



## Article Info/Makale Bilgisi

Received/Geliş: 06.11.2024 Accepted/Kabul: 10.12.2024 Published/Yayınlama: 30.12.2024

# Kariyer Keşif ve Kararı Öğrenme Deneyimleri Ölçeği'nin Türk Kültürüne Uyarlanması

Yılmaz ÇOĞALAN<sup>1</sup>, Hikmet YAZICI<sup>2</sup>

## Öz

Bireylerin hayatları boyunca karar aşamasından geçtikleri önemli dönüm noktaları vardır. Bu aşamalar bireylere birçok deneyim ve öğrenme sağlayarak geleceğe ışık tutmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın amacı kariyer seçim sürecinden geçmiş olan bireylerin deneyimlerini belirlemek amacıyla geliştirilen Kariyer Keşif ve Kararı Öğrenme Deneyimleri Ölçeği'nin (KKKÖDÖ) Türk kültüründeki geçerlik ve güvenirlik çalışmalarının yapılmasıdır. Çalışmaya üniversite 1. ve 2. sınıfta öğrenim gören 412 öğrenci katılmıştır. Açıklayıcı (AFA) ve doğrulayıcı (DFA) faktör analizleri için veriler rastgele ikiye ayrılmıştır (AFA=206, DFA=206). Yapılan AFA neticesinde ölçeğin orijinalinde de olduğu gibi dört faktörlü yapı elde edilmiştir. Ardından hem oluşan dört faktörlü yapı hem de kuramsal çerçeve gereği beş faktörlü yapı için DFA yapılmış ve beş faktörlü yapının daha iyi uyum indeksleri sağladığı bulunmuştur ( $X^2/df=1.48$ , RMSEA= .048, RMR= .065, CFI= .94, GFI= .90, AGFI= .87). Bununla birlikte ölçüt geçerliği kapsamında yapılan analizler sonucunda Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği (Işık, 2010) ile faktörlerden Kişisel Performanslar (KP) arasında .579, Sosyal İkna (Sİ) ile arasında .572, Dolaylı Öğrenme (DÖ) ile arasında .419, Pozitif Duygusal Uyarılma (PDU) ile arasında .482 değerlerinde pozitif yönlü ilişki bulunmuşken Negatif Duygusal Uyarılma (NDU) ile arasında -.290 değerinde negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Güvenirlik analizi kapsamında hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı AFA örneklemini için .75 ile .85 arasında, DFA örneklemini için .70 ile .81 arasında değişmektedir. İki yarı test yöntemiyle hesaplanan güvenirlik katsayısı değerleri AFA örneklemini için .78 ile .89 arasında, DFA örneklemini için .71 ile .86 arasında değişmektedir. Elde edilen sonuçlar KKKÖDÖ'nün Türk kültürü için geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Yetkinlik beklentisi, kariyer, kariyer kararı, öğrenme deneyimleri

<sup>1</sup>Uzman Psikolojik Danışman, Milli Eğitim Bakanlığı, Samsun, Türkiye, yilmazcogalan@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0001-5191-4193

<sup>2</sup>Prof. Dr., Trabzon Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Akçaabat, Trabzon, hyaziciktu@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-0250-1453

## **Adaptation of Career Exploration and Decision-Making Learning Experiences (CEDLE) Scales to Turkish Culture**

### **Abstract**

There are important turning points where individuals go through the decision phase throughout their lives. These stages provide individuals with many experiences and learning, thus shedding light on the future. In this context, the aim of the study is to conduct validity and reliability studies in Turkish culture of the Career Exploration and Decision-Making Learning Experiences Scale (CEDLE), which was developed to determine the experiences of individuals who have gone through the career choice process. 412 students studying in the first and second years of university participated in the study. For exploratory (EFA) and confirmatory (CFA) factor analyses, the data were randomly divided into two (AFA=206, CFA=206). As a result of the EFA, a four-factor structure was obtained, as in the original scale. Then, CFA was performed for both the four-factor structure and the five-factor structure required by the theoretical framework and it was found that the five-factor structure provided better fit indices ( $X^2/df=1.48$ , RMSEA= .048, RMR= .065, CFI= .94, GFI= .90, AGFI= .87). However, as a result of the analyses made within the scope of criterion validity, a positive relationship of .579 was found between the Career Decision Self-Efficacy Scale (Işık, 2010) and Mastery Experience (ME), .572 with Verbal Persuasion (VP), .419 with Vicarious Learning (VL), .482 with Positive Emotional Arousal (PE), and a negative relationship of -.290 was found between the factors and Negative Emotional Arousal (NE). The Cronbach Alpha internal consistency coefficient calculated within the scope of reliability analysis varies between .75 and .85 for the EFA sample and between .70 and .81 for the CFA sample. The reliability coefficient values calculated with the split-half test method vary between .78 and .89 for the EFA sample and between .71 and .86 for the CFA sample. The results obtained show that the CEDLE is valid and reliable for Turkish culture.

**Keywords:** Self-efficacy, career, career decision, learning experiences

### **1. GİRİŞ**

Çalışmalarda Kariyer kararsızlığı, kariyerle ilgili seçim yapma ya da geleceği etkileyecek bir davranışta bulunma konusunda mesafe alamamaya bağlantılı (Hawkins-Breaux, 2004), bireyin kendisiyle ve mesleklerle ilgili bilgi eksikliklerinden kaynaklı gelişimsel bir problemdir (Chartrand, Martin, Robbins ve McAuliffe, 1994). Yoğun bir belirsizlik duygusunun eşlik ettiği (Lopez ve Ann-Yi, 2006) bu süreçte bireyler karar vermekte zorlanırlar. Hatta önemli bir kısmı kariyer yoluna girmeden önce kararsızlık dönemleri yaşarlar (Fouad, 1994). Kariyer kararsızlığının çok boyutlu yapısı (Savickas, 1995) ve kararsızlığı yaşayan bireylerin farklı özellikleri, bu durumu kariyerle ilgili karar verme sürecinde yaşanabilecek normal bir tepki haline dönüştürmektedir (Creed, Patton ve Prideaux, 2006). Son yıllarda mesleklerin yapısında ve istihdam koşullarında değişiklikler yaşanmakta ve farklı kariyer alanlarının geliştiği gözlenmektedir (Akgül ve Ayer, 2020). Bunun yanında ulusal ve uluslararası gelişmelerde yaşanan hızlı değişimler meslek tercihleri üzerinde farklılıklar yaratmaktadır (Arslan ve Bayar, 2020). Bu hızlı gelişmeler bireylerin kariyer keşif süreçlerinde ve karar verme aşamalarında desteğe ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Bu süreçte bilinçli tercihlerde bulunmak ve uygun kariyer

seçimleri yapmak, bireyler tarafından arzulanan bir yaşamın inşa edilebilmesi bakımından oldukça önemlidir (Ulaş ve Yıldırım, 2016).

