

## KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI ÖZ-YETERLİK ÖLÇEĞİ TÜRKÇE FORMU: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

### CAREER COUNSELING SELF-EFFICACY SCALE TURKISH FORM: VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS<sup>1</sup>

Esat ŞANLI<sup>2</sup>

Ümit Yaşar İSLAM<sup>3</sup>

Başvuru Tarihi: 03.09.2020 Yayıma Kabul Tarihi: 02.03.2021 DOI: 10.21764/maeuefd.790078

**Özet:** Bu çalışmanın amacı, O'Brien, Heppner, Flores ve Bikos (1997) tarafından geliştirilen Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeğini Türkçe'ye uyarlamak, geçerlik ve güvenirlik çalışmalarını gerçekleştirmektir. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) bulgularına dayalı olarak bazı maddelere ait hatalar ilişkilendirilmiş ve önerilerin uygulanması sonucunda dört faktörlü yapının doğrulandığı görülmüştür. Ölçeğe ilişkin uyum geçerliği çalışması kapsamında, Lent ve ark., (2003) tarafından geliştirilen Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Psikolojik danışmanların yeterlik algılarını konu alan iki ölçek arasında anlamlı ilişkiler kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik ölçeğinin geçerliğini destekler niteliktedir. Ölçeğin, iç tutarlılık katsayısı terapötik süreç ve iş birliği becerileri alt ölçeği için .86, mesleki değerlendirme ve yorum yapma becerileri alt ölçeği için .90, çok kültürlü danışmanlığa yönelik yeterlik alt ölçeği için .84 ve iş dünyasındaki güncel eğilimler, etik ve kariyer araştırması alt ölçeği için .67'dir. Ölçeğin bütünü için iç tutarlılık katsayısı .93'tür. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, tüm faktörler için hesaplanan iç tutarlılık katsayılarının yeterli düzeyde ve orijinal çalışmadaki iç tutarlılık katsayıları ile benzer olduğunu göstermektedir.

**Anahtar Sözcükler:** *Kariyer psikolojik danışmanlığı, öz-yeterlik, psikolojik danışman*

**Abstract:** The purpose of the current study is to adapt the Career Counseling Self-Efficacy Scale developed by O'Brien, Heppner, Flores, and Bikos (1997) into Turkish and conduct validity and reliability studies. Based on the confirmatory factor analysis (CFA) findings, the errors of some items were linked; hence, the four-factor structure of the scale was confirmed as a result of the followed recommendations. The Counselor Activity Self-Efficacy Scales developed by Lent et al. (2003) was used to carry out the scale's concurrent validity. The significant and estimated relationships between the two scales about psychological counselors' efficacy support the career counseling self-efficacy scale's validity. The internal consistency coefficient was .86 for the therapeutic process and collaboration skills subscale .90, for the professional assessment and interpretation skills subscale .84, for the competence subscale for multicultural counseling, and current trends in business, ethics, and career research subscale .67. The internal consistency coefficient for all items is .93. The findings of the study revealed that the internal consistency coefficients of the factors are sufficient and similar to the internal consistency coefficients reported in the original study.

**Keywords:** *Career counseling, self-efficacy, counselor*

Bu çalışma, üçüncü yazarın yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

<sup>1</sup> Doç. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, [aysenur@omu.edu.tr](mailto:aysenur@omu.edu.tr), ORCID ID: [0000-0001-9072-7040](https://orcid.org/0000-0001-9072-7040)

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, [esat.sanli@omu.edu.tr](mailto:esat.sanli@omu.edu.tr), ORCID ID: [0000-0001-8227-8097](https://orcid.org/0000-0001-8227-8097)

<sup>3</sup>Uzm. Psik. Dan., Mehmet Akif Ortaokulu, Tokat/Turhal, [adriano.islam@hotmail.com](mailto:adriano.islam@hotmail.com), ORCID ID: [0000-0001-9508-0485](https://orcid.org/0000-0001-9508-0485)

## Giriş

Psikolojik danışma şemsiyesi altında yer alan profesyonel çalışma alanlarından birisi de kariyer psikolojik danışmanlığıdır. Bireylerin özellikle meslek, iş ve kariyerlerine ilişkin konularda yardım almasını içeren kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin günümüze kadar birçok tanım yapıldığı görülmektedir. Örneğin, Amundson, Harris-Bowlsbey ve Niles (2009) kariyer psikolojik danışmanlığını “bir psikolojik danışmanın danışanların işle ilgili kararlarını netleştirmesine, belirlemesine, uygulamasına ve uyum sağlamasına yardımcı olmak için işbirliği içinde çalıştığı ve işin diğer yaşam rolleri ile etkileşiminin de ele alındığı bir süreç” olarak tanımlamaktadır (s. 7). Benzer olarak Niles ve Harris-Bowlsbey’de kariyer psikolojik danışmanlığını “profesyonel psikolojik danışmanın bir danışana ya da bir grup danışana kariyerle ilgili (ör, kariyer seçimi yapma, kariyer seçimleri ile başa çıkma, işle ilgili stresle başa çıkma ya da iş arama gibi) sorunları ile daha etkili başa çıkmaları için yardım ettiği resmi bir ilişki” olarak tanımlamaktadır (Korkut Owen, 2013, s. 16). Ayrıca Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği’ne (National Career Development Association; NCDA) göre kariyer psikolojik danışmanlığı “profesyonel bir psikolojik danışma ilişkisine dayalı olarak danışanla daha derin bir seviyede bağ kurma ve kariyer planlamasına dâhil edilenlerin ötesinde kariyer ve kişisel gelişim kaygıları olan danışanlara yardımcı olma fırsatı sağlamaktadır” (2017, s.3).

Kariyer gelişimi ile ilgili ilk yaklaşımlar danışanlara test uygulama, mesleki bilgi sağlama ve hangi mesleğin seçilmesi gerektiğine ilişkin akılcı öneriler vermeye odaklanmaktaydı. Günümüzde ise kariyer psikolojik danışma süreci, temel olarak danışanla güven ilişkisinin kurulmasını, problemin dinlenmesi ve anlaşılmasını, amaç/ların net olarak belirlenmesini, danışanın problemine yönelik uygun yaklaşımın belirlenmesi ve işe koşulmasını, sürecin ve kazanımların izlenmesini kapsamaktadır (Gysbers, Heppner ve Johnston, 2003; Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Dolayısıyla, herhangi bir profesyonel psikolojik destek sürecinde yer alması gereken iyileştirici beceriler, kariyer psikolojik danışma süreci için de gerekli temel becerilerdir (Swanson, 1995). Bu durumda; kariyer psikolojik danışmanlarının, nitelikli bir psikolojik danışman özelliklerine sahip olmasının ne kadar önemli olduğu anlaşılmaktadır (Büyükgoze Kavas, 2017; Camadan, Şanlı ve Şenocak, 2020; Neuer Colburn, 2017; Swanson, 1995; Yeşilyaprak, 2011).

Nitelikli bir psikolojik danışmanın ve psikolojik danışma sürecinin etkililiği belirleyen en önemli faktörlerden birisi de psikolojik danışmanın öz-yeterliğidir (Bor et al., 2002; Daniels ve Larson,

2001; Sharpley ve Ridgway, 1993; Yuen Chan, Lau, Lam ve Shek, 2004). Sosyal öğrenme kuramı çerçevesinde ilk olarak Bandura (1986) tarafından alanyazına kazandırılan öz-yeterlik kavramı "insanların belirlenen türdeki performanslara ulaşmak için gereken eylem planlarını düzenleme ve yürütme becerilerine ilişkin kendi yargıları" olarak tanımlanmıştır (s. 391). Psikolojik danışma öz-yeterliği ise "bireyin yakın gelecekte danışanlarına etkili bir psikolojik danışma yardımı sunabilme yeteneğine yönelik inanç ve yargıları" şeklinde ifade edilmektedir (Larson, Suziki, Gillespie, Potenze, Benctel, Toulouse, 1992). Psikolojik danışmanın öz-yeterliğinin danışmanlık davranışlarının başlatılmasına, sürdürülmesine ve psikolojik danışmanın performans düzeyine katkı sağladığı bilinmektedir (Larson et al., 1992; Lent, Hill ve Hoffman, 2003). Özellikle Larson ve Daniels (1998) derleme makalelerinde de vurguladıkları gibi psikolojik danışmanların öz-yeterliği ile performansları ve gelişim düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Bu bağlamda daha deneyimli psikolojik danışmanların psikolojik danışma ile ilgili öz-yeterliklerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Günümüze kadar öz-yeterlik kavramı birçok farklı alanda araştırma konusu olduğu gibi psikolojik danışma alanında da olmuştur (Larson ve Daniels, 1998). Ülkemizde psikolojik danışma alanında Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği (Pamukçu ve Demir, 2013), Psikolojik Danışman Öz-yetkinlik Ölçeği (Demirel, 2013), İlkokul Psikolojik Danışmanları için Öz-Yeterlik Ölçeği (Can, 2010) Okul Psikolojik Danışmanı Öz-Yeterliği Ölçeği (Erkan, 2011), Okul Psikolojik Danışmanı Öz-Yetkinlik Ölçeği (Balcı, 2017) gibi ölçme araçlarının uyarlandığı veya geliştirildiği birçok çalışmaya rastlamak mümkündür. Bununla birlikte, tüm bu ölçme araçları incelendiğinde kariyer psikolojik danışma hizmetlerinin sunulmasına ilişkin öz-yeterlik düzeyini ölçmeye yönelik hiçbir madde veya ifade içermediği dolayısıyla kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliğini ölçmede yeterli olmadığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda ülkemizde kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliğine yönelik herhangi bir ölçme aracı bulunmaması nedeniyle bu çalışmada O'Brien, Heppner, Flores ve Bikos'un (1997) geliştirdiği (Career Counseling Self-Efficacy Scale) Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeği adlı ölçeğin Türkçe çevirisi ve psikometrik özelliklerine ilişkin analizler yapılarak alanyazına kazandırılması amaçlanmıştır.

Kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliğine ilişkin Türkiye'de gerçekleştirilen çok fazla araştırmaya rastlanmamaktadır. Buna karşın başta Amerika Birleşik Devletleri olmak üzere farklı ülkelerde konuya ilişkin birçok araştırmaya rastlamak mümkündür. Örneğin, Multon, Gysbers, Ellis ve Zook, (1998) lisansüstü öğrencilerin bir üniversite kariyer psikolojik danışma merkezinde

yaptıkları kariyer psikolojik danışma oturumları sonrasında kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliklerinin anlamlı düzeyde arttığını belirtmiştir. İtalya’da bir grup kariyer psikolojik danışmanın aldığı hizmet içi eğitimin ve süresinin onların mesleki problemleri kavramsallaştırma, kariyer kararsızlığı ve kariyerle ilgili kaygılarla baş edebilmelerine ilişkin öz-yeterliklerinin incelendiği araştırmada (Soresi, Nota ve Lent, 2004) hizmet içi eğitimin süresi ile kariyer psikolojik danışma öz-yeterliği arasında pozitif bir ilişki olduğu rapor edilmiştir. Vespia, Fitzpatrick, Fouad, Kantamneni ve Chen (2010) ulusal düzeyde kariyer psikolojik danışmanlarının farklı geçmişe ve kültürel özelliklere sahip danışanlarla çalışabilme yeteneği ile kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliği arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın bulguları çokkültürlü yeterlik algıları ile kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliği arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Türkiye’de kariyer danışmanlığı önemli bir hizmet alanı olmasına rağmen kariyer psikolojik danışmanlığı konusunda öz-yeterlik algılarını doğrudan değerlendiren bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu durum, konuya yönelik geçerli ve güvenilir ölçme aracının olmamasıyla da ilişkili görülmektedir (Korkut, 2007). Bununla birlikte, kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik öz-yeterlik algısının değerlendirilmesi oldukça önemli ve gerekli görülmektedir çünkü Türkiye’de özellikle ortaöğretimde görev yapan psikolojik danışmanların büyük bir çoğunluğu öğrencilerin kariyer gelişimini destekleyici hizmetler de vermektedir. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) düzeyinde, psikolojik danışmanların kariyer danışmanlığı ve mesleki yönlendirme hizmetlerine önem verildiği çeşitli Milli Eğitim Şuralarında alınan kararlardan da anlaşılmaktadır (Yüksel-Şahin, 2012). Bu kadar hizmet sunulan bir alan olmasıyla birlikte, bu alanda hizmet veren psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki öz-yeterlikleri ve ilişkili değişkenler araştırılması gereken konular arasında görülmektedir. Mevcut araştırmayla uyarlaması yapılan ölçme aracı, genel olarak bir psikolojik danışma sürecinde olması gereken terapötik süreç ve iş birliği becerileri, çok kültürlü psikolojik danışma becerileri öz-yeterlik algılarını değerlendirme imkanı sunduğu gibi, spesifik olarak kariyer danışmanlığına yönelik mesleki değerlendirme ve yorum yapma becerileri, iş dünyasındaki güncel eğilimler, etik ve kariyer araştırması gibi alanlarda öz-yeterlilik algılarını da değerlendirmeye imkan sağlamaktadır. Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-yeterlik Ölçeği, psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı konusunda öz-yeterliğini ve buna katkı sağlayan ve yordayan değişkenlerin belirlenmesinde kullanılabileceği gibi lisansüstü düzeyde kariyer psikolojik danışmanlığı derslerinin yüksek lisans ve/veya doktora öğrencilerinin bu

konudaki öz-yeterlik algılarının değerlendirilmesinde de kullanılabilir. Ayrıca, kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyini arttırmayı hedefleyen hizmet içi eğitimlerin ve deneysel çalışmaların ön-test son-test ölçümlerinde de kullanılacaktır. Bu bağlamda kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliğine ilişkin müdahale çalışmalarının etkililiğinin incelenmesinde kullanılacaktır. Bu bağlamda, ölçeğin alt boyutlarından yararlanılarak kariyer psikolojik danışmanlığı alanında psikolojik danışmanların hangi boyutlarda kendilerini geliştirmeye daha fazla ihtiyaç duyduğu belirlenip bu konuda müdahale veya eğitim programları düzenlenebilir. Böylelikle uyarlanan ölçek aracılığıyla önemli bir Psikolojik Danışma uzmanlık alanı olan kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik öz-yeterlik araştırmalarına nitelik ve nicelik açısından katkı sağlanmış olunacağı düşünülmektedir. Ayrıca kariyer psikolojik danışman ya da adaylarının daha yeterli ve gelişmeye açık alanlarının belirlenmesi uygulayıcılar açısından da önemli bir katkı sağlayabilir. Bu doğrultuda bu çalışma kapsamında Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeği'nin psikolojik danışmanlar için ne derece geçerli ve güvenilir olduğuna ilişkin kanıtlar aranacaktır.

## Yöntem

### Çalışma Grubu

Araştırma kapsamında, Milli Eğitim Bakanlığınca, ilkokul, ortaokul, lise ve Rehberlik ve Araştırma Merkezi (RAM) gibi kurumlarda istihdam edilen psikolojik danışmanlardan, üniversitelerde PDR anabilim dalında görev yapan akademisyenlerden ve lisansüstü öğrencilerden olmak üzere toplam 255 (173 kadın, 82 erkek) katılımcıdan veri toplanmıştır. Ancak, kayıp veri oranı %5'in üzerinde olan (Tabachnick ve Fidell, 2007) 30 gözlem veri setinden çıkarılmıştır. Uç verilerin değerlendirilmesinde standardize edilmiş z puanları ( $\pm 3.29$ ) ve Mahalanobis değeri dikkate alınmış ancak 3.31 olan iki değer sınır olarak kabul edilen değere çok yakın olduğu için veri setinden çıkarılmamıştır. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin önerilen değerler (çarpıklık  $< |3|$ , basıklık  $< |10|$ ) arasında yer aldığı görülmüş ve 225 (154 kadın, 71 erkek) veri üzerinde analizlere devam edilmiştir (Weston ve Gore, 2006). Katılımcıların yaş aralığı 22 ile 62 arasında değişmekte, ortalaması ise 30.76'dır ( $S_s = 7.62$ ). Katılımcıların %82.7'si lisans, %13.8'i yüksek lisans ve %3.6'sı doktora derecesine sahiptir. Çalışılan kuruma göre dağılıma baktığımızda katılımcıların %18.7'sinin ilkokul, %30.2'sinin ortaokul, %21.8'inin lise, %11.1'inin RAM, %8.9'unun üniversite ve %4.4'ünün diğer kurumlarda çalıştığı görülmektedir.

## Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz- Yeterlik Ölçeği Türkçeye çevrilmiş ve Türkçe formun geçerlilik ve güvenilirliğini incelenmiştir. Uyum geçerliği analizlerinde Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Ayrıca, bu çalışma için geliştirilen kişisel bilgi formu aracılığıyla bazı demografik bilgiler elde edilmiştir.

