


Article Arrival : 12/07/2020

Published : 26.10.2020

Doi Number  <http://dx.doi.org/10.26449/sssj.2570>Reference  Korkmaz, O., Kırdök, O., Alkal, A., & Akça, M.Ş. (2020). "Kariyer Adanmışlık Ölçeği: Proaktif Kariyer Davranışlarının Ölçümünün Geçerlik Ve Güvenirlilik Çalışması" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:6, Issue:72; pp:4668-4677

KARİYER ADANMIŞLIK ÖLÇEĞİ: PROAKTİF KARİYER DAVRANIŞLARININ ÖLÇÜMÜNÜN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Career Engagement Scale: Validity And Reliability Study Of The Measurement Of Proactive Career Behavior

Öğr. Gör. Ozan KORKMAZ

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uygulama ve Araştırma Merkezi, Karaman/TÜRKİYE

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-0541-200X>

Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK

Çukurova Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı, Adana/TÜRKİYE

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4076-2619>

Öğr. Gör. Ahmet ALKAL

Bingöl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Büro Hizmetleri ve Sekreterlik, Bingöl/TÜRKİYE

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-00034610-5732>

Uzman Psikolojik Danışman. Mehmet Şirin AKÇA

Millî Eğitim Bakanlığı, Mardin/TÜRKİYE

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0003-1292-6321>

ÖZET

Bu çalışmada Hirschi, Freund ve Herrmann (2014) tarafından geliştirilen Kariyer Adanmışlık Ölçeğinin (KAÖ) Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır. Araştırma 699 üniversite öğrencisi üzerinde yapılmıştır. Doğruluk Faktör Analizi sonucunda ölçeğin Türkçe formunun orijinal ölçekteki gibi tek boyutlu ve 9 maddeden oluştuğu görülmüştür. Ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .88 olarak hesaplanmıştır. Dört hafta arayla uygulanan test-tekrar test sonucunda hesaplanan korelasyonun orta düzeyde ve anlamlı ($r = .67, p < .001$) olduğu görülmüştür. Ölçeğin madde-toplam korelasyonlarının .49 ile .80 arasında değiştiği bulunmuştur. KAÖ'nün kariyer keşfi, kariyer planlaması ve kariyer kararı öz-yeterliliği ile pozitif ve orta düzeyde ilişkilere sahip olduğu görülmüştür. Araştırma sonucuna göre KAÖ'nün üniversite öğrencilerinin kariyer adanmışlıklarını (proaktif kariyer davranışları) değerlendiren geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabilmesi söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: proaktif kariyer davranışları, kariyer davranışları, kariyer adanmışlığı.

ABSTRACT

The purpose of the present study is to conduct validity and reliability studies of the Turkish form of the Career Engagement Scale (CAS), which was developed by Hirschi, Freund and Herrmann (2014). The study group consisted of 699 university students. As a result of Confirmatory Factor Analysis, it was seen that the Turkish form of the scale consisted of one-dimensional and 9 items as in the original scale form. The Cronbach Alpha internal consistency coefficient for the scale was calculated .88. It was found that the correlation between total scale scores as a result of test-retesting was moderate and meaningful ($r = .67, p < .001$). The item-total correlations of the scale were found to vary between .49 and .80. It was obtained CAS had positive and moderate relations with career exploration, career planning and career decision self-efficacy. CAS is a reliable and valid measurement tool to assess the career engagement (proactive career behaviors) of the university students.

Key Words: proactive career behavior, career behavior, career engagement.

1. GİRİŞ

Çalışma dünyasının değişen yapısı gereği insanlar yaşamlarında işlerini birden fazla değiştirmekle karşı karşıya kalmaktadır. Bu nedenle bireyin kariyerini yönetebilmesi her zamankinden daha önemli hale gelmektedir. Kariyer danışmanlığı alan yazını giderek kariyer kararı almaya odaklanmanın ötesine geçerek danışanları kariyerini yönetmeye dahil etmekle daha fazla ilgilenmeye başlamıştır (Greenhaus, Callanan ve Godshalk, 2010). Bireyin kendi kariyer sürecinde sorumluluk alması ve hazırlık yapması kariyer geçişlerinde ve istihdam edilebilirliğinin yükselmesinde çok önemlidir (Hall, 2002; Jaensch, Hirschi ve Spurk, 2016).

