



Kariyer Hedeflerinde Uyuşmazlık Ölçeği'nin Türkçe Formu'nun Üniversite Öğrencilerinde Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi

Uzm. Gürkan YEĞİNTÜRK

Şehit Kubilay İlkokulu, Eyüpsultan, İstanbul TÜRKİYE

gurkanyeg@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0002-9531-3768>

Prof. Dr. Diğdem Müge SİYEZ

Dokuz Eylül Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ABD, İzmir, TÜRKİYE

didem.siyez@deu.edu.tr; <https://orcid.org/0000-0003-4724-3387>

Özet

Bu çalışmanın amacı, Kariyer Hedeflerinde Uyuşmazlık Ölçeği'nin (KHUÖ) Türkçe'ye uyarlanarak psikometrik özelliklerinin incelenmesidir. Araştırmanın çalışma grubunu bir devlet üniversitesinde lisans eğitimine devam eden 353 öğrenci (223 kadın 131 erkek) oluşturmaktadır. Birinci düzey faktör analizi ile ölçeğin dört faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Ölçüt bağımlı geçerlik kapsamında KHUÖ-TF ile Beck Umutsuzluk Ölçeği puan ortalamaları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. KHUÖ-TF'nin tümü için Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .88 olarak bulunurken, Başarı Farklılığı, Çaba Farklılığı, standart Farklılığı ve Yetenek Farklılığı alt ölçekleri için Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı sırasıyla .71, .76, .78 ve .77 bulunmuştur. Ayrıca, KHUÖ-TF'nin cinsiyete göre ölçüm değişmezliğinin olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak, KHUÖ-TF'nin üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerindeki uyumsuzluğu değerlendirmede geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olarak kullanılabilir.

Anahtar Sözcükler: Kariyer Hedefleri, Geçerlik, Güvenirlik, Ölçüm Değişmezliği

Makale Gönderme Tarihi: 15.04.2023

Makale Kabul Tarihi: 29. 05. 2023

Önerilen Atıf:

Yeğintürk, G., Siyez, D. M. (2023). Kariyer Hedeflerinde Uyuşmazlık Ölçeği'nin Türkçe Formu'nun Üniversite Öğrencilerinde Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi, *İşletme Akademisi Dergisi*, 4 (2): 143-154.



Investigation of The Psychometric Properties of the Turkish Version of the Career Goals Conflict Scale in University Students

Uzm. Gürkan YEĞİNTÜRK

Şehit Kubilay Primary School, Eyüpsultan, İstanbul, Türkiye.

gurkanyeg@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0002-9531-3768>

Prof. Dr. Diğdem Müge SİYEZ

Dokuz Eylül University, Guidance and Psychological Counseling, İzmir, Türkiye.

didem.siyez@deu.edu.tr; <https://orcid.org/0000-0003-4724-3387>

Abstract

This study adapts the Career Goal Discrepancies Scale (CGDS) into Turkish and examines its psychometric properties in a university sample. Participants consisted of 353 university students (223 females and 131 males) in a state university. First order and second order confirmatory factor analysis confirmed the original four dimensions factor structure of the CGDS. For concurrent validity, significant relationships were found between the CGDS and the Beck ... Scale. While Cronbach's alpha reliability coefficient was found to be .88 for the whole scale, Cronbach's alpha reliability coefficients were found to be .71, .76, .78 and .77 for the Success Difference, Effort Difference, Standard Difference and Ability Difference subscales, respectively. The results indicated that the CGDS could be considered as a valid and reliable tool to measure the career goal discrepancies of young adults.

Keywords: Career Goals, Validity, Reliability, Measurement Constancy

Received: 15. 04. 2023

Accepted: 29.05.2023

Suggested Citation:

Yeğintürk, G., Siyez, D. M. (2023). Investigation of The Psychometric Properties of the Turkish Version of the Career Goals Conflict Scale in University Students, *Journal of Business Academy*, 4 (2): 143-154.

1. GİRİŞ

Kariyer, iş ve çalışma kavramlarının ötesinde her bireyin ebeveyn, çocuk, çalışan, eş vb. yaşamdaki rollerinin birbirleriyle etkileşim halinde olan bir süreçtir. Kariyer süreci, kişinin biyolojik ve psikolojik gelişim sürecine bağlı olarak ilerleme, duraklama ve gerilemeleri içerir. (Yeşilyaprak, 2011). Her bireyin kariyer yolunda yaşayacağı ilerlemeler, duraklamalar ve gerilemelerde pek çok psiko-sosyal faktör etkilidir. Kişilik özellikleri, motivasyon, kendini özelliklerinin farkında olma, fırsatlara hazır olma psikolojik faktörler arasında yer alırken; aile beklentileri, sosyal destek, sosyal politikalar sosyal faktörler arasında yer almaktadır.

Bireyin bir kariyer süreci ile ilgili bir süreç oluştururken, daha etkili karar verme stilleri oluşturması, yaşamdaki diğer tüm rolleriyle bütünleşmesi, değerlerini kapsamaları içermesi gerekmektedir. Kariyer ilerlemesi, erken çocukluk evrelerinde başlar ve yaşam boyunca devam eder (Niles ve Harris Bowsbey, 2013). Super (1980) tarafından geliştirilen "yaşam boyu - yaşam alanı" kariyer teorisi, kariyer seçim sürecini beş aşamada ele alır: büyüme, keşif, yerleşme (kariyerin başlangıcı), sürdürme (kariyer ortası), kariyer sonu ve kariyer azalması (emeklilik). Keşfetme dönemi olarak adlandırılan 10'lu yaşlardan başlayıp 20'li yaşların ortalarına kadar süren bir süreçte, bireyler kariyer gelişimini etkileyecek önemli kararlar verirler. Ergenlik döneminin sonlarına doğru meslek seçimi yapmak ve yetişkinlik döneminde mesleki eğitimi tamamlayarak işe başlamak gibi önemli kararlar da bu süreçte yer alır (Eryılmaz ve Mutlu, 2017).