**Kariyer psikolojik danışmanlığı öz- yeterlik ölçeği (KPDÖÖ).** Psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışması öz-yeterlik düzeylerini ölçmek amacıyla O'Brien, Heppner, Flores ve Bikos (1997) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, dört alt ölçekten ve 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddelerinde ifade edilen her bir eylemi gerçekleştirme düzeylerine ilişkin katılımcıların kendilerine ne kadar güvendikleri sorulmaktadır. Her madde (0) "hiç güvenmiyorum" ile (4) "tamamen güveniyorum" olarak beşli derecelendirme sistemine göre puanlanmaktadır. "Terapötik süreç ve iş birliği becerileri" olarak adlandırılan 10 maddeden oluşan birinci alt ölçek 2, 3, 5, 8, 13, 16, 21, 22, 23 ve 25. maddeleri içermektedir. Bu alt ölçekte yer alan maddelere "danışanın iş (yaşamı) dışındaki yaşantısının (örneğin; aile, serbest zaman, ilgi alanları vb.) onun kariyer kararlarını nasıl etkilediğini anlamasına yardım etmek" örnek verilebilir. "Mesleki değerlendirme ve yorum yapma becerileri" olarak adlandırılan 6 maddeden oluşan ikinci alt ölçek 1, 6, 7, 12, 17, 18. maddeleri içermektedir. Bu alt ölçekte yer alan maddelere "danışanın ilgilerini değerlendirmek amacıyla bir ölçme aracı seçmek" ifadesi örnek olarak gösterilebilir. Üçüncü alt ölçeği oluşturan "çok kültürlü danışmanlığa yönelik yeterlik becerileri" 6 maddeden (Örneğin, çalışma ortamında, etnik yapıyla ilgili konuların farkında olmak) ve dördüncü ve son alt ölçek olan "iş dünyasındaki güncel eğilimler, etik ve kariyer araştırması" ise 3 maddeden (Örneğin, kariyer psikolojik danışma sürecini etkileyebilecek mevcut etik ve yasal konular hakkındaki bilgiyi kullanmak) oluşmaktadır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamakta ve ölçekten alınabilecek puanlar "0" ile 100' arasında değişebilmektedir. Yüksek puanlar kariyer psikolojik danışma öz- yeterlik algısının da yüksekliğine işaret etmektedir.

Ölçeğin orijinal formunun geliştirilme aşamasında madde havuzu oluşturulduktan sonra ilk olarak 289 kişiden oluşan ve lisansüstü eğitimine devam eden öğrencilerden veri toplanarak açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır (O'Brien ve ark., 1997). Açımlayıcı faktör analizi sonucu 54 maddeden oluşan ilk form varyansın %73'ünü açıklayan ve dört faktörden oluşan 25 maddeye indirilmiştir. İkinci aşamada, güvenilirlik ek geçerlik kanıtları elde etmek için lisansüstü öğrencilerden oluşan 40



kişilik bir grup ve alanda çalışanlardan oluşan 29 kişilik bir diğer gruba ölçek ve demografik bilgi formu uygulanmıştır. Demografik bilgi formunda kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin deneyim süresini belirlemeye yönelik maddeler de yer verilmiştir. Bu aşamada elde edilen bulgular, kariyer psikolojik danışma deneyimi lisansüstü öğrencilere kıyasla daha yüksek olan alan çalışanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik algılarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Üçüncü aşamada, test-tekrar test güvenilirliğinin hesaplanması amacıyla lisansüstü eğitime devam eden 27 öğrenciden iki hafta ara ile veri toplanmıştır. Tüm ölçek maddeleri için test-tekrar test güvenilirliği .86, iç tutarlık katsayısı ise .94 olarak hesaplanmıştır. Ölçek geliştirme çalışmasının son aşamasında araştırmacılar 50 lisansüstü öğrenciden topladıkları veri üzerinden iç tutarlık katsayılarını hesaplamış ve korelasyon analizlerini yapmışlardır. Bu bağlamda, iç tutarlık katsayısı tüm ölçek için .97 olarak hesaplanmış ve alt boyutlar için .92 ile .97 arasında değiştiği görülmüştür (terapötik süreç ve iş birliği becerileri alt ölçeği için .93, mesleki değerlendirme ve yorum yapma becerileri alt ölçeği için .97, çok kültürlü danışmanlığa yönelik yeterlik alt ölçeği için .94 ve iş dünyasındaki güncel eğilimler, etik ve kariyer araştırması alt ölçeği için .92). Ayrıca, Larson, Suzuki, Gillespie, Potenza, Bechtel ve Toulouse (1992) tarafından geliştirilen Counseling Self-Estimate Inventory ile ilişkileri incelenmiş ve alt ölçekler arasında orta düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu belirtilmiştir.

**Kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik ölçeğinin Türkçe'ye çevrilmesi.** Türkçe'ye uyarlama çalışmasına başlamadan önce orijinal ölçeğin sorumlu yazarlarından birisi olan Karen M. O'Brien'dan gerekli izinler e-posta ile alınmıştır. Ölçek uyarlama sürecinde Ægisdóttir, Gerstein ve Çinarbaş'ın (2008) önerileri dikkate alınmıştır. Bu bağlamda ilk olarak ölçek, üç ayrı uzman tarafından İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiştir. Ardından Türkçe ve İngilizce ölçek maddeleri en iyi ve anlaşılır içeriğe sahip çeviri maddelerin seçilmesi amacıyla kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çalışan, ölçek uyarlama konusunda deneyimli ve her iki dile de hakim beş öğretim üyesine uzman görüşü almak için gönderilmiştir. Uzman görüşleri doğrultusunda, ölçek için en uygun maddeler seçilerek ölçeğin Türkçe formunun ilk hali oluşturulmuştur. Bu kapsamda, en iyi çevirinin seçilmesinde oy birliği, oybirliğinin mümkün olmadığı maddelerde de oy çokluğuna göre seçim yapılmıştır. Bu aşamadan sonra yukarıda belirtilen uzmanların dışında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak çalışan altı psikolojik danışmanın ve Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalında görev yapan iki araştırma görevlisine ön uygulama yapılmış ve ölçeğin

anlaşılabilirliğine ilişkin geri bildirim alınmıştır. Geri bildirimler doğrultusunda birkaç kelime ekinde gerekli revizyonlar yapılmış ve ölçeğe son hali verilmiştir.

**Psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği (PDÖÖ).** Lent, Hill ve Hoffman (2003) psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma sürecine ilişkin öz-yeterlik algılarını belirlemek amacıyla geliştirmiş, Pamukçu ve Demir (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek toplam 41 maddeden oluşan üç faktörlü bir yapıya sahiptir. “Yardım becerileri öz-yeterliği” şeklinde başlıklandırılan ilk faktör, 15 maddeden ve “içgörü”, “keşif” ve “eylem becerileri” olmak üzere üç alt ölçekten oluşmaktadır. “Oturum yönetmeye ilişkin öz-yeterlik” olarak başlıklandırılan ikinci faktörde on madde bulunmaktadır. Son faktör, “psikolojik danışma sürecindeki zorluklara ilişkin öz-yeterlik” ve “ilişkide çatışmalar ve danışan problemleri” şeklinde isimlendirilen iki alt ölçekten ve 16 maddeden oluşmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin mevcut haliyle kabul edilebilir bir uyum gösterdiği rapor edilmiştir ( $\chi^2/df = .34$ ,  $p < .000$ , RMSEA = 0.072, S-RMR = 0.045, GFI = 0.91, AGFI = 0.88, CFI = 0.98). Ölçekte onlu likert tipi yanıtlama sistemi kullanılmış olup her bir madde için (0) “hiç güvenmiyorum” ile (9) “tamamen güveniyorum” arasında değişen derecelendirmeye sahiptir. Puanlar 0 ile 369 arasında değişebilmektedir. Alınan puanlar yükseldikçe psikolojik danışma öz-yeterliği de yükselmektedir. Ölçeğin Lent, Hill ve Hooman (2003) tarafından geliştirilen orijinal formuna ait iç tutarlık katsayısının .97 olduğu, alt ölçekler için ise .79 ile .94 arasında değiştiği belirtilmektedir. Bu araştırma kapsamında toplanan veriler üzerinde ölçeğin kabul edilebilir geçerlik ( $\chi^2/df = 1.905$ , CFI = .90, RMSEA = .064, SRMR = .061.) ve güvenilirlik ( $r = .96$ ) değerlerine sahip olduğu görülmüştür.

**Kişisel bilgi formu.** Çalışmaya katılan psikolojik danışmanların çeşitli özelliklerini belirlemek amacıyla “Kişisel Bilgi Formu” hazırlanmıştır. Bu form ile araştırmaya katılan psikolojik danışmanların cinsiyetleri, mezun oldukları program, çalışma durumları, çalışıyorsa unvanları ve çalışma süreleri, lisansüstü eğitime devam edip etmeme durumu çalışanların görev yaptıkları kurumlar, yaşları ve eğitim düzeylerine göre mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin teorik veya uygulamalı ders alıp almadıklarına ilişkin bilgiler edinilmiştir.

