetrik bir normal dağılıma sahip olduklarını söylemek mümkündür. Bu araştırma kapsamında geliştirilen KBT ölçeğinde, özellikle madde yazımı aşamasında hem kapsam geçerliğine hem de maddelerde ölçülmek istenen yapıya ilişkin özelliği taşıyan ve taşımayan kişileri ayırdedecek uyaranların yer almasına dikkat edilmiştir. Ayrıca, yukarıda bahsedilen kabul fenomeni gibi etkilerden daha az etkilenmesi amacıyla, tahammül yerine tahammülsüzlüğü ölçen maddelerden oluşması ortalamanın averaj puana yakın çıkması durumunu açıklayabilecek bir etken olabilir.

## **Kariyer Uyumunun Öğrenci ya da Mezun Olma Durumuna Göre İncelenmesine İlişkin Yorumlar**

Araştırmada çalışma grubu üniversite öğrencileri ve mezun yetişkinlerden oluşmaktadır. Kariyer Uyum puanlarının bu iki gruba göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve iki gruba ait uyum puanı ortalamalarının birbirine çok yakın olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı belirlenmiştir. Bu sonuç hem alanyazın hem de diğer araştırma sonuçları ile tutarlıdır. Nitekim Savickas tarafından kariyer olgunluğu kavramı yerine önerilen kariyer uyumu yetişkinlerin kariyer gelişimini açıklama amacına yöneliktir (Savickas, 1997; Super, Savickas ve Super, 1996). Üniversite öğrencileri de yaş itibarıyla yetişkin sayılacakları için bu kapsamda değerlendirilebilir. Ayrıca, Hirschi (2009) yaşa bağlı farklılıkların kariyer uyumu üzerinde belirleyiciliği olmadığını ifade etmektedir. Haddizatında, “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği” (Savickas ve Porfeli, 2012) geliştirme çalışmasında da veriler 13 ülkeden hem öğrenciler hem de yetişkin çalışanlardan elde edilmiştir. Ayrıca aynı ölçeğin hem çalışan hem de öğrenci grubuna uygulandığı Filipin örneğinde elde edilen sonuçların iki grup için de benzer sonuç örüntüsüne sahip olduğu ifade edilmiştir (Tolentino vd.,2013). Üstelik aynı ölçeğin lise öğrencilerine uygulanabilirliğini araştıran çalışmaların bile olduğu ve çalışmadan elde edilen sonuca göre uygulanabilir olduğunu ifade ettikleri görülmüştür (Tien, Lin, Hsieh ve Jin, 2014). Sonuç olarak bu yapının öğrenci ya da çalışan olma bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmaması farklı çalışmalar ve alan yazınla paralel bir bulgudur.

### **Modelde Yer Alan Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Yorumlar**

Alan yazında, modelde yer alan değişkenler arasındaki ikili ilişkilerin incelendiği pek çok çalışmaya rastlamak mümkündür. Ancak bu değişkenler; mevcut çalışmada kariyer alanında ortaya çıkan paradigma değişimi perspektifinde seçilerek, yetişkinlerin kariyer uyumunu yordayan değişkenleri bir araya getiren bir model ortaya koyabilme amacıyla bütüncül olarak incelenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyonel tekniklerle analiz edilmiş ve elde edilen sonuçlar alan yazındaki diğer araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırılmıştır.

Değişkenler arasındaki ilişkiler bir bütün olarak incelendiğinde aralarında orta düzeyde ve hatta yüksek düzeye yakın ilişkiler olan değişkenler olduğu görülebileceği

gibi, çok düşük düzeyde ilişkiye sahip olan bazı değişkenler de bulunduğu göze çarpmaktadır. Aralarındaki ilişki düzeyi en yüksek olan değişkenlerin özerklik, kariyer uyumu, genel öz yeterlik ve bilişsel esneklik olduğu görülmektedir. Bu dört değişkenin birbiriyle arasındaki korelasyon katsayılarının tamamı 0.6'nın üzerinde, 0.7'nin biraz altındadır, dolayısıyla aradaki güçlü ilişkiler çoklu bağlantılılık sorunu oluşturmayacak düzeydedir. Bu bulguların pek çok araştırma ile tutarlı bir sonuç gösterdiğini söylemek mümkündür. Kariyer uyumu ve bilişsel esneklik arasında orta düzeyde ilişki olduğunu gösteren çalışmalar (Atasever, 2021; Chong ve Leong, 2017; Kırıkkanat, 2022) bulunmaktadır. Ayrıca Yıldız-Akyol ve Boyacı (2020) tarafından yapılmış çalışmada bilişsel esneklikle, Kariyer Geleceği Evanterinin alt boyutu olan kariyer uyumu arasında orta düzey ilişki bulunduğu da görülmüştür. Tanımı itibariyle, değişen çevresel koşullara göre bilişleri değiştirebilme becerisi (Dennis ve Vander Wal, 2010) olarak özetlenebilecek bir özellik olan bilişsel esnekliğin, kariyerle ilişkili geçişler ve beklenmeyen değişimlerle başa çıkmaya hazır olma gücü olarak tanımlanabilecek (Savickas, 2002) kariyer uyumu ile ilişkili olması beklenen bir sonuçtur.

Alanyazında kariyer uyumu ile özerklik arasındaki ilişkileri doğrudan inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Özerklikle beraber Benlik Kurgularının diğer bir alt ölçeği olan ve diğer değişkenlerle çok düşük düzeyde ilişkiye sahip olduğu görüldüğü için modelden çıkarılan İlişkisel değişkeni ile ilgili çalışma bulmakta da zorluk yaşanmıştır. Bu durumun sebeplerinden birisi olarak; Kağıtçıbaşı tarafından önerilen (Kağıtçıbaşı vd., 2013) benlik kurguları ölçeğine ilişkin yayımlanmış bir çalışma olmaması, yapısı değiştirilen ölçeğin de henüz yayımlanmamış olması etkili olmuş olabilir. Nitekim bu ölçeğin kültürümüze uyarlama çalışması bu araştırma kapsamında yapılmış ve detaylı bilgiler veri toplama araçları başlığı altında verilmiştir. Ancak özerklik ve kariyer uyumu değişkenlerinin ölçtüğü yapı itibariyle aralarında ilişki olmasını beklemenin mümkün olduğu düşünülmektedir. Özerklik; bireylerin başkalarından bağımsız bir şekilde, kendi başına hareket etme durumunu temsil ettiği için yapı olarak bağımsız ve güçlü bir iradeyi tanımlar. Nitekim uyarlaması yapılan ölçekteki ilk iki madde şu şekildedir: “1- İşlerimi halletme konusunda kendime güvenirim” ve “2- Kararlarımı uygulayabilirim”. Bu durumda, özerk bir şekilde kendi işlerini halleden ve kendi kararlarını alıp uygulayabilen, kendi tercihleri doğrultusunda ilerleyebilen bireylerin uyum yeteneklerinin de yüksek olması, kendilerini uyum konusunda güçlü görmeleri beklenebilir. Ayrıca bu iki değişkenin de genel öz yeterlik ile ilişkili olması dolayısıyla aradaki ilişkide gene öz yeterliğin karıştırıcı rolü olabilir. Nitekim Kağıtçıbaşı (2017; s. 180) tarafından özerklik

gönüllü bir eylemlilik (willful agency) olarak tanımlanmıştır. Eylemlilik ise “öz saygı, yaşam amaçları, öz-yeterlilik ve iç denetim odağı olmak üzere dört psikolojik yapının birleşiminden oluşan üst bir psikolojik yapı” olarak tanımlanmıştır (Atak, 2011). Dolayısıyla özerklik ve öz yeterlik arasındaki ilişki tesadüfi bir nitelik taşımamaktadır. Nitekim bu olasılığı incelemek adına Kariyer uyumu ve özerklik arasındaki ilişkiye genel öz yeterlik kontrol değişkeni olarak dahil edilerek yapılan kısmi korelasyon analizi sonucunda aradaki .69 düzeyindeki korelasyon katsayısının .46’ya düştüğü görülmüştür. Ancak gene de öz yeterliğin çıkarılması sonucunda bile orta düzeyde bir ilişkinin sürdüğü görülmüştür. Dolayısıyla, özerk bireylerin kendilerini uyum yetenekleri bakımından da güçlü görmelerinin anlaşılabilir bir sonuç olduğu düşünülmektedir.

Bilişsel esneklik ve özerklik arasında görgül bir araştırma sonucuna rastlanmamış olmasına karşın, Deci ve Ryan (1987) tarafından çevresel faktörlerin özerkliği desteklemesi halinde insanların daha fazla içsel motivasyona sahip, daha yaratıcı, bilişsel olarak daha esnek olmaya eğilimli oldukları belirtilmektedir. Dolayısıyla mevcut araştırma sonucunda ortaya çıkan orta düzeyde ilişki ile tutarlı olarak özerklik arttıkça bilişsel esnekliğin de artması olası bir sonuçtur.

Genel öz yeterlik ile kariyer uyumu arasındaki orta/yüksek düzeyde ilişki bulunan pek çok araştırma sonucuna rastlanmaktadır (Atasever, 2021; Gerni ve Denizli, 2021; Karacan Özdemir, 2016; Marcionetti ve Rossier; Öncel, 2014; Xu, 2020). Hatta Atasever (2021)’in çalışmasında özsaygı, bilişsel esneklik ve genel öz yeterliğin kariyer uyumunu yordama ilişkisi incelenmiş ve kariyer uyumunu en yüksek düzeyde yordayan değişkenin genel öz yeterlik olduğu belirtilmiştir. Bu değişkenin modele dahil edilme amacından daha önce bahsedilmiştir. Aradaki bu yükseğe yakın ilişkiden dolayı genel öz yeterlik bu çalışmada kariyer uyumunu yordayan bir değişken olarak değil, kontrol değişkeni olarak kullanılmıştır.

Değişkenler arası ilişkilere bakıldığında yukarıdakiler kadar güçlü olmasa da orta düzeyde ilişkilerin söz konusu olduğu diğer değişkenler; deneyime açıklık ve sınırsız kariyer tutumları değişkenleridir. Deneyime açıklık değişkeninin orta düzeyde ilişki gösterdiği değişkenler ilişkinin gücüne göre sırasıyla bilişsel esneklik, kariyer uyumu, sınırsız kariyer tutumları ve genel öz yeterliktir. Deneyime açıklık ve bilişsel esneklik arasındaki ilişkiye dair, Star ve Seifert (2006) tarafından, işleyen belleğin etkin bir şekilde işlev görmesinin sonucu olarak yüksek bilişsel esnekliğe sahip bireylerin yeni deneyimlere daha açık olduğunun belirtildiği görülmüştür. Ayrıca Ritter ve diğerleri (2012) deneyime açıklığın rutin bilişsel şemaları yıkararak ve bireylerin düşünce yapısını

daha karmaşık ve daha yaratıcı hale getirerek bilişsel esnekliği artırdığını ifade ederler. Bununla birlikte Chen ve Fan (2022) tarafından yapılmış yeni bir çalışmada da bu iki değişken arasında orta düzeyde ( $r = .54$ ) bir ilişki olduğu rapor edilmiştir. Deneyime açıklık ve Kariyer Uyumu arasındaki ilişkiye dair de benzer sonuçları bulgulayan pek çok araştırmaya rastlanmaktadır. (Büyüköze-Kavas vd., 2015; Guan vd., 2017; Kalafat, 2014; Teixeira vd., 2012; van Vianen vd., 2012). Nitekim KUYÖ geliştirme çalışmasında Savickas ve Porfeli (2012) kariyer uyumu ile kişilik boyutlarından deneyime açıklık ve dışadönüklük arasında pozitif yönde, sorumluluk (conscientiousness) ve uyumluluk (agreeableness) arasında negatif yönde ilişki olmasını beklediklerini belirtmektedirler. Ayrıca Rudolph ve diğerleri (2017) tarafından yapılan metaanaliz çalışmasında beş büyük kişilik özelliğinin kariyer uyumu toplam puanındaki varyansın %52'sini açıkladığı belirtilmiştir. Dolayısıyla kişilik ve kariyer uyumu arasında önemli bir ilişki olduğunu iddia etmek mümkündür. Alanyazında deneyime açıklık ve Sınırsız Kariyer Tutumları arasında da pozitif yönde ilişkiler olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Briscoe vd., 2006; Mintz, 2003; Onay ve Ataseven, 2010; Onay ve Zel, 2011; Türkmen, 2015). Nitekim yeni deneyimlere açık olma ile örgütsel sınırların dışına çıkabilme ve sınırsız düşünebilmenin ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Sınırsız kariyer tutumları değişkeni kariyerde belirsizliğe tahammülsüzlük ve deneyime açıklık değişkenleri ile orta düzeyde ilişkilere sahipken diğer değişkenlerle arasındaki ilişkinin çok da güçlü olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında Sınırsız kariyer tutumları ile kariyer uyumu arasındaki ilişkiye yönelik çeşitlilik arzeden sonuçlar gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Uy ve diğerleri (2015); kariyerle bağlantılı sınırsız tutum ve kariyer uyumu gibi bir psikososyal kaynağın, dijital devrimin ve küresel ekonominin ortaya çıkardığı iş ortamında bireylerin varlığını sürdürebilmesi için gerekli olduğunu belirtmektedir. Chan ve diğerleri (2015) tarafından yapılan çalışmada; Kariyer Olgunluğu Envanteri (Savickas ve Porfeli, 2011) ile “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinden” (KUYÖ) (Savickas ve Porfeli, 2012) elde edilen sonuçlar, çok yönlü kariyer tutumları ve sınırsız zihniyet değişkenleri ile arasındaki ilişkiler bakımından karşılaştırılmıştır. Araştırmada Sınırsız Kariyer Tutumları ölçeğinin uzun formundan sadece Sınırsız Zihniyet alt boyutunu temsil eden 7 madde kullanılmış ve bu alt boyutun Kariyer Uyumu Yetenekleri Ölçeği ve dört alt boyutu (ilgililik, kontrol, merak ve güven) ile orta düzeyde ilişkilere ( $r = .41-.52$ ) sahip olduğu görülmüştür. Ancak Stauffer ve diğerleri (2019) tarafından yapılan araştırmada; KUYÖ'nün kısa formu (Maggiori, Rossier ve Savickas, 2017) kullanılarak Kariyer Uyumu ve Sınırsız Kariyer Tutumları

