

# KARİYER FARKINDALIK ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ VE GEÇERLİLİK-GÜVENİRLİK ÇALIŞMASININ GERÇEKLEŞTİRİLMESİ

*Mustafa ÖZTÜRK<sup>1</sup>, Ahmet ŞİRİN<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup>Marmara Üniversitesi, İstanbul / Türkiye – mustoz@gmail.com*

*<sup>2</sup>Marmara Üniversitesi, İstanbul / Türkiye – asirin@marmara.edu.tr*

**Öz:** Kariyer gelişimi kişinin eğitim hayatına başladığı günden emekli olduğu zamana kadar devam eden aktif bir süreçtir. Kariyer gelişimini birçok kuramcı farklı evrelere ayırmışlardır. Kariyerin en kritik dönemlerinden birisi kişinin eğitim hayatını bitirdikten sonra profesyonel bir mesleğe başlama sürecidir. Fakat bu süreç yeteri kadar sağlıklı yürütülmediğinde yanlış kariyer seçimleri yapılabilmektedir. Öğrencilerin doğru kariyer seçimleri yapma süreçlerine katkı sağlamak için yürütülen bir çalışmanın parçası olarak kariyer farkındalık ölçeği çalışmaları yürütülmüştür. Kariyer farkındalık ölçeğini geliştirebilmek için öncelikli olarak öğrenci, veli ve kariyer uzmanlarıyla nitel görüşmeler yapılmıştır. Nitel veriler betimsel analize tabi tutulmuş ve öğrencilerin kariyer farkındalık düzeyleriyle ilgili bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Diğer değerlendirmeler de yapıldığında öğrencilerin kendilerini tanıma, meslekleri tanıma ve meslek edinme yetkinliklerini tanıma noktasında farkındalık düzeylerinin belirlenmesine ihtiyaç duyulmuştur. Bir sonraki aşamada ise konuyla ilgili literatür taraması yapılmıştır. Nitel veriler ve literatür taraması sonucuna dayalı olarak bir madde havuzu oluşturulmuştur. Daha sonra maddeler konu hakkında uzman olan akademisyenlerle paylaşılmış ve maddelerle ilgili değerlendirmeleri istenmiştir. Gelen değerlendirmeler sonucunda bazı maddeler ölçekten çıkartılmıştır.

Araştırmanın evrenini üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde uygun örneklem yöntemi kullanılmıştır. Örneklem seçildiği üniversite ve bölüm sayısı olabildiğince geniş tutulmaya çalışılmıştır. Ölçek, psikometrik analizler için 662 üniversite öğrencisine uygulanmıştır. Araştırmada, kariyer farkındalık ölçeği formu ile kariyer kararı verme yetkinlik ölçekleri kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlilik analizi için açıklayıcı faktör analizi (AFA), doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve benzer ölçüt geçerliliği güvenilirlik analizleri için ise Cronbach Alpha analizi ve test-tekrar test analizi yapılmıştır. AFA sonucunda ölçekteki madde sayısı 31'e düşürülmüş ve bu maddeler altı alt boyut altında toplanmıştır. DFA sonuçları AFA sonuçlarıyla uyumludur. Benzer ölçek geçerliliği için kariyer karar verme yetkinlik ölçeği ile kariyer farkındalık ölçeği arasında ,78 ( $p<001$ ) korelasyon çıkmıştır. 31 Maddenin Cronbach Alpha değeri ,91 ( $N=662$ ) şeklinde oldukça güvenilir sonuç vermiştir. Yapılan test tekrar testte ise ilk ve ikinci uygulama arasında ,74'lük bir korelasyon ( $N=103$ ). Bu bulgular ölçeğin 31 madde olarak üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık düzeylerini ölçmek için yeterli psikometrik değerlere sahip olduğunu göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer gelişimi, kariyer farkındalığı, mesleki seçimi

## **GİRİŞ ve KURAMSAL ÇERÇEVE**

Kariyer, insan hayatının en önemli dönemlerinden birini oluşturur. İnsanların önemli bir kısmı hayatlarının en azından bir kısmında çalışmaktadırlar. Günümüzde ise genel olarak, eğitim hayatı sona eren insanlar aldıkları eğitimle de uyumlu olacak şekilde mesleki tercihlerde bulunmaktadır. Doğru kariyer tercihlerinin hem insanın psikolojik sağlığı hem de işteki başarı/verimlilik nedeniyle önem taşıdığını bilmekteyiz. Dolayısıyla doğru kariyer tercihi, kariyer farkındalığı ile mümkün olmaktadır.

