



## Kariyer İyi Oluş Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi

Meryem Derya Yeşiltaş<sup>1</sup>

**Öz:** Bu çalışmanın amacı, Coetzee vd. (2021) tarafından geliştirilen, 14 ifadeden ve üç boyuttan oluşan "kariyer iyi oluş ölçeğinin" Türkçeye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirliğinin test edilmesidir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini incelemek amacıyla açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, Cronbach alfa güvenilirlik testi, normallik testi, birleşme ve ayrışma geçerliliği analizleri ile cinsiyete göre ölçüm değişmezliği testleri uygulanmıştır. Çalışmanın örnekleme, Adana ve Osmaniye illerindeki devlet okullarında görev yapan 415 öğretmenden oluşmaktadır. Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinin sonuçları, ölçeğin üç boyutlu ve 14 ifadeden oluşan yapısının desteklendiğini ve hem birleşme hem de ayrışma geçerliğinin sağlandığını ortaya koymuştur. Cinsiyet gruplarında ölçüm değişmezliğini incelemek için şekilsel, metrik, skalar ve hata değişmezlik modelleri test edilmiştir. Bulgular; ölçeğin şekilsel, metrik, skalar ve hata değişmezliklerini sağlayarak tam ölçme değişmezliğine sahip olduğunu ve kadın ile erkek katılımcıların ölçeğin içeriğini benzer şekilde anlamlandırıldığını göstermiştir. Sonuç olarak, kariyer iyi oluş ölçeğinin çok boyutlu yapısının Türkiye bağlamında iyi psikometrik özelliklere sahip, geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin hem araştırmacılar hem de kariyer danışmanları ve insan kaynakları uzmanları gibi uygulayıcılar tarafından güvenilir ve geçerli bir araç olarak kullanılabilceği belirlenmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Kariyer, Kariyer İyi Oluş, Ölçek Uyarlama, Geçerlilik ve Güvenirlik, Ölçüm Değişmezliği

**JEL:** D23, J24, M1, M12, C83

**Geliş** : 15 Ekim 2024

**Düzeltilme** : 08 Ocak 2025

**Kabul** : 14 Ocak 2025

**Tür** : Araştırma

## Turkish Adaptation of Career Well-being Scale: Validity and Reliability Analysis

**Abstract:** This study aims to adapt the "career well-being scale", consisting of 14 items and three dimensions, developed by Coetzee et al. (2021), into Turkish and to test its validity and reliability. To investigate the validity and reliability of the scale, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, Cronbach's alpha reliability test, normality test, convergent and discriminant validity analyses, and measurement invariance tests by gender were conducted. The study sample consisted of 415 teachers working in public schools in Adana and Osmaniye provinces. The results of the exploratory and confirmatory factor analyses supported the three-dimensional, 14-item structure of the scale and demonstrated that both convergent and discriminant validity were achieved. Configural, metric, scalar, and strict invariance models were tested to examine measurement invariance across gender groups. The findings indicated that the scale met the criteria for configural, metric, scalar, and strict invariance, establishing full measurement invariance and showing that female and male participants interpreted the scale content similarly. In conclusion, the multidimensional structure of the career well-being scale was confirmed within the Turkish context, and it was found to be a valid and reliable measurement tool with strong psychometric properties. The scale was determined to be a reliable and valid instrument suitable for researchers and practitioners, such as career counselors and human resources professionals.

**Keywords:** Career, Career Well-Being, Scale Adaptation, Validity and Reliability, Measurement Invariance

**JEL:** D23, J24, M1, M12, C83

**Received** : 15 October 2024

**Revised** : 08 January 2025

**Accepted** : 14 January 2025

**Type** : Research

**Cite this article as:** Yeşiltaş, M. D. (2025). Kariyer iyi oluş ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlilik ve güvenirlik analizi. *Business and Economics Research Journal*, 16(1), 69-86. <http://dx.doi.org/10.20409/berj.2025.457>

**Copyright:** © 2025 by the author(s). This is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY-NC) International License.

<sup>1</sup> Asist. Prof., PhD., Osmaniye Korkut Ata University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, Osmaniye, Türkiye, deryayesiltas@osmaniye.edu.tr

## 1. Giriş

Teknolojik gelişmeler, akıllı dijital yenilikler ve otomasyonun hızlı evrimi, bireylerin kariyer-yaşam dengesi üzerinde köklü değişikliklere yol açmıştır ve bu değişimlerin devam edeceği öngörülmektedir (Coetsee vd., 2019: 2). Bu bağlamda, modern kariyer, bireylerin yaşam boyu kariyer hedeflerine ulaşmak için yaptıkları bilinçli değişiklikler ve proaktif kararlar olarak tanımlanabilir (Bester, 2019: 60; Savickas, 2013: 150). Bireylerin kariyer başarıları algısı, kariyer hedeflerine ulaşmaları, maaş düzeyleri, iş pozisyonları ve modern iş ortamına uyum yetenekleri gibi faktörlerle şekillenmekte; bu algı, bireylerin genel yaşam memnuniyetine doğrudan etki etmektedir (Bester, 2019: 60; Pan ve Zhou, 2015: 46).

Bireylerin kariyerlerinden duydukları tutarlı memnuniyet, “kariyer iyi oluş” (career well-being) olarak adlandırılmaktadır. Kariyer iyi oluş, bireyin mevcut işinden veya mesleki kararlarından duyduğu tatminin yanı sıra, uzun vadede kariyerine dair genel memnuniyetini de kapsamaktadır (Bester, 2019: 60-61; Kidd, 2008: 168). Çalışanların, yaşamlarının önemli bir kısmını kariyerlerine harcadığı göz önünde bulundurulduğunda, bu memnuniyetin yalnızca bireylerin iş yaşamları değil, genel iyi oluş algıları üzerinde de büyük ölçüde etkilediği görülmektedir (Ng ve Feldman, 2010: 207; Rath ve Harter, 2010: 16-17). Kariyer iyi oluşunun önemi, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde çeşitli katkılarıyla ortaya çıkmaktadır. Yüksek kariyer iyi oluş seviyesine sahip bireyler, genel olarak daha mutlu ve hayatta başarılı olmaya yatkındır. Kariyer iyi oluş, bireylerin tükenmişlik ve aşırı stres yaşamadan iş performanslarını sürdürmelerine olanak tanırken, örgütsel verimliliği ve karlılığı da artırmaktadır (Potgieter, 2019: 237; Rath ve Harter, 2010: 16). Buna karşılık, düşük kariyer iyi oluş seviyesi, çalışanların işyerinde daha fazla olumsuzluk yaşamalarına ve işe tutkunluk, işle bütünleşme (engagement at work) oranlarının düşmesine neden olabilmektedir (Rath ve Harter, 2010: 19-20).

Coetsee ve Schreuder (2021), kariyer iyi oluşu bireysel iyi oluşun bir göstergesi olmasının yanı sıra, zorlu dönemlerde kariyer gelişimini destekleyen bir mekanizma olarak tanımlamaktadır. Kariyer iyi oluş, bireylerin kariyer gelişimini gerçekleştirmesi, bireysel büyüme ve gelişim sağlaması ve topluma anlamlı katkılarda bulunması açısından temel bir psikolojik ihtiyaçtır. Profesyonel kariyer uygulayıcıları, bireylerin stresli ve belirsiz koşullarda kariyer iyi oluş düzeylerini artırmalarına yardımcı olmak için bu ölçeği etkili bir araç olarak kullanabilmektedir (Coetsee, 2021a: 48).

Literatür incelendiğinde, genel iyi oluşun yapısı ve ölçümü üzerine çok sayıda araştırma olduğu, ancak kariyer iyi oluşun yapısı ve ölçümü üzerine çok az araştırma olduğu görülmektedir. Genel olarak araştırmalarda kariyer iyi oluşu ölçmek için genel iyi oluş kavramından faydalandığı (Lent ve Brown, 2008; Marsh vd., 2020; Steiner ve Spurk, 2019; Wilhelm ve Hirschi, 2019), kimi zaman mutluluk ölçeğinin kullanıldığı (Dholariya ve Jansari, 2019) belirtilmektedir. Bu durum, kariyer iyi oluşu ölçen ve bu alandaki anlayışı derinleştiren araçların geliştirilmesine yönelik bir ihtiyaç doğurmaktadır (Akkermans vd., 2018: 1; Akkermans vd., 2020:1; Coetsee vd., 2021:8). Hem bireysel iyilik hali hem de örgütsel başarıyı artıran bu kavramın daha fazla araştırılması ve geliştirilmesi, gelecekteki kariyer ve istihdam koşullarına hazırlık açısından kritik bir öneme sahiptir (Coetsee vd., 2021: 8).

Bu çalışmada, kariyer iyi oluş ölçeğinin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Kariyer iyi oluş çerçevesi ilk olarak Kidd (2008) tarafından oluşturulmuş, ancak sistematik bir takip çalışması yürütülmemiştir (Yu ve Uang, 2022: 2). Coetsee vd.’nin (2021) geliştirdiği üç boyutlu yapıya sahip kariyer iyi oluş ölçeği, bu alandaki en kapsamlı çalışmalardan biri olarak öne çıkmaktadır. Yu ve Yang’ın (2022) dört boyutlu yapısı ise (kişi-çevre uyumu, kişilerarası destek, kariyer dengesi ve proaktif kariyer yönetimi) bir alternatif olarak belirlenmiş, ancak bu ölçeği kullanan bir araştırmaya henüz rastlanılmamıştır. Türkiye’de ise kariyer iyi oluşa ilişkin bir çalışmaya henüz rastlanılmamış olması, ölçeğin Türkçeye uyarlanmasının önemini artırmaktadır. Ölçeğin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir olduğunun doğrulanması hem araştırmacılar tarafından akademik çalışmalarda hem de uygulayıcılar tarafından çeşitli kariyer yönetimi ve istihdam bağlamlarında geçerli ve güvenilir bir kariyer geliştirme aracı olarak kullanılabilmesi düşünülmektedir. Bu amaçla, çalışma kapsamında öncelikle kariyer iyi oluş kavramı ve bu kavramın ölçümüne yönelik kuramsal yapı açıklanmış, ardından Türkçeye çeviri süreci ve çalışmanın metodolojisi hakkında bilgilere yer verilmiştir. Son olarak, ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin bulguları ile sonuçlar sunulmuştur.