Bireyin kariyer gelişimi ve hazırlığı için göstermiş olduğu kariyer planlama, ağ oluşturma, beceri geliştirme, kariyer girişimi gibi davranışları proaktif kariyer davranışı olarak tanımlanmaktadır (Hirschi ve Freund, 2014). Proaktiflik; mevcut durumun iyileştirilmesinde inisiyatif almak, mevcut koşullara pasif bir biçimde adapte olmak yerine koşulları değiştirmek için çaba göstermeyi içermektedir (Crant, 2000). Ayrıca proaktiflik, birey tarafından kontrol edilen ve geleceğe yönelik eylemleri içeren davranışları da ifade eder (Parker, Williams ve Turner, 2006). Proaktif bireyler, değişen iş koşullarındaki problemleri aktif biçimde çözerler, kendilerini geliştirerek, iş ve çalışma ortamlarını araştırır ve gelecekteki istihdam edilebilirliklerini sağlamak adına bilgi ve becerilerini geliştirmeye çalışır (Veldhoven ve Dorenbosch, 2008). Proaktif kariyer davranışları modern iş gücü piyasasında önemli bir unsur olarak görülmektedir (Fay ve Kamps, 2006). Bu nedenle proaktifliğin sağlıklı bir kariyer gelişiminde önemli bir rolü olduğu söylenebilir (Presbitero, 2015).

Bireyin kariyerinde gösterdiği proaktif davranışları belirtmek amacıyla kariyer adanmışlığı (career engagement) kavramı da kullanılmaktadır. Her yaş döneminde ve çalışılan her sektör açısından önemli bir kavram olan kariyer adanmışlığı, bir kişinin kariyerini proaktif bir biçimde çeşitli kariyer davranışlarıyla (kariyer planlama, kariyer keşfi, ağ oluşturma, beceri geliştirme, gönüllü katılımlar gibi) ifade etmesinin derecesi olarak tanımlanmaktadır (Hirschi, Freund ve Herrmann, 2014). Diğer bir ifadeyle, kariyer adanmışlığı bireyin kariyerini geliştirmek için gösterdiği proaktif davranışların seviyesi olarak ifade edilebilir (Hirschi ve Freund, 2014). Bireylerin kariyer gelişimlerini güçlendirici rolü olan proaktif kariyer davranışlarının başarılı bir kariyer için önemli olduğu söylenebilir (Herrmann, Hirschi ve Baruch, 2015; Kim ve diğerleri, 2014).

Kariyer adanmışlığı yapısı itibarıyla sergilenen davranışlara odaklanmaktadır. Bu yönüyle, alanyazındaki iş adanmışlığı, kariyer taahhüdü, kariyer uyum yetenekleri veya kariyer motivasyonu gibi zihinsel süreç, duygu ya da tutum yönelimli yapılardan farklıdır. Ayrıca kariyer adanmışlığı, kariyer planlama, kariyer keşfi, ağ oluşturma, kariyer öz-yönetimi, kariyer yönetim stratejileri gibi özel kariyer davranışlarını tek boyutta, birlikte ifade eden üst bir yapı olması nedeniyle diğer kavramlardan farklılaşmaktadır (Hirschi, 2014; Jaensch, Hirschi ve Spurk, 2016).

Kariyer adanmışlığı ile ilgili yapılan çalışmalar sınırlı ve yeni olsa da alanyazındaki çalışmalar incelendiğinde kariyer adanmışlığının önemli pek çok kavramla ilişkili olduğu görülmektedir. Örneğin, Hirschi ve Jaensch'in (2015) yaptığı çalışmada kariyer adanmışlığının kişilik özelliklerinden narsisizmle ilişkili olduğu görülmüştür. Bir başka çalışmada kariyer adanmışlığının yaşa bağlı olarak artış gösterdiği görülmüştür (Hirschi, 2011). Kariyerle ilgili kavramlarla yapılan çalışmalara bakıldığında ise kariyer adanmışlığının ağ oluşturma, kariyer girişiminde bulunma, kariyer başarısı (Hirschi, Lee, Porfeli ve Vondracek, 2013), kariyer kararlılığı ve kariyer keşfi (Hirschi, 2011), algılanan kariyer engelleri (Gushue, Clarke, Pantzer ve Scanlan, 2006), mesleki öz-yeterlik, kariyer doyumu (Hirschi ve Jaensch, 2015), mesleki ilgiler (Jaensch, Hirschi ve Spurk, 2016) ile ilişkili olduğu görülmektedir. Diğer yandan kariyer adanmışlığı amaç netliğinin derecesi (Rogers, Creed ve Ian Glendon, 2008), özerk amaçlar, olumlu duygular ve öz-yeterlik inançları (Hirschi, Lee, Porfeli ve Vondracek, 2013), sosyal destek ve olumlu duygular (Hirschi ve Freund, 2014), umut (Hirschi, 2014) ve akademik doyumla (Nilforooshan, 2020) ilişkili bulunmuştur.