### **Verilerin Analizi**

Çalışma kapsamında toplanan veriler SPSS 22 ve AMOS 22 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Veri analizinde KPDÖÖ'nün kaç faktörlü bir yapıya sahip olduğunun belirlenmesine yönelik olarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA tercih edilmesinin nedeni,



ölçeğin yapısına ilişkin bilgi veren ampirik çalışmaların bulunmasıdır (Byrne, 2010). Bu bağlamda DFA’da muhtemel faktör yapısı bilinmekle birlikte mevcut verinin varsayılan faktör yapısına ne derece uyum gösterdiği sınırlanmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizinde çoklu benzerlik yöntemi tercih edilmiş ve önerilen modelin veriye uyumunun değerlendirilmesinde sıklıkla tavsiye edilen (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Kline, 2005) farklı uyum iyiliği istatistiklerinden yararlanılmıştır. Bunlar; ki-kare ( $\chi^2$ ), ki-kare’nin serbestlik derecesine oranı ( $\chi^2 / sd$ ), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI), yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) ve SRMR (standartlaştırılmış ortalama hataların karekökü) dikkate alınmıştır. Ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranının ( $\chi^2 / sd$ ) 3’ten küçük olması iyi uyuma, 3 ile 5 arasında olması ise kabul edilebilir uyumu göstermektedir (Kline, 2005). CFI ise 0 ile 1 arasında bir değer almakta ve .90 ile .95 arası iyi uyuma, .95 ve üzeri ise mükemmel uyum olarak kabul edilmektedir (Hu ve Bentler, 1999). RMSEA ve SRMR 0 ile 1 arasında değer almaktadır; buna göre .05 ve altı iyi uyumu, .08 edilebilir uyumu, .10 ve üzeri ise uyumun olmadığını göstermektedir (Weston ve Gore, 2006). İlaveten, ölçeğin uyum geçerliğini incelemek için KPDÖÖ ile Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği arasındaki ilişkiye bakılmıştır. KPDÖÖ’nün güvenilirlik çalışması kapsamında tüm maddelere ve alt faktörlere ait iç tutarlık katsayıları hesaplanmıştır.

## İşlem

Veri toplama aşamasına geçmeden önce ilk olarak araştırmacıların bağlı olduğu üniversitenin İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan gerekli izin alınmıştır. Gerekli izin alındıktan sonra ölçeği okullarda görev yapan psikolojik danışmanlara uygulayabilmek için Milli Eğitim Müdürlüğü’nden de ayrıca izin alınmıştır. Verilerin toplanmasında gönüllülük ilkesi temel alınmıştır. Verilerin bir kısmı üçüncü araştırmacı tarafından bizzat psikolojik danışmanların bulunduğu okullara gidilerek yüz yüze yöntemlerle toplanmıştır. Bununla birlikte veri toplama sürecinde elektronik ortamda oluşturulan online form linkinin psikolojik danışmanlarla paylaşılması yolu da kullanılmıştır. Uygulamalar öncesinde araştırmanın amacı ve ölçekler hakkında bilgi verilmiştir. Sonuç olarak, kayıp veriler çıkarıldığında yaşları 22 ile 62, tecrübeleri ise 1 ile 38 yıl arasında değişen psikolojik danışmanlardan, yüksek lisans veya doktora yapan alan mezunlarından olmak üzere 154’ü kadın, 71’i erkek toplam 225 katılımcıdan veri toplanmıştır.

## Bulgular

## Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz- Yeterlik Ölçeği Geçerlik Çalışmaları

**Yapı geçerliliği.** Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz- Yeterlik Ölçeği'nin orijinal ölçek formunda (O'Brien, Heppner, Flores, ve Bikos, 1997) olduğu gibi dört faktörlü modeli "terapötik süreç ve iş birliği becerileri", "mesleki değerlendirme ve yorum yapma becerileri", "çok kültürlü danışmanlığa yönelik yeterlik", "iş dünyasındaki güncel eğilimler, etik ve kariyer araştırması" sergileyip sergilemediğini incelemek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

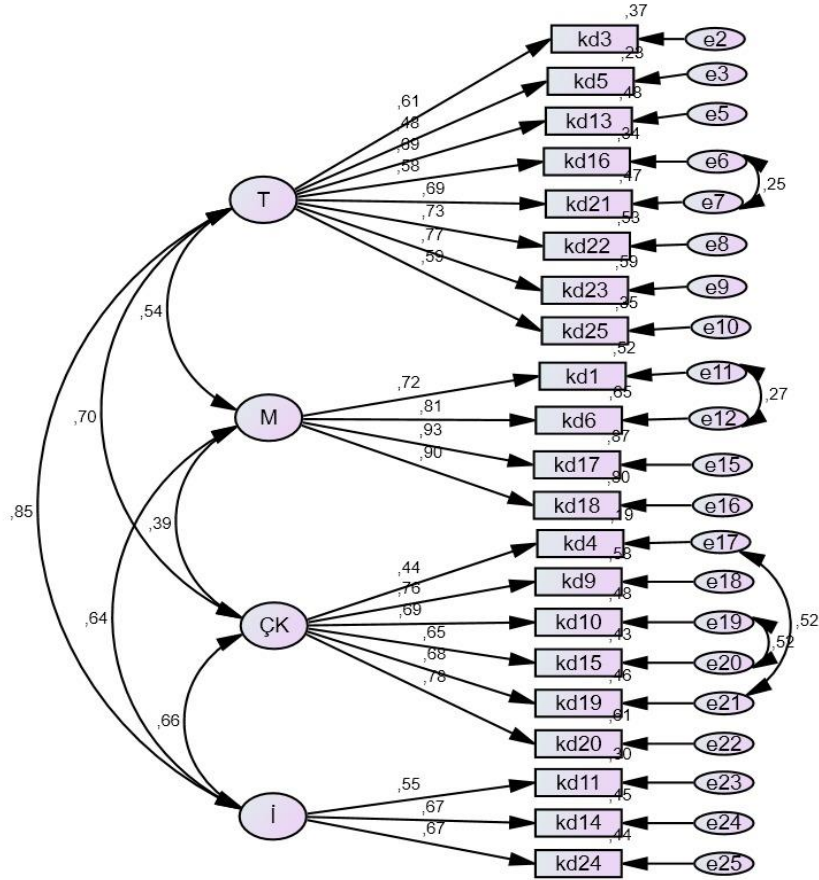
**Doğrulayıcı faktör analizi (DFA).** DFA sonucunda Ki-kare değerinin (410.823,  $p < .001$ ) .05 altında ve anlamlı düzeyde olduğu belirlenmiştir. (Schumacker ve Lomax, 2004) belirttiği gibi ki-kare değeri örneklem büyüklüğünden etkilenerek anlamlı düzeyde çıkabilmektedir. Bu nedenle sıklıkla  $\chi^2 / sd$  oranının da hesaplanması tavsiye edilmektedir (Kline, 2005). Bu doğrultuda,  $\chi^2 / sd$  oranının (410.823 / 179 = 2.951) 3'ten küçük olduğu için iyi düzeyde uyuma işaret ettiği söylenebilir. Aslında bu sayının 3'ten küçük olması ideal ve istenen bir durum olmasına rağmen DFA ile elde edilen diğer uyum değerleri (CFI = .81, RMSEA = .96, SRMR= .83) modelin uyumunun iyi olmadığını göstermektedir. Bu bağlamda, DFA sonucunda programın ürettiği değişiklik önerileri incelenmiş ve 4. (*Kariyer kararı vermede toplumsal cinsiyetle ilgili konuların farkında olmak*) madde ile 19. (*Çalışma ortamında toplumsal cinsiyetle ilgili konuları anlamak*) madde, 10. (*Lezbiyen, gey ve biseksüel danışanların kariyer kararında etkili olabilecek konuların farkında olmak*) madde ile 15. (*Çalışma ortamında lezbiyen, gey ve biseksüel danışanlarla ilgili özel konuları anlamak*) maddenin hataları arasında ilişki olduğu anlaşılacak analiz tekrarlanmıştır (Tablo 1). Tekrarlanan analiz sonucunda  $\chi^2 / sd$  oranı 2.6 bulunmuştur. Diğer uyum indeks değerleri ise CFI = .84, RMSEA = .87, SRMR = .82 şeklinde olmuştur. Ardından aynı anda birden fazla faktörlere yüklenerek ölçeğin faktör yapısını olumsuz etkileyen 2. (*Danışanın kariyer hedeflerini uygulamasına destek olmak*) ve 7. (*Değerlendirme sonuçlarını danışana açıklamak*), 8. (*Kariyer psikolojik danışma sürecini etkili bir şekilde sonlandırmak*) ve 12. (*Danışanın cinsiyetine, yaşına, eğitimine ve kültürel altyapısına uygun değerlendirme araçları seçmek*) maddeler modelden çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır (Tablo 1). Bu işlemin ardından  $\chi^2 / sd = 1.90$ , CFI = .92, RMSEA = .06, SRMR= .05 olmuştur. Değişiklik önerileri tekrar incelendiğinde 1. (*Kariyer psikolojik danışmasında, danışanın yeteneklerini belirginleştirmek amacıyla bir ölçme aracı seçmek*) ve 6. (*Danışanın kariyer planlamasını etkileyebilecek kişilik özelliklerini belirginleştirmek amacıyla bir ölçme aracı seçmek*) madde ile 10. (*Lezbiyen, gey ve biseksüel danışanların kariyer kararında etkili olabilecek konuların farkında olmak*) ve 15. (*Çalışma ortamında lezbiyen, gey ve biseksüel*