Kariyer kuramları kariyer gelişiminde bireyin kendisi ve çevresi hakkındaki bilgisini arttırmak amacıyla keşiflerle meşgul olacağını ileri sürmektedir (Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ve Herma, 1951; Holland, 1997; Super, 1980). Bu kuramlardan biri olan Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK) özellikle bireylerin kariyer ilgi, seçim ve performanslarını biçimlendiren öğrenme deneyimlerine vurgu yapmaktadır. Buna göre bireyler öğrenme yaşantıları doğrultusunda kariyer görevlerini yerine getirebilmeye ilgili inançlarını kapsayan kariyer kararı yetkinlik beklentilerini (KKYB) geliştirirler (Lent, Brown ve Hackett, 1994). Bireyler KKYB düzeyine bağlı olarak, kariyer keşif sürecine az ya da çok, etkili bir şekilde dâhil olabilirler (Nauta, 2007). KKYB çeşitli müdahalelerle değiştirilebilir. Fakat kritik bileşenlerde kesin değişimin hangi mekanizmalardan kaynaklı olduğu somut olarak bilinmemektedir (Brown ve diğerleri, 2003). Teorik olarak bu mekanizmalar, Bandura'nın (1977) yetkinlik ve sonuç beklentisinin kaynakları olarak önerdiği kişisel performanslar, dolaylı öğrenme, sosyal ikna, fizyolojik ve duygusal durumlardır. Öğrenme deneyimleri değişkenlerinin olumlu seviyeleri, güçlü yetkinlik beklentileri ve olumlu sonuç beklentileri geliştirir (Lent ve diğerleri, 2017). Lent ve diğerleri (1994) tarafından geliştirilen modeller (ilgi, seçim, performans, akademik ve iş doyumunu, kariyer öz-yönetim) öğrenme deneyimlerinin yetkinlik ve sonuç beklentilerinin gelişimine olan etkisini açıklar (Ireland ve Lent, 2018). Her ne kadar söz konusu modelleri test etmek için ölçekler (kariyer kararı yetkinlik beklentisi ölçeği, mesleki sonuç beklentisi ölçeği vb.) geliştirilmişse de öğrenme deneyimlerini ölçmeye dönük bir ölçüt geliştirilmemiştir.

Yukarıda vurgulanan süreç bağlamında Bike (2013) Kariyer Kararı Öğrenme Deneyimleri Ölçeğini geliştirmiştir. Ölçek; sosyal ikna, olumsuz duygusal uyarılma, olumlu duygusal uyarılma, dolaylı öğrenme ve kişisel performanslar olmak üzere beş alt boyut ve 40 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucu uygun bulunmuş (SRMR= .05, CFI= .89, RMSEA= .058,  $X^2(730, N= 465)= 1958.21$ ,  $p < .000$ ), iç tutarlılık (.88) ve test tekrar test (.85) güvenilirlikleri yüksek olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin değerlendirmeye tabi tutan Lent ve diğerleri (2017) bazı maddelerin kariyer araştırması yerine kariyer gelişiminin diğer yönleriyle (örneğin, iş görüşmesi süreci) daha çok ilişkili görüldüğünü ifade etmişlerdir. Ayrıca duygusal uyarılma alt boyutlarındaki maddelerin şimdiki zaman cümle yapısında olması sebebiyle geçmiş öğrenme deneyimlerini ifade etmeyi göz ardı ettiğini belirtmişlerdir. Bu gerekçelerle öğrenme deneyimlerinin geçmiş yaşantılardaki kazanımlarını kapsayan yeni bir ölçek geliştirmeyi planlamışlardır. Bu bağlamda yapmış oldukları çalışmada, 20 madde ve beş faktörden oluşan bir ölçek geliştirmişlerdir. Bu çalışmada öğrenme deneyimi değişkenlerinin yetkinlik beklentisini güçlü bir şekilde yordadığını ve toplu olarak yetkinlik

inançlarındaki varyansın %54'ünü açıkladığını tespit etmişlerdir. Sonuç beklentilerinin öngörülmesine ilişkin bulgularda ise düşük ila orta dereceli ilişkiler olduğu, sonuç beklentilerindeki varyansın %20'sini açıkladığı saptanmıştır (Lent ve diğerleri, 2017). Ölçeğin farklı kültürlerle de uyarlandığı görülmüştür. Zhou ve Xu (2022) Kariyer Keşif ve Kararı Öğrenme Deneyimleri Ölçeğini (KKKÖDÖ) Çin kültürüne uyarlamışlardır. Bu çalışmadan elde edilen sonuçların orijinal ölçeğin sonuçlarıyla benzerlik taşıdığı gözlenmiştir. Türkiye'de ise kariyer alanında olmasa da farklı alanlardaki yetkinlik ve sonuç beklentilerinin kaynaklarını belirlemeye dönük bazı araştırmalar yapılmıştır (Arslan, 2012; Aybay, 2005; Özyürek, 2002).

Ölçme aracı konusundaki kısıtlılıkların Türkiye'de kariyer süreçleri ile ilgili yetkinlik ve sonuç beklenti konusundaki araştırmalar için önemli bir sınırlılık oluşturduğu değerlendirilmektedir. Bu çalışmanın amacı Lent ve diğerleri (2017) tarafından geliştirilen KKKÖDÖ'yü Türk kültürüne uyarlamaktır. Bu şekilde genelde kariyer gelişimi ve daha yoğun olarak kariyer karar ve keşif alanında yapılacak araştırma birikimine katkı sağlanabileceği değerlendirilmektedir.