Keşfetme döneminde bireyler çevrenin yönlendirmesine açıktır ve kariyer beklentilerini ortaya koymaktadır. Ancak, öğrencilerin iş hayatına oldukça uzak olması, işverenlerin beklentileri seviyelerinde niteliklere ve deneyimlere sahip olmaması ve bireylerin gerçek dışı beklentileri bu süreci daha da zorlaştırmaktadır (Wendlandt ve Rochlen, 2008 akt, Işık, 2010:19).

Beliren yetişkinlik dönemi kimlik arayışının en yoğun olduğu dönemlerden biridir. Arnett (2004) "beliren yetişkinlik" döneminin 5 temel özelliğinden bahsetmiştir. Birey bu dönemde kariyer, romantik ilişkiler ve dünya görüşünde kimlik arayışı süreci içerisindedir. Bireyin kimlik arayış süreci ergenlik döneminde başlamasıyla beliren yetişkinlik döneminde daha gerçekçi adımlar atmaktadır. Birey kariyer ile ilgili bu dönemde hangi işi yapmak istiyorum, hangi mesleğin iş olanakları daha fazla, istediğim alanda kendimi nasıl geliştirebilirim gibi sorularla ilgilenir. Bu dönemin bir diğer özelliği, birey bu dönemde derin gözlem, değişim ve istikrarsızlık yaşar. Özellikle kariyer alanında birey hedeflerini sürekli gözden geçirip, değiştirir ve bu değişim sürecinde birey kendi kimliğine dair daha fazla bilgi edinmeye başlar. Bireyler bu dönemde sık sık hedef ve iş değiştirme durumlarıyla karşı karşıya kalabilirler. Beliren yetişkinlik döneminin bir diğer özelliği bireyin kendine en çok odaklandığı dönemlerden biri olmasıdır. Kişiler bu dönemde aileden ayrılma, ekonomik anlamda bağımsızlık çabası, tek başına karar verme ve bunun sorumluluğuyla yüzleşme gibi davranışlar gösterirler. Bu dönemde kim olduklarını ve ne istediklerini araştırarak yetişkinlik dönemine geçişin adımlarını atarlar. Beliren yetişkinlik döneminde kişinin fırsatları sınırsızdır. Bireyler bu dönemde yaşamında henüz evlilik gibi sorumluluk almamalarının yanı sıra geleceğe dair oldukça yoğun umut beslerler. Ayrıca kimliğinde memnun olmadığı özelliklerine dönük değişiklikler yapabilme şansına sahiptirler. Bu dönemin son özelliği bireyin sık sık ergenlik ve yetişkinlik dönemi arasında kalmasıdır (Doğan, A. ve Cebioğlu, S., 2011).

Beliren yetişkinlik dönemine kariyer hedeflerine sahip olmak bireyin iyi oluş ve yaşam doyumu seviyesi için oldukça önemlidir (Turan ve İskender, 2020). Hedef sahibi olmak bireyleri gidecekleri yolda karşılaştıkları zorluklarda güdüleyici bir unsurdur. Bireylerin kariyer hedeflerine sahip olması bireylerin az bilgiyle, işe başladığı pozisyona göre, sadece para, prestij, güç, güvenlik kıstaslarına göre kariyer seçimleri yapmaması ya da kariyer kararlarını ertelememesi açısından oldukça önemlidir (Mavisu, 2010:27).

Bireyler kariyer planlaması yaparken meslek seçimi, hedef uzmanlık alanlarının belirlenmesi, Bireyler, kariyer planlaması yaparken çeşitli konularda araştırma yapmak ve karar vermek durumundadırlar. Bu konular arasında meslek seçimi, hedef uzmanlık alanlarının belirlenmesi, hedef çalışma ortamlarının belirlenmesi ve hedef pozisyonların belirlenmesi gibi birçok önemli adım

bulunmaktadır (Özden, 2005). Kariyer ile ilgili endişeler yaşam boyu devam etmesine karşın özellikle tüm yaşamı etkileyen ve genç yaşlarda genel olarak tüm yaşamı etkileyebilecek bir kariyer kararı vermesi özellikle üniversite çağlarındaki bireylerde anksiyete ve depresyon seviyesini arttırmaktadır (Fouad ve Byars-Winston, 2006; Ulu, 2007). Bu sebeple kariyer hedeflerinde uyumsuzluk özellikle kariyer başlangıcı dönemi için oldukça önemli hale gelmektedir.

Lent, Hackett ve Brown'a (1999) göre, okul ortamından sonra bireylerin anksiyete ve depresyon seviyesinde artış olmaması için kariyer başlangıcı aşamasında önemli olan süreçleri şu şekilde tanımlamıştır: (a) Pozitif ancak gerçekçi öz-yeterlik ve sonuç beklentilerinin kazanılması, (b) akademik ve kariyer ilgi alanlarının geliştirilmesi, (c) ilgi alanları ile kariyerle ilgili hedefler arasında bağlantıların oluşturulması, (d) hedeflerin eylemlere dönüştürülmesi, (e) akademik ve iş becerilerinin geliştirilmesi ve performansla ilgili sorunların giderilmesi, ve (f) öznel ve mesleki inançların gelişimini etkileyen sosyal desteklerin ve engellerin müzakeresi ve tercih edilen akademik/kariyer seçeneklerinin takibi.