Kariyer farkındalığı kariyer gelişim aşamalarının en önemli adımlarında bir tanesidir. Kariyer farkındalığı bünyesinde birçok farklı alt başlığı barındırır. Meslekler hakkındaki temel bilgiler, eğitim ve becerilerle ilgili ihtiyaçlar, işlerin doğal ortamları içindeki gereklilikleri, mesleki tercihlerle ilgili beklentiler bu alt başlıklardan bazılarıdır (Nasir & Lin, 2013).

Brown ve Lent'e (2013) göre, çocuk ve ergenlere kariyer gelişimi hizmetleri sağlanırken dikkate alınması gereken temel noktalar, hedef kitledeki öğrencilerin şimdiki durumları ve gelecekteki kariyerleriyle ilgili olası durumlar konusunda daha uyumlu, esnek ve geleceğe dönük kendi kariyerlerine yönelik farkındalık kazanmalarını sağlamaktır.

Kariyer gelişimi yaşam boyu süren, bir süreç olduğu için kariyer uyumu da gelişme, araştırma, işe girme, işi yürütme ve ayrılma süreçlerini takip eder. Bu nedenle kariyer uyumunun önemi eğitim hayatından iş yaşamına sırasında ortaya çıkar. Bu dönemde, planlama, karar verme, kararlılık ve hedefleri doğru seçme öne çıkar. Kariyer danışmanlığı bu adımların her biri için kişiye destek olmayı içerir (Savickas, 2005).

Üniversite eğitimi tamamladıktan sonra sağlıklı kariyer tercihlerinde bulunabilmek için kişinin bazı temel niteliklere sahip olması gerekmektedir. Kişinin doğru kariyer tercihleri yapabilmesiyle ilgili literatürde çeşitli kavramlar kullanılmıştır. Morgan ve Ness (2003) kariyer karar verme yetkinliği kavramını, Super (1980) kariyer olgunluğu kavramını, Oesch ve Bower (2009) ise kariyer farkındalığı kavramını kullanmışlardır. Kariyer farkındalığı, kişinin kendini tanıması, ihtiyaçlarını fark etmesi, iş ve kariyer alanlarını tanıması, kariyer araştırma becerilerini geliştirmesi olarak ifade edilmiştir. Bu kavramlar üzerine yürütülmüş çok sayıda araştırma ve geliştirilen ölçekler bulunmaktadır.

Bozgeyikli (2004) meslek kararı verme yetkinlik ölçeğini, Büyükgöze-Kavas (2014) kariyer uyum yetenekleri ölçeğini, Sarı, Yazıcı ve Şahin kariyer araştırma öz yeterliliği ölçeğini, Kalafat (2012) ise kariyer geleceği ölçeğini kullanıma kazandırmışlardır. Bu çalışmada ise bu alanda önemli kavramlardan bir tanesi olan kariyer farkındalığının belirlenmesi amacıyla kariyer farkındalık ölçeğinin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

## **AMAÇ**

Araştırmanın amacı üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık düzeylerini ölçecek bir ölçek geliştirmektir. Üniversite öğrencilerinin sağlıklı kariyer tercihleri yapabilmeleri için doğru kariyer desteklerini almaları gerekmektedir. Her öğrencinin alacağı kariyer desteklerini doğru şekilde belirlemek öğrencinin kariyer farkındalık düzeyinin belirlenmesiyle doğrudan ilişkilidir. Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilen kariyer farkındalık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılması hedeflenmiştir.