*danışanlarla ilgili özel konuları anlamak*) maddelerin hatalarının ilişkili olduğu anlaşılmıştır. Aynı alt ölçekte yer alan bu maddeler incelenmiş ve benzer içeriklere sahip oldukları anlaşılmıştır. Bu doğrultuda söz konusu maddelere ilişkin hata kovaryansları önerildiği şekilde modele eklenerek analiz tekrar edilmiştir (Byrne, 2010). Son durumda,  $\chi^2 / sd = 1.78$  olmuştur. Diğer uyum indeksi değerleri ise CFI = .94, RMSEA = .60, SRMR= .51 haline gelmiş ve böylece iyi düzeyde bir uyum iyiliğine işaret ettiği görülmüştür. Gözlenen farkların anlamlı olup olmadığının sınanmasında Ki-kare değişim testi örneklem büyüklüğüne karşı çok hassas olduğu için (Brannick, 1995; Kelloway, 1995), Cheung ve Rensvold'un (2002) önerisi doğrultusunda modellerin karşılaştırılmasında CFI ve RMSEA fark kriterlerini ( $\Delta CFI \leq .010$ ,  $\Delta RMSEA \leq .010$ ) dikkate alınmıştır (Tablo 1). Değişiklik önerileri doğrultusunda tekrarlanan DFA sonucunda, ölçeğin dört faktörlü yapısının doğrulandığı söylenebilir (Şekil-1). Standartlaştırılmış regresyon değerleri incelendiğinde tüm maddelerin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde oldukları ve faktör yüklerinin .42 ile .93 arasında değiştikleri görülmektedir.

Tablo 1.

## Uyum İyiliği İstatistikleri

Model	$\chi^2$	sd	CFI	RMSEA [90% CI]		$\Delta CFI$	$\Delta RMSEA$
A. Orijinal Model	797.668	269	.820	.094 [.086 - .101]			
B. 4-19 maddelere kovaryans eklenmiş	730.195	268	.842	.088 [.080 - .095]	A - B	.022	.006
C. 10.-15. maddelere kovaryans eklenmiş	678.967	267	.859	.083 [.075 - .091]	B - C	.017	.005
D. 7. madde çıkarılmış	597.822	244	.863	.083 [.075 - .092]	C - D	.014	.000
E. 12. madde çıkarılmış	526.050	.222	.873	.081 [.072 - .090]	D - E	.010	.002
F. 2. madde çıkarılmış	408.855	201	.907	.070 [.061 - .080]	E - F	.034	.011
G. 8. madde çıkarılmış	344.254	181	.924	.066 [.055 - .076]	F - G	.017	.004
H. 1-6. maddeler kovaryans eklenmiş	331.610	180	.929	.063 [.053 - .074]	G - H	.005	.012
K. 16-21. maddeler kovaryans	318.783	179	.937	.061 [.050 - .072]	H - K	.016	.011



**Kısaltmalar:** T: Terapötik süreç ve iş birliği becerileri alt ölçeği, M: Mesleki değerlendirme ve yorum yapma becerileri alt ölçeği, ÇK : Çok kültürlü psikolojik danışmanlığa yönelik yeterlik alt ölçeği, İ:İş dünyasındaki güncel eğilimler, etik ve kariyer araştırması alt ölçeği

Şekil 1. Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-yeterlik Ölçeğine ilişkin dört faktörlü model:  
Standardize edilmiş katsayılar

**Uyum geçerliği.** Ölçeğin uyum geçerliğinin incelenmesi için kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik ölçeği ile birlikte psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için Pearson'ın momentler çarpımı korelasyon katsayıları hesaplanmıştır (Tablo 2).

Tablo 2.

*Değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri*

	$\bar{X}$	Ss	1	2	3	4	5
1. Terapötik süreç ve iş birliği becerileri alt ölçeği	33.54	4.40	1				
2. Mesleki değerlendirme ve yorum yapma becerileri alt ölçeği	18.44	4.07	.61**	1			
3. Çok kültürlü psikolojik danışmanlığa yönelik yeterlik alt ölçeği	18.09	3.80	.59**	.38**	1		
4. İş dünyasındaki güncel eğilimler, etik ve kariyer araştırması alt ölçeği	8.97	1.98	.64**	.57**	.45**	1	
5. Psikolojik danışma öz-yeterliği	281.71	40.58	.54**	.37**	.39**	.42**	1

\*\* $p < .001$

Kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik ölçeğinin birinci faktörü olan terapötik süreç ve iş birliği becerileri ile psikolojik danışma öz-yeterliliği arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r = .54, p < .01$ ). Çok kültürlü danışmanlığa yönelik yeterlik alt ölçek ile psikolojik danışma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r = .37, p < .01$ ). İş dünyasındaki güncel eğilimler, etik ve kariyer araştırması alt ölçeği ile psikolojik danışma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r = .39, p < .01$ ). İş dünyasındaki güncel eğilimler, etik ve kariyer araştırması alt ölçeği ile psikolojik danışma arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r = .42, p < .01$ ). Dolayısıyla kariyer psikolojik danışmanlığı ölçeği ile psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği arasındaki ilişkiler uyum geçerliğine kanıt olacak niteliktedir.

O'Brien ve arkadaşları tarafından geliştirilen orijinal ölçek çalışmasında kişilerin hizmet yılı arttıkça öz-yeterlik düzeylerinin de arttığına ilişkin hipotez geliştirilmiş ve geçerlik için ek kanıt olarak hizmet süresi ve öz-yeterlik düzeyi arasında korelasyon analizi yapıldığı belirtilmiştir. Bu

bağlamda araştırmaya katılan psikolojik danışmanların alanda kaç yıllık deneyimleri olduğuyla kariyer öz-yeterlik düzeyleri arasındaki korelasyona bakılmıştır. Buna göre deneyim ile kariyer öz-yeterliği arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki söz konusu olduğu görülmüştür ( $r = .15$ ,  $p < .05$ ).

### **Ölçeğin Güvenirliğine İlişkin Bulgular**

Ölçeğin güvenilirlik katsayısının belirlenmesinde madde varyansına dayalı yöntemlerden Cronbach alpha katsayısı ( $\alpha$ ) hesaplanmıştır. Kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik ölçeği veri setinden elde edilen iç tutarlılık katsayısı terapötik süreç ve iş birliği becerileri alt ölçeği için .86, mesleki değerlendirme ve yorum yapma becerileri alt ölçeği için .90, çok kültürlü danışmanlığa yönelik yeterlik alt ölçeği için .84 ve iş dünyasındaki güncel eğilimler, etik ve kariyer araştırması alt ölçeği için .67'dir. Ölçeğin bütünü için iç tutarlılık katsayısı ise .93 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler ışığında ölçeğin yeterli düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir.

### **Tartışma ve Yorum**

Bu çalışmanın temel amacı psikolojik danışmanlar (alanda çalışan ya da lisansüstü eğitime devam edenlerin) üzerinde Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeği Türkçe Formu'nun uygulanabilirliğine ilişkin kanıtlar aramak amacıyla faktör yapısını ve geçerliğini değerlendirmektir. Araştırmanın bulguları Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz – Yeterlik Ölçeği Türkçe Formu'nun belirlenen örnekleme orijinal faktör yapısını doğruladığı ve yüksek düzeyde iç tutarlılık aktsayısına sahip olduğunu gösterir niteliktedir.

Genel olarak çalışma bulguların istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olması ve hata varyanslarının düşük çıkması ve faktör yükü değerlerinin yüksek olması KPDÖÖ Türkçe formunun orijinal ölçek ile aynı yapıyı sergilediği sonucuna ulaşılmıştır. Terapötik süreç ve iş birliği becerileri alt ölçeği puanlarının yüksekliği terapötik süreci yönetmeye ilişkin öz-yeterliliğin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Mesleki değerlendirme ve yorum yapma becerileri alt ölçeği, çok kültürlü danışmanlığa yönelik yeterlik alt ölçeği ve iş dünyasındaki güncel eğilimler etik ve kariyer araştırması alt ölçeklerinden alınan yüksek puanlar da yine bu alanlardaki öz-yeterlik algısının yüksekliğine işaret etmektedir. Sonuçlar ayrıca, ölçeğin yüksek sayılabilecek bir iç tutarlığa sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeğin alt boyutlarından iş dünyasındaki güncel eğilimler, etik ve kariyer araştırması sadece üç maddeden oluştuğu için güvenilirlik katsayısının diğer alt boyutlara kıyasla daha düşük olduğu düşünülebilir.



Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeği Türkçe Formu ile Türkiye'deki kariyer psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışması süreci ve sonucundaki psikolojik danışman öz-yeterlik algıları, öz-yeterlik algıları üzerinde etkili olabilecek faktörlerin belirlenmesi ve kariyer psikolojik danışmanlığını öz-yeterliliğine ilişkin müdahale çalışmalarında ölçeğin ön-test son test ölçümlerinde kullanılabilmesi amacıyla Türkçeye uyarlama çalışması yapılmıştır.

Çalışmanın bulguları, ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile Türkiye'deki üç farklı üniversite Karadeniz Teknik Üniversitesi (Trabzon), Ondokuz Mayıs Üniversitesi (Samsun), Gazi Osman Paşa Üniversitesi (Tokat) akademisyenleri; Trabzon, Tokat ve Samsun RAM personelleri ve ilkokul, ortaokul ve liselerde psikolojik danışman olarak görev yapmakta olan kişiler ve henüz çalışma hayatına girmemiş olmasına rağmen yüksek lisans veya doktora yapan öğrencilerden oluşan toplam 225 psikolojik danışmandan elde edilen verilere dayanmaktadır. Örnekleme yöntemi bu çalışmanın bir sınırlılığı olarak düşünülebilir. Dolayısıyla, gelecekte daha geniş ve farklı örnekleme yöntemleri izlenerek toplanacak verilerle ölçeğin geçerliğinin ve güvenilirliğinin tekrarlanması önerilebilir.

Sonuç olarak, kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik ölçeğinin yeterli psikometrik özelliklere sahip olduğu ve ülkemizdeki psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmasına yönelik öz-yeterlik algılarının belirlenmesinde kullanılabileceği söylenebilir. Ayrıca, kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik ölçeği hem araştırmacılar hem de ilk ve orta dereceli okulların, yükseköğretimdeki psikolojik danışma merkezlerinde veya kariyer gelişimine yönelik faaliyet gösteren merkezlerde vb. yerlerde çalışan psikolojik danışmanların ve ruh sağlığı uzmanlarının kendilerini kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik algılarının belirlenmesinde ve böylece hangi yönlerinin geliştirilmesi gerektiğine ilişkin bilgi edinmek için de kullanılabilir.

Analizler sonucunda elde edilen değişiklik önerileri incelendiğinde, kariyer kararı vermede toplumsal cinsiyetle ilgili konuların farkında olmak maddesi ile çalışma ortamında toplumsal cinsiyetle ilgili konuları anlamak maddesi ve danışanın kariyer hedeflerini uygulamasına destek olmak maddesi ile danışanın iş (yaşamı) dışındaki yaşantısının (örneğin; aile, serbest zaman, ilgi alanları vb.) onun kariyer kararlarını nasıl etkilediğini anlamasına yardım etmek maddelerinin, hataları arasında ilişki olduğu anlaşılmış ve analiz tekrarlanmıştır. Tekrarlanan analiz sonucunda  $\chi^2 / sd$  oranı 2,6 olmuştur. Diğer referans değerleri ise "GFI = .80, CFI = .84, RMSEA = .87, SRMR= .82" şeklinde olmuştur. Ardından işleme devam edilmiş farklı faktörleri olumsuz etkileyen

danışanın kariyer hedeflerini uygulamasına destek olmak maddesi ile değerlendirme sonuçlarını danışana açıklamak maddeleri modelden çıkarılmıştır. Bu işlemin ardından  $\chi^2 / sd = 2,26$ , GFI=.84, CFI = .89, RMSEA = .78, SRMR= .66 olmuştur. Süreçte ki diğer değişiklik önerilerinde; kariyer psikolojik danışmasında, danışanın yeteneklerini belirginleştirmek amacıyla bir ölçme aracı seçmek ve danışanın kariyer planlamasını etkileyebilecek kişilik özelliklerini belirginleştirmek amacıyla bir ölçme aracı seçmek maddeleri ile lezbiyen, gey ve biseksüel danışanların kariyer kararında/ kariyer kararlarını verirken etkili olabilecek konuların farkında olmak maddesi ve çalışma ortamında lezbiyen, gey ve biseksüel danışanlarla ilgili özel konuları anlamak maddesi hatalarının ilişkili olduğu anlaşılmıştır. Maddeler dikkatle incelendiğinde içerik olarak benzer olduğu görülmüş, bu nedenle önerildiği gibi hata kovaryansları modele eklenerek analiz tekrarlanmıştır (Byrne, 2010). Son durumda  $\chi^2 / sd = 2.03$  olmuştur. Gerekli diğer değerler ise “GFI = .88, CFI = .94, RMSEA = .60, SRMR= .51” haline gelmiştir. Diğer değişiklik önerileri faktör yüklerinin iyi olması ve ölçek yapısının bozulmaması için dikkate alınmamıştır. Bu aşamada bireylerin içinde buldukları bağlamın ve ölçeğin geliştirildiği kültür ile farklılıkların da önemli rol oynayabileceği düşünülmektedir. Örneğin, lezbiyen, gey, biseksüel danışanların kariyer kararı vermelerinde önemli konuları anlamaya yönelik öz-yeterliğin sorulduğu maddelerde eğer Türkiye’deki psikolojik danışman şimdiye kadar farklı cinsel yönelime sahip danışanlarla çalışmadıysa orijinal ölçekten farklı sonuçlara neden olmuş olabilir.

O’Brien ve arkadaşları (1997) psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı alanında deneyimleri arttıkça bu alandaki öz-yeterliklerinin de artacağına ilişkin bir hipotez sunmuşlardır. Bu kapsamda orijinal ölçek geliştirme çalışmasında korelasyon analizi yapılmış ancak beklenen yönde anlamlı ilişkiler bulunmamıştır. Bu çalışma kapsamında da orijinal çalışma ile benzer olarak mesleki deneyim ile kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyi arasındaki ilişki incelenmiş ve düşük düzeyde ancak orijinal çalışmada beklenildiği gibi pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bağlamda, Türkiye’de psikolojik danışmanların mesleki deneyimi arttıkça kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik algılarının da arttığı söylenebilir. İlişkinin düşük düzeyde olmasının en önemli nedenlerinden birisi Türkiye’de psikolojik danışmanların hem kişisel-duygusal hem de kariyer ile ilgili konularda psikolojik danışma yapıyor olması düşünülebilir. Türkiye’de henüz psikolojik danışma ve rehberlik alanında farklı çalışma alanlarına yönelik uzmanlaşmaya dayalı yüksek lisans ve doktora programları bulunmadığı (Özyürek, 2009) için

psikolojik danışman özel olarak kariyer psikolojik danışmanlığı uzmanlaşmamasından ötürü aradaki ilişki düşük düzeyde çıkmış olabilir.

Özellikle etnik çeşitliliğin fazla olduğu ülkelerde farklı kültürleri kabul düzeyi önemli bir terapötik beceri halini almaktadır (Sue, 1998). Bu durum kariyer psikolojik danışmanlığı için de geçerlidir (Pope, 2003; Young, Marshall ve Valach, 2007). Kültürel anlamda yeterli hisseden ve böyle bir duyarlılığa daha fazla sahip olduğunu hisseden danışmanların öz-yeterlik algılarının da daha yüksek olması beklenebilir (Matusov ve Smith, 2012). Dolayısıyla danışmanların öz-yeterlik algılarını değerlendirmek üzere geliştirilen bir ölçme aracında alt ölçeklerin arasında bulunması anlamlı görülmektedir.

Ölçeğe ilişkin uyum geçerliği çalışması kapsamında, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz- Yeterlik Ölçeği (O'Brien, Heppner, Flores ve Bikos, 1997) ve Psikolojik Danışma Öz- Yeterlik Ölçeği (Lent ve ark., 2003) arasındaki korelasyon katsayıları incelenmiştir. Buna göre Kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik ölçeğinin tüm faktörleri ile psikolojik danışma öz- yeterliği ölçeği arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Bu durumda psikolojik danışmanların yeterlik algılarını konu alan iki ölçek arasındaki anlamlı ve beklenen yöndeki ilişkiler kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik ölçeğinin geçerliğini destekler niteliktedir. Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin bulgular, tüm faktörler için hesaplanan iç tutarlık katsayılarının yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir.