Hedef odaklı kuramlardan Sosyal-Bilişsel Kariyer Kuramı (SBBK)'nin 3 temel boyutu olan "yetkinlik beklentisi, sonuç beklentileri, kişisel hedefler" kavramları önemlidir. Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi'ne göre; bireyler, çevreleriyle ve davranışlarıyla karşılıklı etkileşim içindedir. Bu teoriye göre, insanlar çevrelerini etkilerken aynı zamanda çevrelerinin de etkisinde kalarak birbirleriyle etkileşim halindedirler (Lent, Hackett ve Brown, 2002). Yetkinlik beklentisi kişilerin genel beklentilerinden çok kendilerini yetenekli ve başarılı olduklarını düşündükleri alanları içerir (Özyürek, 2011). Sonuç beklentileri ise hedefe dönük gerçekleştirilen davranışlara yönelik kazanımlar ile ilgili inançları tanımlar (Bandura, 1986). Örneğin birey pek çok farklı sebepten dolayı (alınan maaş, izinler, toplumsal prestij...) öğretmenlik mesleğini seçmek isteyebilir (sonuç beklentisi). Fakat birey öz-değerlendirme ya da çevreden aldığı geri bildirimler sonucunda öğretmen olmak için sahip olması gereken yeterliliklere (çocukları sevmek, sabırlı olmak, farklı yerlerde çalışmak...) sahip olmadığını düşünebilir (yetkinlik beklentisi). Kişisel hedefler ise bireyin ilerlemek istediği kariyer hedefi yani seçim hedefleri ve bireyin seçtiği kariyer alanına dönük göstermeyi planladığı performans hedefleri (Özyürek, 2011). Birey bu üç kavram arasında bir uyumsuzluk yaşadığı takdirde bir uyumsuzluk durumu meydana gelir. Birey kişisel hedef olarak kendisine doktorluk seçmiş olabilir fakat fen bilimleri alanını zor bulması sebebiyle ortaöğretim sürecinde bu derslerden kaçtıysa bu durum uyumsuzluğa yol açacak ve bireyi kariyer hedeflerinde uyumsuzluk durumuna sokacaktır.

Ülkemizde kariyer alanında oldukça fazla çalışma olmasına karşın çoğunlukla cinsiyet, ilgi, yetenek, değer gibi konular çalışılmıştır. Yapılan literatür taramasında ülkemizde kariyer hedefleri ile ilgili Kalafat (2012) tarafından uyarlanan "Kariyer Geleceği Ölçeği", Korkmaz ve Kırdök (2019) tarafından uyarlanan "Kariyer Hedefi Geribildirim Ölçeği" gibi çalışmalar olmasıyla birlikte kariyer hedefleri arasındaki uyumsuzluğu ölçen bir ölçeğe rastlanmamıştır. Ülkemizde yapılan araştırmalar (Işık, 2007, Gizir, 2005, Doğan, 2012) daha çok üniversite öğrencilerinin önemli bir kısmının mesleki ilgi, yetenek ve değerlerini tanımada, iş olanaklarını keşfetmekte zorlanmakta, kendi mesleğine uygun iş bulamama kaygısı taşımakta, yeterli formasyona sahip olmadığını düşünme, iş mülakatına hazırlanma gibi konularda zorlanma yaşadıkları görülmektedir. "Kariyer Hedeflerinde Uyumsuzluk Ölçeği (KHUÖ-TR)" kişinin kariyer hedefleri ile mevcut durum ve ilerleme arasındaki uyumsuzlukları ortaya koymak, ilerlemenin olası sonuçlarını kestirmek ve mevcut zorlukları ortaya koyma açısından ilgili alanda çalışanlara yardımcı olacağı öngörülmektedir. (Creed ve Hood, 2015). Bu bağlamda bu çalışmanın amacı, KHUÖ-TR'nin Türkçe'ye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirlik özelliklerinin incelenmesidir.

2. YÖNTEM

2.1 Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu bir devlet üniversitesinde lisan eğitimine devam eden yaş aralığı 18 – 32 arasında değişen (M = 21.36, SD = 1.86) 350 (222 kadın 128 erkek) öğrenci oluşturmaktadır. Katılımcıların %24'ü (n = 84) eğitim fakültesine, %22.9'u (n = 80) iktisadi ve idari bilimler fakültesine,

%31.4'ü (n = 110) mühendislik fakültesine ve %21.2'si (n = 74) fen-edebiyat fakültesine devam etmektedir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Kariyer Hedeflerinde Uyuşmazlık Ölçeği. Kariyer Hedeflerin Uyuşmazlık Ölçeği (KHUÖ) Creed ve Hood (2015) tarafından bireyin mevcut kariyer hedefi ile içinde bulunulan mevcut durumu ve bu hedefe ulaşmak için kaydedilen ilerlemeyi ortaya koymak amacıyla geliştirilmiştir. 6'lı Likert tipinde olan ölçek 12 maddeden ve başarı tutarsızlığı, çaba tutarsızlığı, standart tutarsızlık ve yetenek tutarsızlığı olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekten alınan puan arttıkça bireyin kariyer hedeflerin uyumsuzluk seviyesinin artmaktadır.

KHUÖ'nin yapı geçerliği için önce birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) faktör yapısı incelenmiş ardından da ikinci düzey faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin tamamı için Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .87 ve alt ölçeklerin tamamının Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının .70'in üzerinde olduğu bulunmuştur (Creed ve Hood, 2015).

2.2.1. Kariyer Hedeflerinde Uyuşmazlık Ölçeği'nin Türkçe Çevirisi

KHUÖ-TF'nin dilsel ve kavramsal açıdan Türkçe'ye uygunluğunun sağlanması için Uluslararası Test Komisyonu'nun (2010) kılavuzu dikkate alınarak ileri ve geri çeviri yöntemi kullanılmıştır. Buna göre ilk olarak iyi düzeyde İngilizce bilen ve anadili Türkçe olan kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili ders alan 3 lisansüstü öğrenci tarafından ölçek maddeleri ayrı ayrı Türkçeye çevrilmiştir. Bu üç versiyon araştırmanın ikinci yazarı tarafından bir araya getirilerek ve karşılaştırılarak Türkçe form oluşturulmuştur. Ardından Türkçe form, kariyer psikolojik danışmanlığı alanında araştırmaları olan ve her iki dili de çok iyi bilen bir akademisyene gönderilerek ölçek maddelerinin Türkçeden İngilizceye çeviri süreci yaptırılmıştır. Elde edilen bu form ölçeğin orijinal yazarlarına gönderilerek maddelerin uygunluğuna ilişkin görüş alınmıştır.