## 2. YÖNTEM

### Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden uygun örnekleme ile oluşturulmuştur. Bu yöntem zaman, para ve emek kaybını önlemek amacıyla örneklemin kolay ulaşılabılır ve uygulama yapılabilir birimlerden seçilmesidir (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012). Bu yolla çalışma grubunda 6 farklı üniversitede, 15 farklı bölümde öğrenim gören 412 üniversite öğrencisi yer almaktadır. Katılımcılar ölçeğin orijinalinde olduğu gibi yakın süreçte kariyer kararı aşamasından geçmiş olan 1. ve 2. sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Bu kapsamda katılımcıların 229'u (%55.6) 1. sınıf düzeyinde 183'ü (%44.4) 2. sınıf düzeyindedir. Cinsiyet olarak dağılımlarına bakıldığında 285'i (%69.2) kadın, 127'si (%30.8) erkektir. Yaşları 18 ile 38 arasında değişen katılımcıların yaş ortalaması 20.54'tür (Ss=2.41). Katılımcıların 15'i (%3.7) akademik başarılarını düşük olarak belirtirken, 268'i (%65) orta, 119'u (%31.3) yüksek olarak belirtmiştir. Okumakta oldukları bölümden memnuniyet düzeylerine bakıldığında 30'u (%7.3) memnun olmadığını ifade ederken, 154'ü (37.3) kısmen memnun olduğunu, 228'i (%55.4) memnun olduğunu ifade etmiştir. Katılımcıların okumakta oldukları bölümü değiştirme düşüncelerinin olup olmadığına bakıldığında; 330'u (%80.1) böyle bir düşüncesinin olmadığı belirtirken, 82'si (19.9) okumakta olduğu bölümü değiştirme düşüncesinin olduğunu belirtmiştir.

Açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) için elde edilen veriler SPSS istatistik paket programında rastgele olarak ikiye bölünmüştür. AFA örneklemindeki katılımcıların 113'ü (%54.9) 1. sınıf öğrencisi, 93'ü (45.1) de 2. sınıf öğrencisi olmak üzere 206 kişidir. Yaşları 18 ile 34 arasında değişen katılımcıların yaş ortalaması 20.53'tür (SS= 2.16). Cinsiyetlerini 135'i

(%65.5) kadın olarak belirtirken, 71'i (%34.5) erkek olarak belirtmiştir. DFA örnekleminde ise 116'sı (%56.3) 1. sınıf öğrencisi, 90'ı (43.7) da 2. sınıf öğrencisi olmak üzere 206 katılımcı bulunmaktadır. Yaşları 18 ile 36 arasında değişen katılımcıların yaş ortalaması 20.54'tür (SS= 2.76). Cinsiyetlerini 150'si (%72.8) kadın olarak belirtirken, 56'sı (%26.2) erkek olarak belirtmiştir.

## **Veri Toplama Araçları**

### ***Kişisel bilgi formu***

Çalışmaya katılan bireylerin demografik özelliklerini ortaya koymak amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. Bu formda katılımcıların cinsiyet, sınıf düzeyi, yaş, bölüm, üniversite, akademik başarıyı algılama, okumakta olduğu bölümden memnuniyeti, okumakta olduğu bölümü değiştirme düşüncesi ile ilgili sorulara yer verilmiştir.

### ***Kariyer keşif ve kararı öğrenme deneyimleri ölçeği (KKKÖDÖ)***

Bu ölçek Lent ve diğerleri (2017) tarafından bireylerin kariyer gelecekleriyle ilgili kararlar verirken geçmişteki deneyimlerinin anlaşılması amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek 20 maddeden oluşmaktadır ve beşli Likert tipindedir. Kişisel performanslar, dolaylı öğrenme, sosyal ikna, olumsuz duygusal uyarılma ve olumlu duygusal uyarılma olmak üzere beş alt boyuta sahiptir. Kişisel performanslar alt boyutu için Cronbach alpha güvenirlik katsayısı .82 olarak hesaplanırken, dolaylı öğrenme alt boyutu için .83, sosyal ikna alt boyutu için .89, olumsuz duygusal uyarılma için .82 ve olumlu duygusal uyarılma için .81 olarak hesaplanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ise uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir (SRMR = .06, CFI = .97, RMSEA = .04; Satorra-Bentler (S-B)  $X^2(160, N = 324) = 240.55, p < .001$ ). Kişisel performanslar, dolaylı öğrenme, sosyal ikna, olumlu duygusal uyarılma maddelerindeki yüksek puanlar, kariyer keşif ve kararıyla ilgili daha olumlu deneyimleri yansıtmaktadır. Olumsuz duygusal uyarılma maddelerindeki yüksek puanlar ise kariyer keşif ve kararıyla ilgili hoş olmayan duygulanımları ifade etmektedir.

### ***Kariyer kararı yetkinlik beklentisi ölçeği kısa formu (KKYBÖ-KF)***

Ölçek Betz, Klein ve Taylor (1996) tarafından geliştirilmiş ve Işık (2010) tarafından Türk kültürüne uyarlanmıştır. 25 maddeden oluşan ölçekte kendini doğru bir şekilde değerlendirme, mesleklerle ilgili bilgi toplama, hedef belirleme, plan yapma ve problem çözme olmak üzere 5 alt boyut bulunmaktadır. Beşli Likert tipinde olan ölçekten alınabilecek toplam puanlar 25-125 arasında değişmektedir. Ölçeğin tamamı için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .88 olarak hesaplanmıştır. DFA sonucunda ise ölçeğin uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir ( $\chi^2/sd=1.37$ , GFI=.90, CFI=.90, RMSEA=.048, SRMR=.078).

## İşlem

Türk kültürüne uyarlanması planlanan KKKÖDÖ için ölçek sahiplerinden gerekli izinler alınmıştır. Ardından ölçeğin dil ve kapsam geçerliliği çalışmaları yürütülmüştür. Bu kapsamda ilk olarak ölçeğin İngilizce formu birbirinden bağımsız üç yabancı dil uzmanı tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Sonrasında yapılan çeviriler her iki dile hakim yedi rehberlik ve psikolojik danışma alanı uzmanı tarafından Türk kültürüne uygunluk, anlaşılabilirlik, içerik ve ölçülmek istenen yapıya uygunluk açısından değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirme sonucunda Türkçe formun uygun olduğuna karar verilmiştir. Son olarak dil geçerliliğinde kullanılan Lawshe içerik geçerliliği belirlenmiştir. Bunun için 10 uzman tarafından her madde tek tek puanlanmıştır. Analiz sonucunda en az içerik geçerliliği puanı 0.80 olarak bulunmuştur (Lawshe, 1975). Elde edilen sonuç tüm maddelerin çeviri işleminin uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca uzmanlardan açık uçlu sorular yoluyla kapsam ve dil geçerliklerini değerlendirmeleri istenmiştir. Bu görüşlerden, ölçeğin son şeklinin oluşturulmasında da yararlanılmıştır. Son şekli oluşturulan ölçek için uyarlama aşamaları takip edilmiş, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır.