arasındaki ilişkiler incelenmiş ve aradaki ilişkilerin zayıf düzeyde olduğu görülmüştür. KUYÖ toplam puanı ile SKT toplam puanı arasında .30, Sınırsız Zihniyet alt boyutu ile KUYÖ toplam puanı arasında .31 düzeyinde korelasyon katsayısı rapor edilmiştir. Geriye kalan katsayıların hepsi .30'un altındadır. Ayrıca Creed ve diğerleri (2011) tarafından yapılan çalışmada; kariyer uyumu ile yeni ekonomi kariyer yönelimleri başlığı altında kavramsallaştırılan çok yönlü kariyer tutumları ve sınırsız kariyer tutumlarının iki alt boyutu olan sınırsız zihniyet ve örgütsel hareketlilik tercihi arasındaki yordama ilişkileri incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre; kariyer uyumunun yeni ekonomi kariyer yönelimleri ile ilişkili olacağını öngören birinci hipotezin kısmen doğrulandığı belirtilmiştir. Buna göre kariyer uyumunu oluşturan örtük değişkenlerden sadece öz-düzenlemenin (self-regulation) çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumlarını yordadığı, "planlama" örtük değişkeninin ise sınırsız kariyer tutumunun ikinci boyutu olan örgütsel hareketlilik tercihini yordadığı raporlanmıştır. İkili korelasyonlara bakıldığında ise sadece öz-düzenleme ve planlama örtük değişkenlerinin orta düzeyde ilişki gösterdiği, aradaki diğer ilişkilerin zayıf olduğu görülmektedir. Görülebileceği üzere farklı çalışmalarda aradaki ilişkiye yönelik farklı sonuçlar rapor edilmektedir. Yukarıda özetlenen araştırmalarda görülebileceği gibi SKT'nin birinci alt boyutu olan Sınırsız Zihniyet boyutunun Kariyer Uyumu ile daha yüksek ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Mevcut araştırmadan elde edilen verilerle SKT'nin alt boyutları ile KUYÖ arasındaki ilişkiler ayrı ayrı incelemeye tabi tutulduğunda, bu yoruma uygun bir sonuç ortaya çıktığı görülmüştür. Nitekim KUYÖ ile SKT ölçeğinin Sınırsız Zihniyet alt boyutu arasındaki ilişkiye dair korelasyon katsayısı .36, Örgütsel Hareketlilik Tercihi alt boyutu arasındaki ilişkiye dair korelasyon katsayısı .05 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla SKT değişkeni toplam puan olarak ele alındığında ikinci boyutun bozucu etkisi ortaya çıkmaktadır. Bu iki alt boyutun birinin düz, diğerinin ters puanlanan maddelerden oluştuğu yukarıda açıklanmış ve bu durumun yaratacağı olası sorunlardan bahsedilmiştir. Sonuç olarak bu araştırmada elde edilen bulgular yukarıdaki yorumlar bağlamında değerlendirilmelidir.

Değişkenler arasındaki ilişkiler bağlamında son olarak KBTÖ toplam puanı ile diğer değişkenlerden elde edilen puanlar arasındaki ilişkiler yorumlanacaktır. Belirsizliğe tahammülsüzlük değişkeni, bu araştırmada geliştirilen KBTÖ aracılığıyla ölçülmüştür. Dolayısıyla bu araştırmadan elde edilen bulguların, diğer araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılmasında bu yeni ölçeğin kapsadığı yapı bakımından oluşacak olası farklılıkların göz önünde bulundurulmasında yarar olduğu düşünülmektedir. Ayrıca kariyer bağlamında belirsizliğe tahammülü ölçen ölçme araçlarının yeni geliştirilmiş

olduğu ve burada incelenen çalışmalarda genel belirsizliğe tahammülü ölçen ölçme araçlarının kullanıldığı akılda tutulmalıdır. Buna karşın, KBTÖ geliştirme çalışmasında açıklandığı üzere KBTÖ'nün genel belirsizliğe tahammülsüzlük ile benzer bir yapıyı ölçtüğü bilgisinden hareketle, aradaki muhtemel ilişkilerin kritik bir farklılığa sahip olmayacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla, elde edilen bulguların kısmen de olsa alan yazındaki araştırmalarla tutarlı sonuçlar ürettiğini de belirtmek gerekir. KBT değişkeni ile en yüksek düzeyde ilişki gösteren değişkenin Sınırsız Kariyer Tutumları olduğu görülmüştür. Aralarında orta düzeyde, negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Aradaki ilişkinin negatif yönlü olması KBTÖ'nün yapısı ile ilgilidir, çünkü bu ölçekte tahammül değil tahammülsüzlük düzeyi ölçülmektedir.

KBT ve SKT arasındaki ilişkiye dair; belirsizliğe karşı tahammül düzeyi yüksek olan bireylerin iş hayatıyla ilgili geçişkenliği daha az riskli algılayacakları (Ghosh ve Ray, 1997) ve iş değiştirmeye ilgili daha olumlu bir bakış açısına sahip olacakları ifade edilmektedir. Bu bireylerin sınırsız kariyere daha iyi uyum sağlayabilecekleri ve daha az geleneksel olan bu istihdam ilişkilerinden daha fazla doyum elde edeceklerine dair görüşler sunulmuştur (Sullivan, 1999). Kariyer sınırlarını aşmanın belirsizlik yaratacağı ve bunun sonucunda kaygı oluşturacağı (Guest ve Rodrigues, 2014), dolayısıyla kaygı yaratan böylesi durumlarda sakinliği koruma ve değişen şartlara kolayca uyum sağlamanın, belirsizliğe karşı tahammül ile ilişkilendirilebileceği belirtilmektedir (Gerli, Bonesso ve Pizzi, 2015). Bununla beraber, bu iki değişken arasındaki ilişkileri test eden görgül bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu araştırmada elde edilen orta düzeyde bir ilişki bulgusunun, yukarıdaki açıklamalar ışığında değerlendirildiğinde, bundan sonra yapılacak benzer çalışmalarda da tekrar edilebilir olacağı düşünülmektedir. Nitekim geleneksel sınırların olmadığı, örgütsel hareketliliğin getireceği belirsizlik ve muğlaklık ancak bu noktadaki tahammül düzeyi yüksek kişilerce kabul edilebilir bulunacaktır.

KBT ile orta düzeyde ilişkiye sahip olan diğer bir değişken bilişsel esnekliktir. Budner (1962)'in ölçeği kullanılarak yapılmış çalışmaların sonuçlarına göre bireylerin bilişsel esneklik düzeyleri arttıkça belirsizliğe tahammül düzeylerinin de artacağına yönelik sonuçlar elde edildiği belirtilmektedir (Sidanius, 1988). Ancak ilgili araştırmada raporlanan ilişki düzeyinin de .29'u geçmediği görülmüştür. Buna yakın bir sonuca ulaşan başka bir araştırmada, belirsizliğe tahammülsüzlük ile bilişsel esneklik arasında negatif yönlü ama zayıf düzeyde ilişkiler rapor edilmiştir. Aradaki korelasyon katsayıları Demirtaş ve Yıldız (2019) tarafından yapılan çalışmada ( $r=-.23$ ), İnozu, Gök, Tüzün ve Hacıömeroğlu (2022) tarafından yapılan çalışmada ise ( $r=-.13$ ) olarak raporlanmıştır.

Gene başka bir çalışmada mevcut araştırmadakine çok yakın ( $r=-.40$ ) bir ilişki düzeyine ulaşılmıştır (Yıldız ve Eldeleklioğlu, 2021). Dolayısıyla bu araştırmada ulaşılan ilişki düzeyine yakın diğer araştırmaların sınırlı olduğu, genel itibariye aradaki ilişki düzeyinin çok yüksek olmadığı iddia edilebilir. Birbiriyle tutarlı sonuçlar bulunamamasının altında yatan sebebin belirsizliğe tahammülsüzlük ve belirsizlikten kaçınma kavramlarını ölçen çok farklı yapıdaki farklı ölçeklerin kullanılması olduğu düşünülmektedir.

KBT ve deneyime açıklık arasında bu araştırmada düşük-orta düzey sınırında bir ilişki bulunduğu görülmüştür. Furnham ve Marks (2013) tarafından yapılmış derleme çalışmasında; klinisyenler tarafından belirsizliğe tahammülün duygusal dengesizlik (neuroticism) ile pozitif yönde, deneyime açıklık ile de negatif yönde yakın bir ilişkiye sahip olacağını önerildiği belirtilmiştir. Deneyime açıklık özelliğine sahip bireylerin kendi kişisel deneyimlerine değer verdikleri kadar yeni ve farklı deneyimlere de istekli oldukları, başkalarının fikirlerine daha açık oldukları ve belirsizliğe karşı daha fazla tahammül gösterebildikleri ifade edilmektedir (Hammond, 2001). Ayrıca belirsiz, muğlak durumları meydan okuyucu, ilginç ve kabul edilebilir bulan kişilerin genellikle deneyime açıklık ölçeklerinden yüksek puan alan kişiler olduğu ifade edilmektedir (Caligiuri, Jacobs ve Farr, 2000). Ancak gene Furnham ve Marks (2013) tarafından yapılmış derleme çalışmasında belirtildiğine göre bu iki değişken arasındaki korelasyon katsayılarının  $-.25$  ile  $-.42$  arasında değiştiği, dolayısıyla bu çalışmada elde edilen bulgudan çok farklı sonuçlar olmadığı söylenebilir.

KBT'nin araştırmadaki bağımlı değişken olan Kariyer Uyumu ile arasındaki ilişkiye bakıldığında  $-.20$  düzeyinde düşük düzeyde bir ilişkiye ulaşıldığını ancak düşük düzeyde bir ilişkinin beklenmedik bir sonuç olduğunu belirtmek mümkündür. Nitekim belirsizliğin gittikçe arttığı iş yaşamında, tahammül düzeyleri yüksek olan kişilerin kariyer uyum düzeylerinin de yüksek olmasını beklemek makul bir çıkarım olarak değerlendirilmektedir. Bu değerlendirmeye dayanak noktası olarak pek çok kaynak göstermek mümkündür. Örneğin; Furnham ve Ribchester (1995) belirsizliğe tahammül düzeyi düşük bireylerin strese karşı daha duyarlı ve daha fazla riskten kaçınan kişiler olduklarını iddia ederler. Hakbuki, Savickas ve Porfeli (2012), kariyer uyumunu, bir kişinin "*gelişimsel mesleki görevler, mesleki geçişler ve iş travmaları tarafından sunulan alışılmadık, karmaşık ve kötü tanımlanmış sorunları çözme*" kapasitesini ifade eden bir yapı olarak tanımlamışlardır. Ayrıca, belirsizlik ya da belirsiz durum kavramı Budner (1962) tarafından üç bileşenli bir yapı olarak ortaya atılmıştır. Bu üç bileşenden birincisi, dikkate alınması gereken çok sayıda ipucunun olduğu karmaşık bir durumu ifade eden

karmaşıklık (complexity); ikincisi, tanıdık ipuçlarının olmadığı tamamen yeni ve alışılmadık bir durumu ifade eden yenilik (novelty); üçüncüsü ise farklı unsurların veya ipuçlarının farklı yapıları öne sürdüğü çelişkili durum olarak tanımlanan çözümsüzlük/tutarsızlıktır (insolubility/inconsistency). Nitekim KBTÖ geliştirme çalışmasında da madde havuzu oluşturulurken bu üçlü yapı dikkate alınmıştır. Dolayısıyla, Savickas ve Porfeli (2012)'nin kariyer uyumu tanımı ile Budner (1962)'in belirsizlik (ambiguity) tanımı arasında önemli oranda bir örtüşmeden söz etmek mümkündür. Ancak bu kavramsal yakınlığa karşın ölçeklerden elde edilen sonuçlar arasında beklenen düzeyde bir ilişki bulunamamıştır.

Yapılan diğer bazı araştırmalarda da bu araştırmadakine benzer sonuçların alındığını söylemek mümkündür. Xu ve Tracey (2015b) tarafından yapılan “Kariyer Kararı Vermede Belirsizliğe Tahammül” (The Career Decision Ambiguity Tolerance Scale-CDAT) Ölçeği geliştirme çalışmasında, kariyer uyumu ve belirsizliğe tahammül arasındaki ilişkiye hem bahsedilen geliştirdikleri yeni ölçekle, hem de “The Multiple Stimulus Types Ambiguity Tolerance Scale—II (MSTAT-II)” (McLain, 2009) adlı kariyerle bağlantılı olmayan genel belirsizliğe tahammül ölçeğiyle bakmışlardır. Kendi geliştirdikleri ölçeğin üç alt boyutu ile kariyer uyumunun dört alt boyutu arasındaki korelasyon katsayılarının .13 ile .33 arasında değiştiği, MSTAT-II ölçeğinden elde edilen toplam puanla kariyer uyumunun dört alt boyutu arasındaki korelasyon katsayılarının ise .19 ile .33 arasında değiştiği görülmüştür. Buna karşın yine ilgili çalışmada, hiyerarşik çoklu regresyon sonucunda Kariyer Kararı Vermede Belirsizliğe Tahammül (CDAT) ölçeğinden elde edilen puanların kariyer uyumunu yordamada, genel belirsizliğe tahammülü ölçen MSTAT-II puanlarına katkı yaptığını böylece artımlı geçerliğe (incremental validity) sahip olduğunu belirtmişlerdir. Dolayısıyla aradaki korelasyon katsayılarının zayıf olmasına karşın belirsizliğe tahammülün kariyer uyumunu yordamada genel belirsizliğe tahammül değişkenine göre istatistiksel olarak daha başarılı olduğunu söylemek mümkündür.