Beck Umutsuzluk Ölçeği. Beck Umutsuzluk Ölçeği (BUÖ) Beck, Weissman, Lester ve Trexler (1974) bireylerin gelecek yönelik duygularını, motivasyon seviyesini ve geleceğe dönük beklentilerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek Türkçe'ye Seber, Dilbaz, Tekin ve Kaptanoğlu (1993) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek 11'i doğru 9 yanlış olmak üzere duygusal, motivasyonel ve bilişsel 20 önermeden oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 0, en yüksek puan ise 20'dir ve puan arttıkça bireyin umutsuz düzeyinin de yükseldiği kabul edilmektedir. Ölçek "gelecek ile ilgili duyguları", "motivasyon kaybını", "gelecek ile ilgili beklentileri" olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Yapılan çalışmalar sonucunda ölçeğin cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.86 olarak bulunmuştur

2.2.2. Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacılar tarafından oluşturulan bu formda, cinsiyet, yaş, fakülte-bölüm ile ilgili sorular yer almaktadır.

2.3. Verilerin Toplanması

Veriler, etik kurul ve uygulama izinlerinin alınmasının ardından kağıt-kalem testi olarak birinci araştırmacı tarafından sınıf ortamında toplanmıştır. Ölçekler dağıtılmadan önce araştırmanın amacı ile ilgili olarak katılımcılara bilgi verilerek, katılımın gönüllük esasına dayalı olduğu açıklanmıştır. Ayrıca ölçekleri doldurmaya başlamış olsalar bile istedikleri bir aşamada katılmaktan vazgeçebilecekleri de belirtilmiştir. Katılımcıların tamamı çalışmaya katılmayı kabul etmişlerdir. Verilerin tamamlanması yaklaşık 15-20 dakika sürmüştür.

2.4. Verilerin Analizi

Geçerlik ve güvenilirlik analizleri öncesinde, veri setinde kayıp değer olup olmadığı ve sosyo-demografik özellikler frekans dağılımları kullanılarak hesaplanmıştır. Kayıp veri analizi için Little MCAR testi yapılmış ve analiz sonucunda elde edilen ki kare değeri = 75.02, $p > .05$ olduğundan dolayı verilerin random dağıldığı belirlenmiştir. Kayıp verilere, sıra ortalaması kullanılarak değer ataması yapılmıştır. Ardından veri setinin ilgili analizler için gerekli varsayımları karşılayıp karşılamadığı incelenmiştir. İlk olarak tek yönlü normallik varsayımı basıklık ve çarpıklık katsayıları

hesaplanarak değerlendirilmiştir. KHUÖ-TF için basıklık değeri .09 (standart hata=.26), çarpıklık değeri .56 (standart hata=.13) olarak bulunmuştur. Basıklık ve çarpıklık değerleri ± 1.5 (Tabachnick ve Fidell, 2012) arasında olduğundan dolayı veri setinin DFA için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çok değişkenli normallik varsayımı saçılma diyagramı matrisi kullanılarak incelenmiş ve dağılımlar elips şeklinde olduğu için çok değişkenli normallik varsayımının sağlandığı kabul edilmiştir.

KHUÖ-TF'nin geçerlik çalışması kapsamında yapı geçerliği, yakınsama geçerliği, ayırt edici ölçek geçerliği incelenmiştir. Yapı geçerliği için önce birinci düzey Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile Creed ve Michellin (2015) tarafından önerilen faktör yapısı incelenmiş ardından da ikinci düzey faktör analizi yapılmıştır. DFA sonucunda elde edilen modelin uyum indekslerinin değerlendirilmesinde $\chi^2/sd < 3$, CFI ve GFI $> .90$, RMSEA $< .08$ ve SRMR $< .06$ kriterleri kullanılmıştır (Hu & Bentler, 1999; Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003).