## Verilerin Analizi

Elde edilen veriler SPSS 26 ve IBM AMOS paket programları ile analiz edilmiştir. Bu yolla ölçeğin geçerliğini belirlemek amacıyla ölçüt bağlantılı geçerlik, AFA ve DFA'dan, güvenilirliği için iç tutarlılık ve iki yarı test güvenilirliği katsayılarından yararlanılmıştır. AFA analizinin gerçekleştirilmesi için normal dağılım, ölçümlerin en az eşit aralıklı olması, her faktör altında en az üç değişkenin bulunması, değişkenler arasındaki ilişkilerin doğrusallığı, yeterli örneklem büyüklüğü varsayımlarının karşılanması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Bu araştırma kapsamında varsayımlar karşılanmıştır. Bununla birlikte normallik varsayımı için gerekli analiz yapılmıştır. Farklı kaynaklar çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılım için -2 ile +2 (George ve Mallery, 2003) veya -3 ile +3 (Kalaycı, 2018) arasında olması gerektiğini belirtmişlerdir. Kline de (2011) sosyal bilimlerde basıklık değerinin +3 ve çarpıklık değerinin +10'un altında olması gerektiğini belirtmiştir. Bu doğrultuda yapılan normallik analizinde elde edilen verilerin varsayımı karşıladığı sonucuna varılmıştır (Çarpıklık= [-.98]- [-.10] / Basıklık= [-.45]-[1.35]).

## Etik Kurul

Bu bilimsel araştırma, Trabzon Üniversitesi 08.05.2023 tarih ve E-81614018-000-2300026331 sayılı Etik Kurul Kararı gereğince Etik Kurul İzin Belgesi alınarak hazırlanmıştır.

## 3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde geçerlik çalışması kapsamında ölçüt bağlantılı geçerlik, AFA ve DFA sonuçları ile güvenilirlik kapsamında iç tutarlılık ve iki yarı test katsayı sonuçları yer almaktadır.

---

**Geçerlik Çalışması*****Açımlayıcı faktör analizine ilişkin bulgular***

Ölçeğin faktör yapısının incelenebilmesi için ölçekteki madde sayısının beş (DeVellis, 2014) veya 10 katı (Kline, 1994) örnekleme ve 200'ün üzerinde katılımcıya ulaşma görüşleri literatürde kabul görmektedir. Bu bağlamda ölçekteki madde sayısı göz önünde bulundurulduğunda AFA için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu söylenebilir. Örneklem büyüklüğünün yeterliliği için Kaiser-Meyer-Olkin Measure (KMO) değerine de bakılmıştır. Literatürde bu değer .60 ve üstünde olması faktör analizinin yapılabilmesi için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Mevcut çalışma kapsamında yapılan analiz sonucunda KMO değeri .87 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu sonuç AFA için örneklem büyüklüğünün yeterliliğini ortaya koymaktadır. Bu sonuçla birlikte Barlett küresellik testinin anlamlı olması ( $X^2_{(190)}=1716.6$ ,  $p<.001$ ) faktör analizi için maddeler arası korelasyonların uygun olduğunu göstermektedir. Ölçeğin faktör analizi Promax döndürme metodu kullanılarak temel bileşenler analiziyle incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda ölçekte öz değeri 1.00'den büyük olan (kişisel performanslar ve dolaylı öğrenme faktörleri birlikte, sosyal ikna, olumsuz duygusal uyarılma ve olumlu duygusal uyarılma) dört faktörlü yapının olduğu ve bu yapının toplam varyansın %59.5'ini açıkladığı görülmüştür. Ölçeğin Lent ve diğerleri (2017) tarafından yapılan psikometrik işlemlerde de benzer sonuç elde edilmiştir. Ölçeğin kuramsal yapıya uyumluluğu ve DFA sonuçları doğrultusunda yazarlar kişisel performanslar ve dolaylı öğrenme faktörlerinin de ayrılarak beş faktörlü yapının uygun olduğunu belirtmişlerdir. Bu bağlamda KKKÖDÖ'nün AFA sonuçları ölçeğin orijinalinde olduğu gibi beş faktörlü yapı olarak Tablo 1'de gösterilmiştir.



**Tablo 1.** KKKÖDÖ AFA Sonuçları

Madde No	Maddeler	Faktörler				
		KP	Sİ	DÖ	PDU	NDU
M1	Kariyerimle ilgili önemli kararlara yaklaşma şeklim geçmişte işime yaradı.	0.67				
M4	Kariyerimle ilgili kararlar vermek zorunda kaldığımda farklı seçeneklerin olumlu ve olumsuz yönlerini tartma konusunda iyi bir iş çıkardım.	0.80				
M7	Kariyerimle ilgili aldığım kararları eyleme geçirme konusunda iyiydim.	0.58				
M10	Kariyerimle ilgili kararlar almak için ihtiyaç duyduğum bilgileri toplama konusunda becerikliydim.	0.63				
M2	Benim için önemli kişiler, bana kariyerimle ilgili kararlar almak için gerekli bilgileri toplama konusunda becerikli olduğumu bildirdiler.		0.75			
M5	Benim için önemli kişiler, bana kariyerim ile ilgili kararlar verirken farklı seçim yollarının olumlu ve olumsuz yanlarını göz önünde bulundurma konusunda iyi olduğumu bildirdiler.		0.84			
M8	Benim için önemli kişiler, bana kariyerimle ilgili kararlar alırken ihtiyaçlarımı en iyi şekilde karşılayacak seçenekleri değerlendirme konusunda iyi olduğumu bildirdiler.		0.82			
M11	Benim için önemli kişiler, bana kariyerimle ilgili kararlar verirken ortaya çıkan zorlukları yönetme konusunda iyi olduğumu bildirdiler.		0.73			
M3	Önemli kariyer kararları alma konusunda iyi olan rol modellerim var.			0.67		
M6	Kariyerleriyle ilgili kararlar almak için ihtiyaç duydukları bilgileri toplama konusunda becerikli olan hayranlık duyduğum insanlar gözlemledim.			0.70		
M9	İlgi alanlarının ve yeteneklerinin farklı kariyer seçeneklerine nasıl uyduğu konusunda bilgili rol modellerim var.			0.77		
M12	Bana akademik bir bölümü veya kariyer yolunu nasıl seçtiklerini açıklayan rol modellerim var.			0.69		
M15	Kararlı				0.59	
M16	İlham verici				0.69	
M18	Aktif				0.74	
M20	Heyecanlı				0.85	
M13	Üzgün					0.70
M14	Gergin					0.83
M17	Korkmuş					0.74
M19	Bunalmış					0.76