## 2. Kuramsal Çerçeve

Kariyer, “bir kişinin zaman içinde gelişen iş deneyimi dizisi” olarak tanımlanmaktadır (Arthur vd., 1989: 8; Kidd, 2008: 168). Yani kariyer, bireyin yaşam boyu süren profesyonel yolculuğunu kapsayan geniş bir kavramdır. Aynı zamanda kişinin, mesleki gelişimi, işe bağlı hareketliliği ve işe özgü hedeflere ulaşması olarak da görülebilir (Bester, 2019: 61). Çağdaş çalışma ortamı çalkantılı, öngörülemez ve istikrarsız bir yapıya sahiptir (Coetzee, 2019a: 2). Bu ortamda, çalışanların, uyumlu, proaktif, öğrenme yeteneğine sahip, teknolojiyi etkin kullanabilen ve kendi kendine yetebilen bireyler olmaları gerekmektedir (Lyons vd., 2015: 9). Modern çalışanlar, unvan, pozisyon veya ücretlendirme yerine, anlamlı ve öznel kariyer deneyimlerine öncelik vermektedir. Öznel kariyer deneyimleri, bireylerin yaşamlarından, işlerinden ve kariyerlerinden duydukları memnuniyeti, mutluluğu ve işlerine yükledikleri anlamı içermektedir (Coetzee ve Bergh, 2009: 5). Bu bağlamda, modern kariyer, bireylerin kişisel ihtiyaçlarını karşılamak için yaptıkları proaktif seçimler ve değişiklikler olarak tanımlanabilmektedir (Savickas, 2013: 10).

İlgili alanyazın incelendiğinde “well-being” kavramının Türkçeye çevrilmesinde dil birliği sağlanmadığı, kimi araştırmalarda “refah” (örn.; Çiçek ve Almalı, 2020; Erdoğan vd., 2019; Güler vd., 2022), kimi araştırmalarda ise “iyi oluş” (örn.; Demirci vd., 2017; Kalafatoğlu ve Balcı-Çelik, 2020; Yeşiltaş ve Ayaz, 2022; Yıldırım ve Bozdemir, 2020) gibi farklı isimlerle adlandırıldığı görülmektedir. Bu çalışmada, hem alanyazında daha yaygın olarak kabul görmesi hem de anlam açısından daha uygun olması nedeniyle iyi oluş kavramı kullanılmıştır. Pozitif psikoloji kapsamında ele alınan iyi oluş, bütüncül, çok yönlü ve çok işlevli bir kavramdır. İyi oluş; (1) bireyin doğasına ve özüne uygun olarak varlık göstermesi; (2) yaşamında kendisi için iyi olan şeylerin ne olduğunun bilincinde olması; (3) bu iyi şeyleri başarma fırsatına ve niyetine sahip olması; (4) toplumun bireyin başarmaya çabaladığı yaşam hedeflerini gerçekleştirebilmesi için koşullar yaratması ve fırsatlar sağlamasıdır (Alatartseva ve Barysheva, 2015: 37). İyi oluş, öznel (hedonik) ve psikolojik (ödemonik) olmak üzere iki yaklaşımla incelenmektedir (Ryan ve Deci, 2001: 143). Öznel iyi oluş, bireyin yaşamındaki hoş duyguları deneyimlemesini, psikolojik iyi oluş ise yaşamın her yönünü daha uzun vadeli ve gelişim odaklı bir şekilde deneyimlemesini vurgulamaktadır (Kashdan vd., 2006: 180). Bilişsel ve duygusal boyutları bulunan öznel iyi oluş, bireyin olumlu duygularının artması, olumsuz duygularının azalması ve yaşam doyumunun yükselmesi biçiminde ele alınmakta, bu durum yaşam kalitesine, diğer bir deyişle, haz ve mutluluğa karşılık gelmektedir (Diener, 2000: 34). Psikolojik iyi oluş ise bireyin kendisi ile ilgili olumlu bir algıya sahip olması, çevresindeki insanlarla güvenilir ve samimi ilişkiler kurması, hayatında anlam ve amaç bulması, bireysel potansiyelini fark ederek geliştirmeye çalışmasıdır (Keyes vd., 2002, s. 1007-1008).

Kariyer iyi oluş ise, bireyin kariyeriyle ilgili olumlu duygusal deneyimlerini, kariyer kararları ve sonuçlarından duyduğu tatmini ve uzun vadeli memnuniyetini ifade eden çok boyutlu bir kavramdır (Kidd, 2008: 166-167; Potgieter, 2019: 237). Kariyer iyi oluş, nesnel kariyer başarısı (örneğin, unvan ve maaş gibi ölçülebilir kriterler) ile öznel kariyer başarısından (örneğin kariyer tatmini) kaynaklanan uzun vadeli memnuniyetle ilişkilidir (Bester, 2019: 74). Kariyer iyi oluş, bireyin iş deneyimlerini anlamlı ve tatmin edici bulma derecesiyle doğrudan bağlantılıdır. Bu kavram, bireyin kariyerle ilgili bağlamda devam eden olumlu deneyimlerini ve hislerini içermektedir (Coetzee vd., 2019: 6; Coetzee, 2021a: 40; Kidd, 2008: 166-167). Aynı zamanda, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkinin duygusal yargılarını da yansıtarak, bireyin iş hayatındaki örgütsel kariyerin anlamlılığı, kariyerin doğası, kariyer geliştirme desteği ve kaynakları ile kişisel ağlara erişim gibi faktörlere ilişkin duygusal değerlendirmelerini kapsamaktadır (Coetzee, 2021: 3; Kidd, 2008: 167-168).

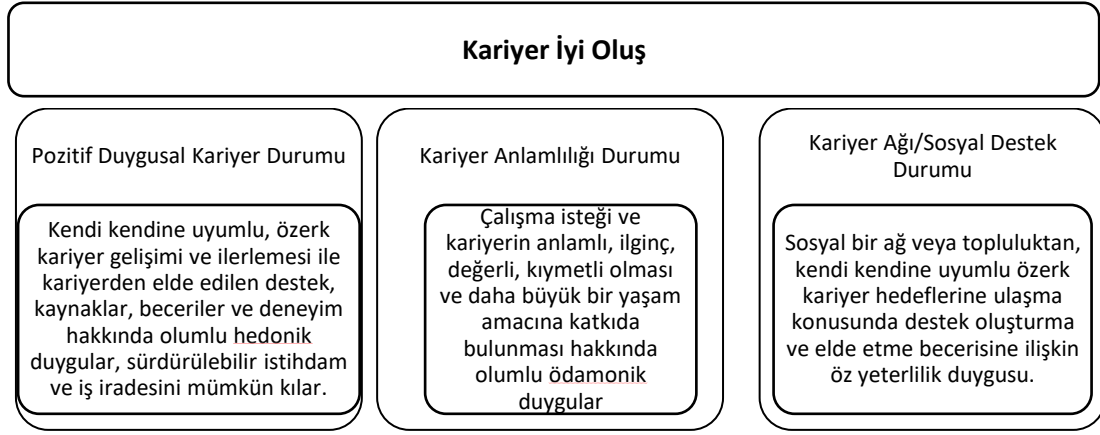
Bireyin iş hayatında öz düzenleyici, psikolojik esnek katılım, gelişim, içgirişimci tutum, uyum sağlama ve akış deneyimi (flow experience) gibi niteliklere sahip olması, uzun vadeli memnuniyet ve kariyer iyi oluş deneyimlerini desteklemektedir (Coetzee vd., 2019: 2). Kariyer iyi oluşu kolaylaştıran örgütsel koşullar arasında, örgütün psikolojik sözleşmenin yönetimi, amaçlı ve anlamlı iş deneyimleri, işyerindeki ilişkiler, yetenek artırıcı (seçim, eğitim ve geliştirme), motivasyon artırıcı (iş güvenliği, terfi, performansa bağlı ödeme vb.) ve fırsat artırıcı (özerklik ve iletişim) insan kaynakları uygulamaları yer almaktadır. Ayrıca, finansal avantajlar, kariyer planlama ve geliştirme fırsatlarının yanı sıra eş desteği de kariyer iyi oluşa katkıda bulunabilmektedir (Coetzee vd., 2019: 6).

Kariyer iyi oluş, bireylerin günlük deneyimlerinden keyif almasını sağlayarak genel iyi oluşun önemli bir unsuru haline gelmiştir (Rath ve Harter, 2010: 16). Araştırmalar, kariyer iyi oluşun bireylerin mutluluk ve genel yaşam memnuniyeti üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir (Ng ve Feldman, 2010: 207). Yüksek kariyer iyi oluş düzeyine sahip bireyler genellikle işte daha mutlu, stres ve tükenmişlikten uzak ve genel yaşamlarında daha başarılı olmaya yatkındır (Potgieter, 2019: 237). Ayrıca, bu bireyler iş performanslarını artırarak örgütsel üretkenliği ve karlılığı yükseltmekte; düşük kariyer iyi oluş düzeyine sahip bireyler ise genellikle daha düşük iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık sorunları yaşamaktadır (Rath ve Harter, 2010: 18-19).

Kariyer iyi oluşun yapısı ve ölçümü üzerine yapılan araştırmaların genellikle kariyer memnuniyeti (Engelbrecht, 2019), yaşam memnuniyeti ve iş tatmini (Potgieter, 2019; Rath ve Harter, 2010; Steiner ve Spurk, 2019), istihdam edilebilirlik (Engelbrecht, 2019), kariyer öz-yönetim yeteneği (Wilhelm ve Hirschi, 2019), proaktif kişilik özellikleri, içsel motivasyon durumları, ruh hali ve fiziksel sağlık (Coetzee vd., 2019) gibi öznel ve psikolojik iyi oluş sonuçlarıyla ilişkilendirildiği görülmüştür (Coetzee, 2019b; Lent ve Brown, 2008; Steiner ve Spurk, 2019; Wilhelm ve Hirschi, 2019). Kariyer iyi oluş; kariyer uyumluluğu, kariyer bağlılığı ve kariyer kimliği (Zhaou vd., 2024), başarılı ve proaktif kariyer yönetimi, daha iyi örgütsel performans (Stumpf, 2014) ve bireysel iyi oluş (Abele vd., 2016) ile pozitif ilişkilidir (Bester, 2019:61). Kariyer iyi oluş, bireylerin sadece mesleki yaşamlarını değil, aynı zamanda genel yaşam kalitelerini de etkileyen temel bir faktör olarak değerlendirilmekte ve bu nedenle, kariyer iyi oluşu artırmaya yönelik bireysel ve örgütsel stratejiler önem taşımaktadır (Lent ve Brown, 2008; Steiner ve Spurk, 2019). Sonuç olarak, kariyer iyi oluş, bireylerin iş yaşamında duydukları tatminin ötesine geçerek, yaşam boyu sürdürülebilir iyi oluşun temel bileşenlerinden biri olarak öne çıkmaktadır. Bu nedenle, kariyer iyi oluşun ölçülmesi ve geliştirilmesi, bireylerin hem özel hem de mesleki başarılarını desteklemek adına kritik bir öneme sahiptir.