Aynı araştırmacı tarafından yapılan başka bir çalışmada (Xu, 2020) ise, kariyer uyumu ile yukarıda bahsedilen CDAT ölçeğinin revize edilmiş halinden elde edilen toplam puanlar arasında .19 düzeyinde bir ilişki bulunmuştur. Kuramsal olarak iddia edilen iki yapı arasındaki yakınlığın, görgül sonuçlar bağlamında doğrulanamamış olması incelenmeye değer bir durumdur. Her ne kadar bu iki yapı arasında ilişki olmadığını iddia edebilmek için çok daha fazla kanıt gerek olsa da, en azından bu araştırma kapsamında bu iki yapı arasındaki ilişkiye dair tatmin edici bir sonuca ulaşılamamıştır. Bu durumun

olası sebepleri arasında, bu iki yapıyı ölçmek için kullanılan ölçme araçlarından kaynaklanan bir örtüşme sorununun bulunduğu düşünülmektedir. Nitekim bu durumda, ilişkili olduğu kuramsal olarak desteklenebilen bu iki yapı arasında ilişki olmadığını iddia ederek birinci tip hata yapmaktansa, aradaki ilişkiye dair ölçme araçlarından kaynaklı olarak bir kanıt bulunamadığını iddia ederek ikinci tip hata yapmak daha makul görülmektedir. Bunun yanı sıra belirsizliğe tahammül yapısını ölçmenin zorluğundan da bashedmekte yarar vardır. Nitekim Furnham (1994); belirsizliğe tahammül ile ilgili yapılan farklı çalışmalarda farklı sonuçlar bulunabildiği, bunun olası sebepleri arasında da bu yapıyı ölçmenin zor olduğu, yapıya ilişkin kapsam geçerliğinin önemli rol oynadığı ve farklı ölçeklerde muhtemelen aynı yapının ölçülemediği şeklinde bir açıklama yapmaktadır. Dolayısıyla araştırmalar arasındaki sonuçların tekrar edilebilirliği incelenirken, incelenecek araştırmalarda kullanılan ölçme araçlarının aynı yapıyı ölçtüğünden emin olunması gerektiği söylenebilir.

Belirsizliğe tahammülsüzlük ve kariyer uyumu arasındaki ilişkiye yönelik bu iki değişkenden elde edilen toplam puanlar arasındaki saçılım diyagramı incelendiğinde, arada doğrusal bir ilişki bulunamamasının istatistiksel sebebine dair fikir elde edilebilir. Nitekim koordinat düzlemindeki kariyer uyumunu temsil eden y ekseninde puanların tepe noktalarda yığılmış olmasına karşın, daha dengeli bir dağılımın olduğu belirsizliğe tahammülsüzlüğü temsil eden x ekseninde puanlar soldan sağa ranjin tamamını kapsayacak biçimde dağılmıştır. Dolayısıyla arada doğrusal bir ilişki bulunamamıştır. Bu nedenle kavramsal yapı ve araştırma sonuçları arasındaki tutarsızlığın, betimsel analizler yorumlanırken detaylıca açıklanmaya çalışıldığı gibi, kariyer uyumu ölçme aracının yapısındaki sosyal istendik özellikleri vurgulayan, kabul fenomenine ve ortalama üstü etkisine yol açabilecek maddelerden kaynaklı olarak ortaya çıkmış bir ayırdedicilik sorunundan kaynaklandığı düşünülmektedir. Nitekim yukarıda da bahsedilen Xu (2020) tarafından yapılan çalışmanın asıl bulgusu, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinden elde edilen toplam puanın, kariyer kararı verme yetkinliği, kariyer kararı vermede belirsizliğe tahammül, kariyer doyumu ve kariyer kararsızlığı gibi kariyer alanıyla ilgili diğer değişkenleri yordamada genel öz yeterliğin ötesinde bir yordama gücüne sahip olmadığı, artımlı geçerliğinin doğrulanmadığıdır. Kısacası bu çalışmada genel öz yeterli ve kariyer uyumu arasındaki yüksek düzey ilişkiden dolayı bu sayılan değişkenleri yordama bakımından kariyer uyumunun fazladan bir fark yaratmadığı bulunmuş ve olası sebepleri tartışılmıştır. Bu tartışmada, uyum toplam puanının farkında olmadan öz yeterli ölçtüğü, nitekim maddelerin çoğunun yeterlik ifade eden içeriğe sahip olduğu

belirtilmiştir. Ayrıca, kariyer uyumu ölçeğinin 24 maddesinden sadece ikisinin kariyere özgü faaliyetlere ilişkin öz yeterliği sorguladığı, geri kalan maddelerin içeriğinde kariyerle alakalı yönergelerin olmadığı ve genel bağlamda katılımcıların performans alanlarındaki yeteneklerine ilişkin inançlarını sorguladığı ifade edilmiştir. Dolayısıyla kariyer uyumunun gerçekte öz yeterlik algısının örtük bir değişkeni gibi temayüz etmiş olabileceği düşünülmektedir.

Ayrıca yukarıda açıklanan bu durum kültürel bağlamda incelenecek olursa, güç mesafesi nispeten yüksek bir toplumda, insanlara kendilerini ne kadar güçlü gördüklerini soran bir ölçeğe karşıacak sistematik ve tesadüfi hatalar üzerinde durulması gerektiği düşünülmektedir. Nitekim Türkiye güç mesafesi bakımından 66 puanla 76 ülke içinde 33. sıradadır (Hofstede vd., 2010; s. 58). Güç mesafesi kısaca farklı düzeyde güce sahip bireylerin aradaki bu farkı nasıl anlamlandırdıklarını açıklayan bir kavramdır. Bu mesafenin yüksek olduğu toplumlarda güce sahip olanların çok fazla ayrıcalıkları vardır ve erişilmesi zordur. Dolayısıyla insanlar için güç sahibi olmak görmezden gelinecek bir özellik olamaz. Nitekim Savickas ve Porfeli (2012) tarafından 13 ayrı ülkede yapılmış geçerlik çalışmalarından elde edilen kariyer uyumu toplam puan ortalamaları Hofstede ve diğerleri (2010; s. 57)'nin güç mesafesi indeksi ile karşılaştırıldığında yukarıdaki iddiayı destekleyecek ipuçlarına ulaşılabilmektedir. Savickas ve Porfeli (2012)'nin çalışmasında ülkelerin KUYÖ toplam puan ortalaması 3.81 olarak rapor edilmiştir. Bu ortalamanın üzerindeki ülkeler Çin, İzlanda ve Tayvandır. Çin güç mesafesi olarak 76 ülke arasında 14., Tayvan ise 44. sıradadır. İzlanda güç mesafesi indeksinde listelenmemiştir. Bunun dışında KUYÖ ortalamasının beş üzerinden dörde yakın olduğu Brezilya (Teixeira vd., 2012); güç mesafesi sıralamasında 26. Sırada olan bir ülkedir. Her ne kadar bu iki kavram arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu iddia etmek için yeterli kanıt olmasa da, güçlü olmanın önemsendiği toplumlarda, insanların güç algılarını soran bir ölçek doldurulurken sosyal istendik yanıtların ağır basmasının ya da öz değerlendirmede ortalamanın üstü etkisinin etkili olmasının beklenebileceği düşünülmektedir.

## Yapısal Modele İlişkin Yorumlar

Değişkenler arasındaki ikili ilişkilere dair yorumlar bir önceki başlıkta detaylı bir şekilde verilmiştir. Bu bölümde yapısal modeldeki ilişkiler bütüncül bir şekilde ele alınacaktır.

Yapısal modele ilişkin ilk göze çarpan sonuç, ikili ilişkiler incelendiğinde bilişsel esneklik ve kariyer uyumu arasında ortaya çıkan orta/yüksek düzeye yakın korelasyon katsayısına rağmen, genel öz yeterlik ortak değişkeni olmayan modelde yol katsayısının çok yüksek olmaması ve öz yeterliğin ortak değişken olarak eklendiği modelde ise bilişsel esneklikten kariyer uyumuna giden yol katsayısının artık istatistiksel olarak anlamlı çıkmamasıdır. Bilişsel esneklik ile kariyer uyumu arasındaki yol katsayısının modele genel öz yeterlik ortak değişken olarak dahil edildiğinde artık istatistiksel olarak anlamlı olmaması özellikle incelenmiştir. Bu inceleme doğrultusunda bilişsel esneklik ile kariyer uyumu arasındaki ilişkiye öz yeterliğin etkisi kontrol edilerek bakılmış, yapılan kısmi korelasyon analizi sonucunda iki değişken arasındaki .62 düzeyindeki ilişkinin, öz yeterliğin etkisi kontrol altında tutulduğunda .36'ya düştüğü görülmüştür. Bu durumda, araştırmada müteaddit defa bahsedilen genel öz yeterliğin karıştırıcı etkisinden söz etmek mümkündür. Dolayısıyla kariyer uyumundaki varyansı açıklamada öz yeterliğin devreye girmesi, diğer öz yeterlikle ilişkili değişkenlerin açıkladığı varyansın düşmesine, buna karşın öz yeterlikle ilişkili olmayan sınırsız kariyer tutumu değişkeninin açıkladığı varyansına ise az da olsa artmasına sebep olmuştur.

Özerklik modelde bulunan çoğu değişkenle istatistiksel olarak anlamlı ilişkilere sahip bir değişken olarak göze çarpmaktadır. Bireysel ve özgür iradeyi, yetkinliği-yeterliği vurgulayan ve bireyselci kültürle ilişkilendirilen (Schimmack, Oishi & Diener, 2005) özerkliğin, toplulukçu kültürden ziyade bireycilik özelliği daha ön planda olan günümüz kariyer paradigmaları bağlamında ele alınmış değişkenlerle ilişkili olmasının tutarlı bir sonuç olduğu düşünülmektedir. Nitekim bireyci kültürlerde bireyler kendi kararlarını kendi başına verir, kendi kariyerlerini kendileri inşa ederken, toplulukçu kültürlerde ise bireyin ait olduğu grubun bu inşa sürecindeki etkisi kaçınılmazdır (Triandis, 1989). Kariyer yapılandırma kuramı ve bu kuramın bir kavramı olan kariyer uyumu da zaten bireyin kendi kariyerini kendisinin inşa etmesinden ve yapılandırmasından söz etmektedir. Özellikle de kariyer uyumunun dört boyutundan kontrol boyutu ile özerklik arasında sıkı bir ilişki olması kaçınılmazdır. Nitekim Savickas (2005) kariyer kontrolünü bireylerin kendi kariyerlerini kendilerinin şekillendireceklerine

dair sorumluluk bilinci olarak tarif eder. Dolayısıyla bu boyutta özellikle özerkliğe vurgu yapılmaktadır. Ayrıca kariyer uyumu, günümüz kariyer yaşamında ortaya çıkan sorunları çözme ve zorlukları aşma, kariyer planını sorumluluk olarak yapılandırma bağlamında ele alınmaktadır. Dolayısıyla özerk bireylerin, kendi kariyerlerini inşa etmeleri, bu sorumluluğu almada daha hevesli ve istekli olmaları daha muhtemeldir.

Yapısal modelde diğer bir göze çarpan nokta belirsizliğe tahammülsüzlük değişkeninin oynadığı kilit rol olarak göze çarpmaktadır. Nitekim bu modelde doğrudan kariyer alanı kaynaklı üç değişken bulunmaktadır. Bu değişkenlerden biri kariyer uyumudur ve uyum bu modelde bağımlı değişken konumundadır. Diğer iki kariyer alanı kökenli değişken olan SKT ve KBT ise bu modelde Özerklik hariç diğer değişkenlerle kariyer uyumu arasında bir nevi köprü görevi görmektedir. Dikkat edilirse modeldeki en yüksek yol katsayısı -.66 olarak KBT ve SKT arasındadır. Her ne kadar SKT ve kariyer uyumu arasındaki yol katsayısı nispeten düşük olsa da kariyer uyumunu ölçecek alternatif ölçme araçları ve SKT ölçeğinin uzun formundaki yalnızca sınırsız zihniyet alt boyutu kullanıldığında aradaki beklenen ilişkilere yönelik farklı sonuçlar alınmanın olası olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla bu araştırma kapsamında geliştirilen ve uyarlanan özgün ölçme araçları olan KBTÖ ve SKT kullanılarak, kariyer alanına özgü diğer değişkenlerle birlikte yapılacak inceleme çalışmalarında, aradaki ilişkilere dair sonuçların daha da netleşeceği düşünülmektedir.

## BÖLÜM 4

### SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar genel hatlarıyla özetlenmiş, araştırmada ortaya çıkan sınırlılıklar ve araştırma sonuçlarının ışığında araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik öneriler sunulmuştur.

#### Sonuçlar

Bu araştırmada, kariyer alanında yaşanan paradigma değişimi bağlamında, kariyer uyumu üzerinde etkisi olabilecek kişisel ve kültürel değişkenlerden oluşan bir yapısal eşitlik modelinin test edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, modelde yer alan değişkenlerden belirsizliğe tahammülsüzlüğü ölçmek amacıyla Kariyerde Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği geliştirilmiş, özerk ve ilişkisel benlik kurgularını ölçmek amacıyla Benlik Kurguları Ölçeği Türkiye kültürüne uyarlanmış, sınırsız kariyer tutumunu ölçmek amacıyla Sınırsız Kariyer Tutumları Ölçeği Kısa Formunun hedef grup uyarlama çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırmadaki veriler, hem üniversite öğrencilerinden hem de üniversite mezunu yetişkinlerden oluşan bir çalışma grubundan elde edilmiştir. Araştırma çerçevesinde; ölçeklerden elde edilen puanlara ilişkin betimsel istatistikler ve değişkenler arasındaki ilişki düzeyleri incelenmiş, önerilen yapısal eşitlik modeli test edilmiştir. Yapılan bu işlemler doğrultusunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının psikometrik nitelikleri incelenmiş, geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmış, ölçme modeli test edilerek ölçme araçlarının yapısal eşitlik modelinde kullanılmaya uygun olduğu belirlenmiştir.

2. Araştırma kapsamında geliştirilen Kariyerde Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeğinin, yetişkinlerin kariyerle bağlantılı belirsizlikten kaçınma ya da belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerini ölçmeye yönelik, üç alt boyuttan oluşan, geçerli ve güvenilir ölçümlere imkan veren bir ölçme aracı olduğu tespit edilmiştir.

3. Araştırma kapsamında Türkiye kültürüne uyarlanan Benlik Kurguları Ölçeğinin, özerk ve ilişkisel benlik kurgularını ölçmeye yönelik, iki alt ölçekten oluşan geçerli ve güvenilir ölçümlere imkan veren bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir.