KP= Kişisel Performans, Sİ= Sosyal İkna, DÖ=Dolaylı Öğrenme, PDU=Pozitif Duygusal Uyarılma, NDU=Negatif Duygusal Uyarılma

Tablo 1 incelendiğinde ölçek maddelerinin faktör yükü değerlerinin 0.58 ile 0.85 arasında değiştiği görülmektedir. Alan yazında bu değerlerin .30 ve üzerinde olmasının faktör yükleri için yeterli olacağı belirtilmektedir (Tabachnick ve Fidel, 2013). Bununla birlikte faktör yüklerinin derecelendirilmesi .30-.50 düşük, 0.50-0.60 iyi, 0.60-0.70 yüksek, 0.70 ve üzeri mükemmel olarak şeklinde ifade edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Bu bağlamda mevcut araştırma için 2 maddenin iyi, 5 maddenin yüksek, 13 maddenin mükemmel düzeyde faktör yük değerine sahip olduğu ifade edilebilir.



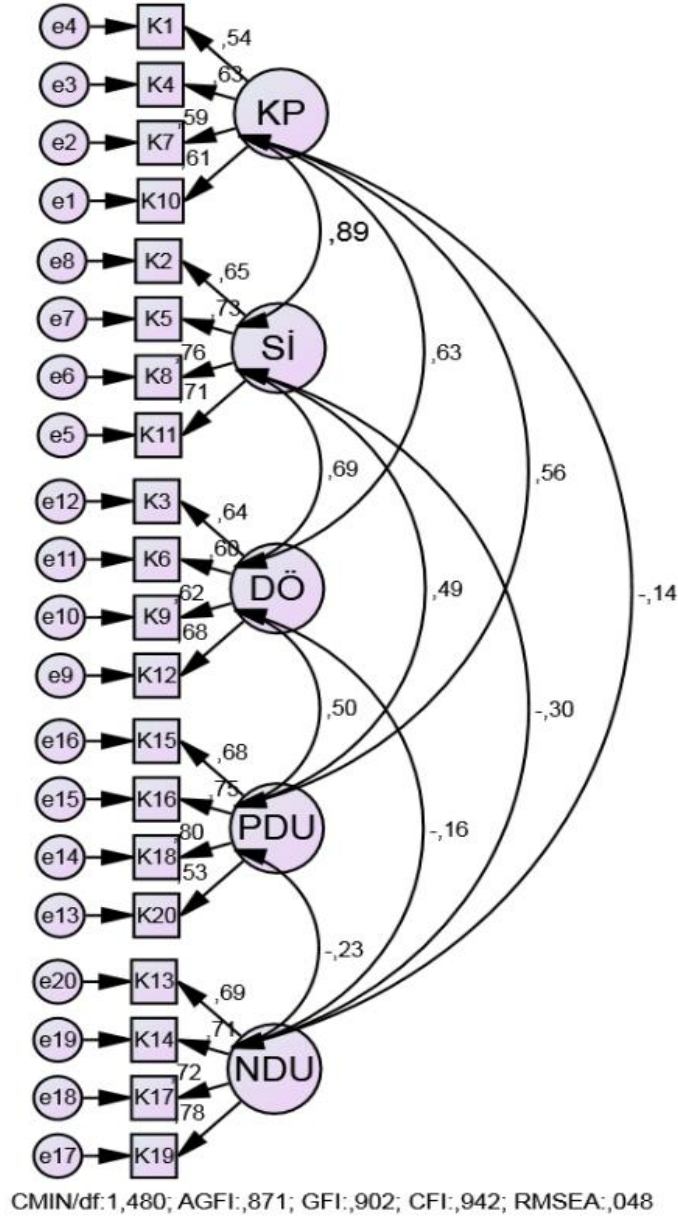
***Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular***

KKKÖDÖ için orjinalindeki gibi beş faktörlü yapısının farklı örneklemeden elde edilen verilerle göstereceği uyumu test etmek amacıyla AMOS 20.0 paket programı ile birinci düzey DFA yapılmıştır. DFA öncesinde katılımcılardan (n=206) elde edilen verilerin normallik analizine bakılmıştır. Yapılan normallik analizi sonucunda tüm faktörler için çarpıklık ve basıklık değerlerinin (Çarpıklık= [-.79]-[.10] / Basıklık= [-.53]-[1.58]) uygun değer aralığında oldukları görülmüştür (George ve Mallery, 2003; Kalaycı, 2018; Kline, 2011). Ardından KKKÖDÖ'nün 20 madde ve beş faktörlü yapısı için DFA uygulanmıştır. Birinci düzey DFA sonucunda modelin ki-kare değeri  $X^2/df=1.48$  olarak bulunmuştur ( $X^2= 236.77$ ,  $df = 160$ ,  $p<.001$ ). Bu değer 2.5'dan (Kline, 2023) veya 3'den (Gürbüz ve Şahin, 2018) düşük olması uyumun mükemmel olduğunu göstermektedir. DFA sonucunda uyum indeks değerleri ve literatür doğrultusundaki sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

**Tablo 2.** Birinci Düzey DFA Sonuçları

İndeks	Mükemmel Uyum Ölçütü	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütü	4 Faktörlü Yapı Bulgu	5 Faktörlü Yapı Bulgu	Sonuç
$X^2/df$	0-2.5	2.5-3	1.53	1.48	Mükemmel
RMSEA	$\leq .05$	$\leq .08$	.51	.048	Mükemmel
RMR	$\leq .05$	$\leq .08$	.068	.065	Kabul edilebilir
SRMR	$\leq .05$	$\leq .08$	.062	.059	Kabul edilebilir
CFI	$\geq .95$	$\geq .90$	.93	.94	Kabul edilebilir
IFI	$\geq .95$	$\geq .90$	.93	.94	Kabul edilebilir
GFI	$\geq .90$	$\geq .85$	.89	.90	Mükemmel
AGFI	$\geq .90$	$\geq .85$	.86	.87	Kabul edilebilir