Kariyer davranışlarını ölçmeye yarayacak yurt içi ve yurt dışı alanyazında çok boyutlu ve spesifik davranışları ölçen ölçme araçlarının olduğu görülmektedir. Örneğin Gould (1979) kariyer planlama; Wolf ve Spurk (2019) ağ oluşturma; Stumpf, Colarelli ve Hartman (1983) kariyer keşfi; Tharenou ve Terry (1998) kariyer girişimi ile ilgili ölçme araçları geliştirmişlerdir. Yurt içi alan yazında bireyin kariyer ile ilgili belirginleştirme, keşfetme, karar verme için Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri (Sevinç ve Siyez, 2018); kariyer planlaması ve kariyer keşfi için Kariyer Uyumluluk Ölçeği (Eryılmaz ve Kara, 2016);



spor bilimlerinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer planlamalarını ölçmek için Kariyer Planlama Ölçeğinin (Yavuz Eroğlu ve Eroğlu, 2020) olduğu görülmektedir. Ancak kariyer davranışlarının genel derecesini doğrudan yansıtan, tek boyutla farklı proaktif kariyer davranışlarını ölçen bir ölçme aracının ihtiyaç olduğu görülmektedir. Kariyer Adanmışlık Ölçeği (KAÖ), kariyerle ilgili tutum ve düşünceleri ölçmek yerine doğrudan sergilenen proaktif kariyer davranışlarını ölçmektedir. Bireyin kariyer gelişimini artıran davranışları içermektedir (Hirschi, Freund ve Herrmann, 2014). KAÖ alanyazındaki ihtiyacı karşılamakta ve kariyer davranışlarını ölçen diğer ölçeklerden tek faktörlü ve genel kariyer davranış derecesini ölçmesi bakımından ayrılmaktadır (Hirschi, 2014). Türkçe alanyazında anılan ölçeğin özelliklerine sahip bir ölçeğin olmamasının önemli bir eksiklik olduğu söylenebilir. Bu nedenle KAÖ'nün Türkçeye uyarlanması alan yazındaki bu boşluğu doldurması bakımından önemli görülmektedir. Buradan hareketle, bu çalışma üniversite öğrencileri ve çalışan profesyoneller arasında proaktif kariyer davranışlarının ölçülmesine yönelik ihtiyacı karşılamak için geliştirilen KAÖ'nün Türkçeye uyarlanmasını amaçlamaktadır. Bu kapsamda ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik değerleri incelenmiştir.

2. YÖNTEM

Ölçeğin Türkçeye uyarlama sürecine özgün formun geliştirildiği çalışmanın sorumlu yazarı Hirschi'den alınan izinle başlanmıştır. Ölçeğin dil geçerliğini sağlamak amacıyla öncelikle rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında uzman ve İngilizceye hâkim üç kişi tarafından birbirinden bağımsız bir biçimde ölçek Türkçeye çevrilmiştir. Yapılan çeviriler bir tabloda bir araya getirilerek uzman görüşü için hazır hale getirilmiştir. Daha sonra çeviriler uzman görüşü için rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında uzman ve İngilizceye hâkim iki akademisyene gönderilmiştir. Alan akademisyenleri çevirilerin özgün formdaki maddeleri içerik ve anlam olarak karşılama durumlarını göz önünde bulundurarak kullanım için uygun çevirileri belirtmişlerdir. Dokuz maddeden oluşan ölçek formundaki bir maddeyi düzelterek kullanıma uygun hale getirmişlerdir. Buna göre çevirilerin kapsam geçerliği Davis tekniğine göre incelendiğinde, çevirilerin kapsam geçerliğini sağladığı söylenebilir. Çünkü Davis tekniğine göre bir ölçekteki çevirilerin kapsam geçerliğini sağlaması için maddelerin en az %80'nin uygun veya madde hafifçe gözden geçirilmeli olarak belirtilmesi gerekmektedir. (Karakoç ve Dönmez, 2014). Uzman görüşleri ardından ölçeğin Türkçe formu kullanıma uygun hale getirilmiştir.