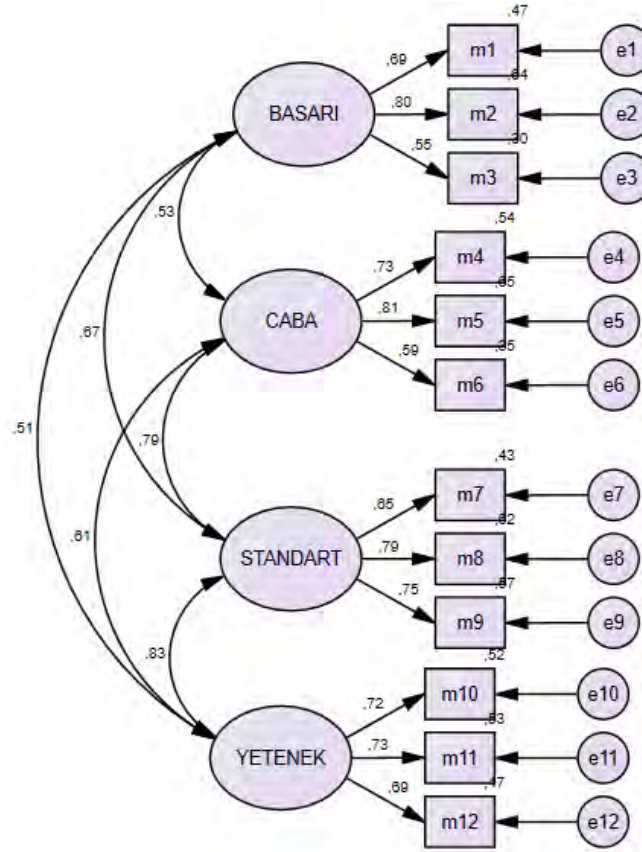
DFA'yı takiben yakınsama geçerliği ile KHUÖ-TF'nin örtük yapıları arasındaki paylaşılan varyansın düzeyi incelenmiştir. Yakınsama geçerliğinin incelenmesinde birleşik güvenilirlik (composite reliability, CR) değerleri hesaplanmıştır Ölçüt bağıntılı geçerlik kapsamında ise KHUÖ-TF ile Beck Umutsuzluk Ölçeği arasındaki ilişki Pearson Korelasyon analizi ile incelenmiştir. Cinsiyete göre ölçüm değişmezliğini incelemek için çoklu grup karşılaştırmaları yapılarak zayıf ve güçlü değişmezlik incelenmiştir. Modeller arası karşılaştırmalardan $\Delta\chi^2$ ve ΔCFI değerleri incelenmiştir. $\Delta\chi^2$ değerinin anlamlılığını test etmek için, iki model arasındaki farkın serbestlik derecesindeki kritik χ^2 değeriyle karşılaştırılması gerekmektedir. ΔCFI için ise istatistiksel anlamlılık testinin yapılamadığı belirtilmektedir. Ancak, ΔCFI değerinin $-.01 \leq \Delta CFI \leq .01$ sınırları içinde olması ölçme eşdeğerliliği açısından anlamlı olabileceği ifade edilmektedir (Cheung ve Renswold, 2002).

KHUÖ-TF'nin güvenilirliğinin değerlendirilmesinde alt ölçekler ve ölçeğin tamamı için Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS ve AMOS programları kullanılmış ve analizlerde anlamlık değeri $p < .05$ olarak kabul edilmiştir.

3. BULGULAR

3.1. Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Yakınsama Geçerliği

Orijinalinde dört faktörlü olan KHUÖ-TF'nin faktör yapısı DFA ile incelendiğinde sonucunda elde edilen uyum iyiliği indeksleri şu şekildedir: $\chi^2=89.87$, $sd =48$, $\chi^2/sd=1.87$, GFI=.96, CFI=.97, RMSEA=.05, SRMR=.03. Elde edilen bu uyum indeksleri iyi uyuma işaret etmektedir ve bu modele ilişkin yol diyagramı Şekil 1'de yer almaktadır.



Şekil 1. KHUÖ-TR Birinci Düzey DFA için Standardize Faktör Yükleri

Şekil 1'de de görüldüğü üzere alt boyutlara ilişkin standardize faktör yükleri .55 ve .81 arasında değişmektedir ve standardize faktör yükleri istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < .001$). KHUÖ-TR'nin yakınsama geçerliği için CR değeri hesaplanmıştır. Başarı tutarsızlığı, çaba tutarsızlığı, standart tutarsızlık ve yetenek tutarsızlığı için CR değerleri sırasıyla .72, .76, .78 ve .76 olarak bulunmuştur. CR değerlerinin .70'in üzerinde olması (Hair, Hult, Ringle ve Sarstedt, 2014) ölçek boyutlarına ilişkin yakınsama geçerliğinin sağlandığını göstermektedir.

3.2. Ölçüm değişmezliği

Çoklu grup karşılaştırmasından önce kadın ve erkek grupları için DFA yapılmıştır. Kadınlar, $\chi^2=112.99$, $sd=48$, $\chi^2/sd=1.87$, $GFI=.92$, $CFI=.93$, $RMSEA=.07$, $SRMR=.05$, ve erkekler, $\chi^2=62.12$, $sd=48$, $\chi^2/sd=1.29$, $GFI=.93$, $CFI=.98$, $RMSEA=.05$, $SRMR=.04$, için KHUÖ-TR'nin uyum indekslerinin iyi düzeyde olduğu görülmektedir.

Elde edilen bu uyum indekslerinin iyi düzeyde olması nedeniyle dört faktörden oluşan KHUÖ-TR'nin faktör yapısının cinsiyete göre ölçüm değişmezliğini incelemek için çoklu grup karşılaştırması yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 3'te yer almaktadır. Çoklu grup karşılaştırmasında sırasıyla yapısal değişmezlik modelli zayıf değişmezlik modeli, güçlü değişmezlik modeli ve katı değişmezlik modeli test edilmiştir. Yapısal değişmezlikte gruplar arasında faktör yükleri, faktör korelasyonları ve hata varyansları için değişmezlik sınırlandırması yapılmamakta ve grupların farklı parametre değerleri almasına izin verilmektedir. Zayıf değişmezlik modelinde, gruplar arasında faktör yükleri ve hata varyansları için değişmezlik sınırlandırması yapılmazken faktör korelasyonlarının gruplar arasında değişmezliği sağlanır. Güçlü değişmezlik modelinde, gruplar arasında hata varyansları için değişmezlik sınırlandırılması yapılmazken faktör korelasyonları ve faktör yüklerinin gruplar arasında değişmezliği sağlanır. Son model olan katı değişmezlikte ise tüm parametrelerin gruplar arasında değişmezliği sağlanır.