Kariyer iyi oluş ölçeği; pozitif duygusal kariyer durumu, kariyer anlamlılığı durumu ve kariyer ağı/sosyal destek durumu, olmak üzere kariyer iyi oluşun üç boyutunu içeren çok boyutlu bir yapı olarak geliştirilmiştir (Coetzee vd., 2021: 2). Ölçeğin çok boyutlu yapısı, hem hedonik (mutluluk ve yaşam doyumu gibi olumlu duygular) hem de ödamonik (daha geniş yaşam hedeflerinin, anlamın, amacın ve kendini gerçekleştirmenin yerine getirilmesi) iyi oluş yaklaşımlarını kapsamaktadır (Lent ve Brown, 2008: 8). Kariyer iyi oluş ölçeği, bireylerin olumlu duygusal kariyer durumlarını kariyer iyi oluşun hedonik, öznel bir yönü olarak ölçerken; kariyerlerinin anlamlılığına ilişkin psikolojik hislerini ve kariyerlerinde sosyal destek alma konusundaki öz yeterliliklerini, iyi oluşun ödamonik yönleri kapsamında değerlendirmektedir (Coetzee vd., 2021: 2). Araştırmacılar, iyi oluş ölçümünde hedonik ve ödamonik yönlerin bir arada değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Ödamonik süreçlerin, bireylerin hedonik iyi oluşa ulaştıkları ve bunu sürdürdükleri temel yollar olarak hizmet ettiği belirtilmektedir (Lent ve Brown, 2008: 9). Kariyer iyi oluş ölçeği, bireylerin hedeflere ulaşmada ve kariyerde ilerleme kaydetmede desteklendiğini hissetmesini, yeni bir iş bulmak için gereken sosyal ağlara, kaynaklara, becerilere ve deneyime sahip olmasını ve seçilen kariyerin ilginç, değerli ve anlamlı olduğunu, daha büyük bir yaşam amacına katkıda bulunduğunu hissetmesini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda, genel kariyer iyi oluş, bireylerin gelecekteki kariyer bağlamlarına ilişkin beklentilerinden ziyade, mevcut kariyer durumlarının oluşturduğu öznel iyi oluşun uzun vadeli psikolojik durumunu yansıtmaktadır (Coetzee, 2021a: 40). Kariyer iyi oluş ölçeğinin üç boyutlu yapısı Şekil 1'de gösterilmektedir.

*Pozitif duygusal kariyer durumu*, kariyer hedeflerine ulaşmada etkili olan koşullardan duyulan tatmin duygusuna özgü psikolojik durumlardan kaynaklanan olumlu hedonik duyguları ifade etmektedir (Coetzee, 2021a: 40; Coetzee vd., 2021: 3). Kariyer iyi oluş ölçeğindeki yüksek puanlar, bireyin kendisiyle uyumlu kariyer hedeflerine ulaşma yolunda ilerlediğini ve kariyer iyi oluşun önemli destekleyici psikolojik koşullarına sahip olduğunu hissettiğini göstermektedir. Yani, bireyin kariyer ilerlemesi ve gelişimi konusunda desteklendiğini ve bundan memnuniyet duyduğunu ifade etmektedir. Ayrıca bireyin, özerk ve kendisiyle uyumlu kariyer hedeflerine ulaşmak için gerekli kaynaklara, becerilere ve deneyime sahip olduğunu hissettiği anlaşılmaktadır. Buna karşın, pozitif duygusal kariyer durumu alt boyutundaki düşük puanlar, bireyin içsel motivasyonunu bozan bir durum içinde olduğunu gösterebilmektedir. Bu durum, kariyer gelişiminin engellendiği hissini veya bireyin kariyer hedeflerine ulaşmak için yeni beceriler öğrenmeye motive olabilmesi için daha fazla desteğe ihtiyaç duyduğunu işaret edebilmektedir.

**Şekil 1.** Kariyer İyi Oluş Ölçeğinin Çok Boyutlu Yapısı

Kaynak: Coetsee vd., 2021:2

*Kariyer anlamlılığı durumu*, kariyerin birey tarafından ilginç, kişisel bir tercih ve anlamlı bir deneyim olarak algılanmasını ifade etmektedir. Birey, kariyerinin değerli olduğunu ve daha büyük bir yaşam amacına katkı sağladığını düşünmektedir (Coetsee vd., 2020; Coetsee, 2021a: 40). Kariyer iyi oluş ölçeğinin bu alt boyutu, bireyin iş iradesini ve öz-uyumlu, özerk kariyer motivasyonlarını kolaylaştıran psikolojik (ödemonik) koşullarla ilgilidir. Yüksek puanlar, bireyin kariyerini olumlu bir şekilde özdeşleştirdiğini; kariyerinin kişisel bir seçim, anlamlı ve değerli olduğunu, daha büyük bir yaşam amacına katkısı sağladığını hissettiğini göstermektedir (Coetsee, 2021a). Buna karşın, düşük puanlar, bireyin kendi kendine uyumlu olmayan, kontrollü motivasyonlar gibi iş iradesini zayıflatan unsurlara sahip olduğunu gösterebilmektedir. Bu durumda birey, kariyerini kişisel olarak anlamlı bulmayabilmekte, sıkışmış hissedebilmekte veya işin anlamlı olmadığını düşünebilmektedir.

*Kariyer ağı/sosyal destek durumu*, bireyin kariyerinde onu destekleyen bir insan ağına sahip olmasını ve kariyer hedeflerine ulaşmasında yardım ve destek için başkalarına kolayca ulaşabilme güvenini yansıtan ödemonik bir durumdur. Böyle bir sosyal destek ağından geri bildirim almanın, bireyin kişisel güçlü yönleri ve geliştirilmesi gereken alanlarıyla temas halinde olmasına yardımcı olduğuna güvenmesidir (Coetsee vd., 2020; Coetsee, 2021a: 40). Bu alt boyuttaki yüksek puanlar, bireyin kariyerinde destekleyici bir insan ağına sahip olduğunu ve başkalarından yardım almak konusunda kendine güvendiğini göstermektedir. Ayrıca bireyin, öz-uyumlu ve özerk kariyer hedeflerine ulaşmak için başkalarına destek ve yardım için kolayca ulaşabileceği anlaşılmaktadır. Ancak, düşük puanlar, bireyin kariyer desteği için sosyal ağlar oluşturma veya başkalarıyla sosyal olarak bağlantı kurma konusunda güven eksikliği yaşadığını ve bu durumun kariyer yönetimini olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir (Coetsee vd., 2021: 4).

### 3. Metodoloji

#### 3.1. Ölçeğe İlişkin Bilgiler

Coetsee vd. (2020) kariyer iyi oluş ölçeğine yönelik ön çalışma gerçekleştirmiş, ancak yayımlanmamışlardır. Bu ön çalışmada hazırlanan ölçek, üç boyut ve 14 ifadeden oluşan yapıyla 2021 yılında geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılarak literatüre kazandırılmıştır. Yazarlar daha sonraki araştırmalarında bu ölçeği kullanmış ve kaynak olarak 2021 yılındaki makalelerine atıfta bulunmuşlardır (Potgieter vd., 2021; Coetsee, 2021a; 2021b). Bulgular, üç boyut ve 14 ifadeden oluşan ölçeğin iyi uyum iyiliği sergilediğini ve yüksek iç tutarlılık güvenilirliğine sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Ölçek hem bireysel hem de örgütsel bağlamlarda bireylerin kariyer iyi oluşunu anlamak ve değerlendirmek için uygulanabilir bir araç olarak öne çıkmaktadır.

Coetsee (2021a) bu ölçeği, kariyer iyi oluşun çalışanların kariyer çevikliğini ne ölçüde öngördüğünü değerlendiren bir araştırmada kullanmıştır. Araştırmada Güney Afrika, Batı Avrupa, Doğu Avrupa, Afrika, Avustralya/Yeni Zelanda ve ABD'den yöneticiler, uzman danışmanlar ve personelden oluşan bir örneklem grubu incelenmiştir. Bulgular, ölçeğin üç boyutlu yapısının bu farklı kültür ve bağlamlarda geçerli olduğunu



göstermiştir. Coetzee vd. (2021), ölçeğin COVID-19 gibi zorlu koşullarda bir kariyer geliştirme aracı olarak potansiyel faydalarını keşfetmek amacıyla, finans ve insan kaynakları sektörlerinde faaliyet gösteren katılımcılarla ölçeği test etmiş ve yapı geçerliliğini doğrulamıştır. Coetzee'nin (2021b) bir diğer çalışmasında, Güney Afrika, Zimbabwe/Nijerya ve Avrupa'dan katılımcılar üzerinde yapılan araştırmalar sonucunda, ölçeğin üç boyutlu yapısının tüm bu bağlamlarda desteklendiği ortaya konulmuştur.

Kariyer iyi oluşun genel yapısı, açıklayıcı alt ölçek puanlarıyla tamamlanarak toplam bir puan elde etmek için kullanılabilir. Ancak, toplam puan, alt boyutların puanlarıyla birlikte değerlendirilmelidir. Kariyer iyi oluş ölçeği, kariyer iyi oluşun farklı yönlerinin kariyer geliştirme amaçlarıyla değerlendirilmesi ve karşılaştırılması gerektiğinde oldukça faydalı bir araç olarak görünmektedir. Ölçeğin kariyer iyi oluşun üç boyutunu değerlendiren yapısı, kariyerle ilgili içsel, sosyo-duygusal ve psikolojik koşulların geliştirilmesi için her bir boyutun belirli bir değer sağlamasına olanak tanımaktadır (Coetzee vd., 2021: 6).

Kariyer iyi oluş ölçeği, kariyer danışmanları tarafından sıkıntılı danışanlarla kullanılabilecek potansiyel bir müdahale aracı olarak önerilmektedir (Coetzee vd., 2021: 4). Ölçek, bireylerin kariyer iyi oluşu üç temel boyut üzerinden değerlendirilerek, destekleyici bir teşhis aracı işlevi görmektedir. Danışanın ölçekteki puanları, kariyer iyi oluşu kolaylaştıran veya engelleyen faktörleri belirlemede rehberlik etmektedir. Ayrıca, ölçeğin, danışanın kariyer sıkıntılarını anlamlandırmasına ve bu sıkıntılarla başa çıkmak için problem çözme ve özyönetim stratejilerini geliştirmesine yardımcı olabileceği vurgulanmaktadır. Kariyer hikayesinin netleştirilmesine ve danışanın makul bir iş ve anlamlı istihdam için gerekli becerileri geliştirmesine destek olması, ölçeğin anlatı odaklı kariyer terapisi sürecine entegre edilmesi mümkündür. Bu sürecin, danışanın zorluklarla yüzleşmede özerklik duygusunu geri kazanmasına yardımcı olabileceği belirtilmektedir (Coetzee vd., 2021: 4).

### 3.2. Ölçeğin Türkçeye Uyarlanması Süreci

Ölçeklerin Türkçe uyarlaması, Brislin vd.'nin (1973: 57-58) geliştirdiği beş aşamalı yöntem doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. İlk olarak, ölçek maddeleri Türkçeye çevrilmiş ve ardından bu maddeler değerlendirilmiştir. Daha sonra Türkçeye çevrilen maddeler, geri çeviri yöntemi (back translation) ile tekrar İngilizceye çevrilmiş ve özgün formdaki ifadelerle karşılaştırılmıştır. Son aşamada ise yönetim ve organizasyon bilim dalında görev yapmakta olan ve iyi düzeyde İngilizce bilen üç öğretim üyesinin uzman görüşüne başvurularak hem dilbilimsel hem kapsam hem de kültürel açıdan Türkiye bağlamına uygunluğu değerlendirilmiştir. Uzman görüşleri sonrasında ölçeğin Türkçe formunun son hali verilmiştir. Ölçeğin Türkçe formu Ek-1'de sunulmuştur.