## **KAPSAM**

Çalışma İstanbul ve Anadolu'da yer alan üniversitelerde eğitim gören tüm üniversite öğrencilerini kapsamaktadır. Bireyin kariyer gelişimi hayatının her alanında farklı evreler şeklinde de olsa devam eden gelişimsel bir süreçtir. Üniversite dönemi bu sürecin en kritik aşamalarından birisini oluşturmaktadır. Bu dönemde eğitim alan öğrenciler mezun olduktan sonra çalışma hayatına atılacaklardır. Dolayısıyla üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimleri birinci sınıftan mezun olana kadar farklı evrelerde de olsa devam eder. Bu çalışmadaki kariyer farkındalık ölçeğinin hedef kitlesi bu nedenle tüm sınıfları kapsayacak şekilde geniş kapsamlı tutulmuştur.

## **YÖNTEM**

### **Çalışma Grubu**

Çalışmanın araştırma grubunu değişik üniversitelerde eğitim gören 662 öğrenci oluşturmuştur. Öğrenciler farklı sınıf seviyelerinden, fakültelerden ve bölümlerden seçilmiştir. Öncelikli olarak 43 maddelik ölçek 14 kişilik bir öğrenci grubuna uygulanmış ve maddeler hakkındaki geribildirimleri alınmıştır. Bu geribildirimler doğrultusunda bazı ifadelerde küçük değişiklikler yapılmıştır.

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmada, veri toplama araçları olarak demografik bilgi formu, Kariyer Farkındalık Ölçeği ve Kariyer Kararı Yetkinlik Ölçeği kullanılmıştır.

### **Kariyer Farkındalık Ölçeği**

Çalışmada ölçek geliştirildiği için maddelerin geliştirilmesi süreci ile çalışmaya başlanmıştır. Öncelikli olarak üniversite öğrencileri, veliler ve kariyer uzmanlarıyla görüşmeler yapılmış, daha sonra ise literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalar sonunda ortaya geniş madde havuzu çıkmıştır. Madde havuzu uzman görüşleri doğrultusunda daraltılmıştır. Son halini alan 43 madde üniversite öğrencilerine uygulanmış ve geçerlilik-güvenirlik verileri değerlendirilmiştir.

### **Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği**

Kariyer Kararı Yetkinlik Ölçeği Ulaş ve Yıldırım tarafından 2016 yılında geliştirilmiştir. Toplamda 523 üniversite öğrencisi üzerinde yapılan çalışma sonucunda elde edilen veriler açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve beş faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu yapılar, iş/meslek bilgisi, kendini tanıma, kariyer tercihi, kariyer planı oluşturma yolları ve mesleki konuları takip şeklinde adlandırılmıştır. Ölçeğin güvenirlik katsayısına bakıldığında Cronbach Alpha değeri .97 bulunmuştur. Değerlendirmeler sonucunda ölçeğin 45 madde ve beş alt boyut olarak kullanıma uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ulaş & Yıldırım, 2016)

## **BULGULAR**

Bu bölümde kariyer farkındalık ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik bulguları yer almaktadır. Kariyer farkındalık ölçeğinin geçerlilik çalışmaları çerçevesinde birden fazla yol kullanılmıştır. İlk olarak nitel görüşmeler ve literatür taraması sonucu oluşturulan geniş madde havuzu uzman görüşüne sunulmuş ve uzman değerlendirmeleri sonucunda madde havuzu 43 maddeye düşürülmüştür. Daha sonra maddeler 14 öğrenci ile paylaşılmış ve geribildirimleri doğrultusunda ifadelerde revizyonlar yapılmıştır. Daha sonra benzer ölçek geçerliliği, açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Güvenirlik analizi için ise test-tekrar test ölçümü ve Cronbach Alpha incelemesi yapılmıştır. Ölçeğin geçerlilik çalışmaları kapsamında açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve benzer ölçek geçerliliği yapılmıştır.