Tablo 1. KHUÖ-TR'nin Cinsiyete göre ölçüm değişmezliğine ilişkin χ^2 , sd ve CFI değerleri

	χ^2	sd	CFI	$\Delta\chi^2$	Δsd^*	ΔCFI
Yapısal Değişmezlik Modeli	175.10	96	.949	-	-	-
Zayıf Değişmezlik Modeli	189.37	104	.945	14.27	8 (20.09)	.004
Güçlü Değişmezlik Modeli	192.78	114	.949	3.48	13 (27.69)	.004
Katı Değişmezlik Modeli	201.19	126	.951	8.41	12 (26.22)	.002

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

Her bir modele ilişkin $\Delta\chi^2$ ve ΔCFI değerleri incelendiğinde; $\Delta\chi^2$ değerinin Δsd için verilen ki kare değerinden daha düşük olduğu ($p < .01$), ve ΔCFI değerinin de .01 den küçük olduğu görülmektedir. Elde edilen bu bulgular cinsiyete bağlı ölçüm değişmezliğinin sağlandığını ve KHUÖ-TR'nin kadın ve erkek grupları için benzer faktör yapısına sahip olduğunu göstermektedir.

3.3. Ölçüt Bağımlı Geçerlik

Ölçüt bağımlı geçerlik için KHUÖ-TR ve Beck Umutsuzluk Ölçeği arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. KHUÖ-TR ve Beck Umutsuzluk Ölçeği Arasındaki İlişki Pearson Korelasyon Analizi

KHUÖ-TR ve Alt boyutları	Beck Umutsuzluk Ölçeği'nin Alt boyutları			Toplam BUÖ
	Gelecekle İlgili Duygu Belirsizliği	Motivasyon Kaybı	Umut	
Başarı Tutarsızlığı	.27***	.31***	.29***	.34***
Çaba Tutarsızlığı	.41***	.37***	.34***	.44***
Standart Tutarsızlık	.42***	.47***	.42***	.51***
Yetenek Uyuşmazlığı	.32***	.39***	.36***	.42***
Toplam Puan	.45***	.49***	.45***	.54***

*** $p < .001$

Tablo 2'de de görüleceği üzere KHUÖ-TR ve Beck Umutsuzluk Ölçeği arasında pozitif yönde orta derecede anlamlı bir ilişki vardır ($r = .54$, $p < .001$). Aynı zamanda KHUÖ-TR'nin alt boyutlarının tamamı ile BUÖ'nün alt boyutlarının tamamı arasında da düşük ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Elde edilen bu bulgulara göre üniversite öğrencilerinin kariyer hedefleri tutarsızlık puanları arttıkça umutsuzluk düzeylerinde de artış olmaktadır.

3.4. Güvenirlilik

KHUÖ-TR'nin iç tutarlılığı Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ile incelenmiştir. Tüm ölçek için madde toplan puan korelasyonları .40 -.70 arasında değişirken, Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .87 olarak belirlenmiştir. Alt ölçeklere ilişkin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları ile madde toplam puan korelasyonları ve alt ölçeklerin korelasyonları Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 3. Alt ölçeklere ilişkin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları ile madde toplam puan korelasyonları ve alt ölçeklerin korelasyonları

	A	Madde-toplam puan korelasyonu	1	2	3	4
1. Başarı Tutarsızlığı	.72	.47 - .59	-			
2. Çaba Tutarsızlığı	.75	.51 - .64	.39***	-		
3. Standart Tutarsızlık	.77	.54 - .61	.51***	.61***	-	
4. Yetenek Uyuşmazlığı	.76	.57 - .60	.37***	.46***	.65***	-

Tablo 3’de de görüleceği üzere alt ölçeklerin tamamının Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı için yeterli ölçüt olarak kabul edilen .70’in üzerinde (Nunnally, 1978) olduğu görülmektedir.

4. TARTIŞMA, SONUÇ, ÖNERİLER

Kariyer Hedeflerinde Umutsuzluk Ölçeğinin (KHUÖ) Türkçeye uyarlanarak psikometrik özelliklerinin incelendiği bu çalışmada elde edilen bulgulardan ilki faktör yapısını orijinal ölçeğe benzer şekilde oluştuğunu göstermektedir. Her bir alt ölçekte yer alan madde sayısı da orijinal ölçekte olduğu gibi korunmuştur. Bu bulgulara göre kariyer hedeflerinde uyumsuzluk açısından iki farklı kültürde benzer şekilde anlaşıldığı söylenebilir.

Creed ve Hood (2015) geliştirdikleri çalışmada ölçüm değişmezliğinin incelenmediği görülmüştür. Yapılan çalışmada elde edilen önemli bir diğer bulgu kadın ve erkek grupları içinde ölçme aracının benzer faktör yapısına sahip olduğunu göstermektedir.

Araştırmada ölçüt geçerliği için KHUO ve BUO arasındaki ilişki incelenmiş toplam ölçek puanı ve alt boyutlarda (başarı tutarsızlığı, çaba tutarsızlığı, standart tutarsızlık ve yetenek tutarsızlığı) umut ölçeğinin toplam puanı ve alt boyutları arasında düşük ve orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre üniversite öğrencilerinin kariyer hedefleri uyumsuzluk puanları arttıkça umutsuzluk düzeylerinde de artış olmaktadır.

Kariyer uyumsuzluğu ilgili ülkemiz literatüründe yapılan direkt bir çalışma olmamakla birlikte, umutsuzlukla oldukça ilişkili olan kariyer kararları üzerinde yapılmış çalışmalar bulunmaktadır. Brown, Lamp, Telander ve Hacker (2013)’ın yaptıkları çalışmada mesleki umut seviyesi arttıkça kişilerinde daha anlamlı bir çalışma hayatına ulaşma ihtimallerinde artış görülmüştür. Yine umut ile ilgili mesleki sonuç beklentisi (Bölükbaşı, 2019), kariyer uyumu (Korkmaz ve Önder, 2019), mesleki karar verme (Sarı, 2011) ile anlamlı ilişkisi olduğu bulunmuştur. Yapılan çalışmalar sosyoekonomik düzey iyileştikçe yaşadıkça bireylerin umut puanlarında artış olduğu ve sosyoekonomik koşullar iyileştikçe bireylerin kariyer kararları verme becerisinde artış olduğu ortaya koyulmuştur (Murasan, Ciumas ve Achim, 2019 ve Bacanlı, Eşici ve Özünlü, 2013).