4. Yine bu araştırma kapsamında, özel sektör çalışanları üzerinde uygulamaya yönelik olarak geliştirilmiş Sınırsız Kariyer Tutumları Ölçeği Kısa Formu, farklı sektörlerde çalışan ya da üniversite öğrencisi olan bireylere uygulanabilmesi amacıyla hedef gruba uyarlanmış, iki alt boyuttan oluşan bu ölçeğin geçerli ve güvenilir ölçümlere imkan veren bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir.

5. Kariyer uyumunun üniversite öğrencisi olma ya da mezun olma durumuna göre farklılaşmadığı, iki grubun ortalamasının birbirine çok yakın olduğu görülmüştür.

6. Modelde yer alan değişkenlerden deneyime açıklık, bilişsel esneklik, genel öz yeterlik, özerklik ve kariyer uyumu arasında karşılıklı olarak orta düzeyde pozitif yönde, istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Sınırsız kariyer tutumları, deneyime açıklık, bilişsel esneklik ve kariyerde belirsizliğe tahammülsüzlük arasında karşılıklı olarak orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Kariyerde belirsizliğe tahammülsüzlüğün diğer değişkenlerin tamamıyla negatif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. İlişkisellik boyutu ile modeldeki diğer değişkenler arasındaki ilişkilerin tümünün zayıf düzeyde olduğu görülmüştür.

7. Genel öz yeterlik puanları ortak değişken olarak alındığında (kontrol edildiğinde), kariyer uyumu üzerinde en yüksek pozitif ilişkiye sahip olan değişkenin özerklik olduğu, sınırsız kariyer tutumunun ise istatistiksel olarak anlamlı ama düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişki gösterdiği görülmüştür. Dolayısıyla daha yüksek özerklik ve sınırsız kariyer tutumları puanına sahip olan bireylerin daha yüksek kariyer uyumuna sahip olabileceklerini söylemek mümkündür.

8. Kariyerde belirsizliğe tahammülsüzlük değişkeni istatistiksel olarak anlamlı şekilde sınırsız kariyer tutumlarını yordamaktadır. Bilişsel esneklik ve deneyime açıklık ise kariyerde belirsizliğe tahammülsüzlüğü istatistiksel olarak anlamlı şekilde yordamaktadır. Ancak aradaki ilişkiler negatif yöndedir. Buradan hareketle, belirsizliğe tahammül düzeyi yüksek olanların daha yüksek düzeyde sınırsız kariyer tutumlarına sahip olduğu, bilişsel esneklik düzeyleri yüksek olanların da belirsizliğe tahammül düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

9. Deneyime açıklık değişkeni istatistiksel olarak anlamlı şekilde bilişsel esnekliği ve kariyerde belirsizliğe tahammülsüzlüğü yordamaktadır. Yeni deneyimlere daha açık bireylerin daha yüksek bilişsel esnekliğe ve belirsizliğe tahammüle sahip oldukları söylenebilir.

10. Önerilen model bir bütün olarak değerlendirildiğinde; yeni deneyimlere açık ve özerk bireylerin daha yüksek bilişsel esneklik ve belirsizliğe tahammül düzeylerine

sahip oldukları, bunun sonucunda da daha fazla sınırsız kariyer tutumları ve daha yüksek düzeyde kariyer uyumu gösterdikleri ifade edilebilir.

## Öneriler

Bu bölümde; tüm araştırma süreci boyunca deneyimlenen sorunlar, araştırma kapsamında ulaşılan bulgular ve sonuçlardan hareketle, alanda çalışan araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik olarak bazı öneriler yer almaktadır.

İlk olarak araştırmacılara yönelik bazı öneriler sunulacaktır:

1. Bu araştırmada uzun bir süreye yayılan ve çeşitli tekniklerle pek çok defa veri toplama mecburiyeti söz konusu olmuştur. Bu nedenle, kazanılan deneyimlere dayalı olarak veri toplama aşamasına ilişkin aşağıdaki öneriler sunulmuştur.

1. a. Sınıf ortamında veri toplamada çoğunlukla katılımcıların uygulamaya katılmada isteksiz olması ya da ölçme aracını uygun şekilde doldurmaması, bazı maddeleri veya bölümleri boş bırakması gibi problemler yaşandığı bilinmektedir. Bu nedenle katılımcıların uygun biçimde güdülenmesi gerektiği açıktır. Yapılan çalışmalarda, uygulamadan önce sınıf önünde yönerge okunurken, isteyenlerin e-posta adresini yazmaları halinde bu ölçme aracından elde ettikleri puanların ve bu puanların ne anlam ifade ettiğinin, analizler sonuçlandıktan sonra kendilerine e-posta aracılığıyla gönderileceği bilgisi, vurgulanarak söylenmiştir. Bu zaten araştırmacının etik sorumluluğudur. Bu bilgi paylaşıldığında; katılımcıların ölçme aracını doldurmaya daha istekli olduğu, çoğunluğunun e-posta adresini yazarak sonuçları öğrenmeye heves ettikleri gözlenmiştir. Hatta bazı katılımcılar kısa bir süre sonra e-posta göndererek, bazıları ise koridorda gördüklerinde, sonuçların ne olduğunu sormuşlardır. Örneğin; Çalışma Grubu 1’de detayları verilen katılımcı grubundaki toplam 288 kişiden 157’si e-posta adreslerini yazmış ve istisnasız hepsine aldıkları puan ve bu puanın nasıl yorumlanacağına ilişkin kısa bir bilgilendirici yazı gönderilmiştir. Bir miktar yorucu olsa da daha güvenilir veri elde etmek isteyen araştırmacıların bu yöntemi benimseyebileceği söylenebilir.

1. b. Sınıf ortamında veri toplama uygulaması yapacaklar, ölçme araçlarında katılımcıların istenen şekilde cevaplama yapıp yapmadıklarını kontrol etmek amacıyla kontrol maddesi koyma ihtiyacı duymaları halinde, dikkatli olmaları gereken bazı noktalar olduğu deneyimlenmiştir. Örneğin, bir sınıfta uygulama yaparken ölçme araçları

kontrol edilerek alındığında bazı katılımcıların kontrol maddesini boş bıraktıkları bazılarının ise kontrol maddesinden sonrasını tamamen boş bıraktıkları görülmüştür. Nedeni sorulduğunda ise bazıları bilerek boş bıraktıklarını, bunu kendilerine duyulan güvensizlik veya dayatma olarak addettiklerini belirtmişlerdir. Bu nedenle dağıtılan formları toplarken kontrol maddesini hemen incelemenin ve ona göre müdahalede bulunmanın gerekli olduğu düşünülmektedir. Özellikle çevrimiçi olmayan yöntemlerle veri toplayacakların kontrol maddesi kullanırken temkinli olmasında yarar olduğu söylenebilir.

1. c. Çevrimiçi veri toplama yoluna giden araştırmacıların, çoğunlukla ücretsiz olan Google Forms aracını kullandıkları gözlenmektedir. Bu araştırmada da çevrimiçi veriler bu araçla toplanmıştır. Ancak, bu aracın önemli bir sınırlılığı bulunduğu fark edilmiştir. Örneğin bir katılımcı, ölçme aracındaki ölçeklerin tamamını doldursa bile en son aşamadaki gönder tuşuna basmadığı müddetçe o kişinin verilerinin yanıtların bulunduğu veri tabanına kaydedilmediği görülmüştür. Özellikle çok maddeli ya da çok ölçekli çalışma yapanların bu şekilde veri kaybına mahal vermeyen başka çevrimiçi araçları kullanması önerilir.

1. d. Google Forms veri toplama aracının daha ciddi bir sınırlılığı da gözlenmiştir. Yanıtların kaydedildiği veri tabanı incelenirken aynı kişilere ait verilerin Excel tablosunda iki bazen üç defa yer aldığı görülmüştür. Tekrar eden verilerin olması araştırmanın sağlığı açısından ciddi bir problemdir. Bu ciddi hatanın tespiti ise bütün çevrimiçi uygulamalarda, katılımcılardan gönüllülerin e-posta adresini yazmalarını sağlamakla mümkün olmuştur. Bu şekilde aynı kişilere ait veriler kolaylıkla tespit edilebilmiştir. Dolayısıyla, bu önemli sorundan dolayı araştırmacıların başka bir veri toplama aracı kullanması ya da bu aracı kullanacakların mükerrer veriyi tespit edilebilir hale getiren aynı zamanda anonimliğe de zarar vermeyecek e-posta adresi gibi benzersiz/biricik bir tanılayıcı bilgi istemesi önerilmektedir.

1. e. Bu araştırmada çevrimiçi veriler toplanırken katılımcıları teşvik etmek amacıyla çekiliş yapılmış ve kazananlara hediye çeki tanımlanmıştır. Katılım oranını artırmada bu yaklaşımın, mezun yetişkinlerden ziyade üniversite öğrencisi grubu üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu gözlenmiştir. Bu nedenle özellikle öğrencilerden veri toplayan araştırmacıların, katılımı ve ölçek doldurma motivasyonunu artırmak amacıyla, imkanları ölçüsünde benzer ödüller vermeleri önerilebilir.

2. Ölçek geliştirme çalışmasında alan yazındaki yönergelere uygun olarak madde yazımı; kuramsal yapı baz alınarak, boyutlara uygun biçimde yapılmıştır. Ancak

açımlayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan faktörleşmenin, maddelerin ait olması gereken boyutlara göre değil madde kökünde yer alan fiillere göre gerçekleştiği görülmüştür. Nitekim maddeler arasındaki korelasyonların maddenin içeriğine göre değil, yüklemde yer alan eyleme göre değiştiği gözlenmiş, aynı duruma benzer araştırmalarda da rastlanmıştır. Bu nedenle ölçek geliştirme çalışması yapan araştırmacılara madde yazımı esnasında bu durumu dikkate almaları önerilmektedir. Bu durumda, maddeleri yüklemi olan tam cümleler halinde yazmak yerine, maddenin uyardığı özellik neyse o kadarını yazmakla yetinmek bir çözüm olabilir.

3. Bu araştırmada kullanılan SKT ölçeği iki alt boyuttan oluşmaktadır ve bu alt boyutların birbiriyle olan ilişkisi düşük düzeydedir. Ayrıca ters puanlanan madde kullanımından dolayı yapay bir faktörleşme sorunundan da daha önce bahsedilmiştir. Bu nedenle; SKT değişkeni, bundan sonra yapılacak araştırmalarda bu araştırmadaki modelde bulunan değişkenlerle birlikte incelenmek istenirse eğer, daha yüksek düzeyde ilişki göstermesi nedeniyle (Kale ve Özer, 2012; Onay ve Zel, 2011) sadece Sınırsız Zihniyet alt boyutunun kullanılması düşünülebilir. Ancak ölçeğin kısa formunda bu boyut sadece 3 maddeyle temsil edildiği için ölçeğin uzun formunu kullanmanın daha makul olabileceği söylenebilir. Ayrıca yeni ekonomi yaklaşımı altında SKT ile birlikte yer alan Çok Yönlü (Protean) Kariyer Tutumları da Kariyer Uyumu ile birlikte yapılacak ilişki çalışmaları dahil edilebilir. Nitekim SKT gibi bu değişkenin de Kariyer Uyumu ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Hui, Ngo ve Cheung, 2019)

4. Modelde yer alan değişkenlerden Kariyer Uyumu, Deneyime Açıklık, Sınırsız Kariyer Tutumları, Genel Öz-yeterlik gibi değişkenlerle ilişkili olan Proaktif Kişilik (Gerni ve Denizli, 2021; Savickas vd., 2009; Stauffer vd, 2019; Uy vd., 2015); sonraki çalışmalarda ilişkili bir değişken olarak araştırmalara dahil edilebilir. Ayrıca büyük beşli kişilik kuramındaki boyutlardan deneyime açıklığın yanı sıra dışadönüklük değişkeninin de modeldeki değişkenlere ilişkili olduğuna dair bazı araştırmalar mevcuttur. Dolayısıyla kişiliğin incelendiği modellerde dışadönüklük boyutunun da dahil edilmesi düşünülebilir.

5. Genel Öz-Yeterlik, bu araştırmada yer alan modeldeki değişkenlerin çoğu ile yüksek düzeyde ilişkilidir. Örneğin bu araştırmada da kullanılan Kariyer Uyumu Ölçeği bireylerin belirtilen konularda kendilerini ne kadar güçlü gördüklerini ölçmektedir. Benzer şekilde, Benlik Kurguları ölçeğindeki özerklik boyutundaki maddelerden bazılarını öz-yeterlikten ayırtmak güçtür. Yapısı itibarıyla pek çok değişkenle ilişkili olabilen öz-yeterliğin, korelasyonel araştırmalarda karıştırıcı değişken (confounding variable) olarak yer alması olasıdır. Özellikle de Kariyer Uyumu ve öz-yeterlik arasındaki

ortak varyansın yüksek olduğu belirtilmektedir (Xu, 2020). Bu nedenle benzer araştırmalarda genel öz-yeterliğin kirletici etkisinin arındırılması amacıyla, değişkenler arasındaki ilişkilere bakılırken öz-yeterliği ortak değişken (covariate variable) olarak ele almanın yararlı olacağı düşünölmektedir.

6. Bu çalışmanın verileri toplandıktan sonra, Kariyer uyumunu ölçmeye yönelik olarak geliştirilmiş olan “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği”nin (Savickas ve Porfeli, 2012), Maggiori, Rossier ve Savickas (2017) tarafından geliştirilmiş olan 12 maddelik kısa formunun, Erdoğan Zorver ve Yeşilyaprak (2021) tarafından Türkiye kültürüne uyarlama çalışmasının yapılmış olduğu görölmüştür. Daha sonra yapılacak çalışmalarda kısa formun kullanılmasının daha ekonomik olacağı söylenebilir.

Uygulayıcılara yönelik olarak ise araştırma bulgularından hareketle aşağıdaki öneriler sunulabilir.