### **Sınırlılıklar ve Öneriler**

Bu araştırma bulgularının yorumlanmasında içerdiği sınırlılıklar da dikkate alınmalıdır. Bu araştırmada yüzyüze ve online veri toplama yöntemlerinin her ikisine de başvurulmuştur. Literatürde her iki yöntemin de avantaj ve dezavantajlarını vurgulayan çalışmalar mevcuttur (Aslan ve Yavuz, 2013; Orgad, 2009). Genel olarak online veri toplamanın sınırlılıkları içerisinde bilgilendirilmiş onam, çeşitli etik durumlar, internet erişimi olmayan ya da kullanımı hakkında yeterli bilgisi olmayan bireylere ulaşma konusunda kaygıların dikkat çektiği görülmektedir. Bu araştırmada örneklemin büyük çoğunluğu lisansüstüöğrencilerden ya da Milli Eğitim Bakanlığı'nda görev yapan psikolojik danışmanlardan oluştuğu göz önünde bulundurulduğunda söz konusu sınırlılıktan minimum düzeyde etkilenmiş olabileceği değerlendirilmektedir.

Araştırma kapsamında veri toplanan katılımcı sayısı DFA yapmak için yeterli olsa da alt gruplarda dengeli bir dağılım olmadığı için karşılaştırma yapma imkânı bulunmamıştır. Bu nedenle alanda

çalışan ancak lisansüstü eğitim düzeyine sahip olmayan psikolojik danışmanlar ile lisansüstü eğitimine devam edenler arasında bir karşılaştırma yapılamamış tüm grup bir arada analizlere dâhil edilmiştir. Bu bağlamda, bundan sonraki araştırmalarda alt gruplarda dengeli bir dağılım gözetilmesi ve karşılaştırmalı veri analizi yapılması önerilebilir. Üçüncü alt ölçeğin iç tutarlık katsayısı diğer alt ölçeklerden düşük çıkmıştır. Bunun olası birkaç nedeni bulunmaktadır. Bunlardan ilki bu alt ölçeğin sadece üç madde içeriyor olması ve iç tutarlık katsayı hesaplamalarının madde sayısına duyarlı olması düşünülebilir. Bunun dışında ölçek maddelerinin içeriğinde yer alan “iş dünyasına ilişkin bilgi, mevcut etik ve yasal konulara ilişkin bilgi ve güncel araştırma bulgularının uygulamaya yansıtılması” konularında diğer alt ölçeklere göre daha düşük düzeyde öz-yeterlik algısı olabilir. Ölçeğin faktör yapısının belirlenmesi sürecinde birden fazla faktöre yüklenerek faktör yapısını karmaşıklaştıran iki maddenin ölçekten çıkarılması ve maddeler arasında kovaryansların oluşturulması da sınırlılıklar içinde düşünülebilir.

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz – Yeterlik Ölçeği Türkçe Formu’nun lisans ve lisansüstü düzeyde verilen kariyer psikolojik danışmanlığı derslerinin etkililiğinin incelenmesi amacıyla kullanılabilir. Bu bağlamda, lisans öğrencileri üzerinde ölçeğe ilişkin geçerlik ve güvenirlik kanıtları incelenebilir. Benzer olarak sadece öğrenciler üzerinde değil, hali hazırda çalışan psikolojik danışmanlara yönelik hazırlanan kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik müdahale programı veya hizmet içi programların etkililiğinin belirlenmesinde ön-test son-test ölçümlerinde kullanılabilir ve böylece geliştirilen programların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyi üzerindeki değişimi incelenebilir. Ayrıca, kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliği ile ilişkili olabilecek diğer değişkenler de dikkate alınarak ilişkisel çalışmalar yürütülebilir. Böylece kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliği üzerinde önemli role sahip faktörler belirlenebilir.

Türkiye’de kariyer psikolojik danışmanlığı alanında PDR’nin diğer uzmanlık alanlarında olduğu gibi lisans ve lisansüstü düzeyde henüz üniversiteler arasında birlik sağlanamamıştır. Bu durum kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili aynı program mezunlarının farklı düzeylerde öz-yeterlik algısı geliştirmesine neden olabilmektedir. Bu nedenle, kariyer psikolojik danışmanlığı alanında ulusal çapta verilen eğitimin geliştirilmesi ve uygulama derslerinin standart hale getirilerek ve etkililiğinin incelenmesi için de çalışmalar yapılabilir.

## Kaynakça

- Amundson, N. E., Harris-Bowlsbey, J., ve Niles, S. G. (2009). *Essential elements of career counseling: Processes and techniques*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Æegisdóttir, S., Gerstein, L. H., ve Çınarbaş, D. C. (2008). Methodological Issues in Cross-Cultural Counseling Research: Equivalence, Bias, and Translations. *The Counseling Psychologist*, 36(2), 188–219. <https://doi.org/10.1177/0011000007305384>
- Amundson, N. E., Harris-Bowlsbey, J., ve Niles, Spencer, G. (2009). *Essential elements of career counseling: processes and techniques*. Pearson/Merrill/Prentice-Hall.
- Aslan, D., ve Yavuz, I. (2013). Derleme WEB tabanlı araştırmalar ve halk sağlığı alanında kullanımı. *Turk J Public Health*, 11(2).
- Balcı, S. (2017). Okul Psikolojik Danışmanı Öz Yetkinlik Ölçeği'nin Türk Kùltüründeki Psikometrik Özellikleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakùltesi Dergisi*, 18(2), 633–649.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology*. Blackwell Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1111/1467-839X.00024>
- Bor, R., Ebner-Laudy, J., Gill, S., ve Brace, C. (2002). *Counselling in schools*. London: SAGE Publications Inc.
- Brannick, M. T. (1995). Critical comments on applying covariance structure modeling. *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 201–213. <https://doi.org/10.1002/job.4030160303>
- Büyükgöze Kavas, A. (2017). Kariyer Psikolojik danışmanlığına yönelik tutum ölçeğinin Türkçe formu: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 7(48). Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tpdrd/issue/41239/498107>

Camadan, F., Şanlı, E., ve Şenocak, R. (2020). *Subspecialty areas in psychological counseling and guidance: opinions of psychological counselors. Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal* (Vol. 10).

Cheung, G. W., ve Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 233–255. [https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902\\_5](https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_5)

Daniels, J. A., ve Larson, L. M. (2001). The impact of performance feedback on counseling self-efficacy and counselor anxiety. *Counselor Education and Supervision*, 41(2). <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2001.tb01276.x>

Demirel, Y. (2013). *Psikolojik danışman öz yetkinlik ölçeğinin hazırlanması*. Ankara: Sosyal Bilimler Enstitüsü. Retrieved from <http://openaccess.hacettepe.edu.tr:8080/xmlui/handle/11655/1762>

Erkan, Z. (2011). *Okul psikolojik danışmanı öz-yeterliğini yordamada eğitim yaşıntularına ilişkin memnuniyetin rolü*. Bursa.

Heppner, M. J., Multon, K. D., Gysbers, N. C., Ellis, C. A., ve Zook, C. E. (1998). The relationship of trainee self-efficacy to the process and outcome of career counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 45(4).

Hooper, D., Coughlan, J., Mullen, M. R., ve AL., E. (2008). Evaluating model fit : a synthesis of the structural equation modelling literature. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53–60. Retrieved from [https://books.google.com.tr/books?hl=trvelr=veid=ZZoHBAAAQBAJveoi=fndvepg=PA195vedq=Hooper,+Coughlan+ve+Mullen,+2008veots=gWXN1vQrc5vesig=ZJPKq50JnmeLy\\_BhWQA7GhcIrsIveredir\\_esc=y#v=onepageveq=Hooper%2C+Coughlan+ve+Mullen%2C+2008vef=false](https://books.google.com.tr/books?hl=trvelr=veid=ZZoHBAAAQBAJveoi=fndvepg=PA195vedq=Hooper,+Coughlan+ve+Mullen,+2008veots=gWXN1vQrc5vesig=ZJPKq50JnmeLy_BhWQA7GhcIrsIveredir_esc=y#v=onepageveq=Hooper%2C+Coughlan+ve+Mullen%2C+2008vef=false)



- Kelloway, E. K. (1995). Structural equation modelling in perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 215–224. <https://doi.org/10.1002/job.4030160304>
- Kline, T. (2005). *Psychological Testing: A practical approach to design and evaluation*. Psychological Testing: A Practical Approach to Design and Evaluation. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781483385693>
- Korkut, F. (2007). Counselor education, program accreditation and counselor credentialing in Turkey. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 29(1), 11–20. <https://doi.org/10.1007/s10447-006-9021-6>
- Larson, L. M., Suzuki, L. A., Gillespie, K. N., Potenza, M. T., Bechtel, M. A., ve Toulouse, A. L. (1992). Development and validation of the counseling self-estimate inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 39(1), 105–120. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.39.1.105>
- Lent, R. W., Hill, C. E., ve Hoffman, M. A. (2003). Development and validation of the counselor activity self-efficacy scales. *Journal of Counseling Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.50.1.97>
- Matusov, E., ve Smith, M. P. (2012). The middle-class nature of identity and its implications for education: A genealogical analysis and reevaluation of a culturally and historically bounded concept. *Integrative Psychological and Behavioral Science*, 46(3), 274–295. <https://doi.org/10.1007/s12124-012-9192-0>
- Neuer Colburn, A. A. (2017). Career counseling. In *Introduction to the Counseling Profession: Seventh Edition* (pp. 320–341). Taylor and Francis. <https://doi.org/10.4324/9781315537061>
- O'Brien, K. M., Heppner, M. J., Flores, L. Y., ve Bikos, L. H. (1997). The Career Counseling Self-Efficacy Scale: Instrument Development and Training Applications. *Journal of Counseling Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.44.1.20>