Kariyer kararlarıyla ve kariyer kararı öz yeterliliği ile ilgili Traş ve Gökçe (2017) ve Şen-Baz (2019) yaptıkları çalışmalarda başarılı bir kimlik oluşumu gerçekleştiren bireylerin umut puanlarının yüksek olduğu ve kariyer kararlarında daha az zorlandığı görülmüştür. Hirschi ve arkadaşlarının (2015) gerçekleştirdikleri çalışmada umut puanlarıyla, bireylerin kariyer araştırma sürecinde oynadıkları roller arasında ters yönlü ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Yapılan araştırmalar kişilerin kariyer hedeflerinde uyumsuzluk ve tutarsızlık yaşamaması kişinin umut puanlarını azaltmakta bu sebeple de kişilerin yeteneklerini, ilgilerini ve değerlerini yeterli seviyede değerlendirememesi, somut hedefler ortaya koyamaması, doğru meslek araştırması ve niteliklerini belirlemede zorlanmasına yol açmaktadır. SBBK bu durumu yetkinlik beklentisinin düşük olmasına ve kişisel hedeflerinin net olmaması ile açıklamaktadır. Bireylerin yetkinlik beklentisi de düştükçe kariyer kararları vermekte zorlandıkları ve ertelediklerini ortaya koymaktadır (Lent, Brown ve

Heckett, 1994).

Kariyerin mesleğe girme ile olarak tanımlanmadığı, yaşam boyunca ilerleyen bir süreç olarak değerlendirilmez SBBK'nın sağladığı kariyer hedefleri, seçimlere odaklanmakla birlikte, ilgili süreçleri geliştiren müdahale programları da hazırlamaktadır (Kuzgun, 2014 ve Lent, 2013). Günümüz koşullarında oldukça çeşitlenen ve önem kazanan kariyer hedeflerinde ve kararlarında da yaşanan zorlanmalarda etkilendiğinde gerçekleştirilen çalışmalarda özellikle üniversite öğrencilerinin yaşadıkları uyumsuzluk/tutarsızlıklar için oldukça önemlidir.

KHUÖ'nin Türkçe formunun güvenilirliği iç tutarlık katsayısı ve modde toplam puan korelasyonları hesaplanarak değerlendirilmiştir. Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının .88, alt ölçeklerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının .72-.77 arasında değiştiğini göstermektedir. Cronbach alfa değerlerinin, .80'in üzerinde olması iyi olarak kabul edilmektedir (Tabachnik ve Fidell, 2007). Buna göre KHUÖ'nin iyi bir güvenilirlik düzeyine sahip olduğu söylenebilir. Aynı zamanda elde edilen bu bulgu, Creed ve Hood tarafından yapılan çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Söz konusu çalışmada da alt ölçeklerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları .69-.89 arasında değişirken toplam ölçek için güvenilirlik katsayısı .96 olarak bulunmuştur. Orijinal çalışma ile mevcut çalışma arasındaki farkın çalışmalarda kullanılan örneklem farkı sebebiyle olduğu düşünülmektedir.

Yapılan çalışmanın bulgularını göz önünde bulundurduğumuzda bir takım sınırlılıkların mevcut olduğu söylenebilmektedir. Mevcut sınırlılıklardan ilki çalışmanın örnekleminin sadece üniversite öğrencilerinden oluşmasıdır. Creed ve Hood (2015) yaptıkları çalışmada ölçeğin örneklemini 18-35 yaş arasında tutarak daha geniş bir örneklem grubuyla çalışılmıştır. Bu nedenle ölçeğin Türkçe formunun üniversiteye gitmeyen benzer yaş gruplarıyla ve yetişkin yaş grubuyla da geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılması önerilmektedir. Ayrıca çalışmanın örneklem grubu sadece bir devlet üniversitesi öğrencilerden oluşmaktadır. Bu da çalışmanın genellenebilirliği açısından bir diğer sınırlılıktır. Test-tekrartest yapılmaması da çalışmanın baka bir sınırlılığını oluşturmaktadır

Sonuç olarak çalışmaların bulguları değerlendirildiğinde KHUÖ-TF'nin kariyer hedeflerinde çeşitli düzeyde zorlanma yaşayan bireylere ve kariyer danışmanlarına süreçte yardımcı olacağı düşünülmektedir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği göz önünde bulundurulduğunda kariyer hedeflerinde uyumsuzluk araştırmalarında ölçeğin kullanılabilmesi görülmektedir. Ayrıca farklı yaş ve cinsiyet gruplarında, geliştirilen kariyer müdahale gruplarında öntest-sontest ya da test-tekrartest olarak denenmesi araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği açısından faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Arnett, J. J. (2004). *Emerging Adulthood: The Winding Road From The Late Teens Through The Twenties* (2. Baskı). New York: Oxford University Press.
- Bacanlı, F., Eşici, H. ve Özünlü, M. B. (2013). Kariyer Karar Verme Güçlüklerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*,4(40).
- Bandura, A. (1986). Fearful Expectations And Avoidant Actions As Coeffects Of Perceived Self-Efficacy. *American Psychologist*, 41, 1389-1391.
- Bayraktaroğlu, S. (2008), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, (3. Baskı). Adapazarı: Sakarya Yayınları.
- Bradley, M. T., ve Brand, A. (2013). Alpha Values As A Function Of Sample Size, Effect Size, and Power: Accuracy Over İnference. *Psychological Reports*, 112(3), 835-844.
- Brown, S. D., Lamp, K., Telander, K. ve Hacker, J. (2013). Career Development As Prevention: Toward A Social Cognitive Model Of Vocational Hope. In E. M. Vera (Ed.), *The Oxford Handbook Of Prevention İn Counseling Psychology* içinde (ss. 374- 392). New York: Oxford University Press.
- Bölükbaşı, A. (2019). Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Sonuç Beklentileri ile Umut Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *International Congress of Science Culture and Education*, 29 Ekim-2 Kasım, Antalya, Türkiye, ss. 74-75