2.1. Çalışma Grubu

Bu araştırma Akdeniz Bölgesinde ve Doğu Anadolu Bölgesinde yer alan iki devlet üniversitesinde öğrenim gören öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın çalışma grubu 349 kadın (%49.9) ve 350 erkek (%50.1) olmak üzere toplamda 699 öğrenciden oluşmaktadır. Öğrencilerin 102'si (%14.6) 1. sınıf, 90'ı (%12.9) 2. sınıf, 191'ı (%27.3) 3. sınıf ve 316'sı (%45.2) 4. sınıftır. Öğrenciler 21.7 (Ss = .07) yaş ortalamasına sahiptir. Yaşları 17 ile 34 arasında değişmektedir. Öğrencilerin %7.6'sı (N = 53) sosyo-ekonomik düzeyini düşük, %87.7'si (N = 613) orta, %4.7'si (N = 33) yüksek olarak algılamaktadır. Ölçeğin faktör yapısını incelemek için 428 öğrenci [183 kadın (%42.8), 245 erkek (%57.2)], uyum geçerliği için 191 öğrenci [120 kadın (%62.8), 71 erkek (%37.2)], test-tekrar test güvenilirlik analizi için 80 öğrenci [46 kadın (%57.5), 34 erkek (%42.5)] çalışmaya katılmıştır. Öncelikle ölçeğin faktör yapısını incelemek için veriler toplanmıştır. Faktör yapısı incelendikten sonra da farklı katılımcılardan oluşan örneklemelerden geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları için ayrı ayrı veriler toplanmıştır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğrencilerin yaş, sınıf, cinsiyet ve sosyo-ekonomik durumlarına ilişkin bilgileri elde etme amacıyla hazırlana demografik bilgi formu, Kariyer Adanmışlık Ölçeği, Kariyer Uyumluluk Ölçeği, Kariyer Kararı Öz-Yeterlilik Ölçeği-Kısa Formu kullanılmıştır.

2.2.1. Kariyer Adanmışlık Ölçeği

Bireylerin çeşitli kariyer davranışlarıyla ifade edilen kariyerini proaktif biçimde geliştirmesinin derecesini ölçme amacıyla Hirschi, Freund ve Herrmann (2014) tarafından geliştirilen ölçme aracıdır (Ek -1). Ölçek, tek boyuttan ve 9 maddeden oluşmaktadır. 5'li Likert tipindeki maddeler yanıtlanırken bireylerin son altı ayı göz önünde bulundurarak kariyer gelişim görevleriyle ne derece uğraştıklarını belirten davranışları belirtmeleri istenmektedir. Bireyler davranışlarının derecesini 1'den (Neredeyse Hiç) 5'e (Çok Sık) kadar belirtebilmektedirler. Ölçekten toplam puan alınmaktadır. Alınan yüksek puan bireyin kariyer yönetim davranışlarını proaktif bir biçimde gerçekleştirdiği anlamına gelmektedir.



Orijinal ölçek formunun geliştirilmesine alan yazını taraması yapılarak başlanmıştır. Daha sonra bireyin kariyerindeki proaktif davranışlarını temsil edebileceği düşünülen altı farklı kariyer davranışı (kariyer planlama, kendi kariyer keşfi, çevresel kariyer keşfi, ağ oluşturma, gönüllü insan sermayesi/beceri gelişimi ve konumlandırma davranışı) belirlenmiştir. Her kariyer davranışına ait üç madde oluşturulmuştur. Oluşturulan maddeler içerik geçerliğini sağlama amacıyla 24 kişiden oluşan kariyer gelişim grubunda üniversite öğrencilerine incelettirilmiştir. Yapılan çalışma sonunda her kariyer davranışına ait bir madde seçilmiştir. Genel bir proaktif kariyer yönetimi ölçme yaklaşımı sergileme nedeniyle sınırlı sayıda madde seçimi tercih edilmiştir. Altı maddeye ek olarak genel proaktif kariyer davranışlarını içeren