Ölçeğin orijinalinde 7'li Likert (Kesinlikle Katılmıyorum- Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Türkiye'deki anket araştırmalarında, cevaplayıcıların 7'li Likert ifadelerinin aralıklarının birbirine çok yakın olduğunu düşündüğü ve adlandırılmasında sorun yaşandığı bilinmektedir (Bardakçı, 2009: 12-13). Bu nedenle, kafa karışıklığını en aza indirmek ve ifadelere daha kolay yanıt verilebilmesini sağlamak amacıyla (Baran, 2020: 115) ölçeğin 5'li Likert ifadeleriyle (Kesinlikle Katılmıyorum- Kesinlikle Katılıyorum) puanlanması da test edilmiştir. Araştırma kapsamında Etik Kurul Onayının ardından, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Tezsiz Yüksek Lisans programında yer alan 30 öğretmen ile 15+15, iki grup halinde ön test yapılarak hem ifadelerin anlaşılabilirliği test edilmiş hem de 7'li ve 5'li Likert ifadelerinin kullanımı değerlendirilmiştir. Katılımcıların geribildirimleri doğrultusunda 5'li Likert kullanılmasına karar verilmiştir.

### 3.3. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni, Adana ve Osmaniye illerinde kamu okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Örneklemine ise bu illerdeki kamu okullarında çalışan ve ankete katılmayı kabul eden öğretmenler oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış olup, veriler çevrimiçi anket formunun sosyal medya araçları ile paylaşılması yoluyla 15.01.2024-07.03.2024 tarihleri arasında toplanmıştır. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan etik kurul onayı (Karar Tarih ve Sayısı: 21.12.2023- 2023/15/11) alınmıştır.

Osmaniye ve Adana illerinde çalışan öğretmen sayısının 2022-2023 eğitim ve öğretim yılı itibarıyla 54.302 olduğu görülmektedir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2023). Minimum örneklem büyüklüğü %95 güven seviyesi ve  $\pm 5$  örnekleme hatası ile hesaplanmış olup,  $n=381$  sonucuna ulaşılmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014: 86-87). Veri toplama süreci sonunda anket katılımcı sayısı toplam 685'tir. Ancak 219 anket örneklem özelliklerini taşımadığı için (araştırmaya Adana ve Osmaniye illeri dışından katılan 147, kamu kurumunda öğretmen olmayan 25, özel sektör çalışanı 47 katılımcı) sebebiyle veri setine dahil edilmemiştir. Veriler incelenmiş ve "unengaged responses" yani bir katılımcının her ifade için aynı düzeyde görüş beyan etmesi sorununu önlemek amacıyla standart sapması "0" olan 51 anket veri setinden çıkarılmıştır. Analizler, geriye kalan 415 geçerli anketle yapılmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini temsil edebilecek minimum sayının ( $n=381$ ) üzerindedir. Ayrıca, açıklayıcı faktör analizi için gerekli örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında, ölçekteki ifade sayısının en az 5 katı kadar örneklem olması önerilmekle birlikte (Tavşancıl ve Keser, 2002), analiz edilen örneklem sayısının, ifade sayısının yaklaşık 30 katı büyüklüğünde olduğu ( $415/14=29,64$ ) görülmektedir (Hair vd., 2019: 100). Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1'de görülmektedir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Sıklık	Yüzde	Medeni Hal	Sıklık	Yüzde	Görev Yeri	Sıklık	Yüzde
Kadın	265	63,9	Evli	337	81,2	Adana	95	22,89
Erkek	150	36,1	Bekar	78	18,8	Osmaniye	320	77,11
Toplam	415	100	Toplam	415	100	Toplam	415	100
Yaş	Sıklık	Yüzde	Toplam Çalışma Süresi	Sıklık	Yüzde	Yönetici olarak çalışma süresi	Sıklık	Yüzde
30 yaş ve altı	52	12,6	5 yıl ve daha az	49	11,8	1 yıldan az	22	5,3
31-35	94	22,7	6-10 yıl	75	18,1	1-3 yıl	52	12,5
36-40	86	20,7	11-15 yıl	86	20,7	4-6 yıl	30	7,2
41-45	101	24,3	16-20 yıl	93	22,4	7-9 yıl	22	5,3
46-50	41	9,9	21-25 yıl	62	14,9	10 yıl ve üzeri	23	5,5
51 ve üzeri	41	9,9	26 yıl ve üzeri	50	12,0	İdari/ Yöneticilik Görevi Yok	266	62,84
Toplam	415	100	Toplam	415	100	Toplam	415	100

### 3.4. Veri Toplama Araçları

Kariyer iyi oluş ölçeği ve kişisel bilgi formu araştırmanın veri toplama araçlarıdır. Kariyer iyi oluş ölçeği Coetsee vd. (2021) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, pozitif duygusal kariyer durumu (altı ifade), kariyer anlamlılık durumu (dört ifade) ve kariyer ağı/sosyal destek durumu (dört ifade) olmak üzere üç alt boyutlu 14 ifadeden oluşan bir yapıdadır. Cevaplar 5'li Likert ölçeği (Kesinlikle Katılmıyorum-Kesinlikle Katılıyorum) kullanılarak puanlanmıştır. Ek olarak, katılımcıları tanıtan cinsiyet, yaş, medeni durum, meslek, çalışılan kurumun türü, toplam görev süresi, idari görev olup olmadığı ve çalışılan ile ilişkin soruların yer aldığı kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal makaledeki doğrulayıcı faktör analizi sonuçları  $\chi^2/df=2,65$ ; RMSEA=0,09; SRMR=0,05; CFI =0,96'dır. Ölçeğin orijinal Cronbach alfa değerleri ise pozitif duygusal kariyer durumu 0,91; kariyer anlamlılık durumu 0,86; kariyer ağı/sosyal destek durumu 0,89 ve kariyer iyi oluş ölçeğinin (genel) ise 0,94'tür.

### 3.5. İstatistiksel Yöntem

Kariyer iyi oluş ölçeğinin geçerliliğinin test edilmesi için açıklayıcı faktör analizi (AFA), doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve ölçüm değişmezliği analizleri gerçekleştirilmiş, güvenilirliğinin test edilmesi için ise Cronbach alfa güvenilirlik kat sayısı hesaplanmıştır. Bir ölçüm aracının farklı bir kültürde ölçmeye çalıştığı yapıdan uzaklaşabileceği bilinmektedir. Bu nedenle genellikle ölçek geliştirme süreçlerinde uygulanması gereken AFA'nın ölçek uyarlama çalışmaları için faydalı olduğu düşünülmektedir (Marsella vd., 2000: 44). Bu sebeple öncelikle AFA'dan yararlanılmış, ardından geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ile ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Daha sonra, DFA ölçek yapısı, ayrışma, birleşme ve yakınsak geçerliği test edilmiştir. Son olarak, kariyer iyi oluş ölçeğinin üç boyutlu yapısının ölçüm değişmezliğini test etmek amacıyla cinsiyete göre

değişmezlik açısından çoklu grup doğrulayıcı faktör analizinden (ÇG DFA) faydalanılmıştır. Tüm analizler, SPSS 21 ve AMOS 21 paket programları ile gerçekleştirilmiştir.

#### 4. Bulgular

##### 4.2. Açıklayıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı faktör analizinde, maximum likelihood metodu ve Equamax döndürme yönteminden yararlanılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluğu ve Bartlett'in küresellik testleri kullanılmıştır. KMO testinin genel olarak 0,50 veya üzeri bir değer olması beklenmektedir (Kalaycı, 2010: 322). Ölçeğin KMO testi sonucu 0,923>0,50'dir. Bartlett'in küresellik testinin de anlamlı olduğu ( $\chi^2=3642,410$ ;  $p<0,01$ ) görülmektedir. Ayrıca açıklayıcı faktör analizinin gerçekleştirilmesi için gereken örneklem büyüklüğü de sağlanmaktadır (Tavşancıl ve Keser, 2002).

AFA bulguları, kariyer iyi oluş ölçeğinin Türkçeye uyarlanmış formunun, özgün formuna uyumlu şekilde, pozitif duygusal kariyer durumu (altı ifade), kariyer anlamlılık durumu (dört ifade) ve kariyer ağı/sosyal destek durumu (dört ifade) olmak üzere üç faktörlü bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Analiz sonucunda, en düşük faktör yükü 0,579 olup, aynı anda birden fazla faktörde yer alan bir ifade bulunmamaktadır. Toplam açıklanan varyans ise %67,936'dır. Elde edilen bulgular Tablo 2'de detaylı olarak sunulmuştur.

**Tablo 2.** Kariyer İyi Oluş Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek İfadeleri	Pozitif Duygusal Kariyer Durumu	Kariyer Anlamlılık Durumu	Kariyer Ağı/Sosyal Destek Durumu	Açıklanan Varyans (%)
1.Kariyer hedeflerimi gerçekleştirmede desteklediğimi hissediyorum.	0,618			25,543
2.Kariyer hedeflerimi başarmak için gerekli kaynaklara sahibim.	0,683			
3.Kariyerimdeki ilerleme ve gelişmeden memnunum.	0,771			
4.Kariyerimle ilgili olumlu hissediyorum.	0,744			
5.Kariyer hedeflerime doğru düzenli olarak ilerleme kaydettiğimi hissediyorum.	0,780			
6.Kariyerim yeni iş bulmam için ihtiyaç duyduğum becerileri ve deneyimi bana sağlıyor.	0,581			
7.Kariyerim ilginçtir ve beni heyecanlandırıyor.		0,611		18,321
8.Kariyerimde yaptıklarımın değerli ve anlamlı olduğunu hissediyorum.		0,765		
9.İşim ve kariyerim daha büyük bir yaşam amacına katkı sağlıyor.		0,774		
10.Kariyerim kişisel tercihlerimin bir sonucudur.		0,579		
11.İhtiyaç duyduğumda diğerlerinden destek aldığım bir ağa sahibim.			0,788	24,072
12.Kariyer hedeflerimi gerçekleştirmem için diğer insanlara ulaşmak kolaydır.			0,776	
13.Kariyerimde beni destekleyen bir insan ağına sahibim.			0,845	
14.Kişisel güçlerimle ilgili geri bildirim alabildiğim bir topluluğa/ağa sahibim.			0,803	

Verilerin normallik bakımından incelenmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinden faydalanılmıştır. Kariyer iyi oluş ölçeğinin hem ifade hem de boyut düzeyinde çarpıklık ve basıklık değerlerin  $\pm 2$  aralığındadır ve verilerin normal dağıldığı kabul edilmektedir (George ve Mallery, 2020: 115). İlgili değerler Tablo 3'te yer almaktadır.