### **Açıklayıcı Faktör Analizi**

Açıklayıcı Faktör Analizi için maddeler faktör analizi değerlendirmesinden geçirildiğinde ölçekteki 43 maddenin verileri SPSS programına yüklenmiştir. Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak için Kaiser Mayer Olkin (KMO) ve Barlett Küresellik testi yapılmıştır. Verilerin KMO değerinin

(.92) ve Barlett küresellik testi sonucunun ( $\chi^2 = 9264,270$ ,  $p < .000$ ) olarak ortaya çıkması verilerin analize uygun olduğu sonucunu göstermiştir. KMO değerinin (.80)'in üzerinde ve Barlett testi sonucunun ise (.50) ve üzeri olması verilerin kullanıma uygunluğu için yeterli olduğu belirtilmiştir (Büyüköztürk, 2011). Ölçek maddelerinin faktör yükleri ,35 ile ,78 arasında değişmektedir. Faktör yükünün yüksek olması madde için olumlu bir göstergedir. ,30 madde kabulü için bir ölçüt olarak ifade edilmiştir (Büyüköztürk, 2011). Alt ölçekler arasında ilişki olabileceği düşünüldüğünden direkt oblimin yöntemi tercih edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi değerlendirmeleri sonucunda ölçek maddeleri altı faktör altında toplandığı görülmüştür.

*Tablo: Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları*

Maddeler	Ortak Varyans	FAKTÖR YÜK DEĞERLERİ					
		Kişisel Farkındalık	Kendini Tanıma İhtiyacı	Genel Kariyer Farkındalığı	İş Farkındalığı	Yetkinlik Farkındalığı	Kariyer Kararı
K4	,749	,859					
K5	,783	,856					
K6	,670	,805					
K3	,576	,694					
K9	,620	,667					
K10	,349	,418					
K1	,643		,828				
K12	,650		,656				
K11	,450		,524				
K13	,527			,746			
K14	,536			,593			
K15	,536			,593			
K16	,571			,557			
K17	,443			,403			
K22	,727				,823		
K24	,762				,766		
K21	,746				,748		
K25	,503				,644		
K20	,639				,602		
K23	,520				,577		
K19	,417				,417		
K29	,700					,838	
K30	,697					,814	
K28	,649					,766	
K31	,599					,721	
K36	,570					,714	
K27	,324					,444	
K39	,716						,792
K26	,641						,717
K42	,452						,673
K38	,420						,555

Birinci faktörde 6, ikinci faktörde 3, üçüncü faktörde 5, dördüncü faktörde 7, beşinci faktörde 6 madde, altıncı faktörde ise 4 madde bulunmaktadır. Bu altı faktörün toplam varyansın %58,66'sını açıkladığı görülmektedir.

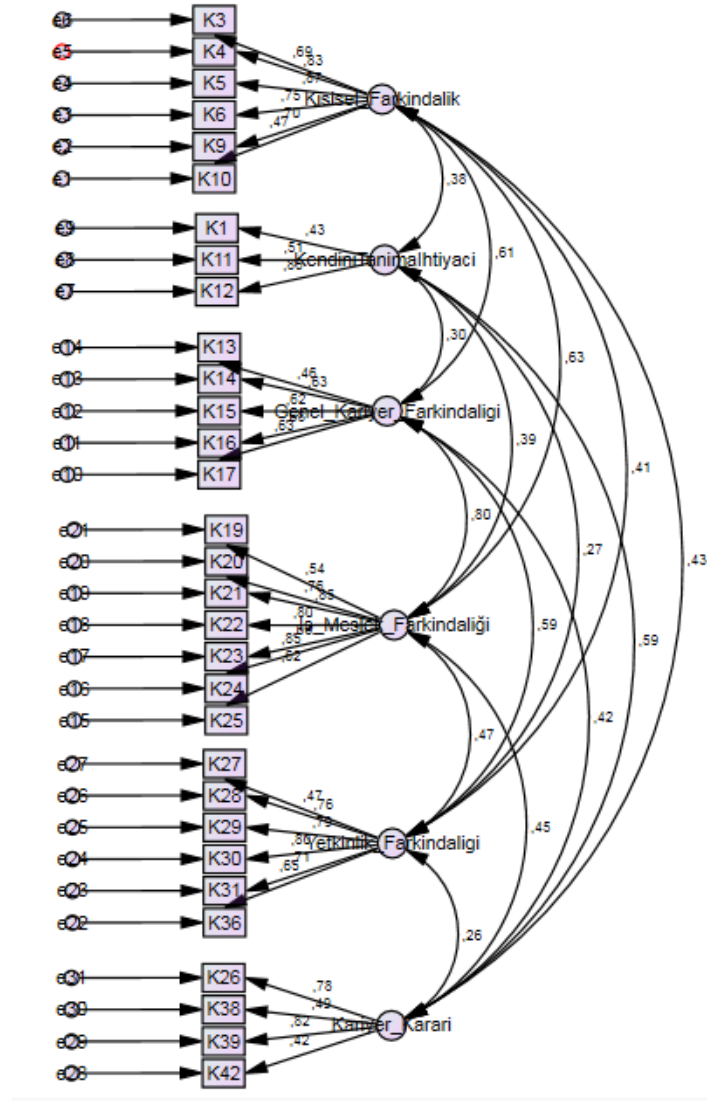
## Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yapı geçerliliği sınaması amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) de yapılmıştır. DFA test edilmiş bir modelin yeni bir uygulamada doğrulanmasının mümkün olup olmadığının test edildiği analiz yöntemi olarak kullanılmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarını kullanmadan öncelikle uyum iyiliği indekslerinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Uyum iyiliği indeksi NFI, GFI, RFI, CFI ve RMSEA değerlerinin incelenmesi sonucu değerlendirilir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010).