1. Araştırmada önerilen modelin analizinden elde edilen sonuçlar ve değişkenler arası ilişkilerden görölebileceği üzere, kariyer uyumunu en yüksek düzeyde yordayan değişken özerkliktir. İlişkisellik ile kariyer uyumu arasında ise bir ilişki bulunmamıştır. Bu nedenle özerk bireylerin kariyer uyum düzeylerinin de yüksek olduğu ancak ilişkisel bireyler için böyle bir yorumu yapmanın mümkün olmayacağı ifade edilebilir. Dolayısıyla, kariyer uyumunu güçlendirici çalışmalarda; özerk benlik puanı düşük olan bireylere ve ilişkisel yönü ağır basan, toplulukçuluk değerlerinin baskın olduğu bireylere ağırlık verilmesinin faydalı olacağı düşünölmektedir. Nitekim özerklik puanı yüksek olan bireyler kendilerini kariyer uyum yetenekleri bakımından daha güçlü görmekte iken, ilişkisel benlik puanı yüksek olan bireylerde uyum yetenekleri bakımından değişkenlik gösteren sonuçlara ulaşılmıştır. Diğer bir deyişle, ilişkisellik yönü zayıf ya da güçlü olan bireylerin kariyer uyumları ile ilgili bir yordamada bulunmak mümkün değildir.

Elbette ki kültür gibi karmaşık ve muğlak bir kavramın ölçölmesine ilişkin güçlükler ve insanları kültürel olarak örneğin özerk ya da ilişkisel gibi kategorilere ayırmak gibi bir amacın benimsenmemesi gerektiği göz ardı edilmemelidir. Burada kastedilen uyum yeteneğini geliştirecek çalışmalarda önceliği ilişkisellik yönü baskın olan gruplara vermek olabilir. Bu amaçla da bu araştırma kapsamında uyarlanmış olan ölçek kullanılabilir ve bireylerin özerklik ve ilişkisellik düzeyleri belirlenebilir.

2. Bu araştırma sonucunda belirsizliğe tahammülsüzlük ve kariyer uyumu arasında doğrudan ilişkiye yönelik bir kanıt bulunamamış olsa da, sınırsız kariyer tutumları üzerinden kariyer uyumu üzerinde düşük düzeyde de olsa bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca belirsizliğe tahammülsüzlük ve sınırsız kariyer tutumları

arasındaki güçlü ilişki de göz önünde bulundurulduğunda, belirsizliğin gün geçtikçe arttığı kariyer yaşamında, bireylerin tahammül düzeylerini artırmaya yönelik çalışmaların faydalı olacağı düşünülmektedir. Nitekim belirsiz durumları daha kabul edilebilir bulan, tahammül düzeyi yüksek bireyler yetiştirmek; sadece kariyer yaşamında değil, günlük yaşamda da ortaya çıkan belirsizlik içeren durumlara karşı bireyleri daha güçlü kılacaktır.

3. Belirsizliğe tahammülsüzlük üzerinde etkili olabilecek diğer değişkenlerin ise bilişsel esneklik, deneyime açıklık ve özerklik olduğu görülmüştür. Dolayısıyla bireylerin belirsizliğe olan tahammül düzeylerine yönelik çalışmalarda, katılımcıların esnek düşünebilme ve problem çözme kabiliyetlerini artırmaya ve yeni deneyimler edinmeleri amacıyla teşvik edilmeye ağırlık verilmesi önerilebilir. Özellikle de özerklik ve bilişsel esneklik arasındaki güçlü ilişkiye bakıldığında, esnek düşünebilme becerisinin önemi daha iyi anlaşılmaktadır. Bu nedenle sınıf rehberlik programlarına bilişsel esnekliği artıracak kazanımların eklenmesi, bu becerileri içeren psikoeğitim programlarının geliştirilmesi ve uygulanması önerilebilir.

4. Üniversitelerin kariyer merkezlerinde lisans ve lisansüstü öğrencilerine yönelik olarak yapılacak çalışmalarda durum tespiti amacıyla bu araştırmada kaynak gösterilen ölçme araçları kullanılabilir. Müdahale çalışmalarında ise özellikle kariyer uyumu bakımından kendisini güçlü görmeyen bireyler tespit edilerek, bu bireylere yönelik olarak grup rehberliği çalışmaları, psikoeğitim programları yürütülebilir. Bu programlarda ise özerkliği, sınırsız kariyer tutumunu, bilişsel esnekliği, tahammül düzeyini güçlendirici kazanımlar yer alabilir. Böylece öğrencilerin mezuniyet sonrası iş yaşamına geçişin belirsizliklerle dolu sürecini daha iyi yönetebilmeleri sağlanabilir.



## KAYNAKLAR

- Akın, A., Kaya, Ç., Arslan, S., Demir, T., Sarıçam, H. ve Uysal, R. (2014). Turkish Version of the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS): The Validity and Reliability Study. In: Banerjee, S., Erçetin, Ş. (Eds) *Chaos, Complexity and Leadership*. Springer Proceedings in Complexity. Springer, Dordrecht. doi.org/10.1007/978-94-007-7362-2\_54
- Altunkol, F. (2011). *Üniversite Öğrencilerinin Bilişsel Esneklikleri İle Algılanan Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana, Türkiye.
- Akın, A., Kaya, Ç., Arslan, S., Demir, T., Sarıçam, H., and Uysal, R. (2014). Turkish version of the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS): The validity and reliability study. In *Chaos, complexity and leadership* (pp. 499-505). Springer, Dordrecht.
- Amundson, N. E., Harris-Bowlsby, J., and Niles, S. G. (2005). *Essential elements of career counseling: Processes and techniques*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Anderson, J. C., and Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411–423. doi: 10.1037/0033-2909.103.3.411
- APA Dictionary of Psychology, (2022). Retrieved from: <https://dictionary.apa.org/above-average-effect>
- Arbuckle, J. L. (2014). Amos (Version 23.0) [Computer Program]. Chicago: IBM SPSS.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of organizational behavior*, 15(4), 295-306. Retrieved from: <http://www.jstor.org/stable/2488428>
- Arthur, M.B., Inkson, K. and Pringle, J.K. (1999) *The New Careers: Individual Action and Economic Change*. Sage Publications.
- Arthur, M. B., and Rousseau, D. M. (2001). The boundaryless career as a new employment principle. In M. B. Arthur & D. B. Rousseau (Eds.), *The Boundaryless Career: A New Employment Principle For A New Organizational Era* (pp. 3-20). Oxford University Press.
- Atak H. (2011). Ruh Sağlığı Çalışmalarında Yeni Bir Psikososyal Değişken: Eylemlilik. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 3(3): 483-512. doi.org/10.5455/cap.20110322
- Atasever, A. N. (2021). *Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğuna İlişkin Bir Model Sınaması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

- Bacanlı, H. , İlhan, T. & Aslan, S. (2009). Beş Faktör Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (Sdkt). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7 (2) , 261-279. Erişim adresi: [dergipark.org.tr/en/pub/tebd/issue/26107/275060](http://dergipark.org.tr/en/pub/tebd/issue/26107/275060)
- Bandalos, D. L. (2002). The effects of item parceling on goodness-of-fit and parameter estimate bias in structural equation modeling. *Structural Equation Modeling*, 9:1, 78-102, doi: 10.1207/S15328007SEM0901\_5
- Behling, O., and Law, K. S. (2000). *Translating questionnaires and other research instruments: Problems and solutions*. Sage Publications
- Bennett, N., Herold, D. M. and Ashford, S. J. (1990). The effects of tolerance for ambiguity on feedback-seeking behaviour. *Journal of Occupational Psychology*, 63(4), 343-348. doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00535.x
- Bentler, P. M., and Chou, C. P. (1987). Practical Issues in Structural Modeling. *Sociological Methods & Research*, 16(1), 78–117. doi.org/10.1177/0049124187016001004
- Bhushan, L. I. and Amal, S. B. (1986). A situational test of intolerance of ambiguity. *Psychologia: An International Journal of Psychology in the Orient*, 29(4), 254–261. Retrieved from: [psycnet.apa.org/record/1988-12594-001](http://psycnet.apa.org/record/1988-12594-001)
- Bilgin, M. (2009). Developing a cognitive flexibility scale: Validity and reliability studies. *Social Behavior and Personality*, 37(3), 343–354. doi:10.2224/sbp.2009.37.3.343
- Bilgin, M. (2017). Ergenlerin Beş Faktör Kişilik Özelliği İle Bilişsel Esneklik İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (62) , 945-954 . doi: 10.17755/esosder.285296
- Blustein, D. L. (2013). The psychology of working. In D. L. Blustein (Ed.), *The Oxford Handbook of the Psychology of Working* (pp. 3-19). Oxford University Press.
- Bochner, S. (1965). Defining Intolerance of Ambiguity. *The Psychological Record*, 15(3), 393–400. doi:10.1007/bf03393605
- Brewer, M. and Chen, Y. (2007). Where (who) are collectives in collectivism? Toward conceptual clarification of individualism and collectivism. *Psychological Review*, 114 (1): 133-151. doi:10.1037/0033-295X.114.1.133
- Briscoe, J. P., Hall, D. T. and DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30–47. doi:10.1016/j.jvb.2005.09.003
- Brown, D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success: A theoretical statement. *Journal of Counseling and Development*, 80(1), 48-56. doi.org/10.1002/j.1556-6678.2002.tb00165.x

- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis For Applied Research* (2nd Edition). New York: Guilford Press.
- Budner, S. (1962). Intolerance of ambiguity as a personality variable. *Journal of Personality*, 30, 29–50. doi.org/10.1111/j.1467-6494.1962.tb02303.x
- Busacca, L. A. And Rehfuss, M. C. (2017). Postmodern career counseling: a new perspective for the 21st century. In L. A. Busacca and M. C. Rehfuss (Eds.), *Postmodern Career Counseling: A Handbook of Culture, Context, and Cases* (pp. 28-48). Wiley.
- Büyükgoze-Kavas, A. (2014). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 125–132. doi:10.1177/1038416214531931
- Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., and Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 122-131. doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.006
- Byrne, B. M. (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming* (2nd Edition). New York: Routledge, Taylor&Francis Group.
- Caligiuri, P. M., Jacobs, R. R. and Farr, J. L. (2000). The attitudinal and behavioural openness scale: Scale development and construct validation. *International Journal of Intercultural Relations*, 24(1), 27-46. doi: 10.1016/S0147-1767(99)00021-8
- Camilleri, E. (2007). Antecedents affecting public service motivation. *Personnel Review*, 36(3), 356-377. doi.org/10.1108/00483480710731329
- Carleton, R. N., Norton, M. A. P. J., and Asmundson, G. J. G. (2007). Fearing the unknown: A short version of the Intolerance of Uncertainty Scale. *Journal of Anxiety Disorders*, 21(1), 105–117. doi.org/10.1016/j.janxdis.2006.03.014
- Chan, K. Y., Uy, M. A., Moon-ho, R. H., Sam, Y. L., Chernyshenko, O. S., and Yu, K. Y. T. (2015). Comparing two career adaptability measures for career construction theory: Relations with boundaryless mindset and protean career attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 22-31. doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.006
- Chen, X., He, J. and Fan, X. (2022). Relationships between openness to experience, cognitive flexibility, self-esteem, and creativity among bilingual college students in the US. *International Journal of Bilingual Education and Bilingualism*, 25(1), 342-354. doi: 10.1080/13670050.2019.1688247
- Chiou, J. S. (2001). Horizontal and vertical individualism and collectivism among college students in the United States, Taiwan and Argentina. *Journal of Social Psychology*, 141 (5): 667-678. doi:10.1080/00224540109600580

- Chong, S., and Leong, F. T. L. (2017). Antecedents of Career Adaptability in Strategic Career Management. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 268–280. doi: 10.1177/1069072715621522
- Colwell, S. R. (2016). The composite reliability calculator. Technical Report, DOI: 10.13140/RG.2.1.4298.088.
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98–104. doi:10.1037/0021-9010.78.1.98
- Creed, P., Macpherson, J., and Hood, M. (2011). Predictors of “New Economy” Career Orientation in an Australian Sample of Late Adolescents. *Journal of Career Development*, 38(5), 369–389. doi.org/10.1177/0894845310378504
- Crocker, L. and Algina, J. (1986). *Introduction to classical and modern test theory*. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Cronbach, L.J., and Meehl, P.E. (1955). Construct validity for psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52, 281-302.
- Cross, S. E., Bacon, P. L. ve Morris, M. L. (2000). The relational-interdependent self-construal and relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(4), 791–808. doi:10.1037/0022-3514.78.4.791
- Çakmak, K. Ö. (2011). *Çalışma Yaşamındaki Güncel Gelişmeler Doğrultusunda Değişen Kariyer Yaklaşımları ve Örgüte Bağlılığa Etkisine İlişkin Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Çakmak-Otluoğlu, K. Ö. (2012). Protean and boundaryless career attitudes and organizational commitment: The effects of perceived supervisor support. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 638–646. doi:10.1016/j.jvb.2012.03.001
- Çakmak-Otluoğlu, K. Ö. ve Acar Bolat, B. (2020). Short forms of protean and boundaryless career attitudes scales in the Turkish context: validation and psychometric evaluation. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 21, 263–283. doi: 10.1007/s10775-020-09441-4
- Çelikkaleli, Ö. (2014). Bilişsel Esneklik Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirliği. *Eğitim ve Bilim*, 39(176), 339–346. doi:10.15390/EB.2014.3466
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları* (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi
- Davis, T. (2018). Emotional Resilience: 9 Ways to Be Resilient in Tough Times. *Psychology Today*. Retrieved from: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/click-here-happiness/201809/emotional-resilience-9-ways-be-resilient-in-tough-times>