Tablo 2 incelendiğinde uyum iyiliği indeksleri 4 faktörlü yapı için RMSEA= .51, RMR= .068, SRMR= .062, CFI= .93, IFI= .93, GFI= .89 ve AGFI= .86 bulunmuştur. 5 faktörlü yapı için bakıldığında bu değerlerin RMSEA= .048, RMR= .065, SRMR= .059, CFI= .94, IFI= .94, GFI= .90 ve AGFI= .87 olduğu bulunmuştur. Bu doğrultuda 5 faktörlü yapı için RMSEA ve GFI mükemmel uyum gösterirken RMR, SRMR, CFI, IFI ve AGFI kabul edilebilir uyum göstermektedir (Schumacker ve Lomax, 2004; Seçer, 2015). Elde edilen bulgular doğrultusunda 5 faktörlü yapının 4 faktörlü yapıya göre uyum iyiliği indekslerinin daha iyi olduğu ifade edilebilir.



Şekil 1. Beş Faktörlü KKKÖDÖ'ne Ait Path Diyagramı

Şekil 1 incelendiğinde maddelerin faktörleriyle ilişkisini gösteren standardize edilmiş katsayılar .53 ile .80 arasında değişmektedir.

### Ölçüt Bağlı Geçerlik

Mevcut çalışmanın ölçüt geçerliği kapsamında Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği (Işık, 2010) kullanılmıştır. Yapılan analiz neticesinde Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği (KKYBÖ) ile faktörlerden Kişisel Performanslar (KP) arasında .579 değerinde, Sosyal İkna (Sİ) arasında .572 değerinde, Dolaylı Öğrenme (DÖ) arasında .419 değerinde, Pozitif Duygusal Uyarılma arasında .482 değerinde pozitif yönlü ilişki bulunmuşken Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği ile Negatif Duygusal Uyarılma (NDU) arasında -.290 değerinde negatif yönlü ilişki bulunmuştur.

**Tablo 3.** KKKÖDÖ Faktörleri ile KKYBÖ Arasındaki İlişki

	KP	Sİ	DÖ	PDU	NDU	KKYB	Ortalama	SS
KP	1	.705**	.469**	.511**	-.191**	.579**	14.28	2.69
Sİ	.705**	1	.540**	.463**	-.223**	.572**	14.36	2.95
DÖ	.469**	.540**	1	.376**	-.166**	.419**	13.79	3.05
PDU	.511**	.463**	.376**	1	-.195**	.482**	12.86	3.45
NDU	-.191**	-.223**	-.166**	-.195**	1	-.290**	11.50	3.81
KKYBÖ	.579**	.572**	.419**	.482**	-.290**	1	93.27	13.31

\*\*p<.01, KP= Kişisel Performans, Sİ= Sosyal İkna, DÖ= Dolaylı Öğrenme, PDU= Pozitif Duygusal Uyarılma, NDU= Negatif Duygusal Uyarılma, KKYBÖ= Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği

### Güvenirlilik Çalışması

Ölçeğin güvenirlilik çalışması kapsamında ayrı ayrı AFA ve DFA verileri ile iç tutarlık ve testi yarıya bölme yöntemlerinden yararlanılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4'de sunulmuştur. Buna göre AFA örneklemini için KKKÖDÖ'nün tamamı için Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .81 bulunmuşken KP için .79, Sİ için .85, DÖ için .75, PDU için .76 ve NDU için .76 bulunmuştur. DFA örneklemini için Cronbach Alpha iç tutarlık katsayılarına bakıldığında KKKÖDÖ'nün tamamının .78, KP'nin .70, Sİ'nin .80, DÖ'nün .73, PDU'nun .78 ve NDU'nun .76 olduğu görülmektedir. Testi yarıya bölme güvenirlilik katsayıları AFA örneklemini için KKKÖDÖ'nün tamamını .89, KP için .80, Sİ için .87, PDU için .78 ve NDU için .78 olarak bulunmuştur. DFA örneklemini için testi yarıya bölme güvenirlilik katsayılarına bakıldığında KKKÖDÖ'nün tamamının .86, KP'nin .71, Sİ'nin .82, DÖ'nün .75, PDU'nun .80 ve NDU'nun .83 olduğu görülmektedir. Literatürde güvenirlilik katsayısı için .70 ve üzerinin yeterli olduğu, ölçek geliştirme çalışmalarında alt sınırın .60 çekilebileceği belirtilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Bu doğrultuda ölçeğin güvenirlilik şartlarını sağladığı ifade edilebilir.

**Tablo 4.** KKKÖDÖ'nün Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Faktörler	İç Tutarlık (Cronbach Alpha)		Testi Yarıya Bölme (Split Half)	
	AFA Grubu	DFA Grubu	AFA Grubu	DFA Grubu
KKKÖDÖ	.81	.78	.89	.86
KP	.79	.70	.80	.71
Sİ	.85	.80	.87	.82
DÖ	.75	.73	.80	.75
PDU	.76	.78	.78	.80
NDU	.76	.81	.78	.83

KKKÖDÖ= Kariyer Keşif ve Kararı Öğrenme Deneyimleri Ölçeği, KP= Kişisel Performans, Sİ= Sosyal İkna, DÖ= Dolaylı Öğrenme, PDU= Pozitif Duygusal Uyarılma, NDU= Negatif Duygusal Uyarılma

## 4. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmada Lent ve diğerleri (2017) tarafından geliştirilen Kariyer Keşif ve Kararı Öğrenme Deneyimleri Ölçeği'nin Türk örneklemini kapsamında psikometrik özellikleri incelenmiştir. Bu

doğrultuda ölçeğin geçerlik çalışmasında AFA, DFA ve ölçüt geçerliği; güvenirlik çalışmasında iç tutarlık ve testi yarılama yöntemlerinden yararlanılmıştır.