Bu araştırmada uyum indeksi değerlerine bakılmıştır. Verilerin (PCMIN/DF) ki-kare değeri serbestlik değeri oranı ( $1185,666/419 = 2,830$ ) yeterli görülmektedir. Verilerin CFI değeri ,914, NFI değeri ,874, GFI değeri ,891, RFI değeri ,860 ve RMSEA değeri ,0,53 şeklindedir. Bu sonuçlar verilerin doğrulayıcı faktör analizi değerlendirmesi için uyumlu olduğu sonucunu ortaya koymaktadır (Hu, L. T., & Bentler, P. M., 1999), (Schermele-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. 2003)

Aşağıda faktörlerin içinde yer aldığı alt ölçeklerin parametre tahminlerini de içeren modelin görseli bulunmaktadır.

Tablo: Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli



## Benzer Ölçek Geçerliliği

Kariyer farkındalık ölçeğinin benzer ölçek geçerliliği incelenmiştir. Bu amaçla Ulaş ve Yıldırım (2006) tarafından geliştirilen kariyer kararı verme yetkinlik ölçeği kullanılmıştır. İki ölçeğin toplam puanları ve alt ölçek puanları arasındaki korelasyonlar aşağıda yer almaktadır.

Tablo: Kariyer Farkındalık Ölçeği-Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği İlişkisi

	Kişisel Farkınd.	Kendini Tanıma İhtiyacı	Genel Kariyer Farkınd.	İş/Mesl. Farkınd.	Yetkinlik Farkınd.	Kariyer Kararı	KFÖ TOPLAM	KKYB İş Bilgisi	KKYB Kendini Tanıma	KKYB Kariyer Tercihi	KKYB Kariyer Planı	KKYB Mesleki Takip
Kendini Tanıma İhtiyacı	,281**											
Genel Kariyer Farkındalığı	,508**	,208**										
İş-Meslek Farkındalığı	,582**	,277**	,672**									
Yetkinlik Farkındalığı	,384**	,235**	,486**	,471**								
Kariyer Kararı	,345**	,440**	,290**	,321**	,225**							
KFÖ TOPLAM	,743**	,510**	,765**	,822**	,723**	,588**						
KKYB İş Bilgisi	,509**	,307**	,567**	,597**	,597**	,315**	,709**					
KKYB Kendini Tanıma	,657**	,310**	,501**	,608**	,436**	,361**	,694**	,646**				
KKYB Kariyer Tercihi	,519**	,316**	,461**	,591**	,335**	,468**	,641**	,627**	,693**			
KKYB Kariyer Planı	,546**	,308**	,524**	,549**	,520**	,396**	,690**	,736**	,732**	,686**		
KKYB Mesleki Takip	,327**	,233**	,328**	,371**	,407**	,294**	,478**	,474**	,500**	,438**	,530**	
KKYB TOPLAM	,626**	,354**	,585**	,656**	,565**	,434**	,781**	,858**	,869**	,811**	,923**	,654**
**. Korelasyon anlam düzeyi = 0.01 düzeyinde (2-tailed).												
N=662												

İki ölçeğin toplam korelasyonları ve alt ölçek korelasyonları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Özellikle iki ölçeğin toplam skorları arasındaki korelasyona baktığımızda ,78 düzeyinde oldukça yüksek bir korelasyon görülmektedir.