- Dawis, R. V. (2004). The Minnesota theory of work adjustment. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development: Putting Theory And Research Into Practice* (pp. 3-23). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Dawis, R. V., and Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. University of Minnesota Press.
- Dean, J. (2021). Above-Average Effect: What Makes People Feel Superior. *PSYBLOG*. Retrieved from: [www.spring.org.uk/2021/07/above-average-effect.php](http://www.spring.org.uk/2021/07/above-average-effect.php)
- Deci, E. L. and Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), 1024–1037. doi.org/10.1037/0022-3514.53.6.1024
- Demirtaş, A. S. ve Yıldız, B. (2019). Hopelessness and perceived stress: the mediating role of cognitive flexibility and intolerance of uncertainty. *Dusunen Adam The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 32, 259-267. doi: 10.14744/DAJPNS.2019.00035
- Deniz, K. Z. (2020). *Herkes İçin İstatistikolay*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Dennis, J. P. and Vander Wal, J. S. (2010). The cognitive flexibility inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity. *Cognitive Therapy and Research*, 34(3), 241–253. doi:10.1007/s10608-009-9276-4
- Doğan Laçın, B. G. Ve Yalçın, İ. (2019). Üniversite Öğrencilerinde Öz-yeterlilik ve Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Bilişsel Esnekliği Yordama Düzeyleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(2): 358-371. doi: 10.16986/HUJE.2018037424
- Dugas, M. J., Gosselin, P. and Ladouceur, R. (2001) Intolerance of Uncertainty and Worry: Investigating Specificity in a Nonclinical Sample. *Cognitive Therapy and Research*, 25, 551–558. doi.org/10.1023/A:1005553414688
- Dunn, T. J., Baguley, T. and Brunnsden, V. (2014). From alpha to omega: A practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. *British Journal of Psychology*, 105(3), 399–412. doi:10.1111/bjop.12046
- Eby, L. T., Butts, M., and Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689-708. doi.org/10.1002/job.214
- Erdoğan, N. ve Aytakin, İ. (2012). Kültürün psikolojik hareketliliğe etkisi: Türk ve Kanadalı akademisyenlerin karşılaştırmalı analizi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(4), 2521-2540. Erişim adresi: <https://ssrn.com/abstract=2856015>
- Erdoğan Zorver, C. ve Korkut Owen, F. (2011). *Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeğinin Geliştirilmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

- Erdoğmuş Zorver, C. ve Yeşilyaprak, B. (2021). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu'nun (KUYÖ-KF) Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 54 (1), 91-116. doi: 10.30964/auebfd.681622
- Erkuş, A. (2010). Psikometrik terimlerin Türkçe karşılıklarının anlamları ile yapılan işlemlerin uyumsuzluğu. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 1(2), 72-77. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/epod/issue/5807/77241>
- Erkuş, A. (2016). *Psikolojide Ölçme ve Ölçek Geliştirme 1: Temel Kavramlar ve İşlemler* (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Eryılmaz, A., and Kara, A. (2017). Comparison of Teachers and Pre-Service Teachers with Respect to Personality Traits and Career Adaptability. *International Journal of Instruction*, 10(1), 85-100. Retrieved from: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1125155>
- Esbroeck, R. V. (2008). Career guidance in a global world. In J. A. Athanasou and R. V. Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance*, (pp. 23-45). Springer
- Evinç, Ş. G. (2004). *Maternal Personality Characteristics, Affective State, and Psychopathology in Relation to Children's Attention Deficit and Hyperactivity Disorder and Comorbid Symptoms* (Unpublished Doctoral Dissertation). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Feist, J. and Feist, G. J. (2008). *Theories of personality (seventh edition)*. McGraw Hill.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. (3rd Edition). Sage Publications.
- Fisher, A. (2019). 'Hybrid jobs' are on the rise. This is how you can prepare. World Economic Forum. Retrieved from: <https://www.weforum.org/agenda/2019/03/are-you-ready-for-the-rise-of-hybrid-jobs/>
- Forer, B. R. (1949). The fallacy of personal validation: a classroom demonstration of gullibility. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44(1), 118-123. doi: /10.1037/h0059240
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E. and Hyun, H. H. (2012). *How to Design and Evaluate Research in Education* (8th ed.). McGraw Hill.
- Freelancers Union, (2022). *Freelancing in America: A comprehensive study of the freelance workforce*. Retrieved from: [www.freelancersunion.org/about/freelancing-in-america/](http://www.freelancersunion.org/about/freelancing-in-america/)
- Frenkel-Brunswik, E. (1949). Intolerance of Ambiguity As an Emotional and Perceptual Personality Variable. *Journal of Personality*, 18(1), 108-143. doi:10.1111/j.1467-6494.1949.tb01236.x

- Furnham, A. (1994). A content, correlational and factor analytic study of four tolerance of ambiguity questionnaires. *Personality and Individual Differences*, 16(3), 403–410. doi:10.1016/0191-8869(94)90066-3
- Furnham, A. and Marks, J. (2013). Tolerance of Ambiguity: A Review of the Recent Literature. *Psychology*, 04(09), 717–728. doi:10.4236/psych.2013.49102
- Furnham, A. and Ribchester, T. (1995). Tolerance of ambiguity: A review of the concept, its measurement and applications. *Current Psychology*, 14(3), 179–199. doi:10.1007/BF02686907
- Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 36(2), 252–256. doi.org/10.1037/0022-0167.36.2.252
- Gerli, F., Bonesso, S. and Pizzi, C. (2015). Boundaryless career and career success: the impact of emotional and social competencies. *Frontiers in Psychology*, 6, 1304, 1-17. doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01304
- Gerni, G. M. ve Denizli, A. A. (2021). Öz Yeterliliğin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisinde Proaktif Kişiliğin Aracı Rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(1), 1-19. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/doujournal/issue/66684/1043196>
- Ghosh, D., and Ray, M. R. (1997). Risk, ambiguity, and decision choice: Some additional evidence. *Decision Sciences*, 28(1), 81-104. doi.org/10.1111/j.1540-5915.1997.tb01303.x
- Gothard, B., Mignot, P., Offer, M. and Ruff, M. (2001). *Careers guidance in context*. Sage Publications.
- Greco, V. and Roger, D. (2001). Coping with uncertainty: The construction and validation of a new measure. *Personality and Individual Differences*, 31(4), 519–534. doi:10.1016/S0191-8869(00)00156-2
- Grenier, S., Barrette, A. M. and Ladouceur, R. (2005). Intolerance of uncertainty and intolerance of ambiguity: Similarities and differences. *Personality and Individual Differences*, 39(3), 593–600. doi:10.1016/j.paid.2005.02.014
- Guan, Y., Dai, X., Gong, Q., Deng, Y., Hou, Y., Dong, Z., ... Lai, X. (2017). Understanding the trait basis of career adaptability: A two-wave mediation analysis among Chinese university students. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 32–42. doi:10.1016/j.jvb.2017.04.004
- Guest, D. and Rodrigues, R. (2014). Beyond the duality between bounded and boundaryless careers: new avenues for careers research. *Career Development International*, 19(6), . doi.org/10.1108/CDI-09-2014-0123
- Gülüm, İ. V. ve Dağ, İ. (2012). Tekrarlayıcı Düşünme Ölçeği ve Bilişsel Esneklik Envanterinin Türkçeye uyarlanması, geçerliliği ve güvenilirliği. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 13, 216–223.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th Edition). Cengage Learning.
- Hartman, R. O. and Betz, N. E. (2007). The Five-Factor Model and Career Self-Efficacy: General and Domain-Specific Relationships. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 145–161. doi.org/10.1177/1069072706298011
- Hartung, P. J. (2013). Career as story: Making the narrative turn. In W. B. Walsh, M. L. Savickas, & P. J. Hartung (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (4th ed., pp. 33-52). New York, NY: Routledge.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 145–155. doi:10.1016/j.jvb.2009.01.002
- Hofstede, G., Hofstede, G. J. and Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations. Software of the Mind: Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival*. McGraw Hill.
- Hooper, D., Coughlan, J., and Mullen, M.R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Journal of Business Research Methods*, 6, 53-60. Retrieved from: <https://www.psychologytoday.com>.
- Horn, J. L. (1965). A rationale and test for the number of factors in parallel analysis. *Psychometrika*, 30, 179-185.
- Horzum, M. B., Ayas, T., ve Padır, M. A. (2017). Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması. *Sakarya University Journal of Education*, 7(2), 398-408.
- Hubbard, R and Allen, S. J. (1987). An empirical comparison of alternative methods for principal component extraction. *Journal of Business Research*, 15, 173-90.
- Hu, L., and Bentler, P. M. (1999). Cut off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. doi: 10.1080/10705519909540118
- Hui, L., Ngo, H. yue and Cheung, F. (2019). Linking protean career orientation and career decidedness: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 115(June), 103322. doi:10.1016/j.jvb.2019.103322
- Inozu, M., Gök, B. G., Tuzun, D. and Haciomeroglu, A. B. (2022). Does cognitive flexibility change the nature of the relationship between intolerance of uncertainty and psychological symptoms during the COVID-19 outbreak in Turkey?. *Current Psychology*, 1-12. doi.org/10.1007/s12144-021-02450-8
- JASP Team (2022). JASP (Version 0.16.2)[Computer software]. Retrieved from: <https://jasp-stats.org/>

- John, O. P., and Benet-Martinez, V. (2000). Measurement: Reliability, construct validation, and scale construction. In H. T. Reis & C. M. Judd (Eds.), *Handbook of Research Methods in Social and Personality Psychology* (pp. 339–369). New York: Cambridge University Press
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., and Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 295-304. doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.002
- Jöreskog, K. G., Sörbom, D., and Du Toit, S. H. C. (2001). LISREL 8: New statistical features. Scientific Software International.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1997). Individualism and collectivism. In J. W. Berry, M. H. Segall & C. Kagitcibasi (Eds.), *Handbook of Cross-Cultural Psychology* (2nd ed., vol 3, pp. 1-50). Boston: Allyn and Bacon.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2005). Autonomy and Relatedness in Cultural Context: Implications for Self and Family. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36(4), 403–422. https://doi.org/10.1177/0022022105275959
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2017) *Family, Self And Human Development Across Cultures: Theory And Applications* (Classic Edition). Routledge Classic Editions.
- Kağıtçıbaşı, Ç., Baydar, N., and Cemalcılar, Z. (2013). *Cross cultural validation of autonomous and related self construals*. Unpublished Manuscript. Koc University, Istanbul.
- Kalafat, T. (2014). *Kariyer geleceği algısını etkileyen kişisel faktörlerin belirlenmesine yönelik bir model çalışması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Kale, E. ve Özer, S. (2012). İşgörenlerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(2), 173–196. doi:10.17153/eoguiibfd.92058
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22. doi.org/10.1177/000312240907400101
- Kanten, S. (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(16), 191–206.
- Karacan Özdemir, N. (2016). *The Factors Contribute To Career Adaptability of High School Students* (Unpublished Doctoral Dissertation). Middle East Technical University, Ankara, Turkey.
- Karagöz, Y. (2019). *SPSS AMOS META Uygulamalı İstatistiksel Analizler* (2. Baskı). Ankara: Nobel.

- Karaman, N. G., Dogan, T. and Coban, A. E. (2010). A study to adapt the big five inventory to Turkish. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 2357–2359. doi: 10.1016/j.sbspro.2010.03.336
- Karhan, A. (2021). *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yeteneklerinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman, Türkiye.
- Kenny, D. A., Kaniskan, B., & McCoach, D. B. (2015). The Performance of RMSEA in Models With Small Degrees of Freedom. *Sociological Methods & Research*, 44(3), 486–507. doi.org/10.1177/0049124114543236
- Kıran Esen, B., Özcan, H. D., Sezgin, M. (2017) . High School Students' Cognitive Flexibility Is Predicted By Self-Efficacy and Achievement. *European Journal of Education Studies*, 3, 2, 143-151. doi: http://dx.doi.org/10.46827/ejes.v0i0.466.
- Kırıkkanat, B. (2022). The predictors of Turkish youth's career planning: trait emotional intelligence, cognitive flexibility, and resilience. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. doi.org/10.1007/s10775-022-09538-y
- Killeen, J. (1996) 'The social context of guidance', in A.G. Watts, B. Law, J. Killeen, J. Kidd and R. Hawthorn (eds), *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy, and Practice*. London: Routledge.
- Kim, B. S. K. and Omizo, M. M. (2005). Asian and European American Cultural Values, Collective Self-Esteem, Acculturative Stress, Cognitive Flexibility, and General Self-Efficacy Among Asian American College Students. *Journal of Counseling Psychology*, 52(3), 412–419. doi.org/10.1037/0022-0167.52.3.412
- Kirazcı, F. (2019). *Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Belirsizliklerinin Çeşitli Değişkenlerle İlişkilerinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4th ed.). New York, New York: The Guilford Press.
- Koen, J., Klehe, U. C., and Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3),395-408. doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003
- Koo, T. K., and Li, M. Y. (2016). A Guideline of Selecting and Reporting Intraclass Correlation Coefficients for Reliability Research. *Journal of chiropractic medicine*, 15(2), 155–163. doi.org/10.1016/j.jcm.2016.02.012
- Kreitler, S., Maguen, T. and Kreitler, H. (1975). The three faces of intolerance of ambiguity. *Archiv für Psychologie*, 127(3-4), 238–250. Retrieved from: [psycnet.apa.org/record/1977-10364-001](http://psycnet.apa.org/record/1977-10364-001)
- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135–154. doi.org/10.1177/1069072708328861

- Layne, C. (1979). The Barnum effect: Rationality versus gullibility? *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 47(1), 219–221. doi.org/10.1037/0022-006X.47.1.219
- Lent, R. W., Brown, S. D., and Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36–49. doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36
- Li, F. and Aksoy, L. (2007). Dimensionality of Individualism-Collectivism and Measurement Equivalence of Triandis And Gelfand Scales. *Journal of Business and Psychology*, 21(3), 313–329. doi:10.1007/s10869-006-9031-8
- Lin, Y. W. (2013). *The effects of cognitive flexibility and openness to change on college students' academic performance* (Unpublished doctoral dissertation). La Sierra University, California, USA.
- Little, R. J. (1988). A test of missing completely at random for multivariate data with missing values. *Journal of the American Statistical Association*, 83, 1198-1202. doi:10.1080/01621459.1988.10478722
- Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G., and Widaman, K. F. (2002). To parcel or not to parcel: Exploring the question, weighing the merits. *Structural Equation Modeling*, 9:2, 151-173. doi: 10.1207/S15328007SEM0902\_1
- Lodico, M. G., Spaulding, D. T. and Voegtle, K. H. (2006). *Methods In Educational Research: From Theory to Practice*. Jossey-Bass.
- Maggiori, C., Rossier, J., and Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF): Construction and Validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312–325. doi:10.1177/ 1069072714565856.
- Marcionetti, J., and Rossier, J. (2021). A Longitudinal Study of Relations Among Adolescents' Self-Esteem, General Self-Efficacy, Career Adaptability, and Life Satisfaction. *Journal of Career Development*, 48(4), 475–490. doi.org/10.1177/0894845319861691
- Markus, H. R. and Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological review*, 98(2), 224. doi.org/10.1037/0033-295X.98.2.224
- Marsh, H. W. (1986). Negative item bias in ratings scales for preadolescent children: A cognitive-developmental phenomenon. *Developmental Psychology*, 22, 37–49. doi:10.1037/0012-1649.22.1.37
- Marsh, H. W., Balla, J. R., and McDonald, R. P. (1988). Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size. *Psychological Bulletin*, 103(3), 391–410. doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.391
- Martin, M. M., and Anderson, C. M. (1998). The cognitive flexibility scale: Three validity studies. *Communication Reports*, 11(1), 1-9. doi.org/10.1080/08934219809367680