- Orgad, S. (2009). How can researchers make sense of the issues involved in collecting and interpreting online and offline data? In *Internet Inquiry: Conversations About Method* (pp. 33–53). <https://doi.org/10.4135/9781483329086.n4>
- Özyürek, R. (2009). Okullarda psikolojik danışma ve rehberlik uygulamaları ve öğrencilere sağlanan süpervizyon olanakları: Ulusal bir tarama çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(32), 54–63. Retrieved from <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/tpdrd/article/download/1058000173/1058000175>
- Pamukçu, B., ve Demir, A. (2013). Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği Türkçe Formu'nun Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(40), 212–221.
- Pope, M. (2003). Career Counseling in the Twenty-First Century: Beyond Cultural Encapsulation. *Career Development Quarterly*. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2003.tb00627.x>
- Schumacker, R. E., ve Lomax, R. G. (2004). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling* (Third Edit). New York: Psychology Press. <https://doi.org/10.1080/10705510802154356>
- Sharpley, C. F., ve Ridgway, I. R. (1993). An Evaluation of the Effectiveness of Self-Efficacy as a Predictor of Trainees' Counselling Skills Performance. *British Journal of Guidance ve Counselling*, 21(1). <https://doi.org/10.1080/03069889308253643>
- Soresi, S., Nota, L., ve Lent, R. W. (2004). Relation of Type and Amount of Training to Career Counseling Self-Efficacy in Italy. *Career Development Quarterly*. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00641.x>
- Sue, S. (1998). In Search of Cultural Competence in Psychotherapy and Counseling. *American Psychologist*. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.53.4.440>
- Swanson, J. L. (1995). Contemporary topics in vocational psychology. In *Handbook of vocational*

*psychology: Theory, research, and practice* (pp. 217–259). Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/1995-98954-007>

Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2007). *Experimental Designs Using ANOVA*. Belmont, CA: Thomson/Brooks/Cole. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/259465542>

Vespia, K. M., Fitzpatrick, M. E., Fouad, N. A., Kantamneni, N., ve Chen, Y. L. (2010). Multicultural career counseling: A national survey of competencies and practices. *Career Development Quarterly*. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2010.tb00130.x>

Weston, R., ve Gore, P. A. (2006). A Brief Guide to Structural Equation Modeling. *The Counseling Psychologist*, 34(5), 719–751. <https://doi.org/10.1177/0011000006286345>

Yeşilyaprak, B. (2011). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Young, R. A., Marshallm, S. K., ve Valach, L. (2007). Making career theories more culturally sensitive: Implications for counseling. *Career Development Quarterly*. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2007.tb00016.x>

Yuen, M., Chan, R., Lau, P., Lam, M.-P., ve Shek, D. T. L. (2004). The Counselling Self-Estimate Inventory (COSE): does it work in Chinese counsellors? *Counselling Psychology Quarterly*, 17(2), 177–194. <https://doi.org/10.1080/09515070410001728280>

Yüksel-Şahin, F. (2012). Türk Milli Eğitim Şuraları'nda (1939-2010) Psikolojik Danışma Ve Rehberlik İle İlgili Alınmış Olan Kararların Değerlendirilmesi. *Sosyal Bilgiler Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 95–118. Retrieved from [www.sosyalbilgiler.org](http://www.sosyalbilgiler.org)

## Extended Abstract

### Introduction

One of the professional fields under the umbrella of psychological counseling is career counseling. It is seen that many definitions of career counseling, which include getting help for individuals, especially about their profession, work, and career, have been made until today. The first approaches to career development focused on administering tests to clients, providing professional knowledge, and giving sensible suggestions about which profession to choose. Today, the career counseling process covers establishing a relationship of trust with the client, listening and understanding the problem, clearly determining the purpose /s, employing the appropriate approach to the client's problem, and following the process and achievements. Thus, as in other areas of counseling, career counseling requires being a good counselor. One of the most critical factors determining the effectiveness of a good counselor and counseling process is the counselor's self-efficacy. Counseling self-efficacy is known as the individual's beliefs and judgments in the ability to provide effective counseling to clients. It is known that the self-efficacy of the counselor contributes to the initiation and maintenance of counseling behaviors and the performance level of a counselor.

### **Method**

Within the scope of the study, we collected from a total of 225 (154 women, 71 men) counselors, academicians, and graduate students. The participants' age range varies between 22 and 62, with an average of 30.76 (sd = 7.62). 82.7% of the participants have a bachelor's degree, 13.8% have a master's degree, and 3.6% have a doctorate. In this study, the Career Counseling Self-Efficacy Scale was translated into Turkish, and the validity and reliability of the Turkish form were examined. The Counselor Activity Self-Efficacy Scales developed by Lent et al. (2003) was used to carry out the concurrent validity of the scale. Career Counseling Self-Efficacy Scale (CCSS) was developed by O'Brien, Heppner, Flores, and Bikos (1997) to measure career counseling self-efficacy levels of counselors. The scale consists of 4 subscales and 25 items. The original form's internal consistency coefficient was .97 for all items and ranged from .92 to .97 for the subscales.

The Counselor Activity Self-Efficacy Scales developed by Lent, Hill, and Hoffman (2003) to assess the self-efficacy perceptions of counselor candidates regarding the counseling process. The scale was adapted into Turkish by Pamukçu and Demir (2013). The scale has a three-factor structure consisting of 41 items. The data collected within the scope of the study were analyzed

using both SPSS 22 and AMOS 22 programs. We conducted confirmatory factor analysis (CFA) to determine the factor structure of the CCSS.

### **Results**

Confirmatory factor analysis was conducted to examine whether the Career Psychological Counseling Self-Efficacy Scale exhibits the four-factor model as in the original scale. The CFA results indicated that the  $\chi^2 / df$  ratio ( $410.823 / 179 = 2.951$ ) is less than 3; it can be said that it indicates a good level of fit. However, other fit values (CFI = .81, RMSEA = .96, SRMR = .83) obtained with DFA showed that the fit of the model is not good. In this context, the program's modification indices as a result of CFA were examined, and the analysis was repeated, understanding that there was a relationship between the 4th item and the 19th item, the 2nd item and the 3rd item. As a result of the repeated CFA, the  $\chi^2 / df$  ratio was found to be 2.6. Other fit index values were CFI = .84, RMSEA = .87, SRMR = .82. Subsequently, the 2nd and 7th items, which negatively affect the scale's factor structure by loading more than one factor, were removed from the model, and the analysis was repeated. After this procedure, the fit statistics were  $\chi^2 / df = 2.26$ , CFI = .89, RMSEA = .78, SRMR = .66. When modification indices for change were examined, it was understood that the errors of the 1st and 6th items and the 10th and 15th items were related. The items have been examined and found to have similar meanings. For that reason, the error covariances of these items were added to the model, and the analysis was repeated (Byrne, 2010). Finally, fit indices values exhibited ( $\chi^2 / df = 2.03$ , CFI = .94, RMSEA = .60, SRMR = .51) good fit to the data.

### **Discussion and conclusion**

The main purpose of this study is to evaluate the factor structure of the Career Psychological Counseling Self-Efficacy Scale Turkish Form on psychological counselors (who work in the field or continue their postgraduate education). When we consider the findings of the study, it can be said that the career counseling self-efficacy scale has sufficient psychometric properties and can be used in determining the career counseling self-efficacy of the counselors in our country. In addition, the career counseling self-efficacy scale is used by researchers and counselors working in primary and secondary schools, counseling, or career development centers in higher education institutions. It can also be used by counselors and mental health professionals to determine their

career counseling self-efficacy levels and thus obtain information about which aspects should be improved.

Career Counseling Self-Efficacy Scale Turkish Form can be used to examine the effectiveness of career counseling courses given at undergraduate and graduate levels. In this context, validity and reliability evidence of the scale can be examined on undergraduate students. Similarly, career counseling prepared for students and counselors who are currently working can be used in pre-test post-test measures to determine the effectiveness of self-efficacy intervention programs or in-service programs.

**ETİK BEYAN:** "*Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeği Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması*" başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır ve veriler toplanmadan önce Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 29/11/2017 tarih ve 226-271 sayılı etik izin alınmıştır. Karşılaşılacak tüm etik ihlallerde "Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Yayın Kurulunun" hiçbir sorumluluğunun olmadığı, tüm sorumluluğun sorumlu yazara ait olduğu ve bu çalışmanın herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiş olduğunu taahhüt ederim.