**Tablo 3.** Tanımlayıcı İstatistikler ve Cronbach Alfa Değerleri

Boyutlar	Ölçek İfadeleri	İlgili Madde Silindiğinde Cronbach Alfa Değeri	Ort.	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Pozitif Duygusal Kariyer Durumu	KR1	0,875	3,414	1,1107	-0,405	-0,718
	KR2	0,874	3,559	1,0076	-0,639	-0,255
	KR3	0,849	3,405	1,0262	-0,375	-0,665
	KR4	0,849	3,607	1,0414	-0,616	-0,303
	KR5	0,852	3,441	1,0521	-0,356	-0,666
	KR6	0,885	3,434	1,0308	-0,400	-0,635
Kariyer Anlamlılık Durumu	KR7	0,705	3,373	1,0252	-0,284	-0,738
	KR8	0,657	3,969	0,9436	-0,995	0,761
	KR9	0,689	3,822	0,9413	-0,825	0,460
	KR10	0,771	4,048	0,9049	-1,235	1,626
Kariyer Ağı/Sosyal Destek Durumu	KR11	0,901	3,675	0,9694	-0,653	-0,207
	KR12	0,886	3,602	0,9369	-0,636	-0,174
	KR13	0,866	3,533	1,0254	-0,588	-0,417
	KR14	0,875	3,446	1,0221	-0,460	-0,634

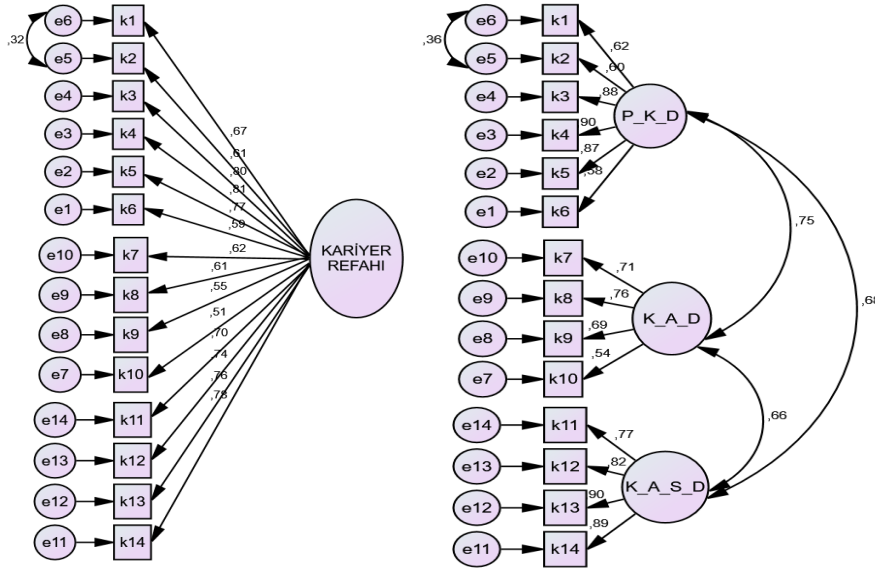
İç tutarlılık ölçümünde, ölçeğin üç boyutu ve geneli için Cronbach alfa değerleri hesaplanmıştır. Ölçeğin gerek boyutları gerekse de geneli için Cronbach alfa değerlerinin 0,764 ile 0,925 arasında olduğu görülmektedir. Alanyazında Cronbach alfa değerinin 0,70'in üzerinde olması, ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu ifade etmektedir (Hair vd., 2019: 122). Ölçekten çıkarıldığında boyutların güvenilirliğini artıran ifade bulunmamaktadır. Analiz sonucunda ölçek yüksek düzeyde güvenilir olarak kabul edilmektedir. Hesaplanan Cronbach alfa değerleri Tablo 3 ve Tablo 4'te sunulmuştur.

**Tablo 4.** Tanımlayıcı İstatistikler ve Cronbach Alfa Değerleri

	İfade Sayısı	Cronbach Alfa	Ort.	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Pozitif Duygusal Kariyer Durumu	6	0,884	3,4767	0,83212	-0,423	-0,260
Kariyer Anlamlılık Durumu	4	0,764	3,8030	0,73035	-0,590	0,358
Kariyer Ağı/Sosyal Destek Durumu	4	0,909	3,5639	0,87685	-0,514	-0,361
Kariyer İyi Oluş Ölçeği	14	0,925	3,5948	0,71504	-0,473	-0,109

### 4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ölçeğin ayrışma ve birleşme geçerliğinin test edilmesi amacıyla kullanılmıştır. DFA için gereken örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında farklı ölçütler kullanılmaktadır. DFA'da, örneklem büyüklüğünün (N) tahmin edilen parametre (q) değerlerine oranının (N:q) 10:1 ile 20:1 aralığında olması tavsiye edilmektedir (Hair vd., 2019: 280; Kline, 2011: 12). Araştırmanın örneklem büyüklüğünün 415, toplam ifade sayısının (tahmin edilen parametre sayısı) ise 14 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, söz konusu oranın  $415/14=29,6$  olduğu hesaplanmış ve gereken kriterin sağlandığı kabul edilmiştir.

**Şekil 2.** Kariyer İyi Oluş Ölçeğinin Tek Boyutlu ve Üç Boyutlu Doğrulayıcı Faktör Analizleri

DFA'da öncelikle modelin uyum iyiliği değerleri incelenmiştir (Tablo 5). Uyum iyiliğinin değerlendirilmesinde Hu ve Bentler'in (1999) ikili ölçüm sunumundan faydalanılmıştır. Buna göre TLI, BL89, RNI, CFI veya Gamma Hat ölçütlerinden biri ile SRMR ve RMSEA ölçütlerinin sunumu gerekmektedir. Ölçüm model iyiliğinin değerlendirilmesinde Meydan ve Şeşen (2011: 37) referans alınmıştır. DFA bulgularına göre tek boyutlu modelin gerek uyum iyiliği değerleri gerekse faktör yükleri bakımından kabul edilebilir olmadığı anlaşılmaktadır (Şekil 2 ve Tablo 5).

**Tablo 5.** Ölçüm Modeli Uyum İyiliği Sonuçları

Model Uyum Endeksi *	CMIN/df	P Değeri	IFI	CFI	RMSEA	SRMR
Tek Boyutlu Model	11,540	0,000	0,778	0,778	0,160	0,0770
Birinci düzey (Üç Boyutlu Model)	3,644	0,000	0,947	0,946	0,080	0,0583
İyi Uyum Değerleri	≤3	Anlamlı Olması	0,95 ≤	0,97 ≤	≤0,05	0,00 ≤ SRMR ≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	≤4-5	-	0,94-0,90	0,95 ≤	0,06-0,08	0,05 ≤ SRMR ≤0,10

(\*) Ki-karenin Serbestlik Derecesine Oranı (CMIN/df), Artırmalı Uyum İndeksi (IFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA), Standardize Edilmiş Kalıntıların Karekökü (SRMR)

Ölçeğin üç boyutlu yapısı incelendiğinde, modelin kabul edilebilir ve iyi uyum değerlerinde olduğu görülmektedir. Ölçeğin birleşme geçerliliğinin değerlendirilmesi için faktör yükleri, ortalama açıklanan varyans (AVE) ve bileşik güvenilirlik katsayısı (CR) değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca DFA sonucu elde edilen faktör yük değerleri incelenmiştir. İfadelerin faktör yük değerlerinin en az 0,5 ve üzeri olması gerekmekte, ancak 0,7 ve üzeri olması önerilmektedir (Hair vd., 2019: 676). Üç boyutlu yapının faktör yükleri 0,537 ve üzeri değerlerde olup, bu koşulu sağlamaktadır (Tablo 6). AVE değerinin 0,50'den, CR değerinin ise 0,70'den yüksek olması beklenmektedir (Hair vd., 2019: 676). DFA sonucunda, üç boyutun da CR değeri 0,70'den büyüktür, pozitif duygusal kariyer durumu ve kariyer ağı/sosyal destek durumu boyutlarında AVE değerleri 0,50'den büyüktür. Ancak, kariyer anlamlılık durumu boyutunda AVE değerinin 0,50'ye yakın olduğu görülmektedir (Stanimir, 2020: 353). AVE değerinin 0,50' den küçük olduğu durumda genel indekslerin kontrol edilmesi önerilmektedir (Fornell ve Larcker, 1981, 48). Huang vd. (2013: 219), bileşik güvenilirliğin (CR) 0,60'dan yüksek olduğu durumda, AVE değerinin 0,40 olarak kabul edilebileceğini, yapının yakınsak geçerliliğinin hala yeterli olduğunu ifade etmiştir. Bu doğrultuda ölçeğin ve alt boyutların birleşik geçerliliği ve yakınsak geçerliliği sağladığı kabul edilmektedir.

**Tablo 6.** DFA Analizi Faktör Yükleri ve Korelasyon Analizi

Boyutlar	Ölçek İfadeleri	Faktör Yükleri	CR	AVE	√AVE	Korelasyon			HTMT Oranı		
						1	2	3	1	2	3
1. Pozitif Duygusal Kariyer Durumu	KR1	0,619	0,88	0,57	0,75	1			1		
	KR2	0,602									
	KR3	0,881									
	KR4	0,898									
	KR5	0,866									
	KR6	0,580									
2. Kariyer Anlamlılık Durumu	KR7	0,712	0,77	0,46	0,68	0,658**	1		0,798	1	
	KR8	0,760									
	KR9	0,691									
	KR10	0,537									
3. Kariyer Ağı/Sosyal Destek Durumu	KR11	0,773	0,91	0,72	0,85	0,662**	0,587**	1	0,737	0,707	1
	KR12	0,820									
	KR13	0,900									
	KR14	0,888									

\*\*p&lt;0,001

Ayrışma geçerliğinin testi amacıyla iki yöntemden yararlanılmıştır. İlk olarak iki gizil değişken arasındaki korelasyon (r), AVE değerlerinin karekökü alınarak elde edilen değerler ile kıyaslanmıştır. İki gizil değişken arasındaki korelasyon değerinin, AVE değerinin karekökünden küçük olması beklenmektedir (Hair vd., 2019: 677). Pozitif duygusal kariyer durumu ve kariyer anlamlılık durumu gizil değişkenleri arasındaki korelasyon 0,658 seviyesindeyken, AVE değerinin karekökü pozitif duygusal kariyer durumu için  $0,75 > 0,658$  ve kariyer anlamlılık durumu için  $0,68 > 0,658$  olarak belirlenmiştir. Pozitif duygusal kariyer durumu ve kariyer ağı/sosyal destek durumu gizil değişkenleri arasındaki korelasyon 0,662 seviyesindeyken, AVE değerinin karekökü pozitif duygusal kariyer durumu için  $0,75 > 0,662$  ve kariyer ağı/sosyal destek durumu için  $0,85 > 0,662$  olarak hesaplanmıştır. Kariyer anlamlılık durumu ve kariyer ağı/sosyal destek durumu gizil değişkenleri arasındaki korelasyon 0,587 seviyesindeyken, AVE değerinin karekökü kariyer anlamlılık durumu için  $0,68 > 0,587$  ve kariyer ağı/sosyal destek durumu için  $0,85 > 0,587$  olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin üç boyutlu yapısında ayrışma geçerliliğinin sağlandığı görülmüştür.

İkinci yöntem ise heterotrait-monotrait (HTMT) oranıdır. Heterotrait-monotrait (HTMT) oranı, ayrışma geçerliliğinin ölçülmesinde hem kovaryans hem de varyans temelli olup, yapısal eşitlik modelinde kullanılabileceği ifade edilmektedir (Henseler vd., 2015; Voorhees vd., 2016). HTMT oranının yüksek olması, ayrışma geçerliliğinde bir sorun olduğunu ifade etmektedir. Eşik değerin belirlenmesinde farklı görüşler bulunmakla birlikte 0,90 veya 0,85' in eşik değer olarak alınması önerilmektedir (Hair vd., 2019: 776; Henseler vd., 2015: 121). Kariyer iyi oluş ölçeğinin üç faktörlü yapısının HTMT oranı hesaplanmış olup 0,85'in altında bulunmuştur; bu da eşik değere uyduğunu ve ayrışma geçerliliğini sağladığını göstermektedir (Tablo 6). Bulgular doğrultusunda 14 ifade ve üç boyuttan oluşan kariyer iyi oluş ölçeğinin Türkçe formunun gerek birleşme gerekse de ayrışma geçerliği desteklenmiştir.

#### 4.4. Ölçüm Değişmezliği

Doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanan kariyer iyi oluş ölçeğinin üç boyutlu yapısı, ölçüm değişmezliğini test etmek amacıyla cinsiyete göre değişmezlik açısından çoklu grup doğrulayıcı faktör analizi (ÇGDFA) ile de test edilmiştir. "Ölçme eşdeğerliği" (measurement equivalence) olarak da adlandırılan (Leitgöb vd., 2023: 3) ölçüm değişmezliği (measurement invariance); farklı gözlem ve çalışma koşulları altında bir olguya ilişkin olarak yapılan ölçümlerin, o olgunun aynı özelliğini ölçüp ölçmediğini test etmektedir (Horn ve McArdle, 1992: 117). Ölçüm değişmezliğinin sağlanmadığı durumlarda, ölçüm sonuçlarının ampirik değeri tartışmalı hale gelebilmektedir (Schlägel ve Sarstedt, 2016). Ölçüm değişmezliği sağlanmamış ise farklı gruplara ait katılımcılardan elde edilen farklılaşan ölçümlerin sebebi, istatistiksel farklılıkların dışında

katılımcıların, ölçümü yapılan olguyu farklı şekilde anlamlandırmalarıyla (interpretation) ilgili olabilir. Bunun sonucunda, kullanılan ölçek nedeniyle ölçüm hatası ortaya çıkabilir (Holden vd., 2020). Kariyer iyi oluş ölçeğinin kullanımında, bu tip bir hata ile karşılaşılması için ölçüm değişmezliği test edilmiştir.

Ölçüm değişmezliği, bir ölçeği maddeler ve faktörler arasındaki ilişkiyi şekilsel (biçimsel) değişmezlik (configural invariance), metrik değişmezlik (metric invariance), skalar değişmezlik (scalar invariance) ve katı değişmezlik (strict invariance) olmak üzere dört adımda test etmektedir. Bu adımlar hiyerarşik olup, ilk adımı şekilsel (biçimsel) değişmezliktir. Öncelikle örneklem kadın ve erkek olarak iki gruba ayrıldıktan sonra hiçbir kısıtlama olmadan ölçek yapısı test edilmekte, adımlar ilerledikçe modelde kısıtlamalar artırılarak ölçek yapısı test edilmektedir. *Metrik değişmezlik modelinde* tüm gruplar için faktör yükleri eşitlenmektedir. *Skalar değişmezlik modelinde* hem faktör yükleri hem de eşitlik sabitleri kısıtlanırken, *katı değişmezlik (hata değişmezlik) modelinde* hata varyans-kovaryansları da kısıtlanmaktadır. Ölçüm değişmezliği hiyerarşik aşamalardan oluşmaktadır ve bir değişmezlik aşamasının sağlanmadığı durumda, sonraki aşamalara geçiş mümkün değildir (Leitgöb vd., 2023: 5-6; Meredith ve Teresi, 2006: 71).

Kariyer iyi oluş ölçeğinin cinsiyetler arasındaki ölçüm değişmezliği, ÇGDFA kullanılarak test edilmiş (Wu vd., 2007) ve ilk olarak şekilsel (biçimsel) değişmezlik (configural invariance) testi kullanılmıştır. Şekilsel (biçimsel) değişmezlik farklı gruplara ait katılımcıların yapıları aynı şekilde kavramsallaştırdığı anlamına gelmektedir (Riordan ve Vandenberg, 1994: 653). İlk aşama olması sebebiyle başlangıç modelidir ve sonraki aşamalardaki modellere geçiş için bu aşamada ölçeğin, gruplarda aynı faktör sayısı ve yapısına sahip olması beklenmektedir (Meredith, 1993: 540). Bu yüzden kadın ve erkek grupları oluşturularak model, gruplar arasında hiçbir kısıtlama olmadan ÇGDFA ile test edilmiştir. Küçük örneklerde ortaya çıkabilecek uyumun, olduğundan düşük tahmin edilmesinin önlenmesi amacıyla TLI ve CFI değerlerine odaklanılmıştır. Şekilsel (biçimsel) değişmezlik literatürde önerildiği gibi uyum indekslerinden (CFI>0,90, TLI>0,90, RMSEA<0,10) yararlanılarak genel model uyumu ile incelenmiştir (Cheung ve Rensvold, 2002: 235; Du ve Tang, 2005: 288). Tablo 7’de gösterildiği gibi, şekilsel değişmezlik testinde uyum iyiliği sonuçları ( $\chi^2=395,535$   $df=146$   $\chi^2/df=2,709$  CFI=0,932 RMSEA=0,064) kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerine sahip olup model, cinsiyet grupları arasında benzerdir ve şekilsel (biçimsel) değişmezlik şartı sağlanmaktadır. Bulgular, ölçeğin şekilsel değişmezlik şartını desteklediği için sonraki aşama olan metrik değişmezliği gerçekleştirilmiştir.

İkinci olarak, metrik değişmezlik testi gerçekleştirilmiştir. Metrik değişmezlik, gruplar arasındaki faktör yükleri aracılığıyla yapının temel “anlamının denkliliğini” sorgulamakta, gruplar arasında aynı şeyi ölçüp ölçmediğini test etmektedir. Bu çoklu grup analiziyle her grubun faktör yükleri eşit olacak şekilde sınırlandırılmaktadır (Collier, 2020: 96). Metrik değişmezlik, ki-kare değişimi ve uyum indekslerinin değişimi ( $\Delta CFI$ ,  $\Delta TLI$ ) kullanılarak incelenmektedir. Modeller arası uyum indekslerinin değişimi 0,01’den küçük veya eşit ise bu durum modeller arasında fark olmadığı; 0,01 ile 0,02 arasında ise modeller arasında şüphe uyandıracak farklılıklar olabileceği ve 0,02’den büyükse modeller arasında kesinlikle fark olduğu anlamına gelmektedir. RMSA ve TLI içinse bir karşılaştırma kriteri belirlenmemiştir (Cheung ve Rensvold, 2002: 250-251; Vandenberg ve Lance, 2000: 46).

**Tablo 7.** Cinsiyete Göre Ölçüm Değişmezliği Sonuçları

Model	$\chi^2$	df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR	Karş. Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta df$	P ( $\Delta\chi^2$ )	$\Delta CFI$	Sonuç
M1.Şekilsel	395,535	146	0,932	0,915	0,064	0,0581	-	-	-	-	-	-
M2.Metrik	405,293	157	0,932	0,921	0,062	0,0607	M1	9,758	11	0,552	0,000	Kabul
M3.Skalar	426,682	171	0,930	0,926	0,060	0,0609	M2	21,389	14	0,092	0,002	Kabul
M4.Katı	442,332	185	0,930	0,931	0,058	0,0645	M3	15,65	14	0,335	0,000	Kabul

N=415 n<sub>Kadın</sub>=265 n<sub>Erkek</sub>=150

Tablo 7’de sunulan cinsiyete göre metrik değişmezlik modelinin sonuçları ( $\chi^2=405,297$   $df=157$   $\chi^2/df=2,581$  CFI=0,932, RMSEA=0,062) kabul edilebilir uyum iyiliğine sahiptir. Kısıtlanmamış şekilsel uyum iyiliği değerleri ile kısıtlanmış metrik değişmezlik modeli uyum iyiliği değerleri arasındaki farklar incelenmiştir. Ki-kare değişiminin anlamlı olmaması gerekmektedir (Collier, 2020: 97) ve bu şart ( $\Delta\chi^2=9,758$   $\Delta df=11$   $p=0,552>0,05$ ) sağlanmaktadır. Ayrıca uyum indekslerindeki değişiklikler incelendiğinde ( $\Delta TLI=0,07$

$\Delta CFI=0,00$ ), kısıtlanmamış ve kısıtlanmış ÇGDFA arasındaki farkların anlamlı olmadığı görülmüştür. Böylece kariyer iyi oluş ölçeğinin metrik değişmezliği bakımından cinsiyete göre farklılık göstermediği ve grupların faktör yüklerinin benzer şekilde olduğu belirlenmiştir.

Üçüncü olarak, skalar (güçlü) değişmezlik modeli incelenmiştir. Bu aşamada kesme noktalarına (intercepts) gruplar arasında eşit olma kısıtlaması getirilmiştir. Uyum indeksleri sonuçları ( $\chi^2=426,682$   $df=171$   $\chi^2/df=2,495$   $CFI=0,930$   $RMSEA=0,060$ ) incelendiğinde, model uyum iyiliğinin sağlandığı görülmektedir. Skalar (güçlü) değişmezlikte; skalar modelin uyum iyiliği değerleri ile metrik modelin uyum iyiliği değerleri ile karşılaştırıldığında, ki-kare değişiminin istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmektedir ( $\Delta\chi^2=21,389$   $\Delta df=14$   $p=0,092 > 0,05$ ). Model uyumunun ( $\Delta CFI < 0,01$ ) yüksek oranda bozulmadığı durumda, skalar (güçlü) değişmezliğin veriler tarafından desteklediği kabul edilmektedir (Leitgöb, 2023: 5). Bulgular, skalar (güçlü) değişmezliğin, ölçeğin ve alt boyutlarının gruplar arasında aynı operasyonel tanıma sahip olduğunu göstermektedir (Cheung ve Rensvold, 2002: 238).

Skalar (güçlü) değişmezlik desteklediğinde, ölçüm değişmezliğini oluşturmanın son adımı, katı (strict) değişmezliğin test edilmesidir. Katı değişmezlik hata varyanslarının eşitliğini ifade etmekte olup “artık (residuals) değişmezlik” olarak da adlandırılmaktadır. Katı (strict) değişmezlik modelinde, gruplar arasında faktör yüklerinin, kesme noktalarının (intercepts) ve hata varyanslarının da eşitliği sınırlandırılmıştır. Katı değişmezlik modelinin uyum indeksleri sonuçları ( $\chi^2=442,332$   $df=185$   $\chi^2/df=2,391$   $CFI=0,930$   $RMSEA=0,058$ ) incelendiğinde model iyiliğinin sağlandığı görülmektedir. Katı modelin uyum iyiliği, skalar modelin uyum iyiliği ile karşılaştırıldığında Ki-kare değişiminin istatistiksel olarak anlamsız ( $\Delta\chi^2=15,650$   $\Delta df=14$ ,  $p=0,335 > 0,05$ ), model uyumunun değişmediği ( $\Delta CFI=0,000 < 0,01$ ) gözlenmektedir. Bu nedenle, kariyer iyi oluş ölçeği için katı değişmezlik desteklenmektedir.

Sonuç olarak, kariyer iyi oluş ölçeğinin Türkçe formunun cinsiyete göre şekilsel, metrik, skalar ve katı değişmezlik özelliklerine sahip olduğu, yani tam ölçme değişmezliğinin sağladığı tespit edilmiştir (Bayram, 2018: 11; Putnick ve Bornstein, 2016: 76). Bu bulgular, ölçeğin geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu göstermektedir.

## 5. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, kariyer iyi oluş ölçeğinin Türkiye bağlamında çalışan uygulayıcılar ve araştırmacılar için güvenilir ve geçerli bir araç olup olmadığını test etmek amaçlanmıştır. Kariyer iyi oluş ölçeğinin Türkçeye uyarlanmasının ardından veriler toplanmış ve analiz aşamasına geçilmiştir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğinin test edilmesi için öncelikle AFA kullanılmıştır. AFA sonucunda, düşük faktör yüküne sahip, aynı anda birden fazla faktörde yüklenen veya ölçekten çıkarıldığında güvenilirliği artıran ifade tespit edilmemiştir. Hem alt boyutların hem de ölçeğin genelinin içsel tutarlılığının kabul edilebilir seviyenin üstünde olduğu belirlenmiştir. AFA'nın ardından DFA gerçekleştirilmiştir. DFA sonuçları, kariyer iyi oluş ölçeğinin üç boyutlu yapı modelinin kabul edilebilir ve iyi uyum değerlerine uygun olduğunu göstermiştir. Ölçeğin üç boyutlu yapısının hem birleşme hem de ayrışma geçerliğinin desteklediği tespit edilmiştir. Son olarak, kariyer iyi oluş ölçeğinin ÇGDFA ile analiz edilen cinsiyete göre ölçüm değişmezliği testleri gerçekleştirilmiştir. Bu analiz sonuçlarına göre, kariyer iyi oluş ölçeğinin şekilsel (biçimsel), metrik, skalar ve katı değişmezlik özelliklerine sahip olduğu görülmüştür. Ölçeğin içeriğinin kadın ve erkek katılımcılar tarafından benzer şekilde anlamlandırıldığı, cinsiyet grupları arasında faktör yükleri ve madde kesişimleri açısından benzerlik olduğu, dolayısıyla tam ölçme değişmezliğinin sağlandığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak, kariyer iyi oluş ölçeğinin Türkçe formunun geçerli, güvenilir ve Türkiye bağlamında uygulanabilir bir araç olduğu görülmüştür.

Bu çalışma, kariyer iyi oluş ölçeğinin çok boyutlu yapısını Türkiye bağlamında doğrularak ölçeğin iyi psikometrik özelliklere sahip, geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu ortaya koymuştur. Ölçek, hem araştırmacılar hem de kariyer danışmanları ve insan kaynakları uzmanlar gibi uygulayıcılar tarafından kullanılmaya uygundur. Kariyer iyi oluş ölçeğinin bireysel ve örgütsel düzeyde kullanımı, kariyer iyi oluşu anlamaya ve geliştirmeye yönelik araştırmalara katkı sağlayabilir. Kariyer iyi oluş, bireylerin zorlu koşullar altında dahi anlamlı bir yaşam kariyeri yaratmak için gerekli olan beceri ve inançlarını destekleyen sürdürülebilir psikolojik iyi oluşun bilişsel-duygusal bir durumunu ifade etmektedir (Coetzee, 2019b: 142).



Ölçek, bu açıdan bireylerin iyi oluşunu artırma ve zorluklarla başa çıkma stratejilerini geliştirme potansiyeline sahiptir. Hem küçük hem de büyük insan gruplarına kolayca uygulanabilir olması, ölçeği kariyer danışmanları ve kariyer sıkıntılılarıyla başa çıkmaya çalışanlar için yararlı bir araç haline getirmektedir.

Kariyer iyi oluş ölçeği, maliyet ve zaman sınırlılıkları sebebiyle Türk toplumu bağlamında, devlet okullarında çalışan öğretmenlerden çevrimiçi araçlar kullanılarak toplanan verilerle test edilmiştir. Çalışma, kesitsel bir araştırma olup, bulgular bu kesiti yansıtmaktadır. Çalışma örnekleminin kolayda örnekleme yöntemi ile oluşturulmuş ve anketin sosyal medya araçları ile dağıtılmış olması sonuçların genellenebilirliğini sınırlayan unsurlardır. Gelecekte, kariyer iyi oluş ölçeği uzun dönemli araştırmalarla test edilebilir. Özel sektör çalışanları, farklı bir meslek grubu, çeşitli mesleklerden veya kültürler arası karşılaştırmaya imkân verecek örneklemlerle kariyer iyi oluş ölçeğinin yapı geçerliliğinin ve güvenirliliğinin test edilmesi önerilmektedir. Bu tür genişletilmiş örneklemlerin, araştırma sonuçlarının toplumsal bağlamda daha etkin bir şekilde değerlendirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### Beyan ve Açıklamalar (Declarations and Disclosures)

**Yazarların Etik Sorumlulukları (Ethical Responsibilities of Authors):** Bu çalışmanın yazarı, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduğunu kabul etmektedir.

**Etik Kurul Onayı (Ethical Approval):** Çalışmada kullanılan ölçek için Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan etik kurul onayı (Karar Tarih ve Sayısı: 21.12.2023- 2023/15/11) alınmıştır

**Çıkar Çatışması (Conflicts of Interest):** Yazar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

**Finansal Destek (Funding):** Yazar, çalışmanın hazırlanması ve/veya yayınlanması sürecinde herhangi bir finansal destek almamıştır.

**Yazar Katkı Oranı (Author Contributions):** Yazar; kavramlaştırma ve çalışma dizaynı, verilerin toplanması, verilerin analizi ve sonuçların yorumlanması, çalışmanın ilk/taslak halinin yazılması, çalışmanın gözden geçirilmesi ve düzenlenmesi/düzeltilmesi aşamalarından tek başına sorumlu olduğunu beyan etmektedir.

**İntihal Denetimi (Plagiarism Checking):** Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir.

### Kaynaklar

- Abele, A. E., Hagmaier, T., & Spurk, D. (2016). Does career success make you happy? The mediating role of multiple subjective success evaluations. *Journal of Happiness Studies*, 17(4), 1615-1633. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9662-4>
- Akkermans, J., Seibert, S. E., & Mol, S. T. (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers literature. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1503>
- Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, A. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behaviour. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103434. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103434>
- Alatartseva, E., & Barysheva, G. (2015). Well-being: Subjective and objective aspects. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 166, 36-42.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 7-25). Cambridge University Press.
- Baran, T. (2020). Anket formuyla veri toplamada renk ve cevap alternatif sayısı ve ifade cevaplama sayısına etkisi. M. A .B. Nakıboğlu (Ed.), *Güncel pazarlama çalışmaları* (ss. 97-116). Akademisyen Yayınevi.
- Bardakçı, A. (2009). Pazarlama araştırmalarında kullanılan tutum ölçeklerindeki cevap alternatif sayısı ve ifade cevaplama literatür taraması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (4), 7-20.
- Bayram, N. (2018). Ölçme değişmezliği ve çoklu grup analizleri. *İş, Güç: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 20(1), 5-15. <https://doi.org/10.4026/iscguc.422377>
- Bester, M. (2019). A review of career success and career wellbeing through the lens of the psychological contract. I. Potgieter, N. Ferreira, & M. Coetzee (Eds.), *Theory, research and dynamics of career wellbeing: Becoming fit for the future* (pp.59-90). Cham: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-28180-9>

- Brislin, R. W., Lonner, W. J., & Thorndike, R. M. (1973). *Cross-cultural research methods*. John Wiley & Sons Publication.
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 9(2), 233-255. [https://doi.org/10.1207/S15328007sem0902\\_5](https://doi.org/10.1207/S15328007sem0902_5)
- Collier, J. (2020). *Applied structural equation modeling using AMOS: Basic to advanced techniques*. Routledge.
- Coetzee, M. (2021a). Career wellbeing and career agility as coping attributes in the modern career space. In *Agile coping in the digital workplace: Emerging issues for research and practice* (pp. 35-51). Springer International Publishing.
- Coetzee, M. (2021b). Psychological states of career wellbeing and affective commitment as predictors of dual career agility types. *African Journal of Career Development*, 3(1), a47. <https://doi.org/10.4102/ajcd.v3i1.47>
- Coetzee, M. (2019a). Future fit career wellbeing: An introductory chapter. *Theory, research and dynamics of career wellbeing: Becoming fit for the future* (pp. 139-157). <https://doi.org/10.1007/978-3-030-28180-9>
- Coetzee, M. (2019b). The value of future-fit psychosocial career self-management capabilities in sustaining career wellbeing. *Theory, research and dynamics of career wellbeing: Becoming fit for the future* (pp. 139-157). <https://doi.org/10.1007/978-3-030-28180-9>
- Coetzee, M., Ferreira, N., & Potgieter, I. (2019). Future fit career wellbeing: An introductory chapter. *Theory, research and dynamics of career wellbeing: Becoming fit for the future* (pp. 1-11). <https://doi.org/10.1007/978-3-030-28180-9>
- Coetzee, M., Ferreira, N., & Potgieter, I. L. (2020). *Career wellbeing scale: Preliminary research report*. Unpublished Research Report. Department of Industrial and Organisational Psychology, University of South Africa, Pretoria.
- Coetzee, M., Ferreira, N., & Potgieter, I. L. (2021). Exploring the construct validity of the career well-being scale for its potential application as a career development tool in the coronavirus disease 2019 pandemic career space. *African Journal of Career Development*, 3(1), a39, 1-9. <https://doi.org/10.4102/ajcd.v3i1.39>
- Coetzee, M., & Schreuder, A. M. G. (2021). *Careers: An organisational perspective*. JUTA.
- Çiçek, B., & Almali, V. (2020). COVID-19 pandemisi sürecinde kaygı öz-yeterlilik ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki: Özel sektör ve kamu çalışanları karşılaştırması. *Turkish Studies*, 15(4), 241-260. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.43492>
- Demirci, İ., Ekşi, H., Dinçer, D., & Kardaş, S. (2017). Beş boyutlu iyi oluş modeli: PERMA ölçeği Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliği. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1), 60-77.
- Dholariya, P., & Jansari, A. (2019). Openness to experience personality trait as predictor of career well-being among it professionals. *International Journal of Indian Psychology*, 7(4), 505-508. <https://doi.org/10.25215/0704.058>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Du, L., & Tang, T. L. P. (2005). Measurement invariance across gender and major: The love of money among university students in People's Republic of China. *Journal of Business Ethics*, 59, 281-293. <https://doi.org/10.1007/s10551-004-6395-4>
- Engelbrecht, L. (2019). Facilitating career wellbeing: Exploring a career satisfaction and employability profile of knowledge workers. In I. L. Potgieter, N. Ferreira, & M. Coetzee (Eds.), *Theory, research and dynamics of career wellbeing: Becoming fit for the future* (pp. 217-236). Springer Nature Switzerland. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-28180-9>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- George, D. & Mallery, P. (2020). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple study guide and reference* (16. Baskı). Taylor&Francis.
- Güler, Ş., Şahin, Y., & Balcı, E. V. (2022). Sosyal medyada çevrimiçi benlik sunumunun öznel iyi oluş üzerine etkisi: Instagram kullanıcıları üzerine bir araştırma. *Erciyes İletişim Dergisi*, 9(1), 361-380.
- Hair, Jr, J., F., Black, W. C., Babin, B., J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th Edition). Cengage Learning EMEA.
- Henseler, J., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-35. <http://dx.doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>

- Holden, G. W., Gower, T., & Chmielewski, M. (2020). Methodological considerations in ACEs research. In G. G. In, J. G. Asmundson, & T. O. Afifi (Eds.), *Adverse childhood experiences: Using evidence to advance research, practice, policy, and prevention* (pp. 161-182). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-816065-7.00009-4>
- Horn, J. L., & McArdle, J. J. (1992). A practical and theoretical guide to measurement invariance in aging research. *Experimental Aging Research, 18*(3-4), 117-144.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6*(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Huang, C. C., Wang, Y. M., Wu, T. W., & Wang, P. A. (2013). An empirical analysis of the antecedents and performance consequences of using the moodle platform. *International Journal of Information and Education Technology, 3*(2), 217. <https://doi.org/10.7763/IJIE.T.2013.V3.267>
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (5. Baskı). Asil Yayın Dağıtım.
- Kalafatoğlu, M. R., & Balcı-Çelik, S. (2020). Genel iyi oluş ölçeği kısa formunun Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlilik çalışması. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 15*(25), 3633-3653. <https://doi.org/10.26466/opus.644835>
- Kashdan, T. B., Uswatte, G., & Julian, T. (2006). Gratitude and hedonic and eudaimonic well-being in Vietnam war veterans. *Behaviour Research and Therapy, 44*(2), 177-199.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*(6), 1007-1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Kidd, J. M. (2008). Exploring the components of career well-being and the emotions associated with significant career experiences. *Journal of Career Development, 35*(2), 166-186. <https://doi.org/10.1177/0894845308325647>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3th Edition). Guilford Publications.
- Leitgöb, H., Seddig, D., Asparouhov, T., Behr, D., Davidov, E., De Roover, K., ... & van de Schoot, R. (2023). Measurement invariance in the social sciences: Historical development, methodological challenges, state of the art, and future perspectives. *Social Science Research, 110*, 102805. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2022.102805>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment, 16*(1), 6-21. <https://doi.org/10.1177/1069072707305769>
- Marsh, H. W., Huppert, F. A., Donald, J. N., Horwood, M. S., & Sahdra, B. K. (2020). The well-being profile (WB-Pro): Creating a theoretically based multidimensional measure of well-being to advance theory, research, policy, and practice. *Psychological Assessment, 32*(3), 294-313. <https://doi.org/10.1037/pas0000787>
- Marsella, A. J., Dubanoski, J., Hamada, W. C., & Morse, H. (2000). The measurement of personality across cultures historical, conceptual, and methodological issues and considerations. *American Behavioral Scientist, 44*(1), 41-62. <https://doi.org/10.1177/00027640021956080>
- Meredith, W. (1993). Measurement invariance, factor analysis and factorial invariance. *Psychometrika, 58*, 525-543.
- Meredith, W., & Teresi, J.A. (2006). An essay on measurement and factorial invariance. *Medical Care, 69*-S77.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2023). *Öğretmen Sayısı*. [https://sgb.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2023\\_09/29151106\\_meb\\_istatistikleri\\_orgun\\_egitim\\_2022\\_2023.pdf](https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2023_09/29151106_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2022_2023.pdf) (Erişim Tarihi: 16 Ekim 2024).
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). Human capital and objective indicators of career success: The mediating effects of cognitive ability and conscientiousness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(1), 207-235. <https://doi.org/10.1348/096317909X414584>
- Pan, J., & Zhou, W. (2015). How do employees construe their career success: An improved measure of subjective career success? *International Journal of Selection and Assessment, 23*(1), 45-58. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12094>
- Potgieter, I. L. (2019). Workplace friendship and career wellbeing: The influencing role of mood, health and biographical variables. In I. Potgieter, N. Ferreira & M. Coetzee (Eds.), *Theory, research and dynamics of career wellbeing*. Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-28180-9\\_12](https://doi.org/10.1007/978-3-030-28180-9_12)
- Potgieter, I., Coetzee, M., & Ferreira, N. (2021). Psychological attachment in the new normal working context: Influence of career navigation and career well-being attributes. *African Journal of Career Development, 3*(1), a48. <https://doi.org/10.4102/ajcd.v3i1.48>

- Putnick, D. L., & Bornstein, M. H. (2016). Measurement invariance conventions and reporting: The state of the art and future directions for psychological research. *Developmental Review, 41*, 71-90. <https://doi.org/10.1016/j.dr.2016.06.004>
- Rath, T., & Harter, J. (2010). The economics of wellbeing. Wellbeing: The five essential elements. Gallup Press.
- Riordan, C. M., & Vandenberg, R. J. (1994). A central question in cross-cultural research: Do employees of different cultures interpret work-related measures in an equivalent manner? *Journal of Management, 20*, 643-671. <https://doi.org/10.1016/j.dr.2016.06.004>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 141-166.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 42-70). Wiley.
- Schlägel, C., & Sarstedt, M. (2016). Assessing the measurement invariance of the four-dimensional cultural intelligence scale across countries: A composite model approach. *European Management Journal, 34*(6), 633-649.
- Stanimir, A. (2020). The perception of the generational assessment of selected social behaviour: A confirmatory factor analysis. *Folia Oeconomica Stetinensia, 20*(2), 346-360. <https://doi.org/10.2478/fofi-2020-0052>
- Steiner, R., & Spurk, D. (2019). Career wellbeing from a whole-life perspective: Implications from work-nonwork spillover and crossover research. In I. L. Potgieter, N. Ferreira, & M. Coetzee (Eds.), *Theory, research and dynamics of career wellbeing* (pp. 163-182). Springer Nature.
- Stumpf, S. A. (2014). A longitudinal study of career success, embeddedness, and mobility of early career professionals. *Journal of Vocational Behavior, 85*, 180-190. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.002>
- Şeker, G. (2021). Kariyer kararsızlığının yordayıcısı olarak iyi oluş ve kariyer kaygısı. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 51*, 262-275. <https://doi.org/10.9779/pauefd.706983>
- Tavşancıl, E., & Keser, H. (2002). İnternet kullanımına yönelik Likert tipi bir tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Eğitim Bilimleri Dergisi, 1*(1), 79-100. [https://doi.org/10.1501/Egifak\\_0000000043](https://doi.org/10.1501/Egifak_0000000043)
- Tortumlu, M., Barutcu, A. S., Akcakanat, T., & Uzunbacak, H. H. (2020). Temel benlik değerlendirmesinin iş tatminine etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal, 11*(4), 1147-1162.
- Vandenberg, R. J. & Lance, C. E. (2000), A review and synthesis of the measurement invariance literature: Suggestions, practices, and recommendations for organizational research. *Organizational Research Methods, 3*(1), 4-69. <https://doi.org/10.1177/109442810031002>
- Voorhees, C. M., Brady, M. K., Calantone, R., & Ramirez, E. (2016). Discriminant validity testing in marketing: An analysis, causes for concern, and proposed remedies. *Journal of the Academy of Marketing Science, 44*, 119-134. <https://doi.org/10.1007/s11747-015-0455-4>
- Wilhelm, F., & Hirschi, A. (2019). Career self-management as a key factor for career wellbeing. In I. L. Potgieter, N. Ferreira, & M. Coetzee (Eds.), *Theory, research and dynamics of career wellbeing* (pp. 117-138). Springer Nature.
- Wu, A. D., Li, Z. & Zumbo B.D. (2007). Decoding the meaning of factorial invariance and updating the practice of multi-group confirmatory factor analysis: A demonstration with TIMSS data. *Practical Assessment Research & Evaluation, 12*(3), 1-26.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2014). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Detay Yayınları.
- Yeşiltaş, M. D., & Ayaz, E. (2022). Meslek aşkı ve psikolojik iyi oluşun iş tatmini üzerine etkisi. 21. Uluslararası İşletmecilik Kongresi, 12-15 Mayıs 2022.
- Yıldırım, A., & Bozdemir, M. (2020). Ödemonik iyi olma ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Bir geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Nesne, 8*(17), 254-269. <https://doi.org/10.7816/nesne-08-17-07>
- Yu, M. N., & Yang, P. (2022) Empirical development and verification of career well-being scale for teachers in Taiwan: Implications for workplace counseling. *Frontiers in Psychology, 13*, 855286. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.855286>
- Zhao, C., Yu, G., Cai, Y., Zheng, P., Xu, H., Li, F., ..., & Zhang, J. (2024). The relationships among career adaptability, career commitment, career identity, and career well-being in Chinese nursing undergraduates: A longitudinal study. *Heliyon, 10*(15), 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e35152>

## Ek-1. Kariyer İyi Oluş Ölçeği\*

Ölçek İfadeleri	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Kariyer hedeflerimi gerçekleştirmede desteklediğimi hissediyorum.					
2.Kariyer hedeflerimi başarmak için gerekli kaynaklara sahibim.					
3.Kariyerimdeki ilerleme ve gelişmeden memnunum.					
4.Kariyerimle ilgili olumlu hissediyorum.					
5.Kariyer hedeflerime doğru düzenli olarak ilerleme kaydettiğimi hissediyorum.					
6.Kariyerim yeni iş bulmam için ihtiyaç duyduğum becerileri ve deneyimi bana sağlıyor.					
7.Kariyerim ilginçtir ve beni heyecanlandırıyor.					
8.Kariyerimde yaptıklarımın değerli ve anlamlı olduğunu hissediyorum.					
9.İşim ve kariyerim daha büyük bir yaşam amacına katkı sağlıyor.					
10.Kariyerim kişisel tercihlerimin bir sonucudur.					
11.İhtiyaç duyduğumda diğerlerinden destek aldığım bir ağa sahibim.					
12.Kariyer hedeflerimi gerçekleştirmem için diğer insanlara ulaşmak kolaydır.					
13.Kariyerimde beni destekleyen bir insan ağına sahibim.					
14.Kişisel güçlerimle ilgili geri bildirim alabildiğim bir topluluğa/ağa sahibim.					
(*)1-6. Sorular-Pozitif Duygusal Kariyer Durumu, 7-10. Sorular- Kariyer Anlamlılık Durumu, 11-14. Sorular-Kariyer Ağı/Sosyal Destek Durumu boyutlarını oluşturmaktadır.					