Ölçeğin Türk örnekleme uyarlanması amacıyla öncelikle AFA sonuçları incelenmiştir. Analiz sonucunda ölçekte dört faktör belirlenmiştir. Teorik yapıdan farklı olarak kişisel performans ve sosyal ikna faktörleri tek faktör altında yer alırken dolaylı öğrenme, pozitif duygusal uyarılma ve negatif duygusal uyarılma faktörleri teorik yapı doğrultusunda ayırmıştır. Elde edilen dört faktörlü yapı toplam varyansın %59.5'ini açıkladığı görülmektedir. Elde edilen bu sonuç ölçeğin orijinaliyle paralellik göstermektedir. Lent ve diğerleri de (2017) ölçeğin geliştirme sürecinde kişisel performans ve sosyal iknanın birlikte yer aldığı dört faktörlü yapı elde etmiş ve bu yapının toplam varyansın %55'ini açıkladığını bulmuşlardır. Yine Çin kültürü için uyarlama çalışması yapan Zhou ve Xu da (2022) toplam varyansın %68.7'sini açıklayan kişisel performans ve sosyal iknanın birlikte yer aldığı dört faktörlü yapı elde etmişlerdir. Lent ve diğerleri (2017) ölçeğin hem dört faktörlü yapısı hem de kuramsal temele dayalı olarak beş faktörlü yapısı için DFA analizi yapmışlar, beş faktörlü yapının uyum iyiliği indekslerinin daha iyi olduğunu bulmuşlardır. Benzer şekilde Ireland ve Lent de (2018) yaptıkları çalışmada beş faktörlü modelin dört faktörlü modele göre daha iyi uyum iyiliği indekslerine sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu çalışmada da hem dört faktörlü yapının hem de beş faktörlü yapının uyum iyiliği indekslerine bakılmıştır. Elde edilen DFA sonucunda  $X^2/df=1.48$ ,  $RMSEA=.048$ ,  $RMR=.065$ ,  $CFI=.94$ ,  $GFI=.90$ ,  $AGFI=.87$  değerleri ile beş faktörlü modelin Türk örnekleminde elde edilen verilerle iyi düzeyde uyum gösterdiği tespit edilmiştir. Bu bulgu Çin kültürü için uyarlama yapan Zhou ve Xu'nun (2022) yaptıkları çalışma sonucuyla paralellik göstermektedir. Ölçeğin ölçüt geçerliği kapsamında kullanılan kariyer kararı yetkinlik beklentisi ölçeği ile kişisel performanslar, sosyal ikna, dolaylı öğrenme, pozitif duygusal uyarılma arasında orta düzeyde pozitif yönlü, negatif duygusal uyarılma arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Benzer olarak Lent ve diğerleri (2017) yaptıkları çalışmada kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile kişisel performanslar, sosyal ikna, dolaylı öğrenme, pozitif duygusal uyarılma arasında pozitif yönlü ilişki bulmuşlardır. Fakat farklı olarak negatif duygusal uyarılma ile de pozitif ilişki bulmuşlardır. Yine aynı çalışmada mesleki sonuç beklentileri ile kişisel performanslar, sosyal ikna, dolaylı öğrenme, pozitif duygusal uyarılma arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuşken negatif duygusal uyarılma arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Güvenirlik analizi kapsamında hem AFA hem de DFA örnekleme için Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Bu değerler AFA örnekleme için .75 ile .85 arasında, DFA örnekleme için .70 ile .81 arasında değişmektedir. Bu değerler ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2018). Ayrıca bu değerler ölçeğin orijinal (Lent ve diğerleri, 2017) ve Çin kültürüne uyarlama (Zhou ve Xu, 2022) formlarıyla tutarlılık göstermektedir. Bu çalışma kapsamında iki yarı test yöntemiyle güvenirlik hesaplanmıştır. Bu doğrultuda güvenirlik katsayısı değerleri; AFA örnekleme için .78 ile .89 arasında,

---

DFA örnekleme için .71 ile .86 arasında değişmektedir. Literatür doğrultusunda bu değerler ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2013).

Bu çalışmadan ortaya çıkan sonuç Kariyer Keşif ve Kararı Öğrenme Deneyimleri Ölçeği'nin Türk kültürü için psikometrik açıdan uygunluk taşıdığını göstermektedir. Beş faktörlü bir yapıdan ve 20 maddeden oluşan ölçek bireylerin kariyer gelecekleri ile ilgili karar alma sürecindeki deneyimlerini ve bu süreçte hissettikleri duyguları ölçmektedir. Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Verilerin çoğunluğu kadınlardan elde edilmiş olması bunlardan biridir. Keza seçilen araştırma grubunun temsil edicilik konusunda bazı sınırlılıklar taşıyabileceği dikkate alınabilir. Benzer çalışmaların temsil edicilik düzeyi daha geniş gruplarda yapılması önerilmektedir. Ayrıca bu çalışmada yer verilmeyen test-tekrar test, ölçüm değişmezliği gibi psikometrik işlemlerin de uygulanması önerilmektedir.

---

## 5. KAYNAKÇA

- Akgül, H. ve Ayer, Z. (2020). Kariyer gelişimi bağlamında sanayi 4.0'ın meslek seçimine etkisine yönelik bir analiz. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 15(1), 223-244.
- Arslan, A. (2012). Predictive power of the sources of primary school students' self-efficacy beliefs on their self-efficacy beliefs for learning and performance. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12(3), 1915-1920.
- Arslan, İ.ve Bayar, İ. (2020). Covid-19 salgını, ekonomik etkileri ve küresel ekonominin geleceği. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 19(COVID-19 Special Issue), 87-104.
- Aybay, Y. (2005). İlköğretim 8. sınıf öğrencileri için matematik yetkinlik beklentisi ölçeklerini geliştirme çalışması (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Betz, N. E., Klein, K. L. & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of career assessment*, 4(1), 47-57.
- Bike, D. H. (2013). Career decision learning experiences: Development and validation of a scale (Doctoral Dissertation). University of Missouri, Columbia.
- Brown, S. D., Ryan Krane, N. E., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Miller, M., & Edens, L. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 411-428.
- Büyükoztürk, Ş., Çakmak, A. K., Akgün, Ö. A., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2013). Bilimsel araştırma yöntemleri (14. baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- Chartrand, J. M., Martin, W., Robbins, S. & McAuliffe, G. (1994). Testing a level versus an interactional view of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 2, 55-69.
- Creed, P., Patton, W., & Prideaux, L. A. (2006). Causal relationship between career indecision and career decision-making self-efficacy: A longitudinal cross-lagged analysis. *Journal of career development*, 33(1), 47-65.
- DeVellis, R. F. (2014). Ölçek Geliştirme: Kuram ve Uygulamalar (Çev. ed. Tarık Totan). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Fouad, N. A. (1994). Career assessment with Latinos/Hispanics. *Journal of Career Assessment*, 2(3), 226-239.

- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8th ed.). New York: Mc Graw Hill.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Boston: Allyn & Bacon.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S. & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe, yöntem, analiz* (5. baskı). Seçkin Yayınları.
- Hawkins-Breaux, A. (2004). *The impact of cooperative education participation on career indecision, career decision-making self-efficacy and career decision making style among college students* (Doctoral Dissertation). The Temple University, Philadelphia.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Ireland, G. W., & Lent, R. W. (2018). Career exploration and decision-making learning experiences: A test of the career self-management model. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 37–47.
- Işık, E. (2010). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi* (Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Kalaycı, Ş. (2018). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (9. Baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kline, R. B. (1994). *An easy guide to factor analysis* (Frist edition). Routledge.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3. Edition). New York: The Guilford Press.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel psychology*, 28(4), 563-575.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. Brown, D., & Associates (Eds.), *Career choice and development* (pp. 255-311). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lent, R. W., Ezeofor, I., Morrison, M. A., Penn, L. T., & Ireland, G. W. (2016). Applying the social cognitive model of career self-management to career exploration and decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 47–57.



- Lopez, F. G. & Ann-Yi, S. (2006). Predictors of career indecision in three racial/ ethnic groups of college women. *Journal of Career Development, 33*, 29-46.
- Nauta, M. M. (2007). Career interests, self-efficacy, and personality: Antecedents of career exploration. *Journal of Career Assessment, 15*, 162-180.
- Özyürek, R. (2002). Liseli öğrenciler için matematik yetkinlik beklentisi bilgilendirici kaynaklar ölçeğinin geliştirilmesi: Ön çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 32(32)*, 502-531.
- Savickas, M. L. (1995). Constructivist counseling for career indecision. *Career Development Quarterly, 43*, 363-373.
- Schumacker, R. E. ve Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling* (Second edition). Psychology Press.
- Seçer, İ. (2015). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi*. Anı Yayıncılık.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior, 16(3)*, 282-298.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th edition). Pearson Education.
- Ulaş, Ö. ve Yıldırım, İ. (2016). Kariyer kararı verme yetkinliği ölçeğinin geliştirilmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal, 6(45)*, 77-90.
- Zhou, Y., & Xu, G. (2022). Career exploration and decision-making learning experiences (CEDLE) scales: Validation among Chinese vocational college students. *Journal of Career Development, 49(4)*, 846-861.

---

**Extended Abstract**

---

In recent years, there have been changes in the structure of professions and employment conditions, and it is observed that different career fields have developed. In addition, rapid changes in national and international developments create differences in career preferences. These rapid developments show that individuals need support in their career discovery processes and decision-making stages. In this process, making conscious choices and making appropriate career choices are very important for individuals to build a desired life. Various theories have been developed regarding career choice processes. One of these, Social Cognitive Career Theory, has introduced the concept of career decision competence expectation, which expresses individuals' belief that they can successfully complete their career processes. The sources of career decision competence expectation in the theory are mastery experience, vicarious learning, verbal persuasion, physiological and emotional states. Positive levels of learning experience variables in line with these concepts create strong competence expectations. The models developed in the theory explain the effect of learning idioms on the development of competence expectations. Although scales (career decision self-efficacy scale, Vocational outcome expectation scale, etc.) have been developed to test these models, no criterion has been developed to measure learning experiences. In this context, Bike developed the Career Exploration and Decision-Making Learning Experiences Scale (CEDLE). Lent et al., who evaluated the scale, stated that the scale had technical problems in terms of theory. Based on this, they developed a career discovery and decision learning experiences scale consisting of 20 items and five factors in their study. The aim of this study is to introduce the career discovery and decision learning experiences scale to Turkish culture. It is thought that this way, it can contribute to career development and more intensive research accumulation in the field of career decision and discovery. The study group of the research was formed with convenience sampling from non-random sampling methods. In this way, the study group includes 412 university students studying in 15 different departments at 6 different universities. The participants, as in the original scale, consist of 1st and 2nd year students who have recently gone through the career decision stage. In this context, 229 (55.6%) of the participants are at the 1st year grade and 183 (44.4%) are at the 2nd year grade. The data belonging to the sample were randomly divided into two for exploratory (EFA) and confirmatory (CFA) factor analyses (AFA=206, CFA=206). Personal information form, career exploration and decision-making learning experiences scale and career decision self-efficacy scale were used as data collection tools in the study. After obtaining the necessary permissions, language and content validity studies were completed. Adaptation stages were followed for the finalized scale and validity and reliability studies were conducted. Criterion-related validity, EFA and CFA were utilized to determine the validity of the scale, and internal consistency and two-half test reliability coefficients were utilized for reliability. In this context, first of all, the Kaiser-Meyer-Olkin Measure value was also examined for EFA and it was found to be sufficient. Barlett's test of sphericity was performed and the significant result showed that the correlations between the items were appropriate for factor analysis. The factor analysis of the scale was examined with principal components analysis using the Promax rotation method. As a result of this examination, it was seen that there was a four-factor structure with an eigenvalue greater than 1.00 (personal performances and indirect learning factors together, social persuasion, negative emotional arousal and positive emotional arousal) as in the original scale and that this structure explained 59.5% of the total variance. In addition, factor loadings were found to be within the acceptable range. However, in the CFA analysis for the 5-factor

structure, RMSEA= .048, RMR= .065, SRMR= .059, CFI= .94, IFI= .94, GFI= .90 and AGFI= .87. It was seen that these values were at an acceptable levels. Within the scope of the criterion validity of the scale, career decision self-efficacy scale was used and criterion validity was achieved in this way. The Cronbach Alpha internal consistency coefficient calculated within the scope of reliability analysis ranged between .75 and .85 for the EFA sample and between .70 and .81 for the CFA sample. The reliability coefficient values calculated with the two-half test method ranged between .78 and .89 for the EFA sample and between .71 and .86 for the CFA sample. The results obtained are similar to both the original scale and the adaptation studies conducted for different cultures. Finally, the results of the study show that the Career Exploration and Decision-Making Learning Experiences Scale is psychometrically appropriate for Turkish culture. The scale, which consists of a five-factor structure and 20 items, measures the experiences of individuals in the process of making decisions about their career future and the emotions they feel in this process.