- Martin, M. M. and Rubin, R. B. (1995). A new measure of cognitive flexibility. *Psychological Reports*, 76 (2), 623-626. doi:10.2466/pr0.1995.76.2.623
- Matsumoto, D. and Juang, L. (2013). *Culture and psychology* (5th ed.). Wadsworth Cengage Learning
- McCrae, R. R., and Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81–90. doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.81
- McLain, D.L. (2009). Evidence of the properties of an ambiguity tolerance measure: The Multiple Stimulus Types Ambiguity Tolerance Scale-II (MSTAT-II). *Psychological Reports*, 105,975–988. <http://dx.doi.org/10.2466/PR0.105.3.975-988>.
- Miller, M. J. (1983). The role of happenstance in career choice. *Vocational Guidance Quarterly*, 32(1), 16–20. doi.org/10.1002/j.2164-585X.1983.tb01552.x
- Mintz, R. B. (2003). *The scripts we live by: How individuation, proteanism and narrative disruption relate to personal transformation and renewal*. (Unpublished doctoral dissertation). Fielding Graduate Institute.
- Mirvis, P. H. and Hall, D. T. (1994). Psychological success and the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 365-380. doi.org/10.1002/job.4030150406
- Mitchell, K.E., Al Levin, S. and Krumboltz, J.D. (1999), Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities. *Journal of Counseling & Development*, 77: 115-124. doi.org/10.1002/j.1556-6676.1999.tb02431.x
- Moore, B. A. (2013). Propensity for experiencing flow: The roles of cognitive flexibility and mindfulness. *The Humanistic Psychologist*, 41(4), 319-332. doi.org/10.1080/08873267.2013.820954
- Mplus (2017). Mplus (Version 8.4). [Computer Software]. Los Angeles, CA: Muthén and Muthén.
- Mucuk, G., ve Darıcan, Ş. (2022). Kariyer Uyum Yeteneği, İşgören Performansı ve Algılanan Örgütsel Desteğin Demografik Faktörler Açısından Değerlendirilmesi: İmalat Sektörü Örneği. *International Journal of Applied Economic and Finance Studies*, 7, 1, 105-127. Erişim adresi: [http://www.ijaefs.com/wp-content/uploads/2022/06/07\\_MUCUK-DARICAN.pdf](http://www.ijaefs.com/wp-content/uploads/2022/06/07_MUCUK-DARICAN.pdf)
- Mulgan, G. (1997) *Connexity*. London: Chatto & Windus.
- Muthén, L. K. and Muthén, B. O. (2002) How to Use a Monte Carlo Study to Decide on Sample Size and Determine Power, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 9:4, 599-620, doi: 10.1207/S15328007SEM0904\_8
- Nederhof, A. J. (1985), Methods of coping with social desirability bias: A review. *European Journal of Social Psychology*, 15: 263-280. doi.org/10.1002/ejsp.2420150303

- Netemeyer, R. G., Bearden, W. O. and Sharma, S. (2003). *Scaling Procedures: Issues and Applications*. Sage Publications.
- Nunnally, J. C., Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd Edition). New York, NY: McGraw-Hill, Inc.
- Onay, M. ve Ataseven, B. (2010). New directions for boundaryless and protean careers: What do human resources managers make differently? *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(20), 435-464. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/susead/issue/28415/302479>
- Onay, M. ve Zel, U. (2011). Kişi-Kültür Uyumunun Kariyer Planlaması Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(2), 265-278. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/doujournal/issue/66665/1043026>
- Öncel, L. (2014). Career Adapt-Abilities Scale: Convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 13–17. doi:10.1016/j.jvb.2014.03.006
- Öztürk, E. B., Kılıçaslan Gököğlü, S. ve Karagonlar, G. (2015). İlişkisel Benlik Ölçeğinin Türkçe Geçerlemesi. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 16(2), 49–70.
- Pallant, J. (2010). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to data analysis using SPSS* (4th edition). McGraw Hill.
- Pituch, K. A. and Stevens, J. P. (2016). *Applied multivariate statistics for the social sciences: Analysis with SAS and IBM's SPSS* (Sixth Edition). New York: Routledge.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. and Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. doi:10.1037/0021-9010.88.5.879
- Porter, C., Woo, S. E. and Tak, J. (2016). Developing and Validating Short Form Protean and Boundaryless Career Attitudes Scales. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 162–181. doi:10.1177/1069072714565775
- Pringle, J., and Mallon, M. (2003). Challenges for the boundaryless career odyssey. *International Journal of Human Resource Management*, 14(5), 839-853. doi: 10.1080/0958519032000080839
- Probst, T. M. and Lawler, J. (2006). Cultural values as moderators of employee reactions to job insecurity: The role of individualism and collectivism. *Applied Psychology*, 55(2), 234-254. doi.org/10.1111/j.1464-0597.2006.00239.x
- Pryor, R. G., and Bright, J. E. (2007). Applying chaos theory to careers: Attraction and attractors. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 375-400. doi.org/10.1016/j.jvb.2007.05.002

- Ritter, S. M., Damian, R. I., Simonton, D. K., van Baaren, R. B., Strick, M., Derks, J. and Dijksterhuis, A. (2012). Diversifying experiences enhance cognitive flexibility. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(4), 961-964. doi: 10.1016/j.jesp.2012.02.009
- Ritz, A., Brewer, G. A., and Neumann, O. (2016). Public service motivation: A systematic literature review and outlook. *Public Administration Review*, 76(3), 414-426. doi.org/10.1111/puar.12505
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., and Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24. doi.org/10.1177/1069072704270271
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M. and Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151-173. doi: 10.1016/j.jvb.2017.06.003
- Sapmaz, F. ve Doğan, T. (2013). Assessment of cognitive flexibility: Reliability and validity studies of Turkish version of the Cognitive Flexibility Inventory. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 46(1), 143–161. doi:10.1501/egifak\_0000001278
- Sarıçam, H., Erguvan, F. M., Akin, A. ve Akça, M. Ş. (2014). The Turkish Short Version of the Intolerance of Uncertainty (Ius-12) Scale: The Study of Validity and Reliability. *Route Educational and Social Science Journal*, 1(3).
- Sass, D. A., and Smith, P. L. (2006). The effects of parceling unidimensional scales on structural parameter estimates in structural equation modeling. *Structural Equation Modeling*, 13:4, 566-586. doi: 10.1207/s15328007sem1304\_4
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career Choice and Development* (pp. 149-206). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career Development And Counseling: Putting Theory And Research To Work* (pp. 42–70). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2011). New Questions for Vocational Psychology: Premises, Paradigms, and Practices. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 251–258. doi.org/10.1177/10690727110395532
- Savickas, M.L. and Porfeli, E. J. (2011). Revision of the Career Maturity Inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 335–374. doi: 10.1177/1069072711409342

- Savickas, M. L. and Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., and van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 13–19. doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Schimmack, U., Oishi, S. and Diener, E. (2005). Individualism: A Valid and Important Dimension of Cultural Differences Between Nations. *Personality and Social Psychology Review*, 9(1), 17–31. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0901\_2
- Schmitt, N., and Stuits, D. M. (1985). Factors Defined by Negatively Keyed Items: The Result of Careless Respondents? *Applied Psychological Measurement*, 9(4), 367–373. doi.org/10.1177/014662168500900405
- Schriesheim, C. A., and Hill, K. D. (1981). Controlling Acquiescence Response Bias by Item Reversals: The Effect on Questionnaire Validity. *Educational and Psychological Measurement*, 41(4), 1101–1114. doi.org/10.1177/001316448104100420
- Schumacker, R. E., and Lomax, R. G. (2004). *A Beginner's Guide To Structural Equation Modeling* (2nd Edition). NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Schwarzer, R., Born, A., Iwawaki, S., Lee, Y.-M., et al. (1997). The assessment of optimistic self-beliefs: Comparison of the Chinese, Indonesian, Japanese, and Korean versions of the General Self-Efficacy scale. *Psychologia: An International Journal of Psychology in the Orient*, 40(1), 1–13.
- Schwarzer, R., and Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor, England: NFER-NELSON.
- Seçer, B. ve Çınar, E. (2011). Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri . *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 18(2), 49-62. Erişim adresi: [dergipark.org.tr/en/pub/yonveek/issue/13695/165745](http://dergipark.org.tr/en/pub/yonveek/issue/13695/165745)
- Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D. and Henderickx, E. (2008). Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 212–230. doi:10.1016/j.jvb.2008.05.001
- Sidanius, J. (1988). Intolerance of Ambiguity, Conservatism, and Racism: Whose Fantasy, Whose Reality?: A Reply to Ray. *Political Psychology*, 9(2), 309. doi:10.2307/3790960
- Singelis, T. M. (1994). The measurement of independent and interdependent self-construals. *Personality And Social Psychology Bulletin*, 20(5), 580-591. doi.org/10.1177/01461672942050

- Singelis, T. M., Triandis, H. C., Bhawuk, D. P. S. and Gelfand, M. J. (1995). Horizontal and Vertical Dimensions of Individualism and Collectivism: A Theoretical and Measurement Refinement. *Cross-Cultural Research*, 29(3), 240–275. doi: 10.1177/106939719502900302
- Somer, O., Korkmaz, M., and Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin geliştirilmesi-I: Ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması [Development of Five Factor Personality Inventory]. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21–36.
- Star, J. R. and Seifert, C. (2006). The development of flexibility in equation solving. *Contemporary Educational Psychology*, 31(3), 280–300. doi: 10.1016/j.cedpsych.2005.08.001
- Stauffer, S. D., Abessolo, M., Zecca, G. and Rossier, J. (2019). French-Language Translation and Validation of the Protean and Boundaryless Career Attitudes Scales: Relationships to Proactive Personality, Career Adaptability, and Career Satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 337–357. doi:10.1177/1069072717748962
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of management*, 25(3), 457-484. doi.org/10.1016/S0149-2063(99)00009-4
- Sullivan, S. E., and Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19-29. doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper and Row Publishers
- Super, D. E., Savickas, M. L. and Super, C. M. (1996). The Life-Span, Life-Space Approach to Careers. In D. Brown, L. Brooks, and Associates (Eds.), *Career Choice and Development* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sümer, N. (2005). *Beş faktör kişilik özellikleri (big five inventory) anketi Türkçeleştirme çalışması*. Yayınlanmamış eser.
- Sternberg, R. J. and Lubart, T. I. (1999). The concept of creativity: Prospects and paradigms. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of creativity* (pp. 3–15). New York: Cambridge University Press.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş - Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ekinoks Eğitim. Erişim Adresi: <https://www.yapisalesitlik.com/yayınlarım>
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th Edition). Boston, Pearson.
- Tatar, A. (2016). Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Kısa Formunun geliştirilmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 17, 14-23. doi: 10.5455/apd.202977
- Tatzel, M. (1980). Tolerance for Ambiguity in Adult College Students. *Psychological Reports*, 47(2), 377–378. <https://doi.org/10.2466/pr0.1980.47.2.377>

- Taylor, S. E. and Brown, J. D. (1988). Illusion and well-being: A social psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin*, 103(2), 193-210. doi: 10.1037/0033-2909.103.2.193
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., de Oliveira Magalhães, M., and Duarte, M. E. (2012). Career adapt-abilities scale—Brazilian form: psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680-685. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.007
- Tezbaşaran, A. (2008). *Likert tipi ölçek hazırlama kılavuzu*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- The jamovi project (2021). jamovi (Version 1.6) [Computer Software]. Retrieved from: <https://www.jamovi.org>
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and confirmatory factor analysis: Understanding concepts and applications*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Tien, H. L. S., Lin, S. H., Hsieh, P. J., and Jin, S. R. (2014). The Career Adapt-Abilities Scale in Macau: Psychometric characteristics and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 259–265. doi:10.1016/j.jvb.2014.01.005
- Tobacyk, J., Milford, G., Springer, T., and Tobacyk, Z. (1988). Paranormal Beliefs and the Barnum Effect, *Journal of Personality Assessment*, 52:4, 737-739, doi: 10.1207/s15327752jpa5204\_13
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., and Tang, R. L. (2013). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale and an examination of a model of career adaptation in the Philippine context. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 410-418. doi: 10.1016/j.jvb.2013.06.013
- Triandis, H. C. (1988). Collectivism v. individualism: A reconceptualization of a basic concept of cross-cultural social psychology. In G. K. Verma C. Bagley (Eds.), *Cross-Cultural Studies Of Personality, Attitudes And Cognition*, 60-95. London: Macmillan.
- Triandis, H. C. (1989). The self and social behavior in differing cultural contexts. *Psychological Review*, 96(3), 506–520. doi.org/10.1037/0033-295X.96.3.506
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism & Collectivism*. Routledge Publishing.
- Triandis, H. C., and Suh, E. M. (2002). Cultural Influences on Personality. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 133–160. doi.org/10.1146/ANNUREV.PSYCH.53.100901.135200
- Türkmen, M. (2015). Spor Federasyonları Çalışanlarının Sınırsız Kariyer Tutumları İle Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi. *UHBAB Journal*, 4(14), 22-39. Erişim adresi: <https://www.guvenplus.com.tr/imagesbuyuk/UHBAB-14.pdf#page=37>