## Cronbach Alpha Güvenirliği

Kariyer farkındalık ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin ölçülmesi için cronbach alpha güvenilirlik incelemesi ve test-tekrar test uygulaması yapılmıştır. Ölçek maddelerinin ve ölçek toplamının cronbach alpha değerleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo: Kariyer Farkındalık Ölçeği Güvenirlik Katsayısı

Cronbach's Alpha	N
,912	31

N = 662

Ölçeğin 31 maddesinin toplam cronbach alpha değeri ,912 düzeyindedir. Bu düzey maddelerin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

## Test-Tekrar Test Güvenirliği

Kariyer farkındalık ölçeğinin güvenirliğini test etmek için test tekrar test güvenirlik ölçümünü gerçekleştirilmiştir. Ölçek son haline geldikten sonra 103 öğrenciye ölçek uygulaması yapılmış, aradan 2 hafta geçtikten sonra aynı öğrencilere aynı ölçek tekrardan uygulanmıştır. Yapılan iki ölçüm sonuçlarıyla ilgili sonuçlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 8: Test Tekrar Test Sonuçları

UYGULAMALAR	İkinci Uygulama
Birinci Uygulama	,811**
Sig. (2-tailed)	,000
N	103

\*\* Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed)

Birinci uygulama ile ikinci uygulama arasında ,81 düzeyinde anlamlı bir korelasyon göze çarpmaktadır.

## SONUÇ

Kariyer farkındalığı, doğru kariyer tercihleri yapabilmek için önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Wise, Charmer, and Randour (1976) kariyer farkındalığının kariyer karar verme süreçlerinde oldukça büyük öneme sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Üniversite öğrencileri eğitim hayatlarının sonuna doğru kariyer tercihi yapmak durumunda kalmaktadırlar. Bu süreçte kimi öğrencileri kariyer kararsızlığı yaşarken (Bozgeyikli, 2004) kimisi de kariyer stresi yaşamaktadır (Özden ve Sertel-Berk (2017). Yaptığımız çalışmada kariyer farkındalık düzeyini belirlemek amacıyla bir kariyer farkındalık ölçeğinin geliştirilmesi hedeflenmiştir. Bu çerçevede ölçek geliştirmenin bilimsel standartları kullanılarak ölçek geliştirilmiştir.

Literatür taraması, nitel görüşmeler ve uzman görüşleri sonucunda oluşan 43 madde 641 kişiye uygulanmış ve veriler açıklayıcı faktör analizine (AFA) tabi tutulmuştur. AFA sonucunda KMO değeri ,92 düzeyinde çıkmıştır. Bartlet değeri ise anlamlı bulunmuştur ( $P<001$ ). AFA sonucunda ölçek maddeleri altı boyut altında toplanmış ve faktör yük değerleri uygun olmayan 12 madde ölçekten çıkartılmış ve madde sayısı 31'e düşürülmüştür. Ölçekte altı alt boyut ortaya çıkmıştır, bunlar: Kişisel farkındalık, kendini tanıma ihtiyacı, genel kariyer farkındalığı, iş-meslek farkındalığı, Doğrulayıcı faktör analizinde (DFA) ise (PCMIN/DF) ki-kare değeri serbestlik değeri oranı ( $1185,666/419 = 2,830$ ), CFI değeri ,914; NFI değeri ,874; GFI değeri ,891; RFI değeri ,860 ve RMSEA değeri ,0,53 şeklinde bulunmuştur. Bu değerler DFA değerlerinin 31 maddelik yapıyı teyit ettiğini göstermiştir. Benzer ölçek geçerliliğinde kariyer kararı yetkinlik beklentisi ölçeği ile kariyer farkındalık ölçeği arasında ,78 düzeyinde anlamlı bir ilişki çıkmıştır ( $P<001$ ). Güvenirlik çalışmaları çerçevesinde de ölçek maddelerinin Cronbach Alpha değerlerine bakılmış 31 maddenin toplam Cronbach Alpha değeri ,92 düzeyinde çıkmıştır. Yine 103 katılımcı üzerinde yapılan test tekrar test ölçümlerinde iki uygulama arasında ,74 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $P<001$ ).