- Byars-Winston, A. M., & Fouad, N. A. (2006). Metacognition and Multicultural Competence: Expanding The Culturally Appropriate Career Counseling Model. *The Career Development Quarterly*, 54(3), 187-201.
- Cheung, G.W., & Renswold, R.B. (2002). Evaluating Goodness-Of-Fit Indexes For Testing Measurement Invariance, Structural Equation Modeling. *A Multidisciplinary Journal*, 9(2), 233-255.
- Creed, P. A. & Hood, M. (2015). The Development and Initial Validation Of a Scale To Assess Career Goal Discrepancies. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 308-317.
- Doğan, A. & Cebioğlu, S. (2011). Beliren Yetişkinlik: Ergenlikten Yetişkinliğe Uzanan Bir Dönem. *Türk Psikoloji Yazıları*, Aralık 2011, 14 (28), 11-21
- Doğan, T. (2012). A Long-Term Study Of The Counseling Needs Of Turkish University Students. *Journal of Counseling & Development*, 90, 91-96.
- Ertürk, M., (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Eryılmaz, A. & Mutlu, T. (2017). Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı Perspektifinden Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*. *Current Approaches in Psychiatry* 2017;9(2):227-249
- Gizir, C. A. (2005). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Son Sınıf Öğrencilerinin Problemleri Üzerine Bir Çalışma. Mersin Üniversitesi. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2).
- Gündüz, M. (2014). *İlköğretim 3. Sınıf Hayat Bilgisi Dersinde Sorumluluk Değerinin Proje Tabanlı Öğrenme Yaklaşımı ile Öğretiminin Akademik Başarı ve Tutuma Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., ve Sarstedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equations Modeling (PLS-SEM)*. London: Sage Publications.
- Hirschi, A., Abessolo, M., ve Froidevaux, A. (2015). Hope As A Resource For Career Exploration: Examining Incremental and Cross-Lagged Effects. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 38-47.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria For Fit Indexes In Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- International Test Commission (2010). International Test Commission Guidelines For Translating and Adapting Tests. (<http://www.intestcom.org>). *Belgium: International Test Commission*.
- Işık, E. (2007). Perceptions and Expectations Of The University Students From The Career Counseling Services Given At Their University, XVI. *National Educational Sciences Congress Book*. İçinde (ss. 719-727). Ankara: Detay Publications
- Işık, E. (2010). *Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Temelli Bir Grup Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik ve Mesleki Sonuç Beklenti Düzeylerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora tezi), Çukurova Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Kalafat T. Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk Örnekleme İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* 2012; 4 (38): 169-179.
- Korkmaz, O & Kırdök, O. (2019). Kariyer Hedefi Geribildirim Ölçeği'nin (KHGÖ) Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Journal of Theoretical Educational Science*, 12 (2), 494-510.
- Kuzgun, Y. (2014). Meslek reh Korkmaz, O. ve Önder, F. C. (2019). Yaşam Amaçları ile Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişki: Umudun Aracılık Rolünün İncelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 44(200), 59-76. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward A Unifying Social Cognitive Theory Of Career and Academic Interest, Choice and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 79-122.
- Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (1999). A Social Cognitive View Of School-To-Work Transition. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 297-311.

- Lent, R. W. (2013). A Social Cognitive View Of Career Development and Counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.) *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research To Work*, 2, 115-146. John Wiley & Sons
- Mavisu, H. (2010). *Bireysel Kariyer Planlamanın Aşamalarından Biri Olarak Hedef Belirleme ve Kariyer Başarısı İlişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Muresan, G.M., Ciumas, C. & Achim, M.V. (2020) Can Money Buy Happiness? Evidence for European Countries. *Applied Research Quality Life* 15, 953–970 .
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Özden, M. C. (2005), *Kariyerimi Bastan Yarat!.. İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler*, [Online] <http://www.mcozden.com/is-hukukuozluk-isleri/104-kariyer-yonetimi/201-kariyerimi-bastan-yarat> [Erişim Tarihi: 20.01.2021]
- Özyurek, R. (2011). *Sosyal-Bilişsel Yaklaşımlar*, B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya* içinde (S. 220-271). Ankara: Pegem Akademi.
- Sarı, S. V. (2011). *Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleğe Karar Verme Öz-Yeterliliklerini Yordamada Umut, Kontrol Odağı ve Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Özelliklerinin Rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74
- Seber, G., Dilbaz, N., Kaptanoğlu, C. ve Tekin, D. (1993). Umutsuzluk ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirliği. *Kriz Dergisi*, 1(3), 139-142.
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach To Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Şen-Baz, D. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunu Yordamada Kariyer Kararı Öz-Yeterliliği ve Umudun Rolünün İncelenmesi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 144-165.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Pearson, Boston.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2012). *Using Multivariate Statistics*. 6th ed. Boston, MA: Pearson.
- Traş, Z. & Gökce, Z. (2017). Lise Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlükleri ve Ego Kimlik Statülerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15 (1), 58-69 .
- Turan, M.E. & İskender, M. (2020). Ergenlerde Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz-Yeterliliğinin, Üst Bilişsel Farkındalık, Yaşam Doyumu ve Algılanan Arkadaş Sosyal Desteği ile İlişkisi. *Ekev Akademi Dergisi*, Yıl: 24 Sayı: 84 (Güz 2020)
- Ulu, E. (2007). *Lise Öğrencilerinin Kariyer İnançlarının Bazı Değişkenlere Göre Yordanması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü/Ege Üniversitesi, İzmir.
- Yeşilyaprak, B. (2011). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*. Ankara: Pegem.