- Upwork, (2017). Freelancers predicted to become the U.S. workforce majority within a decade, with nearly 50% of millennial workers already freelancing, annual “Freelancing in America” study finds. Retrieved from: <https://www.upwork.com/press/releases/freelancing-in-america-2017>
- Uy, M. A., Chan, K. Y., Sam, Y. L., Ho, M. H. R., and Chernyshenko, O. S. (2015). Proactivity, adaptability and boundaryless career attitudes: The mediating role of entrepreneurial alertness. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 115-123. doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.005
- Van de Vijver, F. J., and Poortinga, Y. H. (2005). Conceptual and methodological issues in adapting tests. İçinde R. K. Hambleton, P. F. Merenda ve C. D. Spielberger (Ed.), *Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment*.(s. 39-63). NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- van Vianen, A. E., Klehe, U. C., Koen, J. and Dries, N. (2012). Career adapt-abilities scale—Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716-724. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.002
- Wasti, A. ve Eser Erdil, S. (2007). Bireycilik ve Toplulukçuluk Değerlerinin Ölçülmesi: Benlik Kurgusu ve INDCOL Ölçeklerinin Türkçe Geçerlemesi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7(1-2), 39-66. Erişim adresi: [yad.baskent.edu.tr/files/2007\\_cilt\\_7\\_2.pdf](http://yad.baskent.edu.tr/files/2007_cilt_7_2.pdf)
- Wasti, S. A. (2003). The Influence of Cultural Values on Antecedents of Organisational Commitment: An Individual-Level Analysis. *Applied Psychology*, 52(4), 533-554. doi:10.1111/1464-0597.00150
- Xu, H. (2020). Incremental validity of the career adapt-abilities scale total score over general self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 119(April), 103425. doi:10.1016/j.jvb.2020.103425
- Xu, H., Hou, Z. J., Tracey, T. J. G. ve Zhang, X. (2016). Variations of career decision ambiguity tolerance between China and the United States and between high school and college. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 120-128. doi:10.1016/j.jvb.2016.01.007
- Xu, H., and Tracey, T. J. (2014). The role of ambiguity tolerance in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 18-26. doi.org/10.1016/j.jvb.2014.04.001
- Xu, H. and Tracey, T. J. G. (2015a). Ambiguity Tolerance With Career Indecision: An Examination of the Mediation Effect of Career Decision-Making Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment*, 23(4), 519-532. doi:10.1177/1069072714553073
- Xu, H. and Tracey, T. J. G. (2015b). Career Decision Ambiguity Tolerance Scale: Construction and initial validations. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 1-9. doi:10.1016/j.jvb.2015.01.006

- Xu, H. and Tracey, T. J. G. (2017). Career Decision Ambiguity Tolerance and Its Relations With Adherence to the RIASEC Structure and Calling. *Journal of Career Assessment*, 25(4), 715–730. doi:10.1177/1069072716665874
- Yazıcı, E. ve Düzkaaya, H. (2016). Endüstri Devriminde Dördüncü Dalga ve Eğitim: Türkiye Dördüncü Dalga Endüstri Devrimine Hazır mı?. *Eğitim Ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori Ve Uygulama*, 7(13), 49-88. Erişim adresi: [dergipark.org.tr/en/pub/eibd/issue/29466/315920](http://dergipark.org.tr/en/pub/eibd/issue/29466/315920)
- Yeşilyaprak, B. (2011). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(4) 5-26.
- Yıldız, M. and Eldeleklioğlu, J. (2021). The Relationship between Decision-Making and Intolerance to Uncertainty, Cognitive Flexibility and Happiness. *Eurasian Journal of Educational Research*, 91, 38-60. doi: 10.14689/ejer.2021.91.3
- Yıldız-Akyol, E. and Boyacı, M. (2020). Cognitive flexibility and positivity as predictors of career future in university students. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 10(57), 297-320. Retrieved from: [dergipark.org.tr/en/pub/tpdrd/issue/55086/756181](http://dergipark.org.tr/en/pub/tpdrd/issue/55086/756181)
- Yurdugül, H. (2005). Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması. XIV. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, 1, 771-774.
- Yucel, İ. and Polat, M. (2015). Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) - Turkey Form: Psychometric Properties and Construct Validity. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(5), 67–74.
- Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 188-198. doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.001
- Zunker, V. G. (2006). *Career Counseling: A Holistic Approach* (7th Ed.). Thomson: Brooks Cole.





**EKLER**

## EK 1. Etik Kurul Onayı

### ANKARA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ALT ETİK KURULU KARAR ÖRNEĞİ

**Karar Tarihi** : 24/02/2020  
**Toplantı Sayısı** : 2  
**Karar Sayısı** : 50

50- Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı doktora öğrencisi **Sedat Gelibolu**'nun "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumunun Yeni Paradigmalar Bağlamında İncelenmesi: Bir Model Sınaması" başlıklı tezi ile ilgili 14/01/2020 tarihli "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelendi.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı doktora öğrencisi **Sedat Gelibolu**'nun "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumunun Yeni Paradigmalar Bağlamında İncelenmesi: Bir Model Sınaması" başlıklı tezinin, araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

## EK 2. Diğer Kurumlardan Alınan Araştırma İzinleri

Evrak Tarih ve Sayısı: 02/03/2020-E.3497

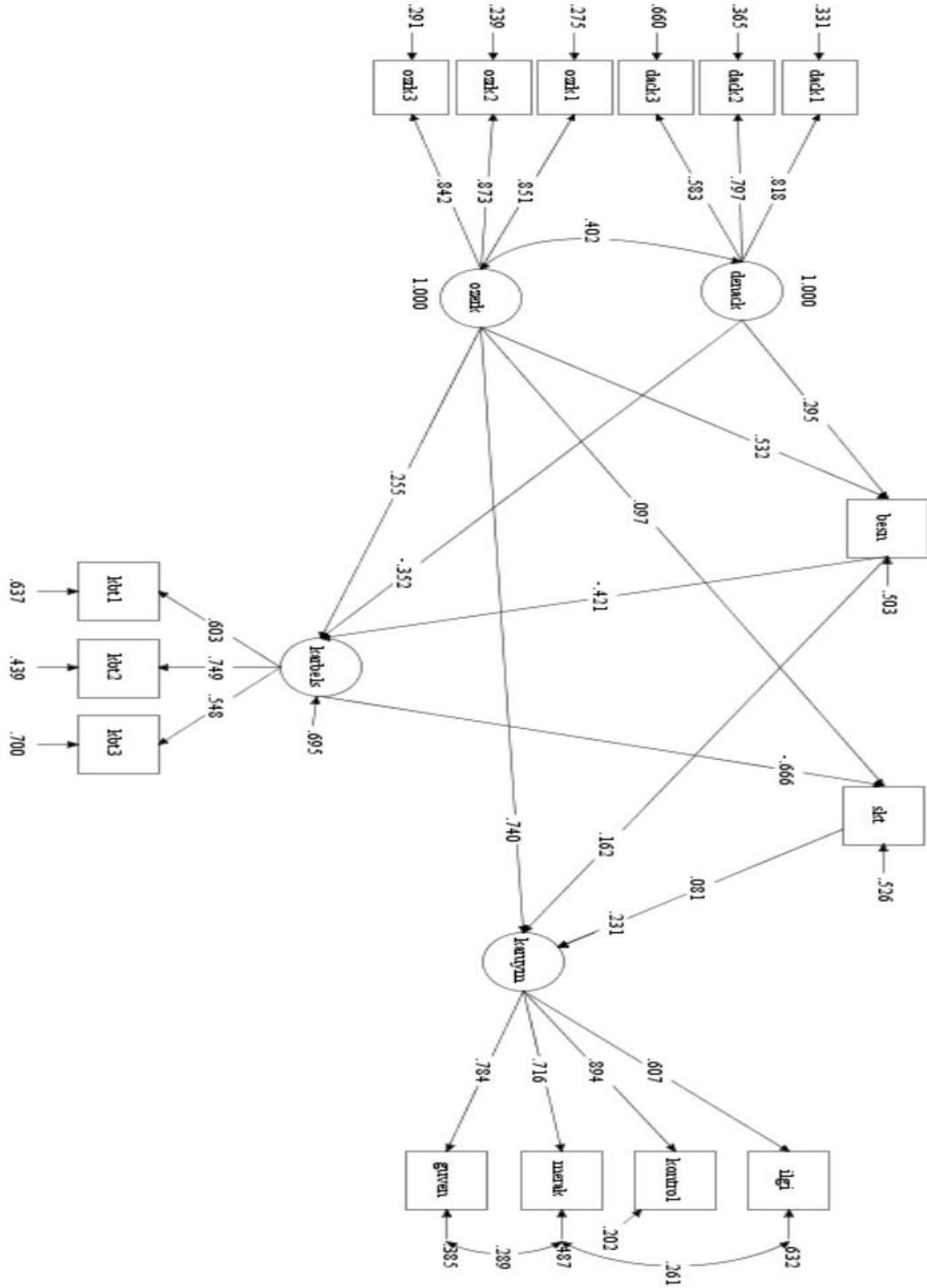
T.C.  
MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ  
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

Toplantı Tarihi: 02/03/2020	Toplantı Sayısı: 3	Karar Sayısı: 20
<p>Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu, Prof. Dr. Cevad SELAM başkanlığında toplanarak aşağıdaki kararları almıştır.</p> <p><b>KARAR-5:</b> Eğitim Fakültesi Dekanlığının 03/02/2020 tarihli ve E.1779 sayılı yazısı okundu ve ekleri incelendi.</p> <p>Yapılan incelemeler sonucunda; Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalında görev yapmakta olan Arş. Gör. Sedat GELİBOLU'nun sorumlu araştırmacısı olduğu "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumunun Yeni Paradigmalar Bağlamında İncelenmesi: Bir Model Sınaması" konulu araştırması Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından uygun görülmesi olup, durumun Eğitim Fakültesi Dekanlığına bildirilmesine,</p> <p>Oy birliği ile karar verildi.</p>		
<b>BAŞKAN</b>		
Prof. Dr. Cevad SELAM Rektör Yardımcısı		
ÜYE	ÜYE	ÜYE
Prof. Dr. Harun POLAT Fen Edebiyat Fakültesi Öğr. Üyesi	Doç. Dr. Hanifi KÖRKOCA SBF Öğr. Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Hasan TASALI SBF Öğr. Üyesi
ÜYE	ÜYE	ÜYE
Dr. Öğr. Üyesi Recep YILMAZ İİF Öğr. Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Mehmet SALMAZZEM İslami İlimler Fakültesi Öğr. Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Demet DENİZ YILMAZ Eğitim Fakültesi Öğr. Üyesi
ÜYE	ÜYE	
Dr. Öğr. Üyesi Sedat KARDAŞ Fen Edebiyat Fakültesi Öğr. Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Bünyamin SARIKAYA Eğitim Fakültesi Öğr. Üyesi	

1 / 1

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.  
Evrak sorgulaması <http://ebys.alparslan.edu.tr/Dogrula/L938KJH> adresinden yapılabilir.

### EK 3. Kontrol Değişkeni Olmadan Test Edilen Yapısal Eşitlik Modeli



## BENZERLİK BİLDİRİMİ

“Yetişkinlerin Kariyer Uyumunu Paradigma Değişimi Bağlamında Kişisel ve Kültürel Değişkenlerle İnceleyen Bir Model Sınaması” başlıklı tezimin ana bölümü (ön bölüm, kaynaklar ve ekler hariç) Turnitin İntihal Tespit Programı aracılığıyla incelenmiş ve ilgili rapor danışmanım tarafından da kontrol edilmiştir. Kontrol sırasında (1) “Yedi sözcükten daha az olan benzeşmeler” (2) “Kaynaklar” (3) “Doğrudan alıntılar” ve (4) “Lisansüstü tezim ile ilgili yapmış olduğum kendi yayınlarım ve yararlandığım mevzuat metinleri gibi kaynaklar” dışında tutulmuştur. Benzerlik kontrolüne ilişkin rapordan elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

<b>Rapor Tarihi</b>	: 27.12.2022
<b>Gönderim Numarası</b>	: 1986790120
<b>Sayfa Sayısı</b>	: 126
<b>Sözcük Sayısı</b>	: 37285
<b>Karakter Sayısı</b>	: 265880
<b>Benzerlik Oranı</b>	: %5
<b>Savunma Tarihi</b>	: 15.12.2022

Yukarıda belirtilen sonuçları gösteren Turnitin İntihal Tespit Programı’na ilişkin orijinal raporu, sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmaksızın bu beyanım ekinde Enstitüye teslim ettiğimi, tezimin %10’dan fazla benzerlik oranı içerdiğinin, tek bir kaynakla eşleşme oranının ise %2’den fazla olduğunun belirlenmesi durumunda, bundan doğabilecek tüm yasal sorumluluğu kabul ettiğimi bildirir, saygılarımı sunarım.

**Öğrencinin Adı Soyadı:** Sedat GELİBOLU

**Tarih:** 27.12.2022

**İmza:** .....

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

**Adı ve Soyadı** : Sedat GELİBOLU

**E-Posta Adresi** :

**İş Deneyimi** :

Unvan	Görev Yeri	Yıl
Rehber Öğretmen	Ayhan Şahenk İlköğretim Okulu	2010-2010
Araştırma Görevlisi	Muş Alparslan Üniversitesi	2010-2011
Araştırma Görevlisi	Ankara Üniversitesi	2011-2018
Araştırma Görevlisi	Muş Alparslan Üniversitesi	2018-2022

### Akademik Bilgiler

#### Öğrenim Durumu:

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Boğaziçi Üniversitesi	2003-2008
Yüksek Lisans	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Ankara Üniversitesi	2011-2014

#### Yayımlar:

##### Kitap Bölümü

Geldard, K. and Geldard, D. (2013). Ergenler ve Gençlerle Psikolojik Danışma – Proaktif Yaklaşım. Çevirenler: M. Pişkin (Ed.), G. Sart, J. Eldelekoğlu, **S. Gelibolu**. Ankara: Nobel.

##### Makaleler

1. Kardas, F., Cam, Z., Eskisu, M., and **Gelibolu, S.** (2019). Gratitude, Hope, Optimism and Life Satisfaction as Predictors of Psychological Well-Being. *Eurasian Journal of Educational Research*, 82, 81-99.

2. am, Z., Kardaş, F., Eşkisu, M., & **Gelibolu, S.** (2019). Spor Tükenmişliği Envanteri'nin Türk Kültürüne Uyarlanması ve Psikometrik zellikleri. *CB Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 14(1), 79-96.
3. Eşkisu, M., am, Z., **Gelibolu, S.**, and Rasmussen, K. R. (2020). Trait Mindfulness as a Protective Factor in Connections between Psychological Issues and Facebook Addiction among Turkish University Students. *Studia Psychologica*, 62(3), 213-231.
4. am, Z., Eskisu, M., Kardas, F., Saatioglu, ., and **Gelibolu, S.** (2020). The Mediating Role of Self-Efficacy in the Relationship between Problem Solving and Hope. *Participatory Educational Research*, 7(1), 47-58.