Elde edilen bu sonuçlar çerçevesinde kariyer farkındalık ölçeğinin 31 maddelik hali üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık düzeylerini ölçmek için geçerli ve güvenilir olduğu ifade edilebilir. Çalışma sonuçları bu alanla yakın ölçümler yapmak için ölçekler geliştirmiş bilim insanlarının çalışmalarıyla uyumludur (Bozgeyikli, 2004; Büyükgöze-Kavas, 2012; Kalafat, 2012; Sarı, 2017; Ulaş&Yıldırım, 2016).

## KAYNAKÇA

- Bozgeyikli, H. (2004). "Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeğinin Geliştirilmesi." *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 11: 221-234.
- Brown, S. D. ve Lent, R. W. (2013). *Career development and counseling*. New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Büyüköze-Kavas, A. (2012):. "Turkish adaptation of career decision scale: Validity and reliability study." *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* 4.38 159-168.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Pegem Yayıncılık. Ankara
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi Yayınları. Ankara
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). *Cut off criteria for fit indexes in covariance structure analysis Conventional criteria versus new alternatives*. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Kalafat, T (2012). "Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi." *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* 4.38 (2012): 169-179.
- Morgan, T. ve Ness, D. (2003). Career decision-making difficulties of first-year students. *The Canadian Journal of Career Development*, 2(1), 33-39.
- Nasir, R., Lin, L.S. (2013). The Relationship between Self-concept and Career Awareness amongst Students. *Asian Social Science*. Vol. 9, No. 1.
- Oesch, M. & Bower, C. (2009). Curriculum Guide: Integrating Career Awareness into the ABE & ESOL Classroom. NCTN & SABES.
- Özden, K., & Sertel-Berk, Ö. (2017). Kariyer Stresi Ölçeğinin (KSÖ) Türkçeye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanması. *Psikoloji Çalışmaları Studies in Psychology*, 37(1), 35-51.
- Sarı, S.V., Yazıcı H., ve Şahin M. (2017). "Kariyer Araştırma Öz-yeterliliği Ölçeği-Türkçe (KAÖYÖ-T): Türkçeye Uyarlama Çalışması." *Kastamonu Eğitim Dergisi* 25.5: 1715-1728.
- Savickas, M. L. (2005). *The Theory and Practice of Career Construction*. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. Edited by S. D. Brown and R. W. Lent. Hoboken. John Wiley & Sons: New Jersey.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research - Online*, 8(2), 23-74.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Ulaş, Ö., Yıldırım, İ. (2016). Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt/Volume 6, Sayı/Number 45, Ocak/January 2016; Sayfa/Pages 77-90.



EK 1: Kariyer Farkındalık Ölçeği Örnek Maddeler

<b>KARİYER FARKINDALIK ÖLÇEĞİ</b>					
<b>Aşağıda sizinle ve kariyer gelişiminizle ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen her ifadeyi okuyup size uygunluk derecesine göre X işareti koyunuz.</b>	1- Hiç Katılmıyorum	2- Az Katılıyorum	3- Kısmen Katılıyorum	4- Oldukça Katılıyorum	5- Tamamen Katılıyorum
1. Kendimi doğru kariyer tercihi yapacak kadar tanımıyorum					
3. Hangi kişilik özelliklerine sahip olduğumu biliyorum					
4. Yeteneklerimin neler olduğunu biliyorum					
11. Kariyer gelişim ihtiyaçlarımın neler olduğunu pek bilmiyorum					
13. Türkiye'de ve dünyada yükselişte olan meslekleri biliyorum					
14. Kariyerin benim için ne anlama geldiğini biliyorum					
19. İşe alımın hangi kriterlere göre yapıldığını biliyorum					
20. Hangi işlerin/mesleklerin bana daha uygun olduğunu biliyorum					
26. Nasıl bir kariyer istediğimden emin değilim					
27. Kariyer süreçlerinde nerelerden uzman desteği alabileceğimi biliyorum					
28. Özgeçmişimi nasıl hazırlayacağımı biliyorum					
38. Kariyerimde neyi hedeflediğimi bilmiyorum					