

T.C.

HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

KARİYER ŞOKU ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

DEFNE YETİM

GAZİANTEP – 2022

T.C.

HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

KARİYER ŞOKU ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

DEFNE YETİM

TEZ DANIŞMANI

DR. ÖĞR. ÜYESİ HASAN EŞİCİ

GAZİANTEP – 2022



LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE YÜKSEK LİSANS KABUL VE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı **Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik** Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Defne YETİM** tarafından hazırlanan “**Kariyer Şoku Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması**” başlıklı tez, **14/01/2022** tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Görevi

Unvanı, Adı ve Soyadı

İmzası:

Kurumu/Üniversitesi

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Hasan EŞİCİ

Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Jüri Başkanı

Doç. Dr Mehmet Akif KARAMAN

American University of the Middle
East

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet AYZ

Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. İbrahim Halil GÜZELBEY
Enstitü Müdürü V.

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Kariyer Şoku Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması” başlıklı çalışmanın tarafımca, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden olduğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım.
10.03.2022

Defne YETİM

ÖNSÖZ

Her adını andığımda gözlerimin dolduğu, verdiklerini ve yaptıklarını anlatmaya binlerce sayfalarının yetersiz kalacağı, kelimelerin ve her türlü teşekkürün kifayetsiz kalacağı, ulu önderimiz, atamız, Gazi Mustafa Kemal ATATÜRK'e en büyük saygı ve minnetlerimi sunarak başlamak istiyorum. Senin tuttuğun ışık sayesinde bilim insanı olduğum için, bizlere bu fırsatı verdiğin için, bizler için savaştığın için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Lisans döneminden beri derslerini, bilgilerini, düşüncelerini öğrenmeyi ipe çektiğim ve bu süreçte engin bilgilerini benimle paylaşarak, bana destek vererek, motivasyon kaynağım, yol haritam olduğu için tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Hasan EŞİCİ'ye emekleri, sabrı, hakkaniyeti, bilgi birikimi ve en önemlisi de sonsuz destekleri için teşekkür ederim. Tez süreci boyunca çaresiz kaldığım konularda bana desteklerini ve bilgisini esirgemeyen, uyarladığı ölçüğü kullanmam için izin veren, tez için vakit ayıran kıymetli hocam Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Akif KARAMAN'a şükranlarımı sunarım. Lisans dönemi boyunca bana bu alanı, mesleğimi sevdiren, kendimi bu alana ait hissetmem için gerekli donanımı veren, desteklerini ve bilgisini esirgemeyen, çok kıymetli canım öğretmenim Doç. Dr. Ramin ALİYEV'E sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Benim için bir hocadan ötede hümanist yapısı ile sonsuza kadar değeri her zaman çok farklı olacak Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Batuhan KURTOĞLU'na teşekkürler ederim. Tez jürim olarak kıymetli vaktini ayırıp detaylı inceleyip, verdiği geribildirim sayesinde eksiklerimi tamamlamama epey büyük desteği olan, bize kattıkları, varlığını bilişimizin bile rahatlamamıza sebep olmasına, naif ve gerçekten çok değerli olan Araş. Gör. Ahmet AYAZ hocama teşekkür ederim. Pozitif ve sıcakkanlı yapısı ve tezime sunduğu destekleri ile lisans döneminden beri kendisini gördüğümde bile sevgisini ve desteğini hissettiğim canım hocam Özgür Osman Demir'e teşekkürlerimi sunarım. İstatistik ile pek barışık olamayan beni, keyifli ve eşsiz dersleri sayesinde nicel çalışmaya iten çok kıymetli faktörlerden biri olan, ilgisi ve alçakgönüllülüğü için teşekkürlerimi Ufuk AKBAŞ'a sunarım.

Öncelikle ayaklarım üzerimde durmam için elinden gelen her şeyi yapan, Modern bir Cumhuriyet kadını olmam için sonsuz destek veren, varlıklarının bile mutluluk verdiği, gurur duyduğum sevgili babam Kemal YETİM'e ve canım arkadaşım, annem Türkan YETİM'e binlerce kez teşekkür ederek başlamak istiyorum. Küçüklük arkadaşım, ilk göz ağrım canım

kardeşim Sefa Yetim'e yazın yaşadığım stresli süreci birlikte atlatmamı sağladığı için çok teşekkür ederim. Miniğim ve sırdaşım kız kardeşim Nehir YETİM'e varlığı için teşekkür ederim. Canım ailem iyi ki varsınız size her şey için minnettarım.

Ayrıca süreçte yanımda olduklarını ve gurur duyduklarını bana hissettirerek motive eden teyzelerim Zeynep ŞİMŞEKOĞLU ve Zuhal PARMAKSIZ'a teşekkür ederim.

Lise yıllarımdan bu yana her anımda yanımda olan, kendimi keşfetmemi sağlayan, bana inanan, güvenen ve bunu sonuna kadar bana yansıtan, yaşam için, fikirlerim için bana farklı bir pencere açan, hayatımı değiştiren, bugünüm, yarınım varlığımı sonuna kadar hissettiğim Can SATICI'ya her şey için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yakaladığımız dostluk frekansıyla her zaman yanımda olmasından mutluluk duyduğum, bu süreçte her türlü kaygımı paylaştığım, yanımda kendim olduğum, ömrümün sonuna kadar var olmasından mutluluk duyacağım canım dostum Volkan GÜLDAL'a teşekkürlerimi iletirim. Sürecin başında beri her zaman bir telefon kadar uzağımda olan ve her fırsatta manevi desteklerini ve ilgilerini hissettiğim yüksek lisans dönemi arkadaşlığı dışında, hayatım için büyük bir kazanç olan arkadaşlarım Kübra KUTLUCA ve Yeşim KONCA ÇOBAN'a sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunarım.

Babamın arkadaşı olmasına rağmen kendisini kendime çok yakın hissettiğim, sıcakkanlı yapısı ve bilgi birikimi ile çeviri sürecinde defalarca kez rahatsız etmeme rağmen canı gönülden yardımcı olduğu için Ekrem Ersen EMEKSİZ'e teşekkürlerimi sunarım.

Son zamanlarda hayatıma neşe ve anlam katan, bu süreçte varlığını ve psikolojik desteğini sonuna kadar hissettiğim daimi dostum olacağını en içten şekilde temenni ettiğim Songül EMİR'e ve eşi Hamza EMİR'e teşekkürler ederim. Naif yapısı, tatlı dili, bilgi birikimi ile her daim yanımda olan bir iş arkadaşından öte bana çok iyi bir sırdaş, arkadaş olduğu ve tezim için de verdiği emekler için sonsuz teşekkürlerimi Zeliha AĞTAŞ'a sunuyorum.

Bana sonsuz bir merhametin kapısını aralamaya yardımcı olan, hayatımın her saniyesinde yanımda olan, saflığı ve iyiliği sayesinde her gün yüzümde bir gülümseme ifadesi bırakmama ve bu süreçte en büyük desteği veren kızıma sonsuz teşekkürler ile...

İyi ki varsınız.

GAZİANTEP 2022

DEFNE YETİM

ÖZET

Bu çalışma Seibert, Kraimer, Holtom ve Pierotti (2013), tarafından çalışma deneyimi olan bireylerin yaşadıkları olumlu ve olumsuz kariyer şokunu belirlemek amacı ile geliştirmiş oldukları “Career Shock Scale” isimli ölçeğin, daha önce çalışmış veya halen çalışan 25-45 yaş aralığındaki kişilere uygulanarak Türkçe’ye uyarlanması çalışmasıdır. Geçerlilik kapsamında, uyarlanan ölçek ile bireylerin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışan sayısı ve çalışma süresi, değişkenleri bakımından bireylerin yaşadıkları olumlu ve olumsuz kariyer şokunu tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bunun yanı sıra Kariyer şoku alt boyutlarını yordamada yaşam dengesi alt boyutlarından genel sağlık, ilişkilerin kalitesi, olumlu uyumsama, depresyon, manevi destek, arkadaşlık, kariyer ve uyku zorluğunun rolünü belirlemeyi hedeflemektedir. Bu hedefler doğrultusunda bireylere; Kişisel Bilgi Formu, Kariyer Şoku Ölçeği ve Yaşam Dengesi Ölçeği uygulanmıştır. Ölçeğin dilsel eşdeğerliliği için 44, test tekrar test yöntemi için 73, geçerlilik ve güvenirlik analizleri için gerçekleştirilen testlerde 190 ve uyarlanması yapılan ölçeğin uygulanmasında 477, 25-45 yaş aralığında, çalışma deneyimi olan katılımcı yer almıştır. Araştırma verileri SPSS ve AMOS programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Türkçeye uyarlanan “Kariyer Şoku Ölçeği” nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: kariyer, kariyer şoku, ölçek uyarlama, kariyer şoku ölçeği.

ABSTRACT

This study was conducted by Seibert, Kraimer, Holtom, and Pierotti (2013) to determine the positive and negative career shock experienced by individuals who have work experience, and the scale named "Career Shock Scale", which was developed by individuals between the ages of 25-45 who had previously worked or still working. It is the work of adapting it to Turkish by applying it to people. Within the scope of validity, the adapted scale aims to determine the positive and negative career shock experienced by individuals in terms of gender, marital status, educational status, number of employees and working time, variables. In addition, it aims to determine the role of general health, quality of relationships, positive adjustment, depression, moral support, friendship, career and sleep difficulties, which are life balance sub-dimensions, in predicting career shock sub-dimensions. In line with these goals, individuals; Personal Information Form, Career Shock Scale and Life Balance Scale were applied. There were 44 participants for the linguistic equivalence of the scale, 73 for the test-retest method, 190 for the tests performed for validity and reliability analysis, and 477 participants between the ages of 25-45 who had working experience in the application of the adapted scale. Research data were analyzed through SPSS and AMOS programs. It has been determined that the "Career Shock Scale" adapted into Turkish is a valid and reliable measurement tool. participants with working experience. Research data were analyzed through SPSS and AMOS programs. It has been determined that the "Career Shock Scale" adapted into Turkish is a valid and reliable measurement tool. participants with working experience. Research data were analyzed through SPSS and AMOS programs. It has been determined that the "Career Shock Scale" adapted into Turkish is a valid and reliable measurement tool. Key words: career, career shock, scale adaptation, career shock scale.

Key words: career, career shock, scale adaptation, career shock scale.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
TABLolar LİSTESİ	ix
KISALTMALAR LİSTESİ	x
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu	1
1.2 Araştırmanın Amacı	5
1.3 Araştırmanın Önemi.....	6
1.4 Araştırmanın Varsayımları	7
1.5 Araştırmanın Sınırlılıkları.....	8
1.6 Tanımlar.....	8
İKİNCİ BÖLÜM	9
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	9
2.2 Kaos Teorisi.....	18
2.3 Kaos Kuramının Temel Kavramları	20
2.3.1 Kestirim.....	20
2.3.2 Karmaşıklık.....	20
2.3.3 Doğrusal Olmamak.....	20
2.3.4 Kestirilemezlik.....	21
2.3.5 Safha Değişimi	21
2.3.6 Çekiciler.....	22
2.3.6.1 Nokta Çekiciler	22
2.3.6.2 Sarkaç Çekiciler.....	23

2.3.6.3 Kabartı Çekiciler.....	23
2.3.6.4 Garip Çekiciler.....	24
2.4 Kaos Kuramı ve Kariyer Şoku.....	25
2.5 Kariyer Şokunun En Çok Yaşandığı Dönemler	26
2.5.1 Yaşam Boyu.....	29
2.6 Psikolojik Ölçme Araçlarının Uyarlanması.....	33
2.7 Faktör Analizi	34
2.7.1 Açımlayıcı Faktör Analizi	35
2.7.2 Doğrulayıcı Faktör Analizi	35
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	37
YÖNTEM.....	37
3.1 Araştırmanın Modeli.....	37
3.2 Araştırmanın Çalışma Grubu.....	38
3.4 Veri Toplama Araçları.....	40
3.4.1 Kariyer Şoku Ölçeği.....	40
3.4.2 Yaşam Dengesi Ölçeği	42
3.5 Verilerin Analizi	43
3.5.1 Kariyer Şoku Ölçeğinin Uyarlanma Süreci	43
3.5.2 Verilerin Analizi.....	44
3.6 Araştırma Süreci	44
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	46
BULGULAR	46
4.1 Ölçek Uyarlamaya Yönelik Bulgular	46
4.1.1 Güvenirlik	47
4.1.2 Geçerlilik.....	48
4.2 Araştırmada Yer Alan Diğer Analizler.....	51
4.2.1 Araştırmada Yer Alan Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları.....	54

4.2.2 Regresyon Analizi	58
4.2.3 T Testi Analizi	61
4.2.4 Kariyer Şoku Alt Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları.....	62
BEŞİNCİ BÖLÜM	66
TARTIŞMA	66
5.1 Kariyer Şoku Ölçeği	66
5.1.1 Ölçeğin Güvenirliliği	66
5.1.2 Ölçeğin Geçerliliği.....	67
ALTINCI BÖLÜM.....	74
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	74
6.1. Sonuçlar	74
6.2. Öneriler.....	77
KAYNAKÇA	78
EKLER.....	86
Ek 1. Kariyer Şoku Ölçeği.....	86

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1 Araştırmaya katılan 477 kişinin demografik değişkenlere göre dağılımları.....	39
Tablo 2 KŞÖ'nin orijinal ve Türkçe formundan elde edilen dilsel eşdeğerlilik	47
Tablo 3 KŞÖ'nin test tekrar test sonuçları	48
Tablo 4 Kariyer Şoku ölçeği için elde edilen Cronbach-alfa iç tutarlılık katsayıları.....	48
Tablo 5. Kariyer şoku ölçeğine ilişkin açımlayıcı faktör analizi indeksleri.....	49
Tablo 6. Kariyer şoku ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksleri	50
Tablo 7. Kariyer Şoku ölçeği için elde edilen DFA faktör yükleri	51
Tablo 8 Kariyer Şoku ve Yaşam Dengesi'ne ait betimsel istatistikler.....	52
Tablo 9 Kariyer şoku alt boyutları (olumlu ve olumsuz kariyer şoku), Yaşam Dengesi alt boyutları Korelasyon Katsayıları.....	57
Tablo 10 Olumlu Kariyer Şoku ve Yaşam Dengesi regresyon analizi.....	58
Tablo 11 Olumsuz Kariyer Şoku ve Yaşam Dengesi regresyon analizi	59
Tablo 12 Kariyer Şoku alt boyutları ve cinsiyet arasındaki T testi analizi	61
Tablo 13 Kariyer Şoku alt boyutları ve medeni durum arasındaki T testi analizi.....	61
Tablo 14 Katılımcıların Olumlu ve Olumsuz Kariyer Şoku puanlarına ait betimsel istatistikleri	62
Tablo 15 Kariyer Şoku Alt Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları	62
Tablo 16 Kariyer Şoku Alt Boyutlarının Çalışma Süresine Göre ANOVA Sonuçları	63
Tablo 17 Kariyer Şoku Alt Boyutlarının Çalışan Sayısına Göre ANOVA Sonuçları	64

KISALTMALAR LİSTESİ

AFA: Açımlayıcı Faktör Analizi

CI: Durum İndeksi

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

GFI: Goodness of Fit Index (Uyum İyiliği İndeksi)

KŞÖ: Kariyer Şoku Ölçeği

NFI: Normed Fit Index (Normlaştırılmış Uyum İndeksi)

NNFI: Nonnormed Fit Index (Normlaştırılmamış Uyum İndeksi)

RMR: Root Mean Square Residuals (Artık Ortalamaların Karekökü)

RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)

SRMR: Standardized Root Mean Square Residuals (Standartlaştırılmış Artık Ortalamaların Karekökü)

VIF: Varyans Büyütme Faktörü

YDÖ: Yaşam Dengesi Ölçeği

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1 Problem Durumu

Günümüzde bireylerin hayatlarında en çok kullandıkları kelimeler arasında kariyer gelmektedir. Kariyerin başlıca tanımlarına göz atıldığında; bireyin işle ilgili yaşamı boyunca devam eden deneyimleri şeklinde özetlenmektedir (De Cenzo,1996). Fransızca ve Latin kökenli kariyer sözcüğü 19. Yüzyılın başlarında Batı toplumunda patika veya hareket edilen, ilerlenen yol anlamında şekillenmiştir (Collin, 2006). Kariyer, insanın hayatının büyük bir bölümünü kaplayan ve yaşam boyunca devam eden olaylar bütünü, mesleki yaşamı, mesleki rolleri ve farklı yaşam görevlerinin birbirini izleyerek oluşturduğu kapsamlı görünüm ve mesleki olgunlaşma basamaklarında gelişme, bazen ise duraklama ve gerilemeleri ifade eden bir kavramdır (Kuzgun, 2011). Günümüzde ise kariyer denildiğinde, bireyin hayatı boyunca tecrübe ettiği, mesleği ve işi ile alakalı görevleri ve sorumlulukları, rolleri ve icraatlarını nitelendirmektedir (Arnold, 2009). Bireyler küçük yaşlardan itibaren gelecek ile ilgili hayaller kurar ve bireysel kariyerleri hakkında planlar yaparlar. Bu hayaller yaşamın ilerleyen zamanlarında bazı fırsatlar yaratma ve değerlendirme, rakipler ile azmederek yarışma sonucu kariyeri şekillendirir (Hoekstra, 2011). Kariyer hazır bir fırsat değildir ve bireyin kendisinin oluşturduğu ve çizdiği bir yoldur. Kariyer, bireyin biçimlendirdiği bir süreçtir.

Bireyler hayatları boyunca kararlar verirler. Bu kararlar bazen yaşama yön verir. Kariyer de bu kararlardan yani yaşama yön veren, değiştiren ve şekillendiren önemli kararlardan biridir (Uğurlu, 2020). Alınan bu karar bireyin hayatının nasıl olacağına, ekonomik özgürlüğüne, psikolojik tatminine, çevresine, eş seçimine, giyimine ve kuşamın kadar yaşamın her alanına yön verecek ve değiştirecektir. Hoppock (1957), bireyin seçtiği kariyeri, yaşamını etkileyen en önemli etmen olduğuna değinmiştir. Çünkü, seçilen meslek veya kariyer kişinin kariyerinde başarılı olup olmayacağını, yaşamın diğer zamanlarında kimlerle vakit geçireceği, kimlerle etkileşim içerisinde olacağını belirlemektedir. Aynı zamanda kişinin değer yargılarını, dünyaya dair görüşünü, günlük yaşam biçimini,

alışkanlıklarını dahi etkileyici bir güce sahip olduğunu vurgulamıştır. İnsanların mutlu ve huzurlu bir hayat geçirebilmeleri için kariyerleri, kariyer hayatında yaşadıkları büyük ve önemli bir rol almaktadır. Birey kariyerini, önüne çıkan seçenekler arasından birkaçını değerlendirerek, birkaçını da reddederek biçimlendirir.

Hayatın sonuna kadar süren bu hareketli süreç, meslek seçme ve mesleğe girme gibi kısıtlı olaylar çerçevesine dönmemektedir. Kariyer kavramı canlı ve dinamik bir süreç olup, mesleğe yıllarca hazırlanma, mesleğin getirmiş olduğu görevleri yerine getirme ve bu süreci eğitimler ile pekiştirme, bireyin gün içerisinde görev dışı geçirdiği vakitleri, toplumda üstlenilen başka rolleri, tüm bu görevlerdeki değişimi, kısaca uzun ve kapsamlı gelişimi içeren bir kavramdır. Kariyer veya edindiği meslek kişiye; bağımsızlık, bir gruba ait olma, güvence, tanınma, yetkin olma gereksinimlerini de karşılama olanağı sağlamaktadır (Super, 1957). Kariyer, insanın özünde olan; çalışarak, üretmek, gizilgüçlerini kullanma ve geliştirme ihtiyacına karşılama isteği ve bundan aldığı doyum ve hazza aracı olmaktadır. Hayatını idame etmek için paraya ihtiyacı olmayan insanların dahi çalıştığını hatta parayı ikinci plana atıp hayali için istediği kariyeri seçen kişileri görmekteyiz. Kariyer için para kazanmanın çok daha ötesinde dünyayı güzelleştirme aracıdır denilebilir (Kuzgun, 2011). Bireyin yaşamının rastgele bir anında sahip olduğu bütün rollerin gerektirdiği aktivitelerin toplamıdır. Super'ın tanımıyla da kariyerin önemi oldukça vurgulanmıştır; yaşamı yapılandıran olaylar dizisi olarak ifade etmiştir. Kariyer çoğunlukla öznel bir durumdur ve kişinin kendi davranış ve seçimleri sonucu şekillenir. Kişi kariyeri için çeşitli ve belirli kararlar verir, seçimlerini yapar, kendi ilgi, yetenek ve özellikleri arasında koşullar el verdiğince yaşamda mesleki rolleri ve diğer rollerini kendine has bir şekilde devam ettirerek kariyerini şekillendirir.

Mezun olduktan sonra ki ilk iş serüvenimiz kariyerimizi şekillendirmektedir. Mezun olduktan sonra ilk işe yerleşme, yerleştikten sonra farklı kurum ve kuruluşlarda farklı işler arama süreci başlamaktadır. Türkiye ve diğer dünya ülkelerinde yaşandığı gibi önemli oranda işsizlik sorunları ile karşı karşıya kalınmaktadır ve bu durum çoğu ülkenin ortak sorunu haline gelmiştir. Türkiye'de genç nüfusunun oldukça ağırlıklı ve yüksek olması ciddi bir işsizlik oranına sahip olunmasına etmen olmaktadır. Genç nüfusun yani Super'ın (1957), yaşam dönemlerinden olan yerleşme dönemi yaş aralığındaki (25-45) bireylerin, Türkiye'de ve dünya genelinde genel işsizlik oranını oluşturduğu saptanmıştır. Bireylerin ve özellikle gençlerin işsiz kalmaları sosyal ve ekonomik anlamda azımsanmayacak kadar büyük sorunlara neden olmaktadır (Bayraktar ve İncekara, 2013). Bu sorunlar bireyi büyük oranda ve doğrudan etkilediği gibi içinde bulunan toplumu da dolaylı ve büyük oranda

etkileyebilmektedir. İşsizlik bireyde ekonomik anlamda özgürlüğünün kaybolması ve dolaylı yollardan sosyal hayatın kaybolması, mesleki ve kişisel güvenin yitilmesi, psikolojik bunalıma sürecine girmesi ve ileri durumlarda depresyona neden olması, kariyer şokları yaşaması, mesleki ve toplumsal saygınlığın azalabilmesi veya benzeri olayların yaşanarak olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Bu olumsuz sonuçların keşfedilmemesi veya olumlu sonuçlar yaşayanların kariyer serüvenlerinin araştırılmaması, ölçülmemesi toplumda ve bireyde derin sıkıntılar yaratabilmektedir. Bu olumsuz sonuçlardan bazıları; toplum içerisinde meydana gelen suç oranlarının artması, aile içerisinde huzursuzlukların aile bütünlüğünü bozması ve boşanmaya kadar uzanması, kişinin kariyer serüvenin yarıda kalması ve mesleki anlamda üretkenlikten kaçınma, ülke ekonomileri içerisinde toplam talebin yetersizliği ve gelir kayıplarının oluşmasıdır (Şahin, 2012).

Türkiye’de ve dünyada olduğu gibi gençlerin kariyer yaşantıları ve işsiz kalma oranları olumsuz bir seyir izlemektedir. Bu durumun gençlerin istihdama katılım oranlarının epey düşük olması bazı nedenlere dayanmaktadır (Taş ve Bilen, 2014). Bu nedenlerden birkaçı Türkiye’nin demografik yapısı başta gelmek üzere eğitim politikaları, işgücü politikaları, meslek yaşantısında yaşanan olumsuz olaylar bu sorunun altındaki temel olabilecek sebeplerdendir. Ayrıca Türkiye’deki sektörel anlamda yapı değişimi ortaya bazı çözümler ve kırsaldan kente yaşanan göç olgusu, mülteciler, ekonomik sıkıntılardan kaynaklı iş yerlerinin küçülmeye doğru gitmesi, Türk eğitim sisteminin piyasa emek talebine cevap vermemesi, yaşanan olumsuz kariyer yaşantıları ve kariyer şoklarını arttırmaktadır (Murat ve Şahin, 2011).

Şok, aniden yaşanan bir değişiklik sonucu şaşırma olarak özetlenmektedir. Alışılmamış veya beklenmedik bir durum karşısında gösterilen olağan tepki de denilebilir (Kula, 2006). Kariyer kararında ve kariyerinin ilk adımlarından büyük bir heves ve hayalleri olan birey bazen alışılmadık, şaşırtıcı veya olumlu, olumsuz bir sürü durumla karşılaşmaktadır. Kariyer şoku denilen bir durum kariyerin ilk dönemlerinde veya ilerleyen dönemlerinden yaşanmaktadır (Tunçer, 2012). Şoklar kariyer gelişiminin hangi aşamasında ve nasıl tepkileri, hangi düzeyde aldığına göre kariyer başarısının önemli bir belirleyicisidir. Kariyer gelişimi bazı kişiler için oldukça mutlu ve tatmin edici iken, bazı kişiler için daha fazla engebeli, inişli, çıkışlı değişiklikler içerir. Kariyer şokları; planlanmamış veya beklenmedik olaylar, rastlantı, önemli yaşam olayları, şans, tetikleyiciler ve tesadüfi olaylar olarak kısaca özetlenmektedir. Kariyer şokları, süreçleri anlamak ve çağdaş kariyer gelişiminin altında yatan sebepleri anlamak için kritik olabilmektedir (Akkermans, 2018).

Kariyer ile ilgili çalışmaların çoğunda, kariyer gelişimi daha karmaşık, daha dinamik hale gelebiliyor. Aynı zamanda da daha esnek ve daha öngörülemez bir hal alabiliyor. Aslında, işgücü piyasası önemli ölçüde değişken, gelişen, esnek ve şokların yaşandığı bir durum haline alıyor ayrıca kariyer ve istihdamı süreci için yorucu, ani değişikliklerle dolu bir serüven haline geliyor. Bu durumda kariyer için en önemli rol; güvenlik ve öngörülebilirlik oluyor (Kalleberg ve Marsden, 2015). Bununla ilgili olarak, Frey ve Osborne (2017), önümüzdeki on yıl veya yirmi yıl içinde, ABD mesleklerinin %47'si otomasyona geçme riski altında olduğunu ayrıca bunların görevlileri için net kariyer çıkarımları olduğunu saptamıştır. Bu artan karmaşıklık nedeniyle ve çağdaş kariyerlerin öngörülemezliği, giderek daha fazla öngörülemeyen olayları artırabilecek bir hal alıyor. Aynı zamanda öngörülemeyen olaylar, yaşanan kariyer şoklarının da artarak daha fazla önemli bir rol oynamasına neden olabilecektir. Dünya çapında 2012 civarında başlayan ekonomik kriz, büyük yeniden yapılanma, işten çıkarma ve işsizlikte artış, salgın hastalıklar, savaş ve göç gibi durumlar insanların kariyer yolculuklarını önemli bir ölçüde etkileyebilmektedir. Bu nedenle, kariyer şoklarını her zamankinden daha önemli bir noktada yer almaktadır (Akkermans, 2018). Şok olumsuz bir biçimde zihinde canlansa da kariyer şokları her zaman olumsuz bir şekilde gerçekleşmemektedir. Kariyer şokları Seibert ve arkadaşları tarafından 2013 senesinde gerçekleştirdikleri bir araştırma ile olumlu ve olumsuz olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Olumlu kariyer şokları, olumlu bir etkiye sahip olaylar olarak adlandırılmaktadır. Bireyin kariyerinde, zorlu bir başarı veya beklenenden daha erken bir maaş zammı, terfi durumlarıdır. Olumlu şoklar; atama, beklenmedik veya daha erken bir biçimde kariyer de başarılı olunması, kariyerde ilerlenmesi ve kişinin kariyer stratejilerinin işe yaradığını fark etmesidir. Olumsuz kariyer şokları ise, kişinin kariyerinde olumsuz sonuçlar doğuran durumlar. Olumsuz kariyer şokuna örneğin; kişiyi huzursuz eden, kişinin kariyerinin kesintiye uğratan kariyer olaylarıdır.

Son olarak hem tesadüfi olaylar hem de şoklarla ilgili literatür; kariyer şoklarının olumlu ya da olumsuz olabileceği yönündedir (Holtom vd, 2005). Bu ışıkta, olumlu değerlere sahip kariyer şokları; kariyerini doğrudan veya dolaylı etkileyen, beklenmedik bir terfi veya arzu edilen bir hamilelik olarak kişinin kariyerini olumlu etkileyebilecek olaylar olabilmektedir. Olumsuz olarak değerlendirilen kariyer şokları ise; büyük yeniden yapılanma, ihraç, açığa alınma, işten çıkarılma, ilişkisel olarak yaşanan olaylar veya sevilen birinin kaybı, gibi benzer olumsuz durumları içerir ve kişinin kariyerini olumsuz etkiler (Seibert vd., 2013).

Super'ın yerleşme dönemi olarak adlandırılan ve yaş aralığı ortalama 25-45 yaş aralığı içindeki bireylerin kariyerleri ile ilgili attıkları önemli ve ilk adımların bu dönemde olduğu

vurgulanmıştır (Kalaycıoğlu, 2018). Kişiler bu dönemde kariyerleri ile ilgili karar verme, bulunulan konumun sağlamaştırılması, bu kariyer serüveninde ilerleme, kariyerleri ile ilgili herhangi bir durumu, davranışı ve tutumlarını içerdiğini vurgulamaktadır. (Super, 1957). Bu çalışmada da 25- 45 yaş aralığındaki çalışan veya çalışmış bireylerin yaşadıkları kariyer şoklarına yönelik olumlu ve olumsuz kariyer şoklarını ölçmek için, geçerliği ve güvenilirliği yüksek bir ölçeği, Türkçe diline uyarlamak hedeflenmektedir. Uyarlanan ölçekle bireylerin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi, çalışan sayısı bakımında kariyer şokunu etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca, Kariyer şoku alt boyutlarını yordamada yaşam dengesi alt boyutlarından genel sağlık, ilişkilerin kalitesi, olumlu uyumsama, depresyon, manevi destek, arkadaşlık, kariyer ve uyku zorluğunun rolün bulunması amaçlanmaktadır.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, 2013 yılında Seibert, Kraimer, Holtom ve Pierotti tarafından geliştirilen, orijinal ismi “Career Shock Scale” olan ölçeğin Türkçe uyarlaması,

Uyarlanan ölçek ile 25-45 yaş aralığındaki bireylerin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi ve çalışan sayısı değişkenleri bakımından yaşadıkları kariyer şokunu etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi,

Kariyer şoku alt boyutlarını yordamada yaşam dengesi alt boyutlarından genel sağlık, ilişkilerin kalitesi, olumlu uyumsama, depresyon, manevi destek, arkadaşlık, kariyer ve uyku zorluğunun rolünün belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Bu hedeflerin akabinde araştırmada aşağıdaki soruların cevapları aranmıştır:

- 1- Türkçeye uyarlanması yapılan KŞÖ geçerli bir ölçme aracı mıdır?
- 2- Türkçeye uyarlaması yapılan KŞÖ'nin güvenilir bir ölçme aracı mıdır?
- 3- Kariyer şoku ölçeğinin alt boyutları
 - a) Cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
 - b) Medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
 - c) Eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
 - d) Çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
 - e) Çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

- 4- Kariyer şoku alt boyutlarını yordamada yaşam dengesi alt boyutlarından genel sağlık, ilişkilerin kalitesi, olumlu uyumsama, depresyon, manevi destek, arkadaşlık, kariyer ve uyku zorluğunun rolü nedir?

1.3 Araştırmanın Önemi

Şok günlük hayatımızda bazen karşılaşılabildiğimiz şaşırtıcı, alışılmadık durumlardan biridir. Şok, aniden yaşanan bir değişiklik sonucu şaşırma olarak özetlenebilir. Alışılmamış veya beklenmedik bir durum karşısında gösterilen olağan tepki de denilebilir. Özellikle kariyer serüveninde insanın yaşadığı terfi, işten çıkarılma, ekonomik kriz, iş arkadaşını işten ayrılması, ani pozisyon değişimi, yöneticinin değişmesi, kariyerin ile ilgili beklentilerin karşılanmaması, savaş ve göç durumu ve son zamanlarda yaşanan pandemi süreci şok faktörünün dikkate alınması gerektiğini göstermektedir. Kariyer şoku ise; bireyin kariyer serüveninde karşılaştığı, planlanmamış veya beklenmedik olaylar, rastlantı, önemli yaşam olayları, şans, tetikleyiciler ve tesadüfi olaylar olarak kısaca özetlenebilir. Kariyer şokları, süreçleri anlamak, yaşanan durumları anlamlandırmak ve kariyerin önündeki bazı engellerin altında yatan sebepleri anlamak için kritiktir. Salgın hastalıklar değişik zaman ve dönemlerde insanlar için önemli bir tehdit oluşturmuş ve fazla sayıda insan yaşamını sonlandırmış ve etkilemiştir (Yıldırım, 1985). Son dönemde yaşanan Covid-19 da aynı şekilde benzer salgın hastalıklar gibi insanın hayatını değişik açılardan etkiye uğratmaktadır (Çoban, 2021). Salgın ve salgın dönemi yaşamın stabil düzenini ve akışını azımsanmayacak kadar önemli bir ölçüde etkilemiş hatta zarar vermiştir. Bu dönemde yaşanan tam ve yarı zamanlı kapanmalar, mesleki ve maddi kayıpları beraberinde getirmiştir. Dünya geleni salgın olduğu için ve ciddi, kötü senaryolar ile karşılaştığı için dünyanın işleyişini değiştirmiştir. Bu durum Covid-19 virüsünün birey ve toplum için kalıcı ve derin etkileri içermektedir. Günümüz içinde hala çok derin ve etkili bir süreçtir (Pearman, Hughes, Smith ve Neupert, 2021). Pandeminin sonuçlarından küresel iş gücünün hemen hemen yarısı yani, dünyada 3,3 milyar kadarı geçim sıkıntısı yaşamış ve geçim kaynaklarını ve gelirlerini kaybetme riski ile karşılaşmışlardır (Alnıaçık vd., 2021). Bu durumun uzun süreli sonuçlarına bakıldığında, pandemi nedeni ile yaşanan derin ve büyük durgunlukların, yatırımda ciddi düşüş, işin ve hatta eğitimin bile kaybedilmesi ile yaşanan sermaye aşınımları, küresel anlamda ticaretin ve iletişimin kopması ve daha bir sürü durum kalıcı izler bırakacak seviyeye gelmesi beklenmektedir (The World Bank, 2020). Çoğu araştırmacı, bu salgın döneminin insanların meslekleri ve kariyerleri açısından önemli bir etkide bulunacağı için bu durumu kariyer şoku olarak tanımlamıştır.

Kariyer şoku Akkermans ve arkadaşlarına göre (2018), en azından bir dereceye kadar dış faktörlerin neden olduğu yıkıcı ve olağanüstü bir olay olarak tanımlanmaktadır. Bu kavramsallaştırmayı güncel olaylar açısından değerlendirdiğimizde, Covid-19 pandemisinin son derece yıkıcı ve olağanüstü bir durum olduğu gerçeği ile karşılaşılmaktadır. Yine Akkermans ve arkadaşlarına göre (2020), Covid-19 sürecini ve yaşanan krizleri mesleki açıdan kariyer şoku olarak nitelendirmişlerdir. Salgının insanların kariyer yaşamları açısından ele alındığında kariyerlerinde bir şok yaşandığını ve bu süreçte ele alınması gereken önemli bir konu olduğunu vurgulamışlardır.

Alan yazın incelendiğinde genellikle kariyer şoku kavramına değinilmesine rağmen Türkiye’de Kariyer Şoku Ölçeği’ni içeren başka bir araştırmaya denk gelinmemiştir. Araştırma bu açıdan bireylerin kariyerlerinde yaşadığı kariyer şokunun gerekliliğini açığa çıkarması açısından oldukça önemlidir. Kariyer şoklarının kariyer sürdürülebilirliğinde oynadığı rol bağlamında çok az araştırma yapılmıştır. Benzer şekilde, kariyer şoklarının etkilerini nasıl hafifletileceği veya geliştireceğime dair çok az şey bilinmektedir. Günümüz küreselleşme çağında, kariyerin etkisi, bireysel sonuçlar üzerindeki şokların artması, küresel salgın hastalıklar, ülkemizde savaştan ve diğer sebeplerden dolayı çeşitli göçmen nüfusunun artması kariyer şoku ölçeğinin önemini arttırmaktadır.

Bu araştırmada Seibert, Kraimer, Holtom ve Pierotti (2013), tarafından geliştirilen KŞÖ’nün Türk kültürüne uyarlaması yapılmıştır. Kapsamlı bir biçimde literatür tarandığında KŞÖ’nün herhangi bir zaman diliminde uyarlamasının yapılmadığı ve Türkiye’de kariyer şokuna yönelik herhangi bir ölçek uyarlama çalışması yapılmadığı için ölçeğin uyarlanmasının oldukça önemli olabileceği görülmektedir. Bu araştırma ile kariyer şokuna yönelik bir modelin ortaya konması, yaşanan kariyer problemlerine sağlıklı ve daha doğru bilgiler sunacaktır.

1.4 Araştırmanın Varsayımları

- 1- Araştırma grubunda yer alan bireylerin kariyer şoku yaşayacak düzeyde çalışma deneyimine sahip oldukları varsayılmıştır.
- 2- Ölçeği dolduran kişilerin Kişisel Bilgi Formundaki, KŞÖ ve YDÖ alt boyutlarındaki maddelere verdikleri cevaplar gerçek bilgilerini yansıtmaktadır.

1.5 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın veri toplama süreci Covid-19 döneminde gerçekleştirildiği için Google form aracılığıyla çevrimiçi olarak toplanmıştır. Bu durum araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

1.6 Tanımlar

Kariyer şoku: Seibert, Kraimer, Holtom ve Pierotti (2013), tarafından geliştirilen ve özgün adı ‘‘Career Shock Scale’’ olan KşÖ, olumlu kariyer şoku ve olumsuz kariyer şoku adında meydana gelmiş iki boyutlu bir ölçektir.



İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde kariyer şoku, kaos teorisi ve kaos teorisi ile ilgili kavramlar, kaos kuramı ve kariyer şokunun bağlantısı, kariyer şokunun yaşandığı dönemler, psikolojik ölçme araçlarının uyarlanması, faktör analizi ile ilgili kuramlar ve kavramlar yer almaktadır.

2.1 Kariyer Şoku

Şok; beklenmedik, aniden gerçekleşen bir değişiklik sonucunda meydana gelen şaşırtıcı olan veya şaşkınlık veren, alışılmamış dışında, beklenmedik olaylar bütünü olarak tanımlanmaktadır. Kariyer şokları ise; kişinin kariyerinde planlanmamış veya beklenmedik olaylar, rastlantı, önemli yaşam olayları, şans, tetikleyiciler ve tesadüfi olaylar olarak kısaca özetlenebilir. Kariyer şoku kişinin kaynaklarını tüketebilmekte dolayısıyla kişilerin özellikle kariyer serüvenine ve bunun sürdürülebilirliğine zarar verebilmektedir (Hirschi, 2010). Kişinin özel hayatında yaşadığı ani olaylar veya işte yaşanan ani olaylar, kişinin kariyerini kesintiye uğratabilir. Özel hayatında yaşanan ani olaylara; kronik veya önemli bir hastalığın öğrenilmesi, hamilelik örnek olarak verilebilir. İşte yaşanan ani olaylara ise; terfi alma, atanma, işten ayrılma, iş yerinin küçülmeye gitmesi gibi örnekler verilebilmektedir (Lee & Mitchell, 1994). Olumsuz etkileri geçmişten bugüne kadar daha fazla konuşulmuş olsa da olumlu etkileri de mevcuttur. Kariyer şokları olumlu ve olumsuz olmak üzere ikiye ayrılır. (Beach & Mitchell, 1987). Olumlu kariyer şokları, olumlu bir etkiye sahip olaylardır bireyin kariyerinde, görünür zorlu bir başarı veya beklenenden daha erken bir maaş zammı veya terfi durumlarıdır. Olumlu şoklar; atama, beklenmedik veya daha erken bir biçimde kariyerde başarılı olmak, kariyerde ilerleme, yükselme ve kişinin kariyer stratejilerinin işe yaradığını fark etmesidir. Çünkü olumlu kariyer şokları kişinin kariyer imajının ihlali anlamına gelmez, kariyer başarısını artırıcı ve kariyer kaynaklarını keşfedici gizil güç olabilmektedir. Kraimer, Holtom, Pierotti (2013), olumsuz kariyer şokunu; örgütsel değişim ve mentorluktan ayrılma olarak ifade etmiştir. Aynı zamanda "Kariyer şoklarının" kariyer kararlarını hızlandırabileceği fikri üzerine durmuşlardır çünkü; kariyer şokları bireylerin kariyerlerinin mevcut gidişatını

yeniden değerlendirmesine sebep olmaktadır. Olumsuz kariyer şokları, kariyer kaynakları arasındaki dolaylı ilişkiyi ve istihdam edilebilirliği zayıflatır. Olumlu kariyer şokları, kariyer kaynakları ile kariyer arasındaki dolaylı ilişkiyi güçlendirir. Kariyer şokları, genç profesyonellerin kariyer gelişiminde önemli bir rol oynamaktadır (Blokker vd., 2019). Beklenmeyen bir terfi, maaş artışı, terfi veya profesyonel bir ödül buna örnektir. Olumlu kariyer şokları kariyeri daha iyiye doğru değiştirebilirken olumsuz kariyer şokları ise kariyeri ve kariyer düşüncelerini, kaynakları kötüye doğru değiştirebilir. Ciddi bir kaza, hastalık, afet, sözleşmenin feshi ve beklenmedik işten çıkarma olumsuz kariyer şokları olarak sınıflandırılabilir. (Richardson, 2020). Kariyer şokları, insanları çalışmaya ve kariyer gelişim süreçlerine eleştirel bir şekilde yaklaşmaya ve gelecekteki kariyer fırsatlarını değerlendirirken değişimi sağlamaya teşvik ettiğini göstermiştir (Seibert vd., 2013).

Rummel ve arkadaşları (2021), kariyer şoklarını kısaca bir bireyin kariyerini oldukça etkileyen, bazen yıkıcı bazen sıra dışı olaylar olarak tanımlamıştır. Akkermans ve arkadaşları (2018) ise kariyer şokunu şöyle tanımlamaktadır: İlk olarak, kariyer şokları yıkıcı ve olağanüstü olaylardan oluşabilir. Başka bir deyişle, kariyer şokları oldukça önemli ve birey için alışılmadık olaylardır. İkinci olarak, kariyer şoklarının bireyi hangi derecede etkilediği oldukça önemlidir. Üçüncü olarak, beklenen kariyer şokları yani; olumlu olayların (örneğin bir promosyon) olumsuz olaylar olarak karşılaşılan kariyer şoklarından daha fazla kariyerinin sürdürülebilirliği yönünden ele alınmasıdır (Akkermans vd., 2018). Kariyer şoklarının yetenek, motivasyon ve fırsatla ilgili süreçlere daha fazla odaklanılmasına ve böylelikle gelişimin devam etmesini daha etkili ve önemli olacağını vurgulamıştır (Akkermans vd., 2018).

Çoğu insan kariyerlerinde şoklar ve kariyer şokları ile karşılaşabilmektedir. Bu durum kariyer gelişim sürecini önemli ölçüde etkileyebilir (Bright, Pryor, Chan, & Rijanto, 2009). Bazı araştırmalar kariyer şoklarının genç profesyonellerin kariyer yollarını değiştirebileceğini göstermiştir (Hirschi, 2010). Aynı şekilde genç profesyonellerin akademik kariyer gelişimi olasılığını arttırdığı ve lisansüstü eğitime daha fazla başvurdukları saptanmıştır (Seibert, Kraimer, Holtom ve Pierotti, 2013). Bu araştırmalar, kariyer şoklarının genç profesyonellerin istihdam edilebilirliklerini geliştirme çabalarını etkilediğini göstermektedir. Seibert ve arkadaşlarının (2013) yaptığı çalışmada, kariyer şokunu; istihdam edilebilirliklerini keşfetme, sahip oldukları kariyer yetkinliklerine, elde ettikleri ara kariyer başarılarına bağlı olarak geliştirmelerde bulunmalarına ve karşılaştıkları kariyer şoklarını baş etme becerileri ile hasar almadan çıkma stratejilerine odaklanmıştır. Çalışma, istihdam edilebilirlikle ilgili literatüre

teorik boşluğu doldurarak şekle katkıda bulunmuştur. Olumsuz ve olumlu kariyer şoklarının genç profesyonellerle ilgili olup olmadığına ve nasıl ilişkili olduğuna ışık tutarak kariyer şoklarına ilişkin önceki literatürlere ek olarak kariyer başarısı ve istihdam edilebilirlik üzerine olumlu etkilerinin büyük oranda olduğunun sonucunu eklemiştir. Şoku olumlu veya olumsuz, örgütsel veya kişisel olarak kategorize etmişlerdir (Blokker, Akkermans, Tims, Jansen, Khapova, 2019).

Kariyer şokunu bir diğer şekilde Atalay (2021), bireylerin eğitim ve öğretim hayatlarını tamamladıktan sonra meslek yaşamına dahil olduktan sonra belirli beklentilerinin ve karşı karşıya kaldıkları arasında büyük farklılıkların olmasından kaynaklanabildiğini vurgulamıştır. Meslek yaşamına başlamadan önce bireyin düşüncelerinde çok fazla ideallerin olduğu ve büyük kariyer beklentilerinin olduğu saptanmıştır ve bu durumda meslek yaşamı hakkında oldukça büyük beklentileri doğurmaktadır. Lakin meslek hayatında büyük olasılıkla yaşanabilecek beklenen pozisyondan çok farklı bir seviyede başlama durumu, maaşların beklenenden oldukça düşük olması durumu, yaşanan mobbingler, meslek tanımının dışında iş yükü veya olması gerekenden fazla iş yükü gibi benzer sorunların kariyer şoku olduğu vurgulanmıştır. Kariyer şoku olarak betimlenen benzer durumlar literatür incelendiğinde kariyer başlangıcında yaşanan kariyer sorunları olarak da adlandırılmaktadır (Sadykova, 2020).

Slay ve arkadaşları (2004), orta yaş kariyer geçiş sürecini araştırmış ve kariyer şoklarının bireylerin kariyerlerini gözden geçirmesine ve yeniden kararlar vermesine etkili olduğunu saptamıştır. Benzer şekilde Akkermans ve arkadaşları (2018), kariyer şoklarının değişik özellik, niteliklere sahip olabileceğini ve bu da potansiyel olarak insanların sıklık, kontrol edilebilirlik, yoğunluk, değerlik ve süre gibi kariyer durumlarını tekrardan gözden geçirmesine sebep olabileceğini vurgulamıştır. Örneğin Seibert, Kraimer, Holtom ve Pierotti (2013), kariyer özyönetiminin ve kariyer şoklarının (yani, dış olayların) her ikisinin de kariyer kararlarında öncül olduğunu saptamıştır. Blokker, Akkermans, Tims, Jansen ve Khapova (2019), kariyer yetkinliklerinin öznel kariyer başarısı aracılığıyla algılanan istihdam edilebilirlikle dolaylı olarak ilişkili olduğunu, ancak olumsuz kariyer şokları bu ilişkiyi zayıflatırken, olumlu şokları kariyeri güçlendirebileceğini vurgulamıştır.

Blokker ve arkadaşları (2019), yansıtıcı, iletişimsel ve davranışsal kariyer yeterlikleri geliştiren bireylerin, beklenmedik terfiler gibi olumlu kariyer şoklarından daha iyi yararlanabildiklerini saptamışlardır. Nitekim, kariyer yeterlikleri insanların daha istihdam

edilebilir ve kariyerlerine daha ilgili olmalarına ve aynı zamanda daha dirençli olmalarına yardımcı olabilmektedir. Kariyer şokunu tahmin etmek ve önlemek genellikle zor olsa da, yeterliliklerini keşfetmiş insanların kariyer şoklarıyla baş etmek konusunda daha başarılı olduğu saptanmıştır. Oldukça esnek olmak, yani kariyer şoklarına hazırlıklı olmak ve bunlarla etkili bir şekilde başa çıkmak açısından yapılacak en önemli şeylerden biri kariyer yetkinliklerini geliştirmek olduğunu vurgulamışlardır. (Akkermans, Brenninkmeijer, Schaufeli ve Blonk, 2015). Benzer şekilde, Seibert, Kraimer ve Heslin (2016) esnek bir bireylerin şoklarla karşılaştıklarında dirençli olmak için kullanabilecekleri çeşitli psikolojik ve davranışsal stratejiler uyguladığını saptamışlardır. Psikolojik stratejiler, dikkat dağıtıcı duygularla başa çıkma ve büyüme zihniyetini beslemeyi içerir. Davranışsal stratejiler sosyal ilişkiler geliştirmek ve eğitim faaliyetlerine katılmak olabilir. Sonuç olarak, kariyer şoklarıyla ilgili literatür, kariyerin kaynaklarını keşfedici etkisini ortaya çıkardığı, insanların olumsuz kariyer şoklarıyla ne kadar iyi başa çıktıklarını ve olumlu olanları en iyi şekilde nasıl değerlendirebileceklerini keşfedebilmede etkili olduğunu göstermiştir. Seibert ve diğerleri (2013), kariyerinin ilk dönemlerinde çalışanların lisansüstü eğitime devam etme kararlarına ilişkin çalışmalarında olumlu bir kariyer şoku yaşamış çalışanın lisansüstü eğitime devam etme niyetiyle pozitif yönde ilişkili şok (hızlı bir yükseltme veya terfi alma) yaşadığını saptamıştır.

Kariyer şokunun bireyin kariyeri ve meslek yaşamı üzerine etkilerinin ve yaşanabilecek sonuçlarının, hemen yansımayaabileceğini, zamanla gün yüzüne çıkabileceğinin üzerine oldukça durulmuştur. Ayrıyeten araştırmalar; belirli kariyer şoklarının, kişinin kariyer sonuçlarını etkileyebileceğini ayrıca kariyerini veya kariyerine bağlı olan farklı durumları dahi etkileyebileceğini bulgulamışlardır (Blokker, Akkermans, Tims, Jansen, Khapova, 2019). Önemli bir ulusal şok, bireyin aile durumuna bağlı olarak stres düzeylerini etkiler. Özellikle Ragins, Lyness, Williams ve Winkel (2014), Ulusal Şok adını verdikleri, 2008 mali ve konut piyasası krizinin etkisini incelemiş ve şunları saptamışlardır; aile sorumlulukları olan bireyler arasında, bakmakla yükümlü olunan kişilerden dolayı, barınma ve haciz korkusu, dolaylı olarak stresin fiziksel semptomlarıyla daha güçlü ilişkili olduğunu saptamışlardır. Bu araştırma şokların kişinin kariyerlerine, fiziksel sağlığına bile etkilerinin olduğunu ispatlamaktadır.

Kariyer şoklarının, süreçleri anlamak ve çağdaş kariyer gelişiminin altında yatan sebepleri anlamak için kritik olduğunun üzerine durulmuştur (Akkermans, 2018). Kariyer ile ilgili çalışmaların çoğunda, kariyer gelişimi daha karmaşık, daha dinamik hale gelmekte, daha

esnek ve daha öngörülemez hal alabilmektedir. Frey ve Osborne (2017), önümüzdeki on yıl veya yirmi yıl içinde, ABD mesleklerinin %47'si otomasyona geçme riski altında olduğunu ayrıca bunların görevlileri için net kariyer çıkarımları olduğunu saptamıştır. Görünüşte öngörülemez olaylar bu artan karmaşıklık nedeniyle ve çağdaş kariyerlerin öngörülemezliği, giderek daha fazla kariyer şokunda artış eşlik edebilmektedir. Dünya çapında 2012 civarında başlayan ekonomik kriz, büyük yeniden yapılanma, işten çıkarma ve işsizlikte artış, salgın hastalıklar, savaş ve göç insanların kariyer yolculuklarını etkileyebilmektedir. Bu nedenle, kariyer şoklarının her zamankinden daha önemli bir noktada yer alabileceği vurgulanmıştır (Akkermans, 2018). Kariyer şokları bireyin bazen kontrolünde bazen ise dış faktörlerden dolayı olabilmektedir. Bu nedenle kariyerin rolünü araştırmak ve kariyer şokları üzerine durmak en önemli adımlardan olabilmektedir. Kariyer ele alındığında, daha eksiksiz bir anlaşılmanın sağlanması için ve çağdaş kariyer gelişiminin de üzerinde durduğu mühim konulardan olan kariyer şoklarının, daha çok tanımlanmasının gerektiğini önemli ölçüde vurgulamaya başlanmıştır. Şok edici fikir, insanları aktif olarak düşünmeye sevk eder bu yüzden şok, kariyer tanımının temeli olabilmektedir. Örneğin Lee ve Mitchell (1994), "Psikolojik analizleri başlattığını" ve Seibert ve arkadaşları (2013) şokların "düşünmeyi tetiklediğinden" bahsetmektedir. Buna ek olarak, şokların bir kasıtlı düşünce süreci olduğunu, aynı zamanda kariyer şokları potansiyel olarak davranıştaki değişikliklere ve dolayısıyla kişinin kariyer yolunun yeniden şekillenmesine yol açabildiğini vurgulamışlardır. Örneğin, Rojewski (1999), Holtom, Mitchell, Lee ve Inderrieden (2005) ve Seibert ve arkadaşları (2013) hepsi bir oluşumun arasındaki potansiyel bağlantının altını çizmiş, kariyer şoku ve müteakip davranışın kişinin kariyerini etkileyeceğini vurgulamıştır.

Sevdiğimiz ve ilişki kurduğumuz bir arkadaşımızın işten çıkması veya çıkarılması önemli bir beklenmedik olaydır. Benzer şekilde bazı olaylar öngörülebilir olmasına rağmen yine de şok edici olarak etkilemektedir. Buna örnek olarak, çocuk sahibi olmak ve sözleşmenin bitmesi verilebilir. Dolayısıyla, kariyer şokları bireyin kariyerinde beklenmediklik olarak adlandırılabilir. Bu beklenilmeyen durumların derecesi de farklılıklara sebep olabilmektedir (Blokker, Akkermans, Tims, Jansen, Khapova, 2019). Sonuç olarak, bir kariyerin ne ölçüde şoka maruz kaldığı beklenmediktir ve büyük bir etkiye sahip olması muhtemeldir. Hem tesadüfi olaylar hem de şoklarla ilgili literatür; kariyer şoklarının olumlu ya da olumsuz olabileceği yönündedir (Holtom ve diğerleri, 2005). Bu bağlamda, olumlu değerlere sahip kariyer şokları; beklenmedik bir terfi, atama veya ücret artışı olarak kişinin kariyerini olumlu etkileyebilecek olaylar olabilirken, olumsuz olarak değerlendirilen kariyer şokları; büyük yeniden yapılanma, sağlık sorunları, sevilen birinin kaybı muhtemelen kişinin

kariyerini olumsuz etkileyebilmektedir. Seibert ve arkadaşları (2013), kariyer şokları benzer olsa bile kariyer sonuçları üzerinde her zaman öngörülebilir olmayan etkileri olabileceğini saptamıştır.

Şoklar kariyer gelişiminin hangi aşamasında ve nasıl tepkiler verileceği, hangi düzeyde olduğuna göre kariyer başarısının önemli bir belirleyicisi olmaktadır. Daha önce tartışıldığı gibi, kariyer şoklarının kariyerdeki rolü ve gelişimi uzun süredir kabul edilmektedir. Miller (1983), Tesadüflerin Önemi makalesinde kendisinin yaşadığı kariyer şokunun kariyerini nasıl etkilediğine dair örneğinden şu şekilde bahsetmiştir: Ona ilham veren bir danışmanla tanıştı ve sonunda o kariyer yolunu izlemeyi seçti. Miller kariyer şokunun önemini geçmişten beri daha da vurgulayan makaleler yayınlamıştır. Scott ve Hatalla (1990) kariyer şoklarının önemli rolünü; şans ve olasılık faktörleri üzerine çalışmıştır. Williams ve diğerlerinin (1998) tesadüfi olaylar ve kimlik oluşumu üzerine çalışması Rojewski'nin (1999) kadın engelli bireylerin kariyer şokları üzerine çalışması ve Guindon ve Hanna'nın (2002) eşzamanlılık ve kariyer tesadüfleri üzerine çalışmaları mevcuttur. Kariyer şoku isim değiştirse de aynı mantıkta olan bu makalelerin her biri kariyer fikrini vurgulamaktadır. Hirschi (2010), kariyerin genç yetişkinlerin okuldan işe geçişinde şokların önemli bir rol oynadığı görülmekte olduğunu saptamıştır. Özellikle, çalışmada katılımcılarının çoğu bu tür şoklar yaşamış ve kariyer başarılarının sübjektifleriyle önemli ölçüde ilişki saptamıştır. Hirschi ve Valerio (2017), kariyer şokları ve kariyer kararlılığı arasındaki ilişkinin önemini vurgulamışlardır.

Literatür incelendiğinde kariyer şoklarının bazı önemli etkileri daha farklı kılan özellikleri olduğu saptanmıştır. Kariyer şoklarının ilk önemli özelliği sıklıktır. Şok tanımımızın temel bir özelliği; şokların nispeten seyrek ve sıra dışı olarak tanımlanan olaylar olmasıdır. Çünkü sık olaylara alışma, kişinin kariyeri ile ilgili kasıtlı düşünce sürecini engelleyebilir (Seibert, Kraimer, Holtom ve Pierotti, 2013). Aynı zamanda bazı şokların farkında olunabilir; örneğin, işte cinsel tacize uğrama, birinin evinden çıkması, savaş veya çevre felaketi nedeniyle ülke değiştirme, salgın hastalıklar. Şokların farkında olma ve sıklıkları kariyer sürecini etkilemektedir. Kariyer şoklarının ikinci bir özelliği olarak Holtom ve arkadaşları (2005), öngörülebilirliğe atıfta bulunmuştur; beklenen ve beklenmeyen kariyer şoklarını vurgulamışlardır. Bir adım daha ileri gidildiğinde kariyer şoklarının öngörülebilirliği ve kontrol edilebilirliği arasında ayırım yapılmaktadır. Tahmin edilebilirlik ve kontrol edilebilirlik ilişkilidir, ancak işten çıkarılma gibi bazı şokların öngörülebilir ancak kontrol edilemez olması bakımından farklıdır. Oysa kişinin bacağına kırmak gibi diğer şoklar öngörülemez ancak kontrol edilebilirdir. Bu nitelikler arasındaki fark; esas olarak, bireyin

kasıtlı bir düşünce sürecine girme olasılığı veya buna muktedir olduğu ve dolayısıyla şokun kariyeri üzerindeki sonuçlarına ilişkin eylemi başlattığı zamana dayanır. Bu nedenle, bir şokun kontrol edilebilirlik derecesine kıyasla, bir şokun öngörülebilir olma derecesinin kariyer sonuçları üzerinde farklı bir etkiye sahip olabileceği savunulmaktadır. Ayrıca ve yukarıdakileri takiben, öngörülebilirlik ve kontrol edilebilirlik, önemli kariyer sonuçlarının ortaya çıkmasında etkileşime girebilir. Bu önerme için ilk kanıt, Wood ve arkadaşları (2015), fonksiyonel manyetik rezonans görüntüleme (fMRI) kullanarak, tehdit öngörülebilirliği ve kontrol edilebilirliğin duygu düzenleme ve strese karşı dirençle ilgili beyin aktivitesini etkilemek için etkileşime girdiğini göstermiştir. Aslında, kariyer sonuçları üzerindeki etkiyi belirleyen özellikle tahmin edilebilirlik ve kontrol edilebilirlik arasındaki etkileşim olabilir. Bu duruma örnek olarak; işten çıkarılma durumunda, özellikle hem öngörülebilirlik hem de kontrol edilebilirlik açısından oranı düşükse, bu muhtemelen olumsuz kariyer sonuçlarına neden olacaktır. Bununla birlikte, bu olay daha öngörülebilir olduğunda (örneğin, önceden bildirildiğinde) ve kontrol edilebilir olduğunda (örneğin, mükemmel bir yer değiştirme programı olduğunda), olumsuz etkiler yukarıda bahsedilen duygusal ve stresle ilgili mekanizmalar yoluyla azaltılabilir. Özetle, öngörülebilirlik ve kontrol edilebilirlik nitelikleri, kariyer şoklarının sonuçlarını hafifletmede bireylerin kariyerleri üzerinde açık bir etkiye sahiptir ve bireyin karşılaştığı kariyer şoku daha öngörülemez ve kontrol edilemez olduğu sürece, daha önce tartışılan kariyer bakış açısının sağlaması olası değildir. Kariyer şokunun o bireyin kariyer sonuçları üzerindeki sonuçlarının yeterli ve doğru bir hamlede bulunmasını etkileyebilir (Akkermans, Brenninkmeijer, Schaufeli ve Blonk, 2015). Diğer önemli özellik süre olacaktır. Örneğin, bir hastalık döneminde muhtemelen promosyon almaktan yoksun kalınır hatta işten çıkarılma veya yeniden işe alınma durumları askıya alınır. Daha uzun süren şokların daha ciddi sonuçları olacaktır. Elbette, öngörülebilirlik ve kontrol edilebilirlik açısından bahsettiğimiz şeye benzer şekilde, diğer şok özellikleriyle potansiyel etkileşimler olacaktır. Örneğin, çok kısa ama çok yoğun bir şok, uzun ama çok yıkıcı olmayan bir şoktan daha güçlü bir etkiye sahip olabilir. Benzer şekilde, sık sık meydana gelen uzun şoklar özellikle kariyer sonuçları üzerinde etkili olabileceğinden, sıklık ve süre arasındaki etkileşim önemli olabilir. Son olarak, şokun yeri veya kaynağının önemli bir özellik olduğunu vurgulanmaktadır (Akkermans, Brenninkmeijer, Schaufeli ve Blonk, 2015). Buna örnek olarak; kişiler arası (örneğin cinsel taciz veya ayrımcılık), aile ile ilgili (örn. Hamilelik, boşanma, ölüm, hastalık), organizasyonel (örn. Toplu işten çıkarmalar), çevresel (doğal afet ve salgın hastalıklar) veya jeopolitik (örn. Savaş) durumları verilebilir. Holtom ve arkadaşları (2005), kişisel ve örgütsel kariyer şoklarının kabaca eşit ölçüde yaygın olduğunu saptamıştır.

Şokun yerini araştırmak, yalnızca bu şokun ima ettiği analiz düzeyini belirlemekle değil, aynı zamanda kilit paydaşların (kuruluşlar veya kurumlar) bu şokun sonuçlarına (gerektiği ölçüde) değinmenin önemini vurgulamıştır. Yani, bir şokun kişilerarası, örgütsel, çevresel veya jeopolitik olmasına bağlı olarak, şok tekil bireyleri veya tüm popülasyonları etkileyebilir. Bunana paralel olarak, şoklar genel (potansiyel olarak herhangi bir çalışanı etkileyebilecekleri anlamında) veya topluma özgü olarak sınıflandırılabilir. İkincisine örnek olarak hamile kalan kadınlar veya kendi ülkelerinden göç eden mülteciler verilebilir.

Bununla birlikte, ortaya çıkma sıklığı, yalnızca ilk adımdır. Daha önce tartışıldığı gibi kariyer şoklarını araştırırken hesaba katılır öngörülebilirlik ve kontrol edilebilirlik derecesi, değerlik ve yoğunluğu, süresi ve şokların yeri önem arz etmektedir. Muhtemelen farklı şok türlerinin kariyer üzerinde farklı etkileri olacaktır hatta belirli sonuçlar üzerinde benzersiz etkileri dahi olabilir (Akkermans, Brenninkmeijer, Schaufeli ve Blonk, 2015). Kişisel ve sosyal kariyeri açıklamak için önemli olan şoklar (örneğin sevilen birini kaybetmek) özellikle kişinin özel hayatı ve dolayısıyla kariyer sonuçlarıyla ilgili iş-aile arayüzü, örgütsel bir şok (ör. yeniden yapılanmadan sonra işini kaybetmek) ağırlıklı olarak gelecekteki mesleki tercihlerini önemli ölçüde etkiler. Aynı şekilde kariyer şoku için; öngörülebilirlik ve kontrol edilebilirlik (örneğin, öngörülemez veya kontrol edilemeyen şoklar kişinin kariyeri üzerinde daha büyük bir etkiye sahip olabilmektedir), yoğunluk ve süre oldukça önemli olabilmektedir (Seibert, Kraimer ve Heslin 2016).

Kariyer şoku, insanların çalışma hayatında her zaman bekledikleri bir ortamla karşılaşmamalarıdır (Yılmaz, 2020). Akkermans ve arkadaşları (2020), Covid-19 krizini bir kariyer şoku olarak değerlendirmiş ve Covid-19 salgını iş ve kariyer sonuçlarının anlaşılması ve ele alınması gereken bir konu olduğunu belirtmişlerdir. Richardson da (2020), Covid 19'da yaşanan sürecin; kısa ve uzun vadeli kariyer fırsatlarını doğrudan etkileyen büyük, beklenmedik ve planlanmamış bir olay ve deneyimler olduğunu ve mesleki açıdan bu dönemin kariyer şoku olarak adlandırılabilceğini belirtmiştir. Bu salgının sonucunda iş yaşamındaki olumsuz durumların neticesinde, potansiyel olarak insanların kariyerlerine uzun vadeli zararlar verebileceğini değinmiştir. Dünya Ticaret Örgütü (WTO, 2020), dünya ticaretinin %13 ila %32 oranında düşeceğini tahmin etmesi ile bu oranın iş dünyasını etkileyebileceğini, kariyer yapmak isteyenlerin dolaylı yoldan derinden etkilenebileceği varsayılmaktadır (Yılmaz, 2020). Covid-19, sadece halk sağlığı, ekonomik ve sosyal bozulmanın yanı sıra uzun vadeli geçim kaynaklarını ve milyonların refahını kısaca tehdit edebilirken bu durum insanların kariyerlerinde şok etkisi yaratabilmekte.

Bir kariyer şokunu tahmin etmek ve önlemek çoğu zaman zor olsa da, bu şoklarla başa çıkmak bireysel çaba göstermek gerekebilir. Buna, kariyer şoklarına hazırlıklı olma, kariyer yetkinliklerini geliştirme gibi çabalar örnek verilebilir. Yaşanılacak kariyer şoku döneminde kariyer engelleri ile başa çıkmak için esnek olmak ve çok çeşitli psikolojik ve davranışsal stratejiler geliştirmek önemli olabilmektedir (Blokker vd., 2019). Birçok kişi kariyerlerinde kariyer şoklarıyla karşılaşır ve kariyer şokları, kariyer gelişim sürecini önemli ölçüde etkileyebilir (Bright vd., 2009). Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Çin'in Vuhan kentinde ortaya çıkan Covid-19'u resmi olarak 2019'un aralık ayında ilan ettikten sonra, 11 Mart 2020'de evrensel bir salgın olarak kabul edilmiştir (WHO, 2020). Covid-19'un insanları insanlara bulaştırmasını durdurmak için, yayılmayı durdurmak için bir dizi önlemler çeşitli kurum ve devletler tarafından alınmaya başlandı. Bu yeni küresel salgın kamusal yaşamı da derinde etkilerden yer yer durdurmuş ve küresel ekonomiyi ciddi şekilde alt üst etmiştir. Covid-19 salgın hastalığın neden olduğu krizde dünya çapında neredeyse tüm endüstriler ve işletmeler kısa ve uzun vadeli şekilde kapanmıştır. Bu kapanışın ardından birçok işten çıkarmalar gerçekleşmiştir (Yılmaz, 2020). Ayrıca insanlar genellikle işlerini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalmaya başlamışlardır (Bakker ve Wagner, 2020). Şirket ve kuruluşlar geleceklere için, hayatta kalabilmek için yüz binlerce insanı işten çıkarmak zorunda kalabilmişlerdir. Mesleğini kaybedenler, kariyerinin kısa ve uzun süreliğine bırakmak zorunda kalan insanlar Covid-19'un kötü etkileyici bir salgın olduğunu hissetmişlerdir. Özellikle gelirleri ya çok düşük ya da sınırlı geliri olanlar için bu durum tamamen gelir kaybı anlamına gelebilmektedir (Yılmaz, 2020). Covid-19 gibi salgın hastalıklar sadece epidemiyolojik bir kriz değil aynı zamanda psikolojik bir kriz de yaratabilmektedir. Diğer salgın hastalıklar döneminde de olduğu gibi anksiyete, depresyon, uykusuzluk, travma, öfke, psikoz, panik gibi durumları tetikleyebilmektedir (Özdin & Bayrak Özdin, 2020). İnsanlar, salgın hastalıklarda ilk etapta hayatlarından korkmaya eğilimli olabilmektedirler. Sonra çeşitli korkular ortaya çıkabilmekte ve korku derinleştikçe depresyona neden olabilmektedir. Korku ve depresyon daha sonradan farklı kaygı biçimlerini de kapsayabilir (Mahmud ve diğerleri, 2020). Sonuç olarak, Covid-19 kariyer hedefleri olan, kariyer planlaması yapan, etkili bir kariyeri olan, yaşamdan daha az tatmin olan bireyleri derinden etkileyen ve kariyer şoku yaratan bir durum haline alabilmektedir (Yılmaz, 2020).

2.2 Kaos Teorisi

Kaos; kâinatın düzenli bir sıraya girmeden evvel mevcut olan hali konumdan, şekilden veya üsluptan yoksun, uyumlu olmayan ve karmaşık hali” ve kısaca “kargaşa” şeklinde nitelendirilmektedir (TDK, 2020). Kaos genel tanım olarak karmaşıklık, kargaşa olarak özetlenebilir. Aniden ortaya çıkan durumlar ya da hiç beklenmedik bir biçimde meydana gelen olayların ardından hissedilen telaş olarak da özetlenebilir. (Akçin ve Zengin, 2020).

Kaos; tesadüfen ve hedefsiz bir düzensizlik hali değildir. İçinde bulunulan pozisyonundan daha farklı ve yüksek bir mertebeye yenilenmeyi ve çoğunlukla değişimi başlatan olaylar bütünüdür. Değişim özet olarak yeni güçlerin eski yapıları bozmasının bir sonucu olarak nitelendirilebilir. Değişimin ardından yeni yapılar oluşmaktadır. Bu durum düzenin olmaması, karmaşık yapının ve bir şekilde düzenin dönüşümüdür (Harkness, 2002).

Kaos kuramı diğer yaklaşımların değinmediği bir noktaya değinir. Bunlar; karmaşıklık, değişim, yapıcılık, şanstır.

Karmaşıklık; kişilerin yaşantılarından yaşadıkları karmaşıklığı ve bu karmaşıklığın kariyerlerini ne derecede etkiledikleri, objektif ve sübjektif olarak çevre şartları üzerindeki etkilerini olarak özetlenebilir.

Değişim; bireyin tüm davranışlarının, kariyer kararı verişinin ve kariyere yönelik harekete geçişinin dinamik, interaktif ve uyumlu doğasıdır (Akkoç, 2009).

Yapıcılık; kişilerin yaşantılarını, algılarını anlamlı, sıklıkla kişiye özel yapılar haline getirmeye ve yorumlamaya olan eğilimleridir.

Şans; çoğunluğu önemli, kişinin kariyer öyküsünde belirleyici olan, önceden tahmin edilmemiş ve planlanmamış olay ve yaşantılar bütünüdür.

Kaos teorisi, bilimde teori ve araştırma için yeni bir odak olarak bütünlerin veya sistemlerin etkileşimini ve ortaya çıkan özelliklerini dikkate alma ihtiyacını vurgular (Kellert, 1993). Kaos kuramı bireyin karmaşık, özel, uyum gösterme çabası olan, açık ve kaotik bir sistem olarak nitelendirilebilir. Bunun sonucunda birey öngörülemez, hızlı ve aşırı değişime açık olmaktadır. Kariyerde kaos kuramı bireyin, uyum kapasitelerinde, sürekli öğrenme, çevre ve çevresel sistemlerin içinde etkileşimde olma, kendini ve çevresini hatta dünyayı yeniden yorumlama ve anlamlandırma kapasitesi, bireyin şok ve kaos durumlarında bile işlevselliğini

koruyabilmesini belirten bir hedefe yönelik hareket etme özelliklerinin bulunması gerektiğini ortaya koymaktadır (Akkoc,2009). Kaos teorisine dayalı kariyer danışmanlığında; şok, karmaşıklık, emin olmama, değişim ve beraberinde uyum problemleri istenilen durumlardır. Kaos kariyer danışmanlığı, bireyin kişisel farkındalığının değişmesine ve artmasına, bakış açısının genişlemesine odaklanır. Geçmişte, şu anda ve gelecekte birbirini etkileyen faktörler ve şans faktörleri ortaya çıkarılır. Bunlara bağlı olarak odaklanılan süreç diğer danışmanlık bakış açılarına oranla uzun dönemlidir (McKay, Bright ve Pryor, 2005).

Kaos teorisi, sistem de veya herhangi bir durumdaki küçük değişikliklerin dahi büyük sonuçlar doğuracağını vurgular (Akbaba, 2001). Garmston ve Wellman'a (1995), dinamik sistemlerin başında gerçekleşen küçük değişimlerin çok büyük sonuçlar doğurabileceğine vurguda bulunmuşlardır.

Son zamanlarda, kaos perspektifini kullanan psikolojik danışmanlık teknikleri geliştirilmiş veya uyarlanmış (Borg, Bright ve Pryor, 2006). Kaos teorisi, hem düzeni hem istikrarı hem de şans ve değişimi bütünleştirdiği için, yakınsak ve ortaya çıkan perspektifler rekabet halinde değil, insan deneyimini anlamının ve amaçlı eylemde bulunmanın tamamlayıcı yolları olarak görülüyor. Danışmanlar ve danışanları, bireylerin kariyer gelişimiyle ilgili olarak tanımlanan konuya bağlı olarak, bakış açılarından birini veya her ikisini de kullanabilirler. Bazen bu, karar vericilerin bir perspektiften diğerine geçerken yardıma ihtiyacı olduğu anlamına gelebilir. Danışanların karar verme sürecinde "sıkışmış" hissetmeye başladıkları her noktada, danışmanlık sırasında bu tür değişimlerin birkaç kez geri dönüşümlü bir şekilde gerçekleşmesi gerekebilir. Duffy (2000), bir danışanında kaos kuramını temel olarak almış kariyer psikolojik danışmanlığında bazı evrelerden yararlanmış. Bunlar; kaosun evrelerinden oluşmaktadır. Bu evreler; tetikleyici olay, kaotik geçiş, kaosta düzen, kaostan düzen, öz-düzenleme süreci şeklinde beş evreden oluşmaktadır. Tetikleyici olay; durumda değişikliktir. Kaotik geçiş, durumun belirsizliği, kestirilemezliği, şüphe evresidir. Kaosta düzen evresi ise; birey kaosa alışmıştır fakat karar vermesi gerektiğinin farkında olmasına karşın karar verememiştir. Kaostan düzen evresinde ise, birey yaşadığı durumdan rahatsız olup yeni çözüm yolları aramaya, çeşitli alternatifler üretmeye çalışır. Son olarak öz-düzenleme süreci; kararsızlık sonucu keşfettiği yeni alternatifler arasında seçim veya seçimler yaparak uygulamaya geçmeye başlar. Sonuç olarak varılan nokta başlangıçta bulunulan noktadan daha yüksek farkındalık ve gelişim seviyesidir denilebilir (Türkmen, 201

2.3 Kaos Kuramının Temel Kavramları

2.3.1 Kestirim

Kariyer gelişimi, bir veya daha fazla değişkenden etkilenebildiği için oldukça karmaşık olabilir. Ayrıca son zamanlarda kabul edilen kariyer davranış, karar ve başarıların plan dahilinde olmayan olaylardan veya şans olaylarından etkilendiği giderek daha fazla konuşulmaktadır. Bu durum, etki alanının kestirilemezliği ve şans olaylarını da kapsaması kestirim yapılabilmesinin önünde engel olmaktadır. Kaos kuramı da tam olarak bu noktada önem kazanmaktadır.

2.3.2 Karmaşıklık

Karmaşık sistemler ayrıntılı olarak incelendiğinde, girdi ve çıktılarında birbirleri ile orantılı olduğu saptanmaktadır. Bireylerin kariyer serüvenlerine bakıldığında sosyal, kültürel, çevreseli politik, ekonomik, ilgi, yetenek, coğrafya, beceri, cinsiyet, yaşı, aile vb. birden fazla faktörlerin rol aldığı görülmektedir. Bu durumda kestirilemezliği ve değişimin öznesini ortaya koymaktadır. Örneğin; savaşın politik anlamda yapıyı değiştirmesi ve terörizmin dahi kariyer serüvenine etkileri olabilir.

2.3.3 Doğrusal Olmamak

Kısaca değişimi etkilemek denilebilir. Kaos kuramı, doğanın birbirleri ile bağlantılı doğrudan ve doğrudan olmayan birtakım özellikleri barındırdığını vurgular. Yani; doğada, düzen ve saptanabilirliğin yanında belirsizliğin, tahmin edilmenin kuralları olmayan imkansızın mevcut olduğu bir dünya mevcuttur. Tıpkı doğada olduğu gibi kariyer gelişiminde de şans faktörü kişinin kariyerini ve kariyer gelişimini oldukça önemli bir düzeyde etkileyebilmektedir. Kariyer psikolojik danışmanları, danışanlarını hayatındaki ve kariyerindeki şans faktörünü ve etkisini bulmaya, araştırmaya teşvik etmeli ve danışanlarının bu tür olayları kendi yararlarına çevirebilecekleri yolları arayıp bulmalarına yardım etmelidir. Hayatımızdaki sonuçları kestirebilmemiz zor hatta imkansızdır. Hayattaki ve yaşanan

durumlardaki gerçeklik, kestirebilirlik aynı anda imkansız sayılacak şekilde denk gelmektedir. Ancak kaos, düzensizlik ve şans gibi görünmesine karşın aksine tasvir edilebilir bir yapısı ve asayışı mevcuttur, tesadüf eseri değildir (Harkness, 2002).

2.3.4 Kestirilemezlik

Kaos kuramı, doğanın birbirleri ile bağlantılı doğrudan ve doğrudan olmayan birtakım özellikleri barındırdığını vurgular. Yani; doğada, düzen ve saptanabilirliğin yanında belirsizliğin, tahmin edilmenin kuralları olmayan imkansızın mevcut olduğu bir dünya mevcuttur. Tıpkı doğada olduğu gibi kariyer gelişiminde de şans faktörü kişinin kariyerini ve kariyer gelişimini oldukça önemli bir düzeyde etkileyebilmektedir. Kariyer psikolojik danışmanları, danışanlarını hayatındaki ve kariyerindeki şans faktörünü ve etkisini bulmaya, araştırmaya teşvik etmeli ve danışanlarının bu tür olayları kendi yararlarına çevirebilecekleri yolları arayıp bulmalarına yardım etmelidir. Hayatımızdaki sonuçları kestirebilmemiz zor hatta imkansızdır. Hayattaki ve yaşanan durumlardaki gerçeklik, kestirebilirlik aynı anda imkansız sayılacak şekilde denk gelmektedir. Ancak kaos, düzensizlik ve şans gibi görünmesine karşın aksine tasvir edilebilir bir yapısı ve asayışı mevcuttur, tesadüf eseri değildir (Harkness, 2002).

Kariyerin belirli olmayan yapısını anlama ve anlamlandırmada danışanlara yardımcı olmak bazen sıkıntı arz edebilir. En başta ve en önemlisi danışanların, kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili arzularını, kariyer sürecinin daha basit seviyeye indirgenmesini ve bireyin kendi başına kararını vermesi böylece gelecekteki belirsizliğin azalmasına yardımcı olabilir. Kariyer psikolojik danışmanlığını hayatın oldukça fazla bir şekilde belirsizliğine değinmesi büyük bir direnç ve olumsuzluk ile karşılanabilir. (Türkmen, 2014).

2.3.5 Safha Değişimi

Karmaşık dinamik sistemler, sistemin dönüşümü ve değişimi ile sonuçlanacak farklılıklar için uygun olabilirler. Özetlenen bu duruma kaos kuramcıları tarafından “safha kayması” da denilmektedir. Basit gibi görünen bir safha kayması genellikle sistemin tekrardan yapılandırılmasına neden olabilecek değişimdir. Şekillerin, öğelerin, enerjinin, durumların sabit olarak değişiminde düzen ile kaos arasında hareket vardır. Aslında safha değişimleri

yaratıcılık ve yeni öğelerin, enerjinin, şekillerin oluşumu için fırsat sağlamaktadır (Bloch, 2004). Küçük bir değişim dahi her şeyi değiştirebilir. Safha değişimi sırasında, bireyler uygun tepe noktası arayışındadırlar, bu nokta değişimin en iyi olabileceği yeri simgelemektedir (Bloch, 2005). Kariyer serüveninde, bireyler kariyer yönlerinde köklü ve büyük değişimlere gidebilirler. Bazen bu durum çalışma ortamında zarar görme vb. dışsal olaylarla gerçekleşebilir. Bazen tersine beklenmedik anda ve dikkat edilmeyecek, planlanmamış bir şekilde de gerçekleşebilir. Örneğin; sürekli ve plansız bir şekilde kendini ilgilendirmeyen durumlar ve için toplantıya çağırılan bir çalışan bir gün aniden bir toplantıya çağırılmasının sonucunda istifa edebilir (Bright ve Pryor, 2005). Okulda veya işte birey düzenden kaosa doğru bir değişimin içinde olabilir. Bu durumlarda mezuniyet, tayin, kovulmak, hastalık, anlamlı diğer olaylar ve sanal herhangi bir olay safha değişiminin kaynağını oluşturmaktadır (Bloch, 2004). Herhangi bir kariyer değişiminde; değişimi anlama, tanıma, kabullenme, değişim ile iş birliği yapma, değişim ile uyum içinde olabilme durumları sağlanabilirse gelişme kaçınılmazdır.

2.3.6 Çekiciler

Çekiciler, davranışların belirli bir yöne sürükleyerek veya sınırlar çizerek yönlendirilen ve sistemde sürekli işleyen belirli sınırlılıkların tanımlanmasıdır. Çekiciler kısaca dinamik bir sistemde hareketin son noktadır. Kaos teorisinde çoğunlukla dört çekiciden bahsedilmektedir (Pryor ve Bright, 2003).

2.3.6.1 Nokta Çekiciler

Çekiciler içerisinde en az karmaşık olanı nokta çekicilerdir. Nokta çekici, objenin (herhangi bir nesne veya birey) belirli bir noktaya veya herhangi bir şeye çekildiğindeki davranış anlamına gelmektedir (Bright ve Pryor, 2005). Nokta çekici aracılığıyla şekillenen varlık, mıknatısla çekiliyormuş gibi devamlı aynı duruma yönelir (Bloch, 2005). Bu duruma kariyer açısından örneklendirecek olursak, nokta çekici herhangi bir kurum içerisinde başka bir pozisyona, seviyeye gelmek, getirilmek gibi özel bir mesleki hedef olabilir. Bu çekiciye

sahip kişiler yalnızca bir mesleği olağan görürler ve alandaki kestirilmesi güç ve beklenmedik gerçekleşen bir olay karşısında çaresiz kalabilirler (Bloch, 2005).

Bu duruma okul psikolojik danışmanlarının sıklıkla karşılaştığı bir durumdan örnek olarak; tıp fakültesi kazanmak isteyen veya başka herhangi bir hedef belirlememiş olan bir lise öğrencisi için tıp fakültesi bu durumda nokta çekicidir. Bir diğer örnek, Gaziantep'te bir üniversite olsun da bölüm, fakülte önemli değil şeklindedir. Bu tür öğrenciler için hedefler nokta çekicidir. Amaç belirleyerek yani nokta çekici kullanarak kişinin davranışına bir sınır getirmek motive edici olabilir ancak kaos kuramı kişilere hedeflere varmayı çabaladıkça onları devamlı olarak değiştirmelerini ve kestirilemez olaylar karşısında başka seçenekler koymayı önermektedir (Prior ve Bright, 2007).

2.3.6.2 Sarkaç Çekiciler

İkinci çekici sarkaç çekicidirler. Sarkaç çekiciler çoğunlukla hareketi, daha düzenli ve tahmin edilebilir kalıba sokmaktadır. Davranış veya hareket orta noktadan olağan dışı bir noktaya ve oradan da karşıt olağan dışı noktaya hareket edebilir. Bunlardan sonra ise, davranış yeniden orta noktaya ve asıl pozisyonuna döner. Davranış düzenli, mutlak ve tanımlanmıştır. Kısaca iki ya da daha fazla etkinlik ya da durum arasındaki salınım olarak özetlenebilir (Pryor ve Bright, 2003). Sarkaç çekiciler iki açıklanması mümkün durum arasından gidip gelir bunlar; sarkaç çekiciler ile şeklenmiş varlık, sarkacın bir nokta ve bir diğer nokta arasında ilerlemesidir (Bloch, 2005). Kariyer kararsızlığının doğasının anlamının en önemli ve ilk basamağı sarkaç çekicilerin hareketini açıklamaktır. Psikolojik danışmanlık ve rehberlik bölümünü bitiren birinin kariyeri adına önemli bir yol ayrı mı olan; milli eğitim bakanlığı, adalet bakanlığı aracılığıyla memuriyete mi yoksa çeşitli özel sektörlerde görev almaya mı ilerleyeceği hususunda kararsız kalması sarkaç çekiciye örnek olarak verilebilir. Birey iki yönlü çekime kapılmıştır bunlar; devlette çalışma koşulları ve özel sektörde çalışma koşullarıdır. Bu çekicinin kıskacındaki kişi, kararsızlığa düşmüştür ve ilerlemesi bir hayli zordur (Bloch, 2005).

2.3.6.3 Kabartı Çekiciler

Çekicilerin üçüncü şekli, kabartı çekiciler; bir hayli karmaşık ancak sonuç olarak halen sınırlı ve yineleyen davranışları açıklamaktadır. Kabartı çekiciler ile sınırlandırılmış bir kişi veya nesne, dairesel bir biçimde döner ve tekrar döner (Türkmen, 2014). Bu hareketi bir şekle örnek verecek olunursa simit denilebilir. Simidin iç kısmındaki sınırlarını ve dış kısmındaki sınırlarını çizersek, kabartı çekicinin hareketleri bu iki sınır arasında gerçekleşir (Bright ve Pryor, 2008).

Hareket hala sınırlıdır fakat asla kendisini tekrar etmemektedir. Çoğu insan sınırsız bir rutin ile karşılaştıklarından engellenmiş ve sıkılmış hisseder. Bu sınırlı durum ve şartlarda kariyerleri hakkında düşünürken, değişim için olasılıkları ve fırsatları görmeyebilirler. Kabartı çekiciler ile oluşturulan yapılarda benzer döngü içerisinde gerçekleşmekte fakat kendilerini asla tekrar etmemekte, çemberi terk etmemektedir (Bloch, 2004). Bu tür çekicilere örnek olarak mevsimlik işçi ve memurlar verilebilir.

Memur, çalıştığı bir gününde 08:00–17:00 saatleri arasında mesai yapmakta, ertesi gün farklı iş ve görevler ile uğraşsa bile bunu tekrarlamaktadır. Devam eden süreçte ay boyunca ve yıl boyunca farklı iş, görev ve kişiler ile uğraşsa dahi rutini tekrarlamaktadır. Karşısına çıkan kariyer fırsatlarını sosyal güvenlik ya da diğer gerekçelerle görmemekte ya da görmezden gelmektedir. Davranış değişik şekillerde olsa bile tekrarlanmaktadır. Birey çevresinde gerçekleşen değişikliklerin hatta kendisinde meydana gelen değişiklikleri fark edememekte ve daha sonrasında meydana gelen sorunlarda ise alışılmış, stabil durumu sürdürüebilmek adına görmezden gelinebilmektedir. Kariyer serüvenleri kabartı çekiciler ile şekillenmiş kişiler bazen daha rahat hissedebilirler lakin kişi olayın rahatsız edici yönünü değişimden sonra belirli bir alana sıkıştığını idrak ettiğinde hissedebilmektedir (Türkmen, 2014).

2.3.6.4 Garip Çekiciler

Son olarak garip çekiciler, kariyer gelişim aşamasındaki bireylere farklı ve yeni duruş sergileme, bir öncekinden farklı olarak ortaya çıkma fırsatı sunmaktadır. Garip çekici, sistemin bir parçasının kendine benzer fakat asla tekrar etmeyen şekilde işlevde olmasının tanımıdır. Garip çekiciler matematiksel olarak çizilmeye çalışıldıklarından eşsiz birtakım şekiller ortaya çıkarmaktadır. Garip çekiciler ortaya konulan varlık, doğrusal ve kapsanan bir özellik göstermemektedir. Kaos modelinin özelliklerini çoğunlukla taşıyan çekiciler; garip

çekicilerdir. Belirli seviyedeki çekiciler, dinamik üzerinde asla sınırları veya kuralları yokmuş gibi durmaktadırlar. Garip çekicilerin değişmez niteliği ise değişim ve kestiremezliktir (Prior ve Bright, 2009). Zamanla bazen yapısını bazen şeklini değiştirerek kestirilemez bir karmaşıklık sergileyebilir (Pryor ve Bright, 2003). Başlangıçtaki pekte önemli olmayan değişiklikler, çekicinin davranışında doğrusal olmayan ve büyük değişikliklere neden olabilmektedir hatta garip çekiciler kestirilemeyen ve beklenmeyen biçimde diğer çekicilere dönüşebilmektedir. Bazı yapılan tercihlerin doğrusal olmadığı gibi tekrar eden bir nitelik de taşımadığı görülmektedir. (Pryor ve Bright, 2006).

Kariyer psikolojik danışmanlığı sırasında danışanın ve danışmanın şimdiki ve geçmiş yaşantılarını anlamalarına garip çekiciler aracılığı önemlidir. Garip çekiciler aynı zamanda danışanın gelecekteki keşfine yardım etmeyi sağlamaktadır (Türkmen, 2014).

2.4 Kaos Kuramı ve Kariyer Şoku

İnsanların yaşamlarında meydana gelen büyük olaylar, birçok insanın kariyer yolları üzerinde önemsiz olmayan bir etkiye sahiptir (Hirschi, 2010). Bu olaylar çoğu zaman beklenmediktir, yani ya öngörülemez ve proaktif olarak harekete geçilemez ya da beklendiğinde bile olayın etkileri beklenmez. Bu tür olaylara tesadüfi olaylar denir (Bright, Pryor, Harpham, 2005), tesadüf (Betsworth Hansen, 1996), rastlantı (Miller, 1983) ve kariyer şokları (Seibert, Kraimer, Holtom, Pierotti, 2013) adı verilmiştir.

Olumlu şoklara örnek olarak; beklenmedik bir terfi veya ödül almayı içerir. Olumsuz kariyer şoku ise, beklenmedik bir şekilde işini kaybetmeyi veya yakın bir akrabanın vefat etmesi örnekleri ile özetlenebilir. Ayrıca Kaos Kariyer Teorisi (Bright Pryor, 2005) bu tür büyük beklenmedik kariyer olaylarının üzerinde durmaktadır.

(Bright Pryor, 2005), Kaos Kariyer Teorisi için, kariyer şoklarını incelemek için geçerli olabileceğini vurgulamışlardır. Her iki teori için de öncelikle kariyer danışmanlığı için araçlar olarak geliştirilmiştir ve hem planlanmış hem de planlanmamış olayların kariyer gelişimini etkileyebileceğini kabul etmenin önemine vurgu yapmışlardır. Aslında, teori geleceğin (yani kişinin kariyerinin) tam olarak ve rasyonel olarak planlanamayacağını vurgular çünkü kariyer yollarını önemli ölçüde değiştiren öngörülemeyen olaylar meydana

gelebileceği olasıdır. Bununla birlikte, teori açıkça kariyer şoklarının kariyer sonuçları üzerinde önemli bir etkiye sahip olabileceğinin altını çizmekte.

Mevcut olan durumun ve durumların devamlı bir şekilde değişime uğraması kaos kuramının, terimlerinin kariyer sahibi olma, bu kariyeri değiştirme gibi süreçlerine adapte olunması konusunda yardımcı olduğu düşünülmektedir. Bireyin ve kariyerin hususiyetlerinin değişime uğramamasına karşın kariyerinde değişime uğramak isteyen kişilerin teorik anlamda açıklık getirilmesi konusunda geleneksel kuramlar yeterli gelmezken kaos kuramı daha kapsayıcı bir alan sağlayabildiği ve daha geçerli olduğu söylenebilir (Bright Pryor, 2005).

2.5 Kariyer Şokunun En Çok Yaşandığı Dönemler

Kariyer gelişiminin içerik, süreç boyutunu temsil etmek için Super'ın (1980) yaşam boyu yaşam alanı kuramları oldukça önemlidir. Hayat boyu devam eden kariyer gelişim serüvenine yaşam boyu denilmektedir. Kişilerin yaşamlarında rol aldıkları rolleri ve içeriği ise yaşam alanıdır.

Yaşam dönemleri bazen yaşla ilgili iken bazen değildir. Yaşla ilgili olan kısımlar keşfetme, yerleşme, sürdürme, çöküş dönemlerini kapsayan yaş aralıklarıdır. İnsanlar yaşamları boyunca birçok yeni şey ile ilgilenirler (fikir, aktivite...) ve bu durum kişilerin yeni dönemlere geçmesine sebep olur. Super (1980) gelişimsel dönemlere özgü görevler tanımlamıştır. Görevlerin farklı olmasının yanında bu dönemleri yerine getirebilmek için farklı davranışların ve tutumların gösterilmesi gerekmektedir. Gelişimsel görevlerin olumlu bir şekilde bitirilmesi içerisinde mevcut olduğu gelişim dönemindeki yaşam rollerini verimli bir şekilde yerine gelmesine sebep olmakta ve bir sonraki gelişim görevine başarılı bir şekilde taşımaktadır. Bireylerin bu dönemleri başarılı bir şekilde tamamlamaları ve atlamaları kişinin kariyer olgunluğu ile doğru orantılıdır (Siyez,2013).

Super'ın yaşam dönemlerinden sırayla bahsedilecek olursa; büyüme dönemi, keşfetme dönemi, yerleşme dönemi, sürdürme dönemi, çöküş dönemidir. Büyüme dönemi, 4-13 yaş aralığında geçtiği vurgulanmaktadır. Fiziksel, psikolojik büyümeyi kapsayan bu dönem içerisinde bulunan dönemi keşfetme sürecidir. Gelecekle haşır neşir olmak, kişinin kendi hayatı üzerindeki etkisinin artışı, kişinin akademik ve kariyerinde başarılı olabileceğine dair inancının şekillenmesi, başarılı olmak için çeşitli görevlerin ve alışkanlıkların bilincinde olup

kazanılması yer almaktadır. Çocuklar bu dönemde en büyük terapi olan oyun ile yetişkin hallerine dair bazı fikirler oluşturur ve hazırlarlar. İkinci dönem olan keşfetme dönemi ise; kişinin meslek ve kariyerinin hayatlarının önemli bir parçası olduğunu fark etmesi ve bugünleri ve gelecekları ile bağlantı kurması ile başlar. Bu dönem 14-25 yaş aralığı civarında gerçekleşir. Bu dönemde kişilerin kariyerleri ile alakalı daha bariz fikirlerinin şekillendiği, kariyer seçenekleri arasında kararların verilmesi hatta bu kariyerde çalışmaya başlandığı dönemdir. Keşfetme döneminin merkezinde kariyer olgunluğu kavramı mevcuttur. Bu dönemin alt basamakları, billurlaşma, belirleme ve uygulamadır. Billurlaşma; kişilerin ne istediklerini belirginleştirmesidir. İlgi duydukları kariyer olanakları ile ilgili ne tarz becerilere sahip olmaları gerektiğini öğrenirler. Belirleme ise; kafadaki önemsiz veya bir anlık tercihlerin artık şekillendiği ve meslek seçimi için hazırbulunmuşluğun geliştiği dönemdir. Son olarak uygulama alt basamağı ise; kişilerin kişisel kariyer hedeflerinin planları yapılmaktadır. Özgeçmişin hazırlanması, kişisel iş bulmada referansları ayarlama ve bağlantı kurma başlamıştır (Yeşilyaprak, 2013).

Super'ın yaşam dönemleri ve alt basamaklarından Yerleşme Dönemi (25-45 yaş) bireyin bir işte çalışmaya başlaması, kariyerini şekillendirmesi ile birlikte başlayan bu dönem benlik kavramının mesleki role uyarlanması olarak tanımlanabilmektedir. Bu dönemde karar kılma, sağlamlaştırma ve ilerleme alt basamakları mevcuttur. Karar kılma, iş ortamına, işe alışma sürecini ve işin gerekliliklerini yerine getirmek ile alakalıdır. Sağlamlaştırma, işteki ve kariyerdeki yerin sağlamlaştırılması ile ilgilidir. Bu basamakla birlikte birey işinde daha rahat olmaya başlar ve işinde, kariyerinde yetkin, güvenilir bir konumda olmak ve tanınmak ister. İlerleme, bireyin yaptığı işte daha fazla sorumluluk üstlenmesi ve daha fazla ücret, terfi, promosyon alabileceği bir üst pozisyona geçmesi anlamındadır. İşe yerleşme ile işe bağlanma bu dönemde artar. Bireyler bu dönemde işe yerleşmenin verdiği olumlu duygu ile kendilerini ve ilgilerini tanımak ve kendileri mutlu etmenin yollarını keşfetmeye başlarlar. Bu kendini keşfetme ve ilgi arayışından kaynaklı kişiler iş değişiklikleri yaşayabilir. Bu dönemin sonlarında 31-45 yaş aralığında bazı kaynaklara göre bu basamağa Sağlamlaştırma Aşaması denilmektedir. Sağlamlaştırma aşamasında sahip olunan işte yükselme ve kariyer yapma, daha yetkin olma çabaları gösterilir (Mutlu ve Eryılmaz, 2017). Özet olarak, birey kendi için kalıcı ve en uygun olan işi bu yıllarda keşfeder. Bu yıllar en üretken, yaratıcı dönemdir.

Sürdürme dönemi, 45-65 yaş aralığındadır. Kariyerde herhangi bir hareketliliğin olmadığı ancak iş yerindeki mevcut pozisyonun mevcut kaldığı dönemdir. Bazen minik döngüler yaşanabilir. Alt basamakları; koruma, güncelleme, yeniliktir. Koruma, kişinin iş

yerindeki mevcut yerini koruyabilmesi için daha yetkin olması, bilgilerini revize etmesi, teknolojik gelişmelere uyum sağlaması, rekabete kendini kaptırabilmesini ifade etmektedir. Güncelleme, kişinin mevcut pozisyonu koruyabilmesi için hizmet içi eğitimlere, seminer ve kongrelere katılmasıdır. Son alt basamak olan yenilik ise; bireyin ilerleme kaydetmesi veya işini büyütmesidir.

Çöküş dönemi olumsuz çağrışımını engellemek amacıyla bir diğer adı Geri Çekilme dönemi, 65 yaş ve üstüne kapsamaktadır. Bu dönemde yaşam enerjisi ile işe ayrılan enerji doğru orantılıdır. Alt basamakları; yavaşlama, emeklilik planı ve emekliliktir. Yavaşlama kısaca, iş ile ilgili çeşitli hareketliliğin azalmasıdır. Emeklilik planı, finansal birikimler ve emeklilik sonrası yapılacak şeyler bu basamakta gerçekleşir. Son olarak emeklilik ise, yaşamı ve yeni rolleri yani değişimleri barındıran bir dönemdir. Aile, hobi, vatandaşlık rolleri daha fazla kazanılmaya başlar.

Super'ın kariyer olgunluğu etkili bir kariyer seçimi yapılabilmesi için kişinin kendisi, çalışma dünyası, kariyer bilgisi, gelişim dönemlerinin rol ve görevlerini tamamlaması ile ilgilidir. Kişinin sosyal, psikolojik, biyolojik gelişimini sebebi olarak içerisinde dahil olduğu gelişim dönemine ait rol ve görevleri yerine getirmesi gerektiğini veya buna hazır olması olarak adlandırılmaktadır. Bunların yanında içinde bulunulan gelişim dönemine ait gelişimsel görev ve rollerin belirlenmesi kültürel ve toplumsal etkide önemlidir. Bu mesleki gelişim dönemleri; billurlaşma, belirginleştirme, uygulama, karar kılma, sağlamlaştırma. Kısaca billurlaşma, 14-18 yaş aralığı çevresinde gerçekleşirken ilgi ve yeteneklerin, çeşitli fırsatların, değerlerin fark edilmesi ve akabinde mesleki hedeflerin belirginleştiği, belirginleşen meslek ile alakalı planların yapılmaya başladığı bilişsel bir zamandır. Belirginleşme ise, meslekler arasında kararsızlığın artık net kararlara dönüşmesidir. Genellikle 18-21 yaş aralığında gerçekleşir. Uygulama ise 21-24 yaş aralığında mesleki eğitimin bitmesi ve işe giriş sürecidir. Karar kılma görevi ise; 24-35 yaş aralığında tercih edilen mesleğin, kariyerin uygulama aşamasında doğru olup olmadığı, tercihin gözden geçirilmesi, doğruluğun anlaşılması veya kesinleşmesi ile yeteneklerin kullanıldığı süreci kapsamaktadır. Son olarak sağlamlaştırma ise 35 yaş ve üstünü kariyere tam anlamıyla yerleşme, pozisyonun belirginleşmesi ve statünün artması olarak özetlenebilir.

Kariyer olgunluğu hem bakış açısı hem davranışsal hem de bilişsel öğeleri barındırmaktadır. Kariyer olgunluğunun tutumsal boyutu aslında, kariyeri planlama veya planlılık durumunu ve kariyer keşfi ile merakı barındırmaktadır. Kariyer olgunluğunun

bilişsel boyutu ise kariyer kararlarını, kariyer kararlarının uygulanması, iş yaşamı hakkındaki bilgileri, mesleki verilen tercihleri içermektedir. Kariyer olgunluğu kişilerin kariyer seçimlerinde oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Kariyer olgunluğu yüksek bireyin, kariyer kararlarını hızlı ve doğru şekilde verdiklerini tersi şekilde kariyer olgunluğu düşük bireylerin ise kariyer kararı verme konusunda erteleyici bir tavır takındıklarını, yetersizlik ve başarısızlık duygularını kapıldıkları söylenebilir. Kişinin kendisinin kariyer olgunluğu seviyesinin altında kalması bireyin gerçekçi olmayan kariyer tercihleri yapması olasıdır (Yeşilyaprak, 2013).

2.5.1 Yaşam Boyu

Super yaşam boyu çatısı altında beş dönemi ele almaktadır. Yaşam boyu yaşadığımız büyük ve mühim değişiklikler yaşamımızı yeniden düzenlememizi gerektirebilir ve Super'ın yaşam boyu tanımı bu süreci özetlemektedir (Özyürek, 2013). Yaşam boyu parçasında beş yaşam dönemi mevcuttur. Bunlar; büyüme, araştırma, yerleşme, sürdürme, çekilmedir. Aslında bu isimler dönemin görevlerini anlatmaktadır. Bu dönemlerde asgari ve daha fazla düzeyde başarılı olunmazsa bir sonraki dönemde sorunlar ortaya çıkabilir.

2.5.1.1 Büyüme Dönemi

Lise yıllarının başlarına yetişmeden önce çocuk kendi hakkında, geleceği hakkında kararları verme ve misyonlarını başarılı bir şekilde yerine getirebilme konusunda güven duygusunu oluşturabilmesi gerekmektedir. Bireylerle işbirliği ve rekabet dengesi içerisinde geçinmeyi ve çalışmayı dengeleyebilmesi önemlidir. Dönemin sonlarına doğru bireylerin yetişkinler gibi düşünmesi, analiz etmesi, anlaması beklenir. Hedefleri mantık çerçevesinde zamana, gerçekliğe göre düşünebilmeli ve tartışabilmelidir. Bu dönem için önemli ve ele alınması gereken konulardan bazıları; merak, bilgilenme, içsel ve dışsal kontroller, zaman bakış açısı, geleceğe yönelik ilgi ve merak, benliğin tasarımı, araştırma, keşif, inceleme deneyimleri, planlanmış davranışlardır. Yukarıda da değinildiği gibi en önemlilerden biri meraktır, meraklı davranışlar bazen yaramazlığa sebep olabilir. Ancak bu yaramazlık keşfe neden olabilir ve araştırma davranışının temeli atılabilir. Kariyer gelişimi içinde hayal kurma

ve merak önemlidir. Merak sonucu araştırmaya, incelemeye, keşfe dönüşmesi en önemlisidir. İçsel ve dışsal kontroller ise, çocuklar çoğunlukla kendi davranışlarından kendileri sorumlu değilmiş gibi düşünebilirler. Bunun paralelinde çocuğun çevresindeki yetişkinler ise, çocuğun bilinçsiz, sorumsuz ve kontrolsüz davranışlarından endişe duyarlar. Bu durumda nasihat devreye girer ve çocuklar anne, baba, öğretmenler kurallar koyar nasihatlar verirler. Bunun akabinde ders başarısı, kariyer başarısı ve hayat başarısı için öz-denetim söz konusu olabilir. Çocukların, öğrencilik yıllarındaki grup ödevleri, proje ve çeşitli sorumluluklar özerklik duygularını geliştirir ve destekler. Sharf (2002) özdenetimin önemli olduğunun ve ilerleyen senelerde kariyer planlamaları için öneminin oldukça vurgulamıştır. Yine bu dönemde ilgilerin gelişimi, kariyer anlamında hayaller kurarak başlar. Bu hayaller ile ilgili çeşitli bilgilendirmeler yaşadıkça ilgi alanları da artar. Bu dönemde ilgilerin gelişme için çeşitli etkinlikler yapmak oldukça önemlidir. Örneğin; Holland'ın altıgen çevre için etkinlikler düzenlenebilir. Yine bir diğer konu zaman perspektifi ise, bu durum aslında geçmiş ve şimdiki zamandan ayrı bir zaman boyutunun olduğu ve bunun üçüncü zaman boyutu olduğunun farkına varılmasıyla ilgilidir. Üç yıl ile üç gün arasındaki farkı kavrayabilmesi, hayallerinin zaman çerçevesine yayabilmesi önemlidir. Zaman perspektifinin anlaşılması ve kavranması için geçmiş, şimdi ve gelecek üzerine planlar yapılmalı, tasarımlar üzerine durulmalıdır (Özyürek, 2013). Aslında en önemlilerden bir ise, araştırmadır. Araştırma bir arama, inceleme davranışıdır. Araştırma yapan çocuk geçmişten ve şu andan yararlanır. Araştırma davranışının desteklenmesi ile çocuğun motivasyonu arttırır, ön planda olmasını destekleme ve kendini gerçekleştirme fırsatı verir. Bilgilenme ise, temeldir. Bu dönemde bilgilenilen konular hayat boyunca ki yaşanan dönemlerin temelini oluşturur. Merak duygusunu doyuran çocuk, çevresini araştırmaya motive ve meraklı, içten denetimli, zaman perspektifi gelişmiş ve her türlü bilgiye sahip olmak için motivedirler. Bu dönemle ilgili son olarak; benlik tasarımı ve planlı olma, benlik gelişirken, çevreyi ve kendisini araştırmaktadır. Kimlik hakkında sorgulamalar, geleceğe yönelik planlamalar gerçekleştirilmektedir.

2.5.1.2 Araştırma Dönemi

Kişilerin çalışma ritüelleri, başarıları ve önsözleri bütünleştiğinde, oluşacak olası benlikler hakkında düşünceler oluşur. Super bu düşünce için gündüzdüşü demiştir. Bu gündüzdüşleri mesleki anlamda, belli bir yeteneğe uygun mesleki grupların tercihiyle diğer bireylere de aktarılan mesleki kimlik olarak netleşir veya kristalize edilir. Kendilerine uygun

mesleki çeşitlerin araştırılması ile, kişiler kendileri için uygun olan mesleği belirgin hale getirme misyonunu tamamlamış olurlar. Bu misyon tamamlanırken, kariyer seçimlerini ve benlik tasarımlarını bütünleştirmiş olurlar. Eğitimler alındıktan ve tamamlandıktan sonra belirlenmiş bir meslekte ilerleyip, pozisyonunu netleştirdikten ve sağlamlaştırdıktan sonra mesleki seçim yapmış olunur (Özyürek, 2013).

2.5.1.3 Yerleşme Dönemi

Bu dönem araştırma döneminin akabinde genç yetişkinlik ile olgunluk dönemdir. Ortalama olarak 25-45 yaş aralığında rastlanır (Kuzgun, 2011). Kariyerin öneli dönemi, edinilen ve yerleşilen meslekte pozisyonu sağlamlaştırma, ilerleme, yükselme gelişim misyonlarının gerçekleştirildiği dönemdir (Kuzgun, 2014). Bu kavram aslında, düzeni kurma, bunu sürdürebilme, devamını getirme kavramını da akabinde sürükler. Devam sayesinde birey çalıştığı kurumda, kurumun kültürünü tanır, içselleştirir ve böylelikle devam ettirerek kurumda yer edinmeyi sağlamlaştırır. Bu yüzden yerleşme basamağının ortalarında sağlamlaştırma kavramından bahsedilir. Sağlamlaştırma ise isminden anlaşılacağı üzere bulunduğu kurum, konum ve iş arkadaşları arasında üretken, iyi ilişkiler geliştiren ve bunu sürdüren, iş konusunda kendini geliştirerek kuruma katkıda bulunan, olumlu alışkanlıklar ve terfi kavramlarını beraberinde getirir (Kuzgun, 2014). Bu basamakta yeni sorumluluklar üstlenmekte oldukça önemlidir. Lakin bazen olumsuz durumlar yaşansa dahi (örneğin; savaş, hastalık, hızlı teknolojik gelişmeler, kurum içi köklü değişiklikler vb.) kişinin kurmayı başardıkları düzende değişiklik yapabilmeleri, yeni durumlara ayak uydurmaları ve kendilerini revize etmeleri gerekmektedir. Bu dönemde belirlenen uygun alanın ve alanda istikrarlı bir işin bulunmasını vurgular. Elbette başlangıçta uygun görünen ama daha sonradan kariyer şoku geçirilmesine sebep olan hoşnut olmayan, değişikliğe iten durumlar görülebilir. İlerleyen yaşlarda mesleki koşullar netleştikçe, çabalar arttıkça sağlamlaşma başlar. Aslında bu dönem kişinin kendini geliştirdiği, yaratıcı olduğu yıllardır denilebilir.

Kısaca özetlenecek olursa, bireyin bu yaşlarda belirli bir alanda durmak ve bulunmak istedikleri yaşlardır. Kariyerleri için belirli planlar yapıp bir meslekte kalıp, o meslekte gelişmeyi ve yükselmeyi içeren dönemdir. 45 yaşına gelindiğinde aslında birçok kişi mesleğini belirlemiş ve koruma aşamasına kadar gelmiş olmaktadır. Uygun pozisyonun bulunması halinde, o konumda sabit kalma ve kendini geliştirme, yükselme için emek verilir.

Elbette bu aşamanın özellikle erken yaşlarında deneme, yanılma, yeni arayışlar, kariyer şokları yaşanabilir. Bu dönemde bazı kaynaklarda (Sharf, 2010), üç adımdan söz edilir bunlar; durulma, sağlamlaştırma ve ilerlemedir. Durulmada birey bir işe başlamıştır. Bu işte kalmak ve kariyerin gereklilikleri için çaba sarf eder. Kalıcı olma konusunda endişeleri ve kaygıları olabilir. Sağlamlaştırma ise; genç yetişkinliğin sonlarına doğru 20’li ve 30’lu yaşların başında gerçekleşir. Genç kariyeri konusunda rahatlamıştır ve kendini bu konuda, yetkin, güvenilir nitelenmesi için çabalar. Bireyin kendisine olan güveni güçlendikçe de yükselmenin gerçekleştiği evrelerdir. Son olarak ilerleme ise, kariyer şokunda da sıklıkla bahsedilen olumlu şokların yaşandığı süreci niteler. Yani zam, terfi, promosyon, yüksek ücret, hayaldeki pozisyona doğru ilerler (Ünsal, 2014).

2.5.1.4 Sürdürme Dönemi

Mesleki yaşamda bir yer edindikten sonra birey, çaba sarf ederek konumu korumaya çabalar ve bazen geliştirmeyi düşünür. Elbette bazen iniş, çıkışlar ve düşüşler olabilir (Kuzgun,2011). Bu işte kalma, işe yenilikler getirme bu sürdürme döneminde. Genellikle 45 ile 65 yaş aralığında geçen dönemdir. Birey şimdiye kadar öğrendiği, inşa ettiği, kendini gerçekleştirdiği ve iyi yaptığını düşündüğü şeyleri yapmayı sürdürür. Bu yaşlarda, yenilikler, yeni kapı ve kariyer şekillenmesi, kariyer şokları az görülür. Kariyerinde başarı elde edince, sahip olduğu konumu sürdürmeye devam eder. Sürdürme döneminde bazı meslekler, mesleki anlamda kendini ve çalışmalarını güncelleme gerekliliği yapılması üzerine durur ve güncelleme ister. Bu durumda güncelleme sürecine de girilebilir. Bazen bireyin kendini güncellemesi yetmez alana katkıda bulunması, yeni beceriler kazanılması, yüksek pozisyonduklarının de sürdürmeyi başarabilmesi için yeni şeyler öğrenmesi gerekir (Ünsal, 2014).

Koruma evresi çok verimli geçebilirken hayal kırıklığı da yaşatabilir. Bu dönem biyolojik, kültürel ve daha birçok anlamda çatışmalar içeren bir dönemdir. Aileye daha fazla vakit ayırmak istenen yaşlar gelmiş olabilir, libidinal güç kaybının yaşanması ile özgüven kaybı yaşanabilir, teknolojik gelişmelere adapte olunmayabilir ve geride kaldığı hissedilebilir. Birey eğer kendine uygun bir alanda enerji sarf etmezse bu süreç hayal kırıklığı ile sonlanabilir. Tam tersi şekilde bireye güvenlik ve devam etme duygusu sağlayarak verimli ve daha doyurucu bir dönem haline gelebilir (Ünsal, 2014).

2.5.1.5 Çekilme Dönemi

İsminden de anlaşılacağı üzere bu dönem, zihinsel kapasitenin çöküşü, fiziksel aktivitelerin azlığı demek olan yaşlılık dönemine denk gelir. Bu dönemde birey fiziksel güçten çok deneyim ve bilgilerinin fazlaca biriktiği alanlara yönelir (Kuzgun, 2011). İş ile alakalı mevcut sorumluluğu azalan birey, zor problemlerden ve vakit baskısından kaçınarak azaltma alt evresine girer. Elbette zaman değişmekle birlikte çoğunlukla 65 yaşlarında emeklilik planları yapılır. Maddi durum yoluna konulunca bazen yarı zamanlı veya gönüllü işlere yönelilir. Kişiler bazen bu dönemde kendilerine daha sık zaman ayırarak yeniden ilgi ve yeteneklerini tanıma fırsatı geliştirirler. Bazen ekstra bir şey ile uğraşmadan aileye ayrılan vakit ve boş zaman aktiviteleri ile geçer bu dönem. Super (1957), emeklilik kavramının öznel bir anlam olduğunu ve farklı anlamlar taşıdığına değinmiştir. Lakin kısaca, bireyin planladığı bir süreç olup, hobiler, ve ağır olmayan işleri, gönüllü işleri, toplumsal aktiviteleri nitelendirmektedir.

2.6 Psikolojik Ölçme Araçlarının Uyarlanması

Dünyanın globalleşmesi ve çeşitli mesleklerin ortaya çıkışı ile beraber kültürler arası iş birliği gruplarını meydana getirilmiş ve bir kültüre yönelik ölçme araçlarını yerini değişik kültürlerin mevcut olduğu gruplar arasında, çok kültürlü ölçme araç ve çalışmaları önem kazanmaya başlamıştır (Karaduman, 2017). Bu çok kültürlü ölçme araçlarının oldukça önemli olması beraberinde uluslararası düzeyde geçerliliği sınanmış ölçme araçlarının önemini ve ihtiyacını arttırmıştır (Hu ve Oakland, 1991). Ölçeğin geliştirildiği kültür dışında da kullanılabilecek olması için, yeniden kullanılması planlanan kültüre ne derece uyumlu olduğu, psikometrik özelliklerinden geçerlilik ve güvenilirlik faktörlerinin yeterliliği konusunda ve yeni kültürdeki özellikleri ne kadar yansıttığı sorularını enine boyuna yanıt arayışını gerektirmektedir (Deniz, 2007). Bu birtakım sorular özünde uyarlama sürecini kapsamaktadır. Bundan dolayı uyarlama çalışmaları yapılmış ve tüm bunlardan yola çıkarak Öner (1987), kısaca uyarlamayı, aynı ölçeğin farklı kültür veya dillerde uygulanabilir olması ve kullanışlı olması konusunda sistemli hazırlıkların yapıldığı çalışma olarak özetlemiştir.

Düşünüldüğünde uyarlama çalışmalarının, ölçek geliştirme çalışmalarına oranla daha kolay olabileceği ifade edilse bile bir ölçeği geliştirirken izlenen tüm aşamaların aynısı ölçek

uyarlama da zorunlu aşamalarıdır (Şahin, 1994). Tıpkı ölçek geliştirme çalışmaları gibi uyarlama çalışmaları da aynı uzmanlığı gerektirmektedir. Uyarlama sanılanın aksine bir ölçeğin yalnızca ana dilden uygulanacak kültürün diline basit bir çevirisi değil, aynı zamanda dilsel ve sosyo- kültürel bağlamda ölçeğin hedeflenen kültüre uyarlanabilme süreci ve çalışmalarıdır. Bundan dolayı araştırma uygulanacak kitlenin özelliklerine de oldukça dikkat etmeli (Önen, 2009).

Ölçek geliştirmek yerine uyarlama çalışmasının önemi vurgulayan bilim insanları da mevcuttur. Örneğin; Hambleton ve Patsula (1999) nedenleri ile ölçek uyarlamasının daha önemli olduğundan bahsetmişlerdir. Bunlardan ilki ve en önemlisi, test geliştirme sürecidir. Bu süreç daha pahalı ve uzun olduğundan bahsedilirken, aynı zamanda araştırmacı yeteri kadar yetkin olmayabilir ve teknik, bilgi birikimi açısından yetersiz kalabilir. Bu durumlarla karşılaşıldığında ikinci bir kültürün dilinde tekrardan ölçek geliştirmek yerine araştırmacılar uyarlama çalışmalarına başvurabilirler. İkinci neden ise; kültürlerarası karşılaştırmanın yapılması konusunda isteklerin olmasıdır. Böyle bir durumda da iki kültürün ve dilin arasında aynı bir testin geliştirilmesinin en iyi yolu uyarlama çalışmasına başvurmaktır. Psikometrik anlamda özellikleri bilinen bir ölçeğin uyarlanması, yeni geliştirilecek bir ölçekten çoğu zaman daha güvenilir olabilir. Son olarak, bir defadan fazla dile uyarlanmış bir test, farklı kültürden bu ölçeği alan kişiler arasında eşitliğin ve farklılıkların incelenmesini de mümkün kılar. Bütün bunlardan yola çıkarak ölçek uyarlamada bireysel veya ülkenin gelişimi açısından önemli bir çıktı elde edildiğinden bahsedilebilir. Aynı zamanda uyarlama sırasında gruplar arasındaki farklılıklar ortaya çıkar ve bir sonraki süreçte kültürler arası değişik karşılaştırma ve çalışmaları başlatabilir (Şahin, 1994).

Uyarlama süreci ve çalışmaları belirli bir uzman kadrosu ile yürütülmektedir. Uzman kadro çoğunlukla iki dile de olabildiğince hâkim, konu alanında uzman ve ölçek uyarlama süreci konusunda daha önceden araştırma yapmış ve deneyimli, yetkin kişilerden oluşmalıdır. Bazen bu süreçte farklı sorunlarla karşılaşılabilir bunlardan en önemlisi, yeterli bir donanma sahip olunan bir uzmanın bulabilme sıkıntısıdır. Yukarıda bahsedilen özelliklerin hepsine sahip uzman bulunmakta zorlanılıyor ve bulunamıyorsa böyle bir durumda yukarıda bahsedilen durumlardan birkaçı veya biri için farklı bir uzmana danışılabilir (Deniz, 2007).

2.7 Faktör Analizi

Psikolojik yapıların ölçülmesi için en önemli noktalardan biri faktör analizidir. Herhangi bir ölçme aracının geliştirilmesinde ölçeğin örtük yapısını ortaya koymak ve örtük yapının altında yatan kuramın sınanmasını veya geliştirilmiş olan bir ölçeğin uyarlanması, model uyumunun gözden geçirilmesi için kullanılan, kullanılması tercih edilen bir analiz tekniğidir (Seçer, 2015). Faktör analizi aslında birbirleri ile ilişki içerisinde olan çok fazla değişkeni bir araya getirerek, kavramsal anlamda daha anlamlı ve daha az sayıda değişkeni keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistiksel bir yöntemdir (Büyüköztürk, 2007).

Bu analiz teknikleri ulaşılmaması istenilene bağlı olarak iki ana gruba ayrılabilir. Bunlar doğrulayıcı ve açıcı faktör analizidir. Kısaca açıcı faktör analizi, psikolojik yapının anlaşılmasına yönelik bir analizdir. Örtük yapısının belirlenmesi için kullanılır. Doğrulayıcı faktör analizi ise; açıcı faktör analizi ile belirlenen örtük yapının doğrulanması amacı ile kullanılır kısaca bu yapıyı test etmeye yöneliktir (Erkuş, 2014). Türkçeye uyarlanması istenilen bir ölçeğin orijinal dilinde sahip olduğu faktör yapısının model uyumunun incelenmesi aşamasında en çok başvurulan tekniklerden biridir.

2.7.1 Açıcı Faktör Analizi

Açıcı faktör analizi, ölçme aracının maddelerinin alt boyutlarını belirlemede kullanılır. Bu maddelerin kaç alt boyutunun olacağını, hangi maddelerin o alt boyutlarda toplanacağını ve aralarındaki ilişkinin türünü belirlemede kullanılan istatistiksel tekniktir. Bu analizle maddeler belirli belirli alt faktör ve boyutlar altında toplanır veya toplanması beklenir. Bu sayede ölçme aracında bulunan değişken sayısı azalır ve kavramsal yapı ile ele edilen yapı karşılaştırılmasında daha mümkün hale gelir (Seçer, 2015). Kısaca açıcı faktör analizi hipotez kurmaya yönelik bilgi edinmeyi sağlar.

2.7.2 Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi aslında, faktör analizi çalışmalarından sonra uygulanan bir analiz yöntemidir (Maruyama, 1998). 1960 senesinde Karl Jöreskog tarafından geliştirilmiştir. Yukarıda bahsedildiği üzere açıcı faktör analizinin bir uzantısıdır (Karaduman, 2017). Önceden kurgulanmış veya hala kurgulanan bir modelin doğrulanması aşamasından epeyce

kullanılan bir tekniktir. Bir ölçeği uyarlama aşamasında oldukça önemli ve epey kullanılmaktadır. Doğrulatoryıcı faktör analizi belirlenen faktörler arasında yeterli düzeyde ilişkinin mevcut olup olmadığının ve faktörlerin modelini açıklamakta ki yeterliliğini sınamak için kullanılmaktadır (Maruyama, 1998). Kısaca araştırmacının daha önce gruplandırılmış, tanımlanmış yapının model olarak doğrulanıp doğrulanmadığı doğrulatoryıcı faktör analizi ile test etmesine yardımcı olur (Karaduman, 2017). Bununla birlikte doğrulatoryıcı faktör analizi aslında, yapının uygun bir model olup olmadığının doğruladığından dolayı yapı geçerliliği konusunda dahi araştırma yapan kişiye yardımcı olur, bilgiler verir (Kline, 1995).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu çalışmanın genel amacı, Seibert, Kraimer, Holtom ve Pierotti (2013), tarafından geliştirilen ve özgün adı “Career Shock Scale” olan “Kariyer Şoku Ölçeği” nin Türkçe’ ye uyarlanması çalışmasıdır. Geçerlilik kapsamında, uyarlanan ölçek ile bireylerin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışan sayısı ve çalışma süresi, değişkenleri bakımından bireylerin yaşadıkları olumlu ve olumsuz kariyer şokunu tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bunun yanı sıra kariyer şoku alt boyutlarını yordamada yaşam dengesi alt boyutlarından genel sağlık, ilişkilerin kalitesi, olumlu uyumsama, depresyon, manevi destek, arkadaşlık, kariyer ve uyku zorluğunun rolünü belirlemeyi hedeflemektedir. Bu bölümde araştırma modeli, araştırmanın çalışma grubu, veri toplama araçları, Kariyer Şoku Ölçeği’nin uyarlanması süreci, verilerin analizi, araştırma süreci ile alakalı bilgiler yer almaktadır.

3.1 Araştırmanın Modeli

Bu çalışma Seibert, Kraimer, Holtom ve Pierotti (2013), tarafından çalışma deneyimi olan bireylerin yaşadıkları olumlu ve olumsuz kariyer şokunu belirlemek amacı ile geliştirmiş oldukları “Career Shock Scale” isimli ölçeğin, daha önce çalışmış veya halen çalışan 25-45 yaş aralığındaki kişilere uygulanarak Türkçe’ye uyarlanması çalışmasıdır. Bu tür çalışmalar ölçeğin yalnızca hedeflenen dile çevirisinin yapıp kullanılması anlamına gelmemektedir (Kılıçer ve Odabaşı, 2010). İstatiksel analizler neticesinde elde edile puanlar sonucunda güvenilirlik ve geçerlik açısından kanıtlanarak uyarlanmak istenilen dil ve kültüre çevirilmesi işlemidir.

Geçerlilik kapsamında, uyarlanan ölçek ile bireylerin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışan sayısı ve çalışma süresi, değişkenleri bakımından bireylerin yaşadıkları olumlu ve olumsuz kariyer şokunu tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bunun yanı sıra Kariyer şoku alt boyutlarını yordamada yaşam dengesi alt boyutlarından genel sağlık, ilişkilerin kalitesi, olumlu uyumsama, depresyon, manevi destek, arkadaşlık, kariyer ve uyku zorluğunun rolünü belirlemeyi hedeflemektedir.

3.2 Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmada dört farklı örneklem belirleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada belirlenen örneklem mevcut çalışmanın hedefine uygun bir biçimdedir. Ölçüt örnekleme yöntemine başvurulurken belirlenen ölçütler (a) 25-45 yaş aralığındaki bireyler ve (b) Daha önce çalışmış olan bireylerdir. Bu özelliklerinin ikisini aynı andabarındırmayan bireyler örneklemin dışında tutulmuştur. Dilsel eşdeğerlilik için yine ölçüt örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenen ölçütler (a) 25-45 yaş aralığındaki bireyler (b) Daha önce çalışmış olan bireyler ve (c) Her iki dile de hâkim olan bireylerdir. Dilsel eşdeğerlilik için 3 hafta arayla, 44 kişiden veri toplanmıştır. Bu özelliklerinin üçünü birden taşımayan bireyler örneklemin dışında tutulmuştur. İkinci örneklem belirleme yöntemi test tekrar test ve aşaması için veri toplanması nedeni ile kullanılmıştır. Bu nedenle seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden olan uygun/kazara örnekleme yöntemi ile veriler elde edilmiştir. Uygun örnekleme araştırmayı gerçekleştiren kişi için daha ulaşılabilir bir örnekleme belirleme yöntemi olduğuna değinilmiştir (Büyüköztürk vd., 2016). Veri toplama sürecinde test tekrar test uygulama dâhilinde 73 bireyden veri toplanmıştır. Ölçek uyarlama süreci için önemli ve kilit aşamalardan biri olan açıklayıcı faktör analizi ardından, doğrulayıcı faktör analizi kısaca geçerlilik ve güvenilirlik analizleri için veriler toplanmıştır. Bu basamak için üçüncü örneklem belirleme yöntemi oluşturulmuştur. Üçüncü örneklem belirleme yöntemi olarak amaçsal örnekleme yönteminin bir alt basamağı olan tipik durum örneklemesine başvurulmuştur (Büyüköztürk vd., 2016). Bu örneklem belirleme yönteminde önemli olan toplanan verilerin yani örneklemin tüm evrenin tipik bir örneğinin olmasıdır. Bu araştırma bir ölçek uyarlama çalışması olduğundan mütevellit geçerlilik ve güvenilirlik için analiz edilecek DFA ve AFA da örneklem büyüklüğü literatürde de büyük bir önem ile vurgulanan ölçek maddelerinin 5 katı büyüklüğünde olması hususuna dikkat edilmiştir (Büyüköztürk, 2002). Veri toplama sürecinde daha önceden iş deneyimi olmuş 25-45 yaş aralığında 380 birey AFA ve DFA analizleri için cinsiyet açısından birbirlerine denk bir şekilde iki gruba ayrılmıştır. Bu ayırma işleminin akabinde 190 birey AFA değerlerinin hesaplanması için örnekleme dâhil edilmiştir. Yapılan uç değer ve kayıp değer analizleri sonucunda 477 kişilik bir örneklem grubuna ulaşılmıştır.

Tablo 1 Araştırmaya katılan 477 kişinin demografik değişkenlere göre dağılımları

Değişkenler	Kategoriler	N	%
Cinsiyet	Kadın	226	47,37
	Erkek	251	52,62
	Toplam	477	100
Medeni Durum	Evli	249	52,20
	Bekar	228	47,79
	Toplam	477	100
Eğitim Durumu	Lise	74	15,51
	Lisans	255	53,45
	Yüksek Lisans	119	24,94
	Doktora	29	6,07
	Toplam	477	100
Çalışan Sayısı	1-10	74	15,51
	11-30	114	23,89
	31-50	56	11,74
	51-100	128	26,83
	101 kişi ve üstü	105	22,01
	Toplam	477	100
Çalışma Süresi	0-6 ay	210	44,02
	7-12 ay	60	12,57
	13-36 ay	58	12,15
	37-60 ay	92	19,28
	60 ay üstü	57	11,94
	Toplam	477	100

Tablo 1 de görüldüğü gibi araştırmaya 226'sı (%47,37) kadın 251'i (%52,62) erkek olmak üzere 477 yetişkin birey katılmıştır. Araştırma grubundaki bireylerin yaş aralığı 25-45 arasında değişmektedir. Medeni durumlarına göre bakıldığında, 249'u (%52,20) evliyken 228'i (%47,79) bekarıdır. Araştırma grubunda eğitim durumu lise olan 74, lisans olan 255, yüksek lisans olan 119, doktora olan 29 birey olmak üzere 477 birey bulunmaktadır. Bu bireylerin çalıştıkları kurumdaki çalışan sayılarına bakıldığında ise 1-10 kişi arasında 74 kişi bulunuyorken, 11-30 kişi arasında 114 kişi, 31-50 kişi arasında 56 kişi, 51-100 kişi aralığında

128 kişi ve 101 kişi ve üstü çalışan sayısında ise 105 kişi bulunmaktadır. Son olarak çalışılan süreye bakıldığında; 0-6 ay aralığında çalışan %44,02, 7-12 ay aralığında %12,57, 13-36 ayda ise %12,15, 37-60 ay aralığında ise %19,28 ve son olarak 60 ay üstünde çalışan bireyler %11,94 ile 477 kişi çalışma grubunu oluşturmaktadır.

3.4 Veri Toplama Araçları

Bireylere Kişisel Bilgi Formu, Kariyer şoku Ölçeği ve Yaşam Dengesi Ölçeği uygulanmıştır. Araştırmada katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanan altı maddeden oluşan (yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma hayatlarındaki geçirdikleri süre ve en son çalıştıkları kurumdaki kişi sayısı) kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

3.4.1 Kariyer şoku Ölçeği

Kariyer şoku Ölçeği, kariyer şokunu oluşturan bileşenleri ölçmek için Seibert ve Arkadaşları (2013) tarafından geliştirilen ve 6 maddeden oluşan 5'li Likert tipi derecelendirilen bir ölçektir.

Seibert, Kraimer ve Holtom (2013), içsel ve dışsal kariyer hedeflerini, kariyer memnuniyetini ve kariyer şoklarını ölçmek için ölçekler geliştirmek için bir pilot çalışma geliştirilmiştir. Bu iki aşamada gerçekteşirilmiştir. İlk aşamada, 62 iş insanına yönelik olarak geliştirilmiş lisansüstü ve çift diploma öğrencisine açık uçlu cevaplarını içerik olarak analiz edilen nitel bir çalışma tasarımı kullanılmıştır. Öğrenciler ABD'deki özel bir üniversitede lisansüstü eğitim programının ilk döneminde olan bireylerdir. Ortalama yaşları 28 ve lisansüstü eğitim programına katılmadan önce ortalama 5 yıl çalışmış bireylerden oluşmaktadır. Yüzde yetmiş dördü erkek ve %65'i ABD'li öğrenciden oluşmaktadır. Bu aşamadaki içerik analizi, kariyer hedeflerini, kariyer memnuniyetini ve kariyer şoklarını ölçmek için ölçek öğeleri oluşturulmasına yardımcı olunmuştur. İkinci aşamada, Kariyer memnuniyeti ve kariyer şoklarını daha da hassaslaştırmak için aynı üniversitede tam zamanlı ve yarı zamanlı 157 lisansüstü öğrencisinden oluşan ve mail yoluyla 400 çalışma deneyimi

olan bireylerle ayrı bir örneklem üzerinde bir anket uygulanmıştır. Bu örneklemin 5.5 yıl iş tecrübesi ile yaş ortalaması 28 idi. Yüzde altmış dokuzu erkekti ve %70'i ABD'li öğrencilerdi. Kariyer şoku ölçeği maddeleri iki aşamada geliştirilmişti. Birinci aşamada, öğrencilerin yukarıda belirtilen sınıf alıştırmalarında toplanan ikinci bir soruya verdiği yanıtları analiz edilerek gerçekleştirilmiştir. Öğrencilerin kariyerlerini yönlendiren ve kariyerleri hakkında verdikleri kariyer kararlarını etkileyen, deneyimledikleri tüm geçmiş olayları aşağıdaki boşluk bırakılan maddelere listelediler. Öğrenciler toplu olarak 63 benzersiz olayı listelemişlerdir. Seibert, Kraimer, Holtom (2013), ortak temaları belirleyerek bu 63 yanıtı bağımsız olarak analiz etmişlerdir. Tartışma yoluyla fikir birliğine varılarak, kariyer şoku tanımlarına uyan yedi tema ortaya çıkmıştır. Verilen cevaplar neticesinde 16 maddelik bir ölçek geliştirilmiştir. İkinci aşamada, öğrencilerin lisansüstü okul kararlarıyla ilgili olarak yaşadığı en önemli kariyer şoklarını tanımlayarak ölçek maddelerinin sayısını en yalın ve en iyi şekilde kariyer şoklarını temsil edecek haline indirgenmeye çalışılmıştır. Anket, 16 potansiyel kariyer şokunu listeledi ve öğrencilerden, her şoku derecelendirmeleri istenilmiştir. Ölçek beş dereceli likert tipinde olup 0- olayın yaşanmadığı, 1-minimum etkisinin olduğu, 2-biraz etkisinin olduğu ve 3-orta düzeyde etkisinin olduğu 4-büyük etkisinin olduğu şeklinde derecelendirilmiştir.

557 katılımcıdan alınan verileri kullanarak, öğrencilerin her şok için rapor edilen etkisi incelenmiştir. 16 kariyer şokundan ikisi için herhangi bir deneyim olmadığı için çıkarılmıştır. Diğer dördü, Örneklemin %60'ından daha azının deneyimli olması ve önemli bir kariyer kararını vermek yerine iş tatminini etkileme olasılığı daha yüksek görüldüğünden dolayı çıkarılmıştır. Kalan 10 şoktan, birbirine benzer iki öge grubu birleştirilmiştir. Bu çıkarmalar ve birleştirmeler neticesinde toplam 6 madde ile olumlu ve olumsuz olmak üzere iki alt boyuttan oluşan bir ölçek elde edilmiştir. Olumlu kariyer şoku 3 maddeden, benzer şekilde olumsuz kariyer şoku da 3 maddeden oluşmaktadır. Toplanan ve ulaşılan verilerin analize tabii tutulması için SPSS programı (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı) ile analiz edilmiş, kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach alfa katsayısı hesaplanmış ve ölçeğin güvenilirlik puanı $\alpha=0.78$ olarak bulunmuştur. Seibert, Kraimer ve Holtom (2013), tarafından geliştirilen bu ölçek Ek-1'de verilmiştir.

3.4.2 Yaşam Dengesi Ölçeği

Juhnke–Balkin Yaşam Dengesi Envanteri (JBLI), yaşam dengesini değerlendirmek ve dengesizlik, endişe ve memnuniyetsizlik alanlarını belirlemek için oluşturulmuştur (Davis, Balkin, Juhnke, 2014). Türkiye'de yaşam dengesinin birden çok alanını değerlendirmek için uyarlanmış veya onaylanmış bir araç mevcut olmadığı için uyarlama çalışması yapılmıştır ve Türk kültürüne uyarlaması gerçekleştirilmiştir. Yaşam Dengesi ölçeği, 8 alt boyuttan oluşan bir ölçektir. Karaman, Balkin ve Juhnke (2018) tarafından uyarlanmıştır. Ölçekten alınan bir toplam puan bulunmamaktadır. 8 alt ölçek ayrı ayrı puanlanmakta ve ona göre analiz yapılmaktadır. Bu sekiz alt boyut; genel sağlık, ilişkilerin kalitesi, olumlu uyumsama, depresyon, manevi destek, arkadaşlık, kariyer/meslek ve uyku zorluğundan oluşmaktadır.

Yaşam dengesi envanterinin çeviri sürecinde ileri ve geri çeviri yöntemleri kullanılmıştır. Orijinal envanterin beş bağımsız ileriye çevirisi, eğitimlerine Amerika Birleşik Devletleri'nde devam eden beş Türk psikolojik danışman eğitimi doktora öğrencisinden elde edilmiştir. Beş bağımsız tercüme edilmiş belge karşılaştırılmış ve analiz edilmiştir ve anketin son hali baş araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Araştırmacılar dil yeterliliği ve anlaşılabilirliği için Türkçe dili ve edebiyatı bölümünde öğretim üyesi olan iki Türk dili uzmanına danışmıştır. Yaşam dengesi envanterinin son hali, psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanında doktora derecesine sahip bir uzman tarafından ters çevrilerek oluşturulmuştur. Düzenlenmiş yanıtlarla 54 maddeden oluşmaktadır. Olası yanıtlar kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, ne katılıyorum ne katılmıyorum, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum şeklindedir. Dolayısıyla ölçek beş dereceli likert tipindedir. Araştırmacılar, katılımcıları Türkiye Devlet Müdürlüklerinin liste servisleri, e-posta adresleri ve Facebook sayfalarında oluşturmuşlardır. İkinci yöntem kâğıt kalemle veri toplama yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Gönüllü katılımcılar, Türkiye'nin doğusundaki bir üniversite kampüsünde bulunan lisans öğrencileri ve çalışan personel arasından seçilmiştir. Analizler ViSta 7.2, IBM SPSS 20.0 ve Mplus versiyon 6 kullanılarak yapılmıştır. Karaman, Balkin ve Juhnke (2018) tarafından uyarlanan bu ölçek Ek-2'de verilmiştir.

3.5 Verilerin Analizi

3.5.1 Kariyer Şoku Ölçeğinin Uyarlanma Süreci

1. İzin alınması. Ölçek uyarlamanın ilk aşamasında, özgün ölçeği geliştiren Dr. Maria Kraimer'den mail yolu ile ölçeğin uyarlanması ve kullanılması hakkında onay alınmıştır.

2. Çeviri ve kültürel eşdeğerlik çalışması. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama süreciyle ilgili izin alındıktan sonra her iki dile de hâkim olan 5 kişi tarafından ayrı ayrı bir biçimde ölçeğin maddeleri Türkçe'ye çevrilmiştir. Ölçek uyarlama süreci için uzman panel yaklaşımına başvurulmuştur. İngilizceden Türkçe'ye çeviri süreci tamamlandıktan sonra, ölçeğin maddeleri her iki dile de hakim, Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanından iki uzman ve bir araştırmacıdan oluşan panelde tartışılmıştır. Panelde maddelerin özgün ve çeviri halleri birlikte ele alınmış ve maddelerde geçen sözcüklerin-kavramların her iki kültürde de aynı anlamda kullanılıp kullanılmadığı ve cevaplama için gerekli olan deneyim bakımından incelenmiştir. Panelde uzlaşılan maddeler için ayrıca Türk Dili ve Edebiyatı ve Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik alanında iki uzmanın görüşlerine de başvurulmuştur. Böylelikle Türkçe kullanımıyla ilgili hatalar en az düzeye indirilmeye çalışılmıştır. Ölçek maddelerine ilişkin gerekli düzeltmeler sonrasında, ölçeğe ilişkin yönergede eklenerek ölçek ön-deneme uygulaması için hazır hale getirilmiştir.

3. Ön uygulama. Ölçek, amaçlanan gruba uygulanmadan hemen önce geribildirim alınmak üzere, 10 çalışana uygulanmıştır. Uygulamanın akabinde ölçeğin yönerge ve maddelerinin anlaşılabilirliğinin ve tahmini olarak uygulama süresini değerlendirmek hedefiyle uygulanan çalışanlar ile bireysel görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışanların geribildirimleri göz önünde bulundurularak anlaşılması güç veya farklı önerileri yeniden revize ederek, asıl ölçek elde edilmiştir. Böylece hedeflenen kitleye uygulanması için ölçeğe son hali verilmiştir.

4. Uygulama ve psikometrik analizler. Son olarak bu adımda, elde edilen veriler üzerinde ilk olarak ölçeğin özgün iki faktörlü yapısı doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analiziyle incelenmiştir. Daha sonra, ölçüte dayalı geçerlik çalışması için yaşam doyumu ölçeği puanları arasındaki korelasyonlara bakılmıştır. Ölçekten elde edilen puanların güvenilirliği için Cronbach Alpha katsayısı ve test tekrar test puanları hesaplanmıştır.

3.5.2 Verilerin Analizi

Ölçek uyarlama süreci için gerekli ve önemli olan aşamaların hepsi bu çalışma için de önem arz etmiş ve Kariyer Şoku Ölçeği'nin uygulanarak elde edilen verilerin analizi için bu sıra takip edilmiştir. Her bir basamak için yapılan analizlerde değerlerin anlamlı ve normal olması ve gerekli değişikliklerin ölçek üzerinde de gerçekleştirilmesinin akabinde bir sonraki adıma geçilmiştir. Kariyer Şoku Ölçeği için gerekli olan kültüre ve dile çeviri adımının tamamlanması ve alanda uzman olanlar tarafından biçim ve anlam bakımından süzgeçten geçirilmesinin arasından ilgili ölçek üzerinde dilsel eş değerlik analiz değerleri hesaplanmıştır. Dilsel eş değeri belirlemek için veri toplama sürecine bireylerden test tekrar test sonucunda elde edilen veriler arasındaki korelasyon değerleri analiz edilmiştir. Analiz işlemi için SPSS paket programı tercih edilmiştir. Toplanan veriler normal dağılım gösterdiklerinden dolayı "Pearson" korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Ulaşılan korelasyon değerlerinin akabinde dilsel eş değeri analizi gerçekleştirilip, sonlandırılmıştır. Bu işleminin ardından KŞÖ üzerinde AFA işlemine geçilmiştir. AFA işlemi için elde edilen veriler analiz edilmeden önce veri setine uç değer, kayıp değer analiz işlemleri uygulanmıştır. AFA analizinden hemen önce ölçeğin normal dağılımı ve örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığını anlaşılması için son olarak KMO ve Barlett's analizleri gerçekleştirilmiştir. AFA işlemi de SPSS paket programı kullanılarak hesaplanmıştır. AFA analizi ile örtük yapısı belirlenen KŞÖ elde edilen alt faktörlerinin doğrulanması ve uyum indeks değerlerinin hesaplanması amacıyla AMOS paket programı kullanılarak DFA gerçekleştirilmiştir. Güvenirlik değerlerinin belirlenmesi için DFA işleminin akabinde, iç tutarlılık ve test-tekrar test analizleri uygulanmıştır. Ulaşılan veriler SPSS programı aracılığı ile analiz edilmiştir. KŞÖ'nün uyarlama sürecinde son basamak ölçüt geçerliğini sağlanması için önceden uyarlanmış ve güvenirlik değerleri hesaplanmış olan YDÖ kullanılmıştır. İki ölçek ve alt boyutlar arasındaki korelasyon değerleri yine SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir.

3.6 Araştırma Süreci

Araştırma Covid-19 salgın döneminin gerçekleştiği 2020-2021 yılı arasında bir yıldan fazla bir sürede gerçekleştirilmiştir. Çalışmada Nisan 2020'de araştırmanın konusunun belirlenmesi ile başlayan süreç Kasım 2021'de sonuçların raporlaştırılması ile tamamlanmıştır. Mart 2021 ve Ağustos 2021 tarihleri arasında online veriler toplanmış ve

analiz aşamaları tamamlanmıştır. Kasım 2021 tarihi itibari ile ise sonuçlar raporlaştırılarak araştırma tamamlanmıştır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde, Seibert ve arkadaşları tarafından 2013 senesinde geliştirilen ve orijinal adı “Career Shock Scale” olan ölçeğin Türkçeye uyarlanması süreciyle çalışmanın alt problemlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4.1 Ölçek Uyarlamaya Yönelik Bulgular

Kariyer Şoku ölçeğinin Türk kültürüne uyarlaması yapılmış. Ölçeğin kullanılmasına dair gerekli yazışmaların ve izinlerin alınmasının akabinde anadili İngilizce olan lakin Türkiye’de uzun yıllardır yaşayan ve Türkçe ’ye de hakim 5 birey tarafından ayrı zaman ve mekan diliminde dilimize çevrilmiştir. Çevirisi yapılan formlar iki uzman tarafından tekrardan incelenmiş maddeler konusunda fikir birliğine varılmıştır. İngilizce ’den Türkçe ’ye çevrilen ölçek yeniden 5 farklı İngilizce öğretmeni aracılığıyla tekrardan İngilizce ’ye çevrilmiştir. Geri çeviri yöntemi ile asıl dilini çevrilen ölçek dokümanlar arasına alınmıştır. Son basamaklara yaklaşıldığında ise ölçek uyarlamasının en son sürecinde uzman panel yaklaşımı kullanılmıştır. İngilizceden Türkçe’ye çeviri süreci tamamlandıktan sonra, ölçeğin maddeleri her iki dile hâkim, Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanından iki uzman ve bir araştırmacıdan oluşan panelde tartışılmıştır. Panelde maddelerin özgün ve çeviri halleri birlikte ele alınmış ve maddelerde geçen sözcüklerin-kavramların her iki kültürde de aynı anlamda kullanılıp kullanılmadığı ve cevaplama için gerekli olan deneyim bakımından incelenmiştir. Panelde uzlaşılan maddeler için ayrıca Türk Dili ve Edebiyatı ve Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik alanında iki uzmanın görüşlerine de başvurulmuştur. Böylelikle Türkçe kullanımıyla ilgili hatalar en az düzeye indirilmeye çalışılmıştır. Düzenlenen ölçek ön uygulama için 44 kişilik bir İngilizce öğretmeni grubuna uygulanmış, ön uygulamadan alınan geri bildirimler sonucu düzeltmeler yapılarak ölçeğin asıl formu oluşturulmuştur.

KŞÖ’nin orijinal formu ile Türkçe formundan elde edilen puanlar arasında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla, ölçeğin Türkçe formu ile orijinal formu arasındaki yapıların

eş değeriği test edilmiştir. Eş değeriği test etmek için ise Pearson Momentler Çarpım Korelasyonu yapılmıştır.

Kariyer Şoku Ölçeği her iki dile de hakim İngilizce öğretmenlerinden oluşan toplam 44 kişilik bir gruba uygulanmıştır. 3 hafta ara ile iki ölçek sırasıyla uygulanmıştır. En başta orijinal ölçek ardından da aynı öğretmen grubuna ölçeğin Türkçe formu uygulanmıştır. Asıl ve Türkçe formdan elde edilen alt ölçek puanları ve toplam ölçek puanı Tablo 2.'de verilmiştir.

Tablo 2 KŞÖ'nün orijinal ve Türkçe formundan elde edilen dilsel eşdeğerlilik

Faktörler	1	2	Toplam
Olumlu kariyer şoku	0,963**		
Olumsuz kariyer şoku		0,971**	
Toplam			0,970**

Tablo 2 incelendiğinde ölçeğin orijinal formu ile çeviri formunun olumlu kariyer şoku ve olumsuz kariyer şoku alt boyutlarının ardışık olarak korelasyon katsayıları ,96 ve ,97 olarak bulunmuştur. Bütün ölçeğin akabinde ulaşılan korelasyon katsayısı ise ,97 olarak elde edilmiştir. Korelasyon katsayıları gözden geçirildiğinde analiz edilerek elde edilen değerlerin pozitif yönde ve yüksek olduğu saptanmıştır. Ölçeğin özgün hali ile Türkçe halinin uygulamaları arasında tutarlılığın yüksek olduğu bu durum dilsel eş değeriğinin sağlandığıının göstergesidir.

4.1.1 Güvenirlilik

Ölçeğin kararlılık düzeyi “test tekrar test” yöntemi kullanılarak saptanmıştır. Test tekrar test güvenirliliği elde etmek için ölçek 73 katılımcıya 3 hafta sonra tekrar uygulanmıştır. İki uygulamanın sonuçları arasındaki ilişki Pearson korelasyonu ile incelenmiştir.

Tablo 3 KŞÖ'nün test tekrar test sonuçları

Faktörler	1	2	Toplam
Olumlu Kariyer Şoku	0,894**		
Olumsuz Kariyer Şoku		0,892**	
Toplam			0,893**

**p<.01

İki uygulamanın ardından elde edilen sonucun mukayese edilmesinin akabinde elde edilen korelasyon katsayısı .893 olarak bulunmuştur. Bu sonuç istatistikî anlamda manidar olduğu anlamına gelmektedir. Elde edilen sonuç, benzer biçimde ölçeğin güvenilirliğini de vurgulamaktadır. İki alt boyut arasındaki korelasyonlar ise .892 ile .894 arasında bir değer almış bulunmaktadır. Bu durumda aynı şekilde boyutlar arasında istatistikî anlamla manidar olduğunu nitelemektedir. Bu sonuca ek bir yorum olarak ölçeğin zamana karşı kararlı olduğunun sonucuna ulaşılır. Son olarak da ölçeğin oldukça kararlı bir ölçüm yaptığı bulgusuna ulaşılabilir.

Tablo 4 Kariyer Şoku ölçeği için elde edilen Cronbach-alfa iç tutarlılık katsayıları

Alt Boyut	Türkçe Form
Olumlu Kariyer Şoku	0,55
Olumsuz Kariyer Şoku	0,62
Toplam	0,65

DFA ile incelenen boyutların güvenilirliklerini incelemek amacıyla faktörlerin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Olumlu Kariyer Şoku .55, Olumsuz Kariyer Şoku .62 ve toplamda .65 olarak hesaplanmıştır. $0.61 < \alpha < 0.80$ ölçeğin orta güvenilirlikte olduğu, $0.41 < \alpha < 0.60$ ölçeğin düşük güvenilirlikte olduğunu göstermektedir (George D, & Mallery P, 2003). Toplamda ölçeğin orta güvenilirlikte .65 olduğu hesaplanmıştır.

4.1.2 Geçerlilik

Kariyer Şoku Ölçeği (KŞÖ) Türk bireylerden toplanan veriler üzerinden nasıl bir faktör yapısı göstereceğinin incelenmesi için öncelikle AFA, ardından ölçeğin özgün biçimi ve uzman görüşü alınarak varsayılan yapısının toplanan verilerle ne derece uyum gösterdiğini incelemek için DFA uygulanmıştır.

4.1.2.1 Açımlayıcı Faktör Analizine (AFA) İlişkin Sonuçları

AFA'ya altı madde ile hesaplanmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde ölçeğin özdeğerin 1'den büyük 2 faktörde toplandığı, en düşük madde yük değerinin .55 olduğu hiçbir maddenin birden fazla yük değerine sahip olmadığı görülmüştür. Bu çözüm varimax dik döndürme tekniği kullanılarak tekrar incelendiğinde her bir maddenin sadece tek faktörde yüksek değer verdiği görülmüş ve özgün ölçekteki faktör yapısı ile benzerlik gösteren bir çözüme ulaşılmıştır. AFA sonuçları Tablo 5'de gösterilmiştir. İki faktörde toplanan bu çözümün açıkladığı toplam varyans miktarı %55'dir.

Tablo 5. Kariyer şoku ölçeğine ilişkin açımlayıcı faktör analizi indeksleri

Kariyer Şoku Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçlarıyla (Kaiser Normalleştirilmesiyle Varimax Dik Döndürme Sonrası)			
Madde	Ortak Faktör	Faktör 1	Faktör 2
	Varyansı		
		.85	
		.82	
		.55	
			.76
			.75
			.55
Açıklanan			
Varyans (%)			
(Toplam=%			
55.96)			

4.1.2.2 Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları

Kariyer Şoku ölçeği geçerlik çalışmaları belirlenen ve Türk alan uzmanlarıca da kabul gören KŞÖ'nün özgün faktör yapısı DFA ile sınanmıştır. DFA ile sınanan modelin uyum indeksleri incelendiğinde ise Ki-Kare değerinin ($6.821 / 8 = .853$, $p=.000$) anlamlı olduğu görülmektedir. Ancak örneklem genişledikçe Ki-Kare analiz sonuçları anlamlı çıkma olasılığı artmaktadır. Bu nedenle, büyük örneklerde χ^2/sd oranına bakılması önerilmektedir. Uyum indeksi değerleri ise, RMSEA=0.02, RMR=0.08, CFI=1.00, NNFI=0.95, GFI=0.98'dir (Tablo 6).

Tablo 6. Kariyer şoku ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksleri

Model	Tanım	χ^2 /sd			CFI	NNFI	GFI
			RMSEA	RMR			
1.	6 madde ile 2 faktörlü model	.85	.02	.081	1.00	.95	.98

Kariyer Şoku Ölçeği'ne ilişkin olarak 6 madde ile iki faktörlü modele ilişkin yapılan DFA analiz sonuçlarına ilişkin elde edilen uyum indeksleri Tablo 5 içerisinde sunulmuştur. Tablo 5'de görüldüğü üzere, χ^2 /sd oranının .85 ($6.821 / 8 = .853$) olduğu görülmektedir. Büyük örneklerde χ^2 /sd oranının 3'ün altında olması mükemmel uyuma; 5'in altında olması ise orta düzeyde uyuma karşılık gelmektedir (Sümer, 2000). Bu çerçevede χ^2 /sd oranının 3'ün altında olması nedeniyle uyumun mükemmel olduğu ifade edilebilir. Tanımlanan model içerisinde RMSEA değeri incelendiğinde .02 düzeyinde bir uyum indeksi elde edildiği görülmektedir. RMSEA'nın .08'den küçük olması nedeniyle uyumun iyi olarak değerlendirilmesi mümkündür (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010; Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008). RMR açısından bakıldığında .08 düzeyinde bir uyum indeksinin olduğu ve bunun da yine uyumun iyi olduğuna işaret ettiği söylenebilir. CFI değeri incelendiğinde Hu ve Bentler (2000) ve Sümer (2000) temel alındığında uyumun oldukça iyi olduğunu görülmektedir. ($\geq .90 =$ iyi uyum). NNFI için Sümer (2000) .95 ve üzerine mükemmel uyumu gösterdiğini belirtmişlerdir. Bu çalışma içerisinde NNFI değerinin .95 olması bu değer kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. GFI değerine bakıldığında ise, GFI değerlerinin 0 ile 1 arasında değiştiğini ve örneklem genişliğine çok

duyarlı olduğu için büyük N’lerde daha küçük değer vermesinden dolayı, .90 ve üzeri iyi uyum olarak kabul edilmektedir (Sümer, 2000; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010; Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008). Bu açıdan GFI uyum indeksi değerinin kabul edilebilir olduğu görülmektedir. Elde edilen ölçeğin uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Kariyer Şoku ölçeği için elde edilen DFA faktör yükleri

Faktör 1	DFA Faktör Yüğü	Faktör 2	DFA Faktör Yüğü
Olumlu Kariyer Şoku		Olumsuz Kariyer Şoku	
S3	.57	S1	.42
S4	.86	S2	.69
S6	.20	S5	.68

Tablo 7’de Kariyer Şoku Ölçeğine ilişkin faktör yüklerinin olumlu kariyer şoku boyutu için .20 ile .86 arasında değiştigi, olumsuz kariyer şoku boyutu için .42 ile .69 arasında değiştigi, görülmektedir.

4.2 Araştırmada Yer Alan Diğer Analizler

Araştırmada Kariyer Şoku ve Yaşam dengesi adlı ölçeklerden yararlanılmıştır. Kariyer şoku ölçeği 6 maddeden, Yaşam Dengesi ise 54 maddeden oluşmaktadır. Kariyer Şoku ölçeğinde ters kodlanacak madde bulunmamaktadır. Yaşam Dengesi ölçeğindeki 11,13, 29, 45,48, 49, 52, 53,54 maddeleri ters kodlanmaktadır. Kişisel bilgiler kısmında cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma süresi, çalışan sayısı değişkenlerine yer verilmiştir. Ölçeklerin 490 kişiye uygulanmasıyla elde edilen veriler ters kodlanmış bir şekilde kaydedilmiştir. Kariyer şoku ölçeğinin alt boyutları; olumlu kariyer şoku ve olumsuz kariyer şoku olmak üzere toplam puanlar ayrı ayrı hesaplanmış ve Yaşam dengesi ölçeği toplam puanı bulunmamakla birlikte 8 alt boyuttan oluşan toplam puanları hesaplanmıştır. Bu alt boyutlar; genel sağlık, ilişkilerin kalitesi, olumlu uyumsama, manevi destek, depresyon, arkadaşlık, kariyer ve uyku zorluğudur. Toplam puanları hesaplandıktan sonra standart z

puanına dönüştürülerek veri setinde uç değerlerin bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Standart z puanı -3'ten küçük ya da +3'ten büyük değerler bulunmuştur ve toplamda 16 uç değer çıkarılmıştır.

Toplam puanların normalliğine ilişkin incelemeler merkezi eğilim ölçüleri, çarpıklık ve basıklık katsayıları, histogram ve Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiştir. Olumlu kariyer şoku, olumsuz kariyer şoku, genel sağlık, ilişkilerin kalitesi, olumlu uyumsama, manevi destek, depresyon, arkadaşlık, kariyer ve uyku zorluğudur toplam puanları için elde edilen betimsel istatistikler Tablo 8'de belirtilmiştir.

Tablo 8 Kariyer Şoku ve Yaşam Dengesi'ne ait betimsel istatistikler

Ölçek	N	Tepedeğer	Ortanca	Ortalama	Çarpıklık	Basıklık	Normallik
Olumlu Kariyer Şoku	477	12,00	6,000	5,828	-0,016	-1,001	0,000
Olumsuz Kariyer Şoku	477	12,00	3,000	3,702	0,846	0,115	0,000
Genel Sağlık	477	47,00	33,000	32,765	-0,230	0,056	0,000
İlişkilerin Kalitesi	477	35,00	26,000	24,603	-0,764	0,490	0,000
Olumlu Uyumsama	477	40,00	27,000	26,712	-0,193	-0,370	0,000
Depresyon	477	33,00	19,000	19,706	0,211	-0,283	0,000

Manevi Destek	477	24,00	19,000	15,591	0,684	0,528	0,000
Arkadaşlık	477	25,00	20,000	20,134	-0,370	0,095	0,000
Kariyer	477	24,00	17,000	16,698	-0,465	-0,218	0,000
Uyku Zorluğu	477	26,00	18,000	17,767	0,2408	0,046	0,000

Tablo 8’de görüldüğü üzere, olumlu kariyer şoku, olumsuz kariyer şoku, genel sağlık, ilişkilerin kalitesi, olumlu uyumsama, depresyon, manevi destek, arkadaşlık, kariyer ve uyku zorluğu alt boyutları için merkezi eğilim ölçüleri birbirine oldukça yakındır ve çarpıklık ve basıklık katsayıları [-1, +1] aralığında yer almaktadır.

Toplam puanlara ait histogramlar da incelendiğinde, normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği anlaşılmaktadır. Olumlu kariyer şoku, olumsuz kariyer şoku, genel sağlık, ilişkilerin kalitesi, olumlu uyumsama, depresyon, manevi destek, arkadaşlık, kariyer ve uyku zorluğu alt boyutları toplam puanlarının dağılımının normalliği Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiş ve her on toplam puan için de test sonuçlarının istatistiksel olarak manidar olduğu görülmüştür ($p < .05$). Bu durum, “puan dağılımının normal dağılımdan manidar fark göstermediği” şeklindeki yokluk hipotezinin reddedilmesi gerektiği, diğer bir deyişle puan dağılımının normal kabul edilemeyeceği anlamına gelmektedir. Her ne kadar Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları manidar olsa da sırasıyla 477 kişiden oluşan örneklemelerden elde edilen bulgular bir bütün olarak değerlendirildiğinde; olumlu kariyer şoku, olumsuz kariyer şoku, genel sağlık, ilişkilerin kalitesi, olumlu uyumsama, depresyon, manevi destek, arkadaşlık, kariyer ve uyku zorluğu ölçeklerine ait toplam puanların normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir.

4.2.1 Araştırmada Yer Alan Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları

Araştırma kapsamında yer alan kariyer şoku alt boyutları (olumlu ve olumsuz kariyer şoku), Yaşam Dengesi alt boyutları (genel sağlık, ilişkilerin kalitesi, olumlu uyumsuzluk, depresyon, manevi destek, arkadaşlık, kariyer ve uyku zorluğu) arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla değişkenler arasında pearson momentler çarpımı korelasyonları hesaplanmıştır. Korelasyon katsayılarına Tablo 9’da belirtilmiştir.

Tablo incelendiğinde, olumlu kariyer şoku ile olumsuz kariyer şoku arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r= 0,38$, $p<.01$. Olumlu kariyer şoku ile genel sağlık arasında manidar bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir, $r=0,05$, $p>.05$. Yine aynı şekilde olumlu kariyer şoku ile ilişkilerin kalitesi arasında manidar bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir, $r= 0,06$ $p>.05$. Olumlu kariyer şoku ile olumlu uyumsuzluk arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r= 0,27$, $p<.01$. Olumlu kariyer şoku ile depresyon arasında manidar bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir, $r=-0,02$, $p>.05$. Olumlu kariyer şoku ile manevi destek arasında manidar bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir, $r=0,06$, $p>.05$. Olumlu kariyer şoku ile arkadaşlık ve kariyer arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, sırasıyla $r= 0,16$, $p<.01$ ve $r=0,20$, $p<.01$. Son olarak olumlu kariyer şoku ile uyku zorluğu arasında manidar bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir, $r= 0,02$, $p>.05$.

Olumsuz kariyer şoku ile genel sağlık arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=-0,14$, $p<.01$. Olumsuz kariyer şoku ile ilişkilerin kalitesi arasında manidar bir ilişki olmadığı görülmektedir, $r=-0,59$, $p>.05$. Olumsuz kariyer şoku ile olumlu uyumsuzluk arasında manidar bir ilişki olmadığı görülmektedir, $r=0,015$, $p>.05$. Olumsuz kariyer şoku ile depresyon arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=0,30$, $p<.01$. Olumsuz kariyer şoku ile manevi destek arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=0,27$, $p<.01$. Olumsuz kariyer şoku ile arkadaşlık arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=-0,16$, $p<.01$. Olumsuz kariyer şoku ile kariyer arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=-0,11$, $p<.01$. Olumsuz kariyer şoku ile uyku arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=0,12$, $p<.01$.

Genel sağlık ile ilişkilerin kalitesi arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=0,35$, $p<.01$. Genel sağlık ile olumlu uyumsama arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=0,60$, $p<.01$. Genel sağlık ile depresyon arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=-0,48$, $p<.01$. Genel sağlık ile manevi destek arasında d şuk düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=-0,19$, $p<.01$. Genel sağlık ile arkadaşlık arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=0,39$, $p<.01$. Genel sağlık ile kariyer arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=0,41$, $p<.01$. Genel sağlık ile uyku zorluğu arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=0,39$, $p<.01$. Genel sağlık ile uyku zorluğu arasında d şuk düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=-0,19$, $p<.01$.

İlişkilerin kalitesi ile olumlu uyumsama arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=0,38$, $p<.01$. İlişkilerin kalitesi ile depresyon arasında orta düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=-0,36$, $p<.01$. İlişkilerin kalitesi ile manevi destek arasında d şuk düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=-0,14$, $p<.01$. İlişkilerin kalitesi ile arkadaşlık arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=0,42$, $p<.01$. İlişkilerin kalitesi ile kariyer arasında d şuk düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=0,21$, $p<.01$. İlişkilerin kalitesi ile uyku zorluğu arasında d şuk düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=-0,18$, $p<.01$.

Olumlu uyumsama ile depresyon arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r= -0,52$, $p<.01$. Olumlu uyumsama ile manevi destek arasında d şuk düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r= -0,11$, $p<.01$. Olumlu uyumsama ile arkadaşlık arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r= 0,45$, $p<.01$. Olumlu uyumsama ile kariyer arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r= 0,48$, $p<.01$. Olumlu uyumsama ile uyku zorluğu arasında d şuk düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r= -0,22$, $p<.01$.

Depresyon ile manevi destek arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=0,34$, $p<.01$. Depresyon ile arkadaşlık arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=-0,35$, $p<.01$. Depresyon ile kariyer arasında d şuk düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, $r=-0,27$, $p<.01$. Depresyon ile

uyku zorluğu arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görölmektedir, $r=0,41$, $p<.01$.

Manevi destek ile arkadaşlık arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görölmektedir, $r=-0,24$, $p<.01$. Manevi destek ile kariyer arasında, manidar bir ilişki olmadığı görölmektedir, $r=-0,27$, $p>.05$. Manevi destek ile uyku zorluğu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görölmektedir, $r=0,24$, $p<.01$.

Arkadaşlık ile kariyer arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görölmektedir, $r=0,29$, $p<.01$. Arkadaşlık ile uyku zorluğu arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görölmektedir, $r=-0,15$, $p<.01$. Kariyer ile uyku zorluğu arasında manidar bir ilişki olmadığı görölmektedir, $r=0,04$, $p>.05$.



Tablo 9 Kariyer şoku alt boyutları (olumlu ve olumsuz kariyer şoku), Yaşam Dengesi alt boyutları Korelasyon Katsayıları

	Olumlu Kariyer Şoku	Olumsuz Kariyer Şoku	Genel Sağlık	İlişkilerin Kalitesi	Olumlu Uyumsuz ama	Depresyon	Manevi Destek	Arkadaşlık	Kariyer	Uyku Zorluğu
Olumlu Kariyer Şoku	1,00									
Olumsuz Kariyer Şoku	0,38**	1,00								
Genel Sağlık	0,054	-0,14**	1,00							
İlişkilerin Kalitesi	0,06	-0,59	0,358*	1,00						
Olumlu Uyumsuz ama	0,27**	0,015	0,605*	0,38**	1,00					
Depresyon	-0,02	0,30**	-0,48**	-0,36**	-0,52**	1,00				
Manevi Destek	0,06	0,27**	-0,19**	-0,14**	-0,11**	0,34**	1,00			
Arkadaşlık	0,16**	-0,16**	0,39**	0,42**	0,45**	-0,35**	-0,24**	1,00		
Kariyer	0,20**	-0,11*	0,41**	0,21**	0,48**	-0,27**	-0,27	0,29**	1,00	
Uyku Zorluğu	0,02	0,12**	-0,19**	-0,18**	-0,22**	0,41**	0,24**	-0,15**	0,04	1,00

4.2.2 Regresyon Analizi

Tablo 10 Olumlu Kariyer Şoku ve Yaşam Dengesi regresyon analizi

Değişken	B	Standart Hata B	β	T	p
Sabit*	-3,405306	2,311	-	-1,473	,141
Genel Sağlık	-0,114356	,040	-,165	-2,860	,004
İlişkilerin Kalitesi	-0,021182	,041	-,026	-0,514	,607
Olumlu Uyumsama	0,214080	,039	,351	5,550	,000
Depresyon	0,069480	,041	,099	1,686	,092
Manevi Destek	0,084577	,067	,060	1,268	,205
Arkadaşlık	0,121458	,062	,103	1,957	,051
Kariyer	0,121621	,063	,099	1,924	,055
Uyku Zorluğu	0,034816	,063	,027	0,551	,582

*Olumsuz Kariyer Şoku

Tablo 10’da verilen analiz sonuçlarından “model summary” tablosu, yordayıcı değişkenle yordanan değişkenler arasındaki ilişkinin miktarını, açıklanan varyansı; “Anova” tablosu, bulunan ilişkinin ya da açıklanan varyansın ya da söz konusu ilişkiye sit regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığına ilişkin test sonucunu; “coefficient”

tablosu, regresyon modeline ilişkin parametreleri (sabit, regresyon katsayısı, beta değerleri, regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonucu) göstermektedir.

Genel sağlık, ilişkilerin kalitesi, olumlu uyumsama, depresyon, manevi destek, arkadaşlık, kariyer, uyku zorluğu birlikte, olumlu kariyer şoku ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir, $R=0.350$, $R^2=0,122$, $F(8,468) = 8,165$ $P<.01$. Adı geçen değişkenler ile, olumlu kariyer şokundaki toplam varyansın yaklaşık %12'sini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına(β) göre, yordayıcı değişkinlerin olumlu kariyer şoku üzerindeki görelî önem sırası; olumlu uyumsama, genel sağlık, arkadaşlık, kariyer ve depresyon, manevi destek, uyku zorluğu ve ilişkilerin kalitesidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, genel sağlık ve olumlu uyumsama değişkenlerinin olumlu kariyer şoku üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir. İlişkilerin kalitesi, depresyon, manevi destek, arkadaşlık, kariyer ve uyku zorluğu önemli bir etkiye sahip değildir.

Tablo 11 Olumsuz Kariyer Şoku ve Yaşam Dengesi regresyon analizi

Değişken	B	Standart Hata	β	T	p
Sabit	-3,405306	2,311	-	-1,473	,141
Genel Sağlık	-0,114356	,040	-,165	-2,860	,004
İlişkilerin Kalitesi	-0,021182	,041	-,026	-0,514	,607
Olumlu Uyumsama	0,214080	,039	,351	5,550	,000

Depresyon	0,069480	,041	,099	1,686	,092
Manevi Destek	0,084577	,067	,060	1,268	,205
Arkadaşlık	0,121458	,062	,103	1,957	,051
Kariyer	0,121621	,063	,099	1,924	,055
Uyku Zorluğu	0,034816	,063	,027	0,551	,582
*Olumsuz Kariyer Şoku					

Tablo 11’de verilen analiz sonuçlarından “model summary” tablosu, yordayıcı değişkenle yordanan değişkenler arasındaki ilişkinin miktarını, açıklanan varyansı; “ Anova” tablosu, bulunan ilişkinin ya da açıklanan varyansın ya da söz konusu ilişkiye sit regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığına ilişkin test sonucunu; “ coefficient” tablosu, regresyon modeline ilişkin parametreleri (sabit, regresyon katsayısı, beta değerleri, regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonucu) göstermektedir.

Genel sağlık, ilişkilerin kalitesi, olumlu uyumsama, depresyon, manevi destek, arkadaşlık, kariyer, uyku zorluğu birlikte, olumsuz kariyer şoku ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir, $R=0.443$, $R^2=0,196$, $F(8,468) = 14,285$ $P<.01$. Adı geçen değişkenlerle, olumsuz kariyer şokundaki toplam varyansın yaklaşık %19’unu açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına(β) göre, yordayıcı değişkinlerin olumsuz kariyer şoku üzerindeki görece önem sırası; olumlu uyumsama, depresyon, manevi destek, kariyer, arkadaşlık, genel sağlık, ilişkilerin kalitesi ve uyku zorluğudur. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, olumlu uyumsama, depresyon, manevi destek ve kariyer değişkenlerinin olumsuz kariyer şoku üzerinde önemli

(anlamalı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Genel sağlık, ilişkilerin kalitesi, arkadaşlık ve uyku zorluğu önemli bir etkiye sahip değildir.

4.2.3 T Testi Analizi

Tablo 12 Kariyer Şoku alt boyutları ve cinsiyet arasındaki T testi analizi

Puan	Cinsiyet	N	X	S	sd	t	p
Olumlu Kariyer Şoku	Kadın	226	5,70	3,25	475	0,727	0,467
	Erkek	251	5,94	3,79			
Olumsuz Kariyer Şoku	Kadın	226	3,41	3,05	475	1,728	0,084
	Erkek	251	3,96	3,73			

Tabloya göre, katılımcıların yaşadıkları olumlu kariyer şoku, cinsiyete göre manidar bir fark göstermediği görülmektedir, $t(475) = ,72, p > .05$. Benzer şekilde olumsuz kariyer şoku da cinsiyete göre manidar bir fark göstermemektedir, $t(475) = 1,72 p > .05$.

Tablo 13 Kariyer Şoku alt boyutları ve medeni durum arasındaki T testi analizi

Puan	Medeni Durum	N	X	S	sd	t	p
Olumlu Kariyer Şoku	Bekar	228	6,057	3,55	475	1,350	0,177
	Evli	249	5,618	3,52			
Olumsuz Kariyer Şoku	Bekar	228	3,771	3,21	475	0,423	0,672
	Evli	249	3,638	3,63			

Tabloya göre, katılımcıların yaşadıkları olumlu kariyer şoku, medeni duruma göre manidar bir fark göstermediği görülmektedir, $t(475) = 1,35, p > .05$. Benzer şekilde olumsuz kariyer şoku da medeni duruma göre manidar bir fark göstermemektedir, $t(475) = 0,42, p > .05$.

4.2.4 Kariyer Şoku Alt Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları

Tablo 14 Katılımcıların Olumlu ve Olumsuz Kariyer Şoku puanlarına ait betimsel istatistikleri

	Lise			Lisans			Yüksek Lisans			Doktora			Toplam		
	N	X	S	N	X	S	N	X	S	N	X	S	N	X	S
Olumlu Kariyer Şoku	74	5,58	3,29	255	5,86	3,55	119	5,91	3,57	29	5,79	4,04	477	5,82	3,54
Olumsuz Kariyer Şoku	74	3,45	2,91	255	3,57	3,17	119	4,09	4,05	29	3,82	4,19	477	3,70	3,44

Katılımcıların Olumlu ve Olumsuz Kariyer Şoku puanlarına ait betimsel istatistikleri Tablo 15’de, Kariyer Şoku Alt Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları ise Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15 Kariyer Şoku Alt Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları

Ölçek	Varyans	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalama	F	p	Anlamlı Fark
Olumlu Kariyer Şoku	Eğitim Durumu	5,775	3	1,925	0,152	0,928	-
	Hata	5976,127	473	12,634			
	Toplam	5981,903	476				

Olumsuz	Eğitim	26,969	3	8,989	0,758	0,518	-
Kariyer	Durumu						
Şoku	Hata	5606,758	473	11,853			
	Toplam	5633,727	476				

Katılımcıların olumlu ve olumsuz kariyer şoku puanlarının, eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Anova sonuçları Tablo 15’de gösterilmiştir. Tablo 15 incelendiğinde olumlu kariyer şoku puanı $F(3,473)=0,152$, $p>.05$ ve olumsuz kariyer şoku puanı $F(3,473)= 0,758$, $p>.05$ alt boyutların eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 16 Kariyer Şoku Alt Boyutlarının Çalışma Süresine Göre ANOVA Sonuçları

Ölçek	Varyans	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Olumlu	Çalışma	226,866	4	1,925	4,651	0,001	60 üstü- 13-36 ay
Kariyer	Süresi						
Şoku	Hata	5755,037	472	12,634			60 üstü- 6 ay
	Toplam	5981,903	476				
Olumsuz	Çalışma	242,464	4	60,616	5,306	0,000	60 üstü-7- 12 ay
Kariyer	Süresi						
Şoku	Hata	5391,262	472	11,422			60 üstü-13- 36 ay
	Toplam	5633,727	476				60 üstü-6 ay

Katılımcıların olumlu ve olumsuz kariyer şoku puanlarının, çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Anova sonuçları Tablo 16’da gösterilmiştir. Tablo 16 incelendiğinde olumlu kariyer şoku puanı $F(4,472)=4,651$, $p<.05$ ve olumsuz kariyer şoku puanı $F(4,472)= 5,306$, $p<.05$ alt boyutların çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla

gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, olumlu kariyer şoku alt boyutunda; 13-36 ay çalışanlar ile 60 ay üstü çalışanlar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Yine, 60 ay üstü çalışanlar ile 0-6 ay çalışanlar arasında ve 60 ay üstü çalışanlar ile 13-36 ay çalışanlar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Son olarak, 0-6 ay çalışanlar ile 60 üstü çalışalar arasında da manidar bir fark görülmektedir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, olumsuz kariyer şoku alt boyutunda ise; 7-12 ay arasında çalışanlar ile 60 ay üstü çalışanlar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Ayrıca, 13-36 ay arasında çalışanlar ile 60 ay üstü çalışanlar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Yine aynı şekilde, 60 ay üstü çalışanlar 7-12 ay, 13-36 ay ve 0-6 ay çalışanlar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Son olarak, 0-6 ay çalışanlar ile 60 üstü çalışalar arasında da manidar bir fark görülmektedir.

Tablo 17 Kariyer Şoku Alt Boyutlarının Çalışan Sayısına Göre ANOVA Sonuçları

Ölçek	Varyans	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Olumlu Kariyer Şoku	Çalışan Sayısı	702,648	4	175,662	15,705	0,000	1-10 kişi- 31-50 kişi
	Hata Toplam	5279,255	472	11,184			1-10 kişi- 51-100 kişi 11-30 kişi- 51-100 kişi 31-50 kişi- 51-100 kişi 51-100 kişi- 101 kişi üstü

Olumsuz	Çalışan	398,215	4	99,553	8,975	0,000	1-10 kişi-
Kariyer	Sayısı						51-100 kişi
Şoku	Hata	5235,512	472	11,092			11-30 kişi-
	Toplam	5633,727	476				51-100 kişi
							11-30 kişi-
							101 kişi
							üstü
							31-50 kişi-
							51-100 kişi
							31-50 kişi-
							101 ve üstü

Katılımcıların olumlu ve olumsuz kariyer şoku puanlarının, çalışan sayısına göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Anova sonuçları Tablo 17’de gösterilmiştir. Tablo 17 incelendiğinde olumlu kariyer şoku puanı $F(4,472)=15,705$, $p<.05$ ve olumsuz kariyer şoku puanı $F(4,472)= 8,975$, $p<.05$ alt boyutların çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, olumlu kariyer şoku alt boyutunda; 1-10 kişi ile 31-50 kişi arasında ve 1-10 ile 51-100 arasında arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Yine, 11-30 kişi ile 51-100 arasında arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Sonrasında, 31-50 ile 51-100 arasında arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Son olarak, 101 kişi ve ile 51-100 arasında da anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, olumsuz kariyer şoku alt boyutunda ise; 1-10 kişi ile 51-100 kişi arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Yine benzer şekilde, 11-30 kişi ile 51-100 kişi ve 11-30 kişi ile 101 kişi ve üstü arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Ayrıca, 51-100 ile 31-50 kişi arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Son olarak; 101 kişi ve üstü ile 31-50 arasında manidar bir fark olduğu görülmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA

Bu araştırmanın birinci amacı kariyer şoku alt boyutlarından olan; olumlu ve olumsuz kariyer şokunun uyarlanmasının yapılıp, geçerlilik ve güvenilirlik düzeylerini belirlemektir. İkinci amacı ise kariyer şoku alt boyutları yordamada yaşam dengesi alt boyutlarının rolünü tespit etmektir. Bu amaçları gerçekleştirmek ve geçerlilik için dilsel eşdeğerlilik için korelasyonlarına bakılmış, açımlayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Güvenirlik için cronbach alfa katsayısına bakılmış ve test tekrar test yöntemi kullanılıp, analizi yapılmıştır.

5.1 Kariyer Şoku Ölçeği

Kariyer Şoku ölçeği ile ilgili, güvenilirlik ve geçerlilik sonuçları ayrı ayrı tartışılmıştır.

5.1.1 Ölçeğin Güvenirliliği

Kariyer şoku ölçeği, alt boyutları 2 boyut altında toplanmıştır. Boyutların Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları 0,55- 0,62 arasında değişmektedir. Ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı ise 0,65 olarak hesaplanmıştır. Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısının 0,30 – 0,70 düzeyinin orta güvenirlikte olduğunu göstermektedir (Horn, 1965). Diğer bir ifadeyle bu durum ölçekte yer alan maddelerin birbirleri ile tutarlı olduğunu ve iç tutarlılık anlamındaki güvenirliliğinin orta düzeyde olduğunu ifade eder. Gülbahar ve Büyüköztürk (2008), değerlendirme tercihleri ölçeği Türkçeye uyarlanması yaptığı araştırmada Madde Biçimi/İşlem Türü alt ölçeğinden elde edilen puanlar için hesaplanan alfa iç tutarlılık katsayısı ikinci faktörü için .58 katsayısını elde etmiştir. Ancak bu araştırma için güvenirliliğin düşük çıkması, olumlu kariyer şokunun son maddesinin araştırmanın amacına ve araştırma sorularına bağlı olarak boyuta dahil edilmesinden kaynaklanabilir. Bunun yanında sonucun ülkemizdeki 25-45 yaş aralığındaki insanların diğer ülkelere nazaran işlerini

beklenenden geç bulmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. TÜİK tarafından düzenli olarak gerçekleştirilen Hane Halkı İşgücü Araştırması verileri Türkiye’de artan işsizlik oranını tüm açıklığıyla ortaya koymaktadır. Nisan 2009 Döneminde (Mart Nisan Mayıs 2009) Türkiye genelinde işsiz sayısı geçen yılın aynı dönemine göre 1 milyon 285 bin kişi artarak 3 milyon 618 bin kişiye yükselmiştir. İşsizlik oranı ise 5 puanlık artış ile %14,9 seviyesinde gerçekleşmiştir. Eser ve Terzi (2008), gerçekleştirdikleri araştırmada Türkiye’de genç yaşta işsizliğin %10 civarlarında oldukça yüksek düzeyde gerçekleştiği, işgücüne katılma oranının da yıllar itibariyle giderek düştüğünü tespit etmiştir. Güvenirlilik için diğer bir yöntem olan test tekrar test yöntemi uygulanmıştır. Hesaplanan korelasyon katsayısı, testin zamana bağlı olarak ne derece kararlı ölçümler verdiğini yorumlamak amacıyla kullanılmıştır. Boyutlar arasındaki korelasyonlar ise .892 ile .894 arasında ve istatistiksel olarak manidar olduğu görülmektedir. Bu da ölçeğin zamana karşı kararlı olduğunu ifade etmektedir. Buna göre ölçeğin kararlı ölçüm yaptığı sonucuna varılabilir. Elde edilen değerler her bir boyut için ölçeğin tamamı için kabul edilebilir düzeyde olup, ölçeğin iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

5.1.2 Ölçeğin Geçerliliği

Kariyer şoku ölçeğinin yapısal geçerliliği 25-45 yaş aralığında iş deneyimi olan 190 kişiden oluşan örneklem grubu üzerine, iki alt boyuttan ele alınan ölçek verileri üzerinde uygulanan açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen DFA sonucunda elde edilen uyum indekslerinden χ^2 değerinin (Ki-Kare değerinin) (6.821 / 8 = .853, $p=.000$) anlamlı olduğu görülmektedir. Ancak örneklem genişledikçe Ki-Kare analiz sonuçları anlamlı çıkma olasılığı artmaktadır. Bu nedenle, büyük örneklemelerde χ^2/sd oranına bakılması önerilmektedir. Uyum indeksi değerleri ise, RMSEA=0.02, RMR=0.08, CFI=1.00, NNFI=0.95, GFI=0.98’dir. Bu değerler 35 madde bulunan ölçeğin faktör analizine uygun olduğunun göstergesidir. KMO değerinin 0,70 üzerinde olması ve Barlett testinin sıfır hipotezinin 0,05 anlamlılık düzeyinde reddedildiği ifadeleri göz önüne alındığında, bu veriler ve yapılan yorumun desteklendiğini söylemek mümkündür (Russell, 2002; Eroğlu, 2008; Büyüköztürk, 2011).

Testin faktör analizine uygunluğu belirlendikten sonraki aşamada ise ölçeğin kaç faktörden oluştuğunu belirlemeye yönelik temel bileşenler analizi ve bu ölçekte bulunan

maddelerin yüklerinin hesaplanması için Varimax dik döndürme tekniği kullanılmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde ölçeğin özdeğerin 1'den büyük 2 faktörde toplandığı, en düşük madde yük değerinin .55 olduğu hiçbir maddenin birden fazla yük değerine sahip olmadığı görülmüştür. Bu çözüm varimax dik döndürme tekniği kullanılarak tekrar incelendiğinde her bir maddenin sadece tek faktörde yüksek değer verdiği görülmüş ve özgün ölçekteki faktör yapısı ile benzerlik gösteren bir çözüme ulaşılmıştır. Büyüköztürk (2011), temel bileşenler analizi sonucunda, faktör yükleri 0,30'un altında olan maddelerin ve binişik yük değerine sahip olan maddelerin atılması gerektiğini ifade etmiştir. Yapılan analiz sonucunda binişik bir madde olmadığını görülmüştür ve madde çıkarılmamıştır. İki faktörde toplanan bu çözümün açıkladığı toplam varyans miktarı %55'dir. Eğitim ve davranış bilimleri açısından ölçekte yer alan maddelerin genel varyansın en az %40' ının açıklanması, eğitim ve davranış bilimleri açısından yeterli görülmektedir (Kline, 1994).

Ardından ikinci amaç için kariyer şoku alt boyutları yordamada yaşam dengesi alt boyutlarının rolünü tespit etmek için; korelasyonlarına bakılış, t testi ve anova analizi yapılmıştır. Bu bölümde; kariyer şoku alt boyutları ve yaşam dengesi alt boyutları için tartışma bulguları yer almaktadır. Bulgular her bir alt boyut için farklı farklı yorumlanmıştır.

Analiz sonuçları incelendiğinde olumlu kariyer şoku ile olumsuz kariyer şoku arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu yine benzer şekilde, olumlu kariyer şoku ile olumlu uyumsama arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Olumlu kariyer şoku ile arkadaşlık ve kariyer arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Olumlu kariyer şoku ile genel sağlık arasında manidar bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir yine aynı şekilde olumlu kariyer şoku ile ilişkilerin kalitesi arasında manidar bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir. Olumlu kariyer şoku ile depresyon ve manevi destek arasında manidar bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir. Son olarak olumlu kariyer şoku ile uyku zorluğu arasında manidar bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir. Olumsuz kariyer şoku ile yaşam dengesinin alt boyutları için analiz sonuçları incelendiğinde; olumsuz kariyer şoku ile genel sağlık arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, yine olumsuz kariyer şoku ile depresyon arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Olumsuz kariyer şoku ile manevi destek arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Olumsuz kariyer şoku ile arkadaşlık ve kariyer arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Benzer şekilde olumsuz kariyer şoku ile uyku arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Olumsuz kariyer şoku ile

ilişkilerin kalitesi ve olumlu uyumsama arasında manidar bir ilişki olmadığı görülmektedir. Yaşam dengesi alt boyutlarından olan yaşam dengesi ve diğer alt boyutların korelasyon sonuçları incelendiğinde; Genel sağlık ile ilişkilerin kalitesi ve olumlu uyumsama arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Genel sağlık ile depresyon arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, genel sağlık ile manevi destek arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Genel sağlık ile arkadaşlık, uyku zorluğu ve kariyer arasında orta düzeyde, pozitif ve manidar bir ilişki olduğu görülmektedir. Son olarak genel sağlık ile uyku zorluğu arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Yaşam dengesi alt boyutlarından olan ilişkilerin kalitesi alt boyutunun diğer alt boyutlar ile ilişkisi incelendiğinde, ilişkilerin kalitesi ile olumlu uyumsama ve arkadaşlık arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İlişkilerin kalitesi ile depresyon arasında orta düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İlişkilerin kalitesi ile manevi destek ve uyku zorluğu arasında düşük düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Son olarak ilişkilerin kalitesi ile kariyer arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Yaşam dengesinin bir diğer alt boyutu olan olumlu uyumsama ve diğer alt boyutlar arasındaki ilişkilerin analizi incelendiğinde; olumlu uyumsama ile depresyon arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, benzer şekilde; olumlu uyumsama ile manevi destek arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Olumlu uyumsama ile arkadaşlık ve kariyer arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Son olarak; olumlu uyumsama ile uyku zorluğu arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Yaşam dengesinin bir diğer alt boyutu olan depresyon ve diğer alt boyutlar arasındaki ilişkilerin analizi incelenmiştir. Depresyon ile manevi destek ve uyku zorluğu arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Depresyon ile arkadaşlık arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmekteyken, depresyon ile kariyer arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Yine yaşam dengesinin bir diğer alt boyutu olan manevi destek ve diğer alt boyutlar arasındaki ilişkilerin analizi incelendiğinde; manevi destek ile arkadaşlık arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Manevi destek ile uyku zorluğu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir lakin manevi destek ile kariyer arasında, manidar bir ilişki olmadığı görülmektedir. Yaşam dengesinin bir diğer alt boyutu olan arkadaşlık ve diğer alt boyutlar arasındaki ilişkilerin analizi incelenmiştir. Analiz sonucunda, Arkadaşlık ile kariyer arasında düşük düzeyde,

pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülürken, arkadaşlık ile uyku zorluğu arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Son olarak, kariyer ile uyku zorluğu arasında manidar bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Olumlu şoklar; kariyer de başarılı olmak, kariyerde ilerleme ve kişinin kariyer stratejilerinin işe yaradığını daha erken fark edilebilmesi için önemli bir rol oynamaktadır. Olumlu kariyer şokları kişinin kariyer imajının ihlali anlamına gelmez, kariyer başarısını arttırıcı ve kariyer kaynaklarını keşfedici gizil güç olabileceği anlamına gelebilmektedir (Kraimer, Holtom, Pierotti, 2013). Son araştırmalar, kariyer şoklarının genç profesyonellerin kariyer yollarını değiştirebileceğini, kariyer fırsatlarını değerlendirebileceğini göstermiştir (Hirschi, 2010). Benzer bir araştırmada lisansüstü eğitime başvuran genç profesyonellerin olasılığını arttırdığı saptanmıştır (Seibert, Kraimer, Holtom ve Pierotti, 2013). Seibert, Kraimer, Holtom ve Pierotti (2013), kariyer özyönetiminin ve kariyer şoklarının (yani, dış olayların) her ikisinin de kariyer kararlarında öncül olduğunu saptamıştır. Gerçekleştirilen bu araştırmada da olumlu kariyer şoku ile kariyer arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, olumsuz kariyer şoku ile arkadaşlık ve kariyer arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Blokker, Akkermans, Tims, Jansen ve Khapova (2019), kariyer yetkinliklerinin öznel kariyer başarısı aracılığıyla algılanan istihdam edilebilirlikle dolaylı olarak ilişkili olduğunu, ancak olumsuz kariyer şokları bu ilişkiyi zayıflatırken, olumlu şoklar kariyeri güçlendirebileceğini vurgulamıştır. Blokker ve ark. (2019), yansıtıcı, iletişimsel ve davranışsal kariyer yeterlikleri geliştiren bireylerin, beklenmedik terfiler gibi olumlu kariyer şoklarından daha iyi yararlanabildiklerini bu durumu meslek hayatlarında fırsata çevirebildiklerini göstermektedir.

Seibert, Kraimer ve Heslin (2016) esnek bir bireylerin şoklarla karşılaştıklarında dirençli olmak için kullanabilecekleri çeşitli psikolojik ve davranışsal stratejiler uyguladığını saptamışlardır. Psikolojik stratejiler, dikkat dağıtıcı duygularla başa çıkma ve büyüme zihniyetini beslemeyi içerir. Davranışsal stratejiler sosyal ilişkiler geliştirmek, arkadaşlık bağlarını kuvvetlendirebilmek ve eğitim faaliyetlerine, hizmet içi eğitimlere katılmak olabilir. Sonuç olarak, kariyer şoklarıyla ilgili literatür, kariyerin kaynaklarını keşfedici etkisini ortaya çıkardığı, insanların olumsuz kariyer şoklarıyla ne kadar iyi başa çıktıklarını ve olumlu olanları en iyi şekilde nasıl değerlendirebileceklerini açığa çıkarmasına etkili olduğunu göstermiştir.

Seibert ve diğeri (2013), kariyerinin ilk dönemlerinde çalışanların lisansüstü eğitime devam etme kararlarına ilişkin çalışmalarında, olumlu bir kariyer şoku yaşamış çalışanın lisansüstü eğitime devam etme niyetiyle pozitif yönde ilişkili şok (hızlı bir yükseltme veya terfi alma) yaşadığını saptamıştır. Bu araştırmada çalışma süresi ile ilgili bulguların incelendiğinde; 13-36 ay çalışanlar ile 60 ay üstü çalışanlar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Yine, 60 ay üstü çalışanlar ile 0-6 ay çalışanlar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, olumsuz kariyer şoku alt boyutunda ise; 7-12 ay arasında çalışanlar ile 60 ay üstü çalışanlar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Ayrıca, 13-36 ay arasında çalışanlar ile 60 ay üstü çalışanlar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. 13-36 ay ve 0-6 ay çalışanlar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Son olarak, 0-6 ay çalışanlar ile 60 üstü çalışanlar arasında da anlamlı bir fark görülmektedir.

Ragins, Lyness, Williams ve Winkel (2014), 2008 mali ve konut piyasası krizinin (buna “ulusal şok” adını verdikleri) etkisini incelemiş, bu dönemde olumsuz kariyer şoku yaşayan birey için şunu bulmuştur; aile sorumlulukları olan bireyler arasında, bakım yükümlü olunan kişilerden dolayı, barınma haczi korkusu, dolaylı olarak stresin fiziksel semptomlarıyla daha güçlü ilişkili olduğunu saptamıştır. Bu ulusal krizden kaynaklı olumsuz kariyer şoku yaşayanların uyku zorlukları, ileri boyutta depresyon yaşadıkları bulgulanmıştır. Çoğu araştırma şokların kişinin kariyerlerine, fiziksel sağlığına bile etkilerinin olduğunu ispatlamaktadır. Scott ve Hatalla (1990) kariyer şoklarının önemli rolünü; şans ve olasılık faktörleri üzerine çalışmıştır. Williams ve diğerlerinin (1998) tesadüfi olaylar ve kimlik oluşumu üzerine çalışması Rojewski'nin (1999) kadın engelli bireylerin, sağlık problemlerinin kariyer şokları üzerine çalışması ve Guindon ve Hanna'nın (2002) uyumsuz ve kariyer tesadüfleri üzerine çalışmaları mevcuttur. Bu çalışmaların hepsi kariyer şoklarının psikolojik ve fizyolojik sağlık ile doğrudan ilişkili olduğunu bulgulanmıştır. Yapılan bu araştırma ise; olumsuz kariyer şoku ile genel sağlık arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Frey ve Osborne (2017), önümüzdeki on yıl veya yirmi yıl içinde, ABD mesleklerinin % 47'si otomasyona geçme riski altında olduğunu ayrıca bunların görevlileri için net kariyer çıkarımları olduğunu saptamıştır. Görünüşte öngörülemez olaylar bu artan karmaşıklık nedeniyle ve çağdaş kariyerlerin öngörülemezliği, giderek daha fazla kariyer şokunda artış eşlik edebilmektedir. Dünya çapında 2012 civarında başlayan ekonomik kriz, büyük yeniden

yapılanma, işten çıkarma ve işsizlikte artış, salgın hastalıklar, savaş ve göç insanların kariyer yolculuklarını etkilemekte. Bu nedenle, kariyer şokları her zamankinden daha önemli bir noktada yer almakta (Akkermans, 2018). Şok edici fikir, insanları aktif olarak düşünmeye sevk eder bu yüzden kariyer tanımının temelidir şok. Örneğin Lee ve Mitchell (1994), "Psikolojik analizleri başlattığını" ve Seibert ve ark. (2013) şokların "düşünmeyi tetiklediğinden" bahsetmektedir. Buna ek olarak, şokların bir kasıtlı düşünce süreci olduğunu, aynı zamanda kariyer şokları potansiyel olarak davranıştaki değişikliklere ve dolayısıyla kişinin kariyer yolunun yeniden şekillenmesine yol açabildiğini vurgulamışlardır. Örneğin, Rojewski (1999), Holtom, Mitchell, Lee ve Inderrieden (2005) ve Seibert ve ark. (2013) hepsi bir oluşumun arasındaki potansiyel bağlantının altını çizmiş, kariyer şoku ve müteakip davranışın kişinin kariyerini etkileyeceğini vurgulamıştır. Aslında, bazı önemli olayların beklenmedik olması sevilen birinin bir işten çıkarılması örneği verilebilir. Aynı şekilde bazı olaylar öngörülebilir olmasına rağmen yine de şok edici olarak etkilemektedir (ör. çocuk sahibi olmak, sözleşmenin bitmesi). Sonuç olarak, bir kariyerin ne ölçüde şoka maruz kaldığı beklenmediktir ve belirli bir etki üzerinde büyük bir etkiye sahip olması muhtemeldir. Hem tesadüfi olaylar hem de şoklarla ilgili literatür; kariyer şoklarının olumlu ya da olumsuz olabileceği yönündedir (Holtom ve diğerleri, 2005). Bu bağlamda, olumlu değerlere sahip kariyer şokları; beklenmedik bir terfi veya arzu edilen bir hamilelik olarak kişinin kariyerini olumlu etkileyebilecek olaylar olabilirken, olumsuz olarak değerlendirilen kariyer şokları; büyük yeniden yapılanma veya sevilen birinin kaybı muhtemelen kişinin kariyerini olumsuz etkiler.

Miller (1983), tesadüflerin önemi makalesinde arkadaşlığın kariyer şokunun kariyerini nasıl etkilediğine dair kendi örneğinden şu şekilde bahsetmiştir: Ona ilham veren bir danışmanla tanıştı ve sonunda o kariyer yolunu izlemeyi seçti diyerek olumlu ve olumsuz kariyer şoklarının arkadaşlık ile bağlantısına vurgu yapmıştır. Gerçekleştirilen bu araştırmada ise; olumlu kariyer şoku ile arkadaşlık arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülürken, olumsuz kariyer şoku ile arkadaşlık arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Son olarak, şokun yeri veya kaynağının önemli bir özellik olduğunu vurgulanmaktadır, örnek olarak; kişiler arası (örneğin cinsel taciz veya ayrımcılık), aile ile ilgili (örn. Hamilelik, boşanma, ölüm, hastalık), organizasyonel (örn. Toplu işten çıkarmalar), çevresel (doğal afet) veya jeopolitik (örn. Savaş). Holtom ve ark. (2005), kişisel ve örgütsel kariyer şoklarının kabaca eşit ölçüde yaygın olduğunu saptamıştır. Şokun yerini araştırmak, yalnızca bu şokun

ima ettiği analiz düzeyini belirlemekle değil, aynı zamanda kilit paydaşların (kuruluşlar veya kurumlar) bu şokun sonuçlarına (gerektiği ölçüde) değinmenin önemini vurgulamıştır. Yani, bir şokun kişilerarası, örgütsel, çevresel veya jeopolitik olmasına bağlı olarak, şok tekil bireyleri veya tüm popülasyonları etkileyebilir. Buna bağlı olarak, şoklar genel (potansiyel olarak herhangi bir çalışanı etkileyebilecekleri anlamında) veya topluma özgü olarak sınıflandırılabilir. İkincisine örnek olarak hamile kalan kadınlar veya kendi ülkelerinden göç eden mülteciler verilebilir. Bu bağlamlar doğrultusunda yeni araştırmalar için bu konuların dikkate alınabilir.



ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın amacı çerçevesinde kariyer şoku ölçeğinin Türkçeye uyarlanması sonucundan elde edilen geçerlilik ve güvenirlik düzeyleri, Yaşam Dengesi ölçeğinin alt boyutlarından; genel sağlık, ilişkilerin kalitesi, olumlu uyumsama, depresyon, manevi destek, arkadaşlık, kariyer ve uyku zorluğunun kariyer şoku alt boyutlarını yordamadaki rolüne ilişkin elde edilen bulgulara göre sonuçlar verilmiştir. Ayrıca cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışan sayısı ve çalışma süresinin Kariyer Şokunu yordamadaki rolüne ilişkin elde edilen bulgulara göre sonuçlar verilmiştir. Bunlara ek olarak alanda çalışan uzmanlara ve araştırmacılara öneriler sunulmuştur.

6.1. Sonuçlar

Bu araştırmanın sonuçlarına göre;

1. İlk başta ölçek ile ilgili kullanıma uygun olup olmadığının anlaşılması için dilsel eşdeğerlilik hesaplanmıştır. Bunun için ölçeğin hem Türkçe hem de İngilizce versiyonları ayrı zamanlarda bireylere uygulanmıştır. Bunun akabinde ölçek puanları karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırılma Türkçe formundan elde edilen puanlar ile İngilizce formundan elde edilen puanlar ile gerçekleştirilmiştir. Bu karşılaştırma için Pearson Momentler Çarpım Korelasyonu'na başvurulmuştur. Bu işlem sonucunda maddeler arasındaki korelasyon değerleri ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan sonuçlar akabinde KŞÖ'nün dilimize ve kültürümüze İngilizce'den uygun bir biçimde çevirildiği bulgusuna ulaşılmıştır.
2. Ölçeğin dilsel eşdeğerliliği sağlandıktan sonra ölçeğin geçerliliğini sınamak için 190 kişi ile doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. AFA'ya göre ölçek 1'den büyük 2 faktörde toplanmıştır. En düşük madde yük değeri .55 olduğu için binişik madde olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Varimax dik döndürme tekniği ile tekrar incelendiğinde tekrardan teyit edilmiş ve özgün ölçek ile aynı faktör yapısında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. DFA sonuçlarına bakıldığında x^2 / sd oranının .85 ($6.821 / 8 =$

.853) olduğu görülmektedir. Bu durumda oranının 3'ün altında olması nedeniyle uyumun mükemmel olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçeğin olumlu ve olumsuz kariyer şoku olmak üzere iki boyutlu bir yapı olarak ölçeklendiğine işaret eden yapı eşitliği sağlanmıştır.

3. Ölçeğin geçerliliği sınıandıktan sonra ölçeğin güvenilirliğini sınamak için 190 kişi için Cronbach Alfa katsayısına ve test tekrar test için Pearson Momentler Çarpım Korelasyonu kullanılmış ve maddeler arası korelasyon değerleri belirlenmiştir. Cronbach Alfa .55 ile .65 arasında değerler çıkarken, Test tekrar test güvenilirliği için ise .89 ile .89 arasında bir değer almıştır. Bu durum ölçeğin güvenilirliğinin orta düzeyde olduğunu fakat ölçeğin zamana karşı kararlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
4. Daha sonradan asıl uygulamaya geçilmiş ve 493 kişiye kişisel bilgi formu, kariyer şoku ölçeği ve yaşam dengesi ölçeği uygulanmıştır. SPSS programına aktarılan verilerinden uç değerler bulunduğu için 15 veri setinden çıkarılmıştır. 477 kişi ile Normallik analizi yapıldıktan sonra, merkezi eğilim ölçüleri birbirine oldukça yakındır ve çarpıklık ve basıklık katsayıları [-1, +1] aralığında yer almaktadır. Toplam puanlara ait histogramlar da incelendiğinde, normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği anlaşılmaktadır.
5. Normallik analizi yapıldıktan sonra, korelasyon analizi sonuçlarına göre; olumlu kariyer şoku, olumsuz kariyer şokunu pozitif yönde yordamaktadır.
6. Olumlu kariyer şoku, genel sağlık, ilişkilerin kalitesi ve uyku zorluğunu manidar bir şekilde yordamamaktadır.
7. Olumlu kariyer şoku, olumlu uyumsama ve arkadaşlığı pozitif yönde yordamaktadır. Buna karşın olumlu kariyer şoku, depresyonu negatif yönde yordamaktadır.
8. Olumsuz kariyer şoku, genel sağlığı ve depresyonu negatif yönde yordamaktadır.
9. Olumsuz kariyer şoku, ilişkilerin kalitesini, olumlu uyumsamayı manidar bir şekilde yordamamaktadır.
10. Olumsuz kariyer şoku, manevi desteği ve uyku zorluğunu pozitif yönde yordamaktayken; arkadaşlığı ve kariyeri negatif yönde yordamaktadır.
11. Genel sağlık, ilişkilerin kalitesini, arkadaşlığı, kariyeri ve olumlu uyumsamayı pozitif yönde yordarken; genel sağlık, depresyonu, uyku zorluğunu ve manevi desteği negatif yönde yordamaktadır.
12. İlişkilerin kalitesi, depresyonu, manevi desteği ve uyku zorluğunu negatif yönde yordarken arkadaşlığı, kariyeri ve olumlu uyumsamayı pozitif yönde yordamaktadır.

13. Olumlu uyumsama, depresyonu, manevi desteği ve uyku zorluğunu negatif yönde yordamaktadır. Buna karşın olumlu uyumsama, arkadaşlığı ve kariyeri pozitif yönde yordamaktadır.
14. Depresyon, manevi desteği ve uyku zorluğunu pozitif yönde yordamaktadır. Buna karşın depresyon, arkadaşlığı ve kariyeri negatif yönde yordamaktadır.
15. Manevi destek, arkadaşlığı negatif yönde yordarken; kariyeri manidar bir şekilde yordamamaktadır.
16. Manevi destek, uyku zorluğunu pozitif yönde yordamaktadır.
17. Arkadaşlık, kariyeri pozitif yönde yordarken; uyku zorluğunu negatif yönde yordamaktadır.
18. Kariyer, uyku zorluğunu manidar bir şekilde yordamamaktadır.
19. Genel sağlık ve olumlu uyumsama değişkenlerinin olumlu kariyer şoku üzerinde önemli (anlamalı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir.
20. Olumlu uyumsama, depresyon, manevi destek ve kariyer değişkenlerinin olumsuz kariyer şoku üzerinde önemli (anlamalı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir.
21. Olumlu ve olumsuz kariyer şoku puanlarının, cinsiyete, medeni duruma ve eğitim durumuna göre manidar bir fark göstermediği görülmektedir.
22. Olumlu kariyer şoku, çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farklılık alışma süresi 13-36 ay çalışan ile 60 ay ve üstü çalışanlar arasında ve 6 ay ile 60 ay ve üstü çalışanlar arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
23. Olumsuz kariyer şoku, çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farklılık alışma süresi 7-12 ay çalışan ile 60 ay ve üstü çalışanlar arasında ve 13-36 ay ile 60 ay ve üstü çalışanlar arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde farklılık; çalışma süresi 60 ay ve üstü çalışanlar ile 6 ay çalışanlar arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
24. Olumlu kariyer şoku, çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farklılık; 1-10 kişi ile 31-50 kişi arasındaki çalışan sayıları ve 1-10 kişi ile 51-100 kişi arasında ki çalışan sayılarındanadır. Benzer şekilde farklılık; 11-30 kişi ile 51-100 kişi arasındaki çalışan sayılarındanadır.
25. Olumlu kariyer şoku, çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farklılık; 31-50 kişi ile 51-100 kişi arasındaki çalışan sayılarındanadır. Benzer şekilde farklılık; 51-100 kişi ile 101 kişi ve üstü arasındaki çalışan sayılarındanadır.

26. Olumsuz kariyer şoku, çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farklılık; 1-10 kişi ile 51-100 kişi arasındaki çalışan sayılarından. Benzer şekilde farklılık; 11-30 kişi ile 51-100 kişi arasındaki çalışan sayılarından.
27. Olumsuz kariyer şoku, çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farklılık; 11-30 kişi ile 101 ve üstü kişi arasındaki çalışan sayılarından. Benzer şekilde farklılık; 31-50 kişi ile 51-100 kişi arasındaki çalışan sayılarından.
28. Olumsuz kariyer şoku, çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farklılık; 31-50 kişi ile 101 ve üstü kişi arasındaki çalışan sayılarından.

6.2. Öneriler

1. Bu araştırmada Kariyer Şoku Ölçeğinin kültüre ve dile uyarılma çalışması gerçekleştirilmiştir. Uyarılan KŞÖ'nin uygulaması 25-45 yaş aralığındaki kişiler üzerinden yürütülmüştür. Sonuçların genellenebilirliğini arttırmak amacıyla araştırmalar, farklı yaş grupları üzerinden yürütülebilir.
2. Farklı ülke grupları ile cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi ve çalışan sayısı arasında oluşturulan model yapısının, nasıl olduğuna ilişkin Türkiye ile karşılaştırmalar yapılarak kültür karşılaştırması araştırmaları yapılabilir.
3. Uyarılması gerçekleştirilen ölçek ile yapılacak yeni çalışmalarda araştırma örneklemini farklılaştırılabilir veya artırılabilir.
4. Araştırma için ölçeğe uygun değişik örneklem büyüklüklerinde de yürütülebilir. Böylelikle örneklem büyüklüğünün model üzerindeki etkisini görmek amacıyla farklı araştırmalar yürütülebilir.
5. Ölçeğin farklı örneklere uygulanması durumunda geçerlik ve güvenilirlik testlerinin yapılması önerilir.
6. Araştırmada yaşam dengesi ölçeği kullanılmıştır. Farklı bir ölçek kullanılıp, kariyer şokunun yordayıcıları genişletilebilir.

KAYNAKÇA

- Akbaba, S. (2001). Kaos ve yönetim. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 7(28), 451-469.
- Akçin, M.E. ve Zengin, O. (2020). Düzensizliğin düzeni: kaos kuramı ve sosyal hizmet. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31(3), 1307-1323.
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Schaufeli, W. B., and Blonk, R. W. B. (2015). It's all about CareerSKILLS: Effectiveness of a career development intervention for young employees. *Human Resource Management*, 54(4), 533-551. <https://doi.org/10.1002/hrm.21633>.
- Akkermans, J., Seibert, S. E., and Mol, S. T. (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers literature. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44 (0). <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1503>.
- Akkoç, F.F. (2009). *Lise öğrencilerinin kariyer düşüncelerini etkileyen faktörlerin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi EBE, İzmir.
- Ali, Z., Ghani, U., Islam, Z. U., and Mehreen, A. (2020). Measuring career shocks: A study of scale development and validation in the Chinese context. *Australian Journal of Career Development*, 29(3), 164-172.
- Altun, S. A. (2001). Kaos ve yönetim. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 28(28), 451-469.
- ARNOLD, J.E. (2009) Notes sobre el gènere Ophrys (Orchidaceae) a Catalunya i al País Valencià. *Acta Bot. Barc.* 52, 45-82.
- ATALAY, E. (2021). KARIYER YÖNETİMİ VE GÜNCEL KARIYER SORUNLARI.
- Bakker, A., & Wagner, D. (2020). Pandemic: Lessons for today and tomorrow?. *Educational Studies in Mathematics*, 104, 1-4.
- Bayrakdar, S., and İncekara, A. (2013). Türkiye'nin genç işsizlik profili. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4(1), 15-38.

- Beach, L. R., and Mitchell, T. R. (1987). Image theory: Principles, goals, and plans in decision making. *Acta Psychologica*, 66, 201–220. [https://doi:10.1016/0001-6918\(87\)90034-5](https://doi:10.1016/0001-6918(87)90034-5)
- Betsworth, D.G. and Hansen, J.-I.C. (1996). The categorization of serendipitous career development events. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 91–98. <https://doi.org/10.1177/106907279600400106>
- Bloch, D. P. (2004). Spirituality, complexity and career counseling. *Professional School Counseling*, 7(5), 343-350. Bloch, D. P. (2005).
- Bloch, P. D. (2005). Complexity, chaos, and nonlinear dynamics: A new perspective on career development theory. *Career Development Quarterly*, 53(3), 194-207.
- Blokker, R., Akkermans, J., Tims, M., Jansen, P., and Khapova, S. (2019). Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 172–184. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.013>
- Bright, J. E. H. and Pryor R.G.L. (2005). The chaos theory of careers: A user's guide. *The Career Development Quarterly*, 53(4), 191-305. doi: 10.1002/j.2161-0045.2005.tb00660.x
- Bright, J. E. H., Pryor, R. G. L., Chan, E. W. M., and Rijanto, J. (2009). Chance events in career development: Influence, control and multiplicity. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 14–25. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.02.007>
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Complexity, chaos and nonlinear dynamics: A new perspective on career development theory. *Career Development Quarterly*, 37(3), 194- 207. doi: 10.1002/j.2161-0045.2005.tb00990.x
- Cooper, N., Keatley, A., Dahlquist, M., Mann, S., Slay, H., Zucco, J., ... & Thomas, B. H. (2004, September). Augmented reality chinese checkers. In *Proceedings of the 2004*

- ACM SIGCHI International Conference on Advances in computer entertainment technology* (pp. 117-126).
- Deniz, Z. K. (2007). Psikolojik ölçme aracı uyarlama. *Journal of Faculty of Educational Sciences*, 40(1), 1-16.
- Duffy, J. A. (2000). The application of chaos theory to the career-plateaued worker. *Journal of Employment Counseling*, 37(4), 229-236. doi: 10.1002/j.2161-1920.2000.tb01029.x
- Erkuş, A. (2014). Psikolojide ölçme ve ölçek geliştirme-I temel kavramlar ve işlemler (2. baskı) Pegem Akademi: Ankara.
- Eryılmaz, A., ve Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9 (2), 227-249.
- Frey, C.B., and Osborne, M.A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114(Suppl C), 254–280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- Garmston, R., and Wellman, B. (1995). Adaptive schools in a quantum universe. *Educational Leadership*, 52(7), 6-12.
- Greco, L.M., Kraimer, M., Seibert, S., and Sargent, L.D. (2015). Career shocks, obstacles, and professional identification among academics. *Academy of Management Proceedings*, 2015 (1). <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2015.12178abstract>
- Guindon, M. H., & Hanna, F. J. (2002). Coincidence, happenstance, serendipity, fate, or the hand of God: Case studies in synchronicity. *The Career Development Quarterly*, 50(3), 195-208.
- Gülbahar, Y., ve Büyüköztürk, Ş. (2008). Değerlendirme tercihleri ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(35), 148-161.
- Hambleton, R.K. and Patsula, L. (1999). Increasing the validity of adapted tests: Myths to be avoided and guidelines for improving test adaptation practices. *Journal of Applied Testing Technology*, 1(1), 1-30
- Harkness, H. L. (2002). Capitalizing on chaos and complexity. Paper presented at the meeting of the International Career Development Conference, California, CA.

- Hirschi, A. (2010). The role of chance events in the school-to-work transition: The influence of demographic, personality and career development variables. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 39–49. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.002>
- Hirschi, A., and Valero, D. (2017). Chance events and career decidedness: Latent profiles in relation to work motivation. *The Career Development Quarterly*, 65(1), 2–15. <https://doi.org/10.1002/cdq.12076>
- Hoekstra, H.A. (2011). A Career roles model of career development. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 159–173.
- Holtom, B.C., Mitchell, T.R., Lee, T.W., and Inderrieden, E.J. (2005). Shocks as causes of turnover: What they are and how organizations can manage them. *Human Resource Management*, 44(3), 337–352. <https://doi.org/10.1002/hrm.20074>
- Holtom, B.C., Mitchell, T.R., Lee, T.W., and Inderrieden, E.J. (2005). Shocks as causes of turnover: What they are and how organizations can manage them. *Human Resource Management*, 44(3), 337–352. <https://doi.org/10.1002/hrm.20074>
- Hoppock, R. (1957). *Occupational Information*. New York: Mc Graw Hill Book Co
- Hu, S., and Oakland, T. (1991). Global and regional perspectives on testing children and youth: An empirical study. *International Journal of Psychology*, 26(3), 329-344
- Kalleberg, A.L., and Marsden, P.V. (2015). Transformation of the employment relationship. In R. Scott & S. Kosslyn (Eds.), *Emerging trends in the social and behavioral sciences* (pp. 1–15). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Karaduman, S. (2017). Eleştirel söylem çözümlemesinin eleştirel haber araştırmalarına katkısı ve sunduğu perspektif. *Maltepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 31-46.
- Karaman, M. A., Balkin, R. S., and Juhnke, G. A. (2018). Turkish adaptation of the Juhnke–Balkin life balance inventory. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 51(3), 141-150.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.
- Kohls, E., Baldofski, S., Moeller, R., Klemm, S. L., & Rummel-Kluge, C. (2021). Mental health, social and emotional well-being, and perceived burdens of university students during COVID-19 pandemic lockdown in Germany. *Frontiers in psychiatry*, 12, 441.
- Kuzgun, Y. (2011). Rehberlik ve psikolojik danışmada ölçme araçlarının kullanımı. Y.

- Kuzgun ve F. Bacanlı (Ed.), *Rehberlik ve psikolojik danışmada kullanılan ölçekler* (s. 1-6). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı* (2.baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Laçın, B. G. D. ve Yeşilyaprak, B. Kariyer Yelkenlisi Modeline Dayalı Grupla Müdahale Programı. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 185-192.
- Lee, T.W., and Mitchell, T.R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, 19(1), 51–89. <https://doi.org/10.5465/amr.1994.9410122008>
- Lee, T.W., Mitchell, T.R., Wise, L., & Fireman, S. (1996). An unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Journal*, 39(1), 5–36. <https://doi.org/10.2307/256629>
- Mahmud, M. S., Talukder, M. U., & Rahman, S. M. (2020). Does 'Fear of COVID-19' trigger future career anxiety? An empirical investigation considering depression from COVID-19 as a mediator. *The International Journal of Social Psychiatry*, 20764020935488
- Maruyama, G. M. (1998). *Basics of structural equation modeling*. Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781483345109>
- McKay, H., Bright, J. E. H. and Pryor, R. G. L. (2005). Finding order and direction from chaos: a comparison of chaos career counseling and trait matching counseling. *Journal of Employment Counseling*, 42, 98-112. doi: 10.1002/j.2161-1920.2005.tb00904.x
- Miller, M.J. (1983). The role of happenstance in career choice. *Vocational Guidance Quarterly*, 32(1), 16–20. <https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1983.tb01552.x>
- Murat Sedat ve Levent Şahin (2011) Gençlerin İstihdamı/ İşsizliği Bakımından Türk Eğitim Sisteminin Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3, 93-135.
- Öner, N. (1987). Kültürlerarası ölçek uyarlamasında bir yöntembilim modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*, 6 (21), 80-83.
- Özdin, S., & Bayrak Özdin, Ş. (2020). Levels and predictors of anxiety, depression and health anxiety during COVID-19 pandemic in Turkish society: The importance of gender. *International Journal of Social Psychiatry*, 66(5), 504-511.

- Özyürek, R. (2013). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Pryor, R. G. L. ve Bright, J. E. H. (2003). Order and chaos: A twenty-first century formulation of careers. *Australian Journal of Psychology*, 55(2). 121-128. doi: 10.1080/00049530412331312984
- Pryor, R. G. L. and Bright, J. E. H. (2005). Chaos in practice: Techniques for career counselor. *Australian Journal of Career Development*, 14(1), 18-28.
- Pryor, R. G. L. and Bright, J. E. H. (2006). Counseling chaos: Techniques for practitioners. *Journal of Employment Counseling*. 43, 9-17. doi: 10.1002/j.2161-1920.2006.tb00001.x
- Pryor, R. G. L. and Bright, J. E. H. (2007). Applying chaos theory to careers: Attraction and attractors. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 375-400. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2007.05.002>
- Pryor, R. G. L. and Bright, J. E. H. (2008). Archetypal narratives in career counseling: A chaos theory application. *International Journal of Vocational Guidance*. 8, 71-82. doi: 10.1007/s10775-008-9138-8
- Ragins, B. R., Lyness, K. S., Williams, L. J., and Winkel, D. (2014). Life spillovers: The spillover of fear of home foreclosure to the workplace. *Personnel Psychology*, 67(4), 763-800.
- Richardson, J. (2020, April 18). Surviving the 'career shock' created by a pandemic. The Canberra Times. <https://www.canberratimes.com.au/story/6726416/surviving-the-career-shock-of-a-pandemic/>
- Rojewski, J.W. (1999). The role of chance in the career development of individuals with learning disabilities. *Learning Disability Quarterly*, 22(4), 267-278. <https://doi.org/10.2307/1511261>
- Sadykova, G. (2020). Kariyer Sorunları, içinde Tutar, H. Kariyer Planlaması ve Yönetimi, Seçkin Yayınları: Ankara.
- Scott, J., and Hatalla, J. (1990). The influence of chance and contingency factors on career patterns of college-educated women. *The Career Development Quarterly*, 39(1), 18-30. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1990.tb00231.x>

- Seçer, İ. (2015). *Psikolojik test geliştirme ve geliştirme sürecinde SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Holtom, B. C., & Pierotti, A. J. (2013). Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 169–182. <https://doi.org/10.1037/a0030882>.
- Sharf, R. S. (2010). *Applying career development theory to counselling* (5th ed.). Belmont, CA: Brooks/Cole Cengage Learning.
- Sharf, R.S. (2002). *Applying career development theory to counseling*. USA, Brooks/Cole Thomson Learning.
- Sönmez, V., ve G. Alacapınar, F. (2011). *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Super, D. 1957. *The psychology of careers*. New York: Harper & Row
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.
- Şahin, N. (1994). Psikoloji araştırmalarında ölçek kullanımı. *Türk Psikoloji Dergisi*, 9 (33), 19-26.
- Şahin, A. (2012). *Avrupa birliği ve türkiye'deki işsizlik sigortası uygulamaları ve türkiye açısından değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Tunçer, P. (2012). Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31 (1), 203-233.
- Türkmen, M. (2014). Kaos kuramına dayalı kariyer psikolojik danışmanlığı programı ve vaka analizi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42).
- Uğurlu P. (2020). *Devlet ve vakıf üniversiteleri işletme lisans öğrencilerinin kariyer bilinci ve kariyer planlama konusundaki farkındalıkları üzerine bir değerlendirme*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ufuk Üniversitesi, İstanbul.
- Ünsal, P. (2014). *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Yeşilyaprak, B. (2013). *21. Yüzyılda eğitimde rehberlik hizmetleri geliştirme hizmetleri* (21. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Williams, E.N., Soeprapto, E., Like, K., Touradji, P., Hess, S., and Hill, C.E. (1998). Perceptions of serendipity: Career paths of prominent academic women in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 45(4), 379–389. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.45.4.379>

Wood, K.H., Wheelock, M.D., Shumen, J.R., Bowen, K.H., Verhoef, L.W., and Knight, D.C. (2015). Controllability modulates the neural response to predictable but not unpredictable threat in humans. *NeuroImage*, 119, 371–381. <https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2015.06.086>



EKLER

Ek 1. Kariyer Şoku Ölçeği

Aşağıda, kariyeriniz ile ilgili yaşamış olabileceğiniz olayların bir listesi bulunmaktadır. Aşağıdaki listede kendinize uygun olan seçeneği etki derecesine göre değerlendirip numaralandırın. Belirtilen olay ile ilgili herhangi bir yaşantınız yok ise "0" ı işaretleyiniz. Belirtilen olay ile ilgili bir yaşantınız var ise; bu olayın kariyer yolculuğunuz ve kariyer karar verme süreçleriniz üzerindeki etkisinin derecesini belirtiniz.

Ölçek derecelendirmesi:

0 = Yaşantım yok

1 = Minimum etkisi oldu

2 = biraz etkisi oldu

3 = Orta düzeyde etkiledi

4 = Büyük bir etkisi oldu

- 1- İşyerimden ayrılmama benim için önemli (arkadaş, mentor vb.) biri sebep oldu.
- 2- İşyerimde işten personel çıkarma, iflas veya ahlaki problem gibi olumsuz bir olay meydana geldi.
- 3- Yeni bir işte veya önemli bir projede başlangıçta çok zorlandığım halde başarılı oldum.
- 4- Beklediğimden daha erken bir ücret artışı, terfi aldım veya umduğumdan daha kısa bir sürede sorumluluk verildi.
- 5- İlk işimde karşı karşıya kaldığım tüm yeni sorumluluklar ve görevler yüzünden bunaldım.
- 6- Eğitimimi tamamladıktan sonra, ilk işimi beklenenden daha çabuk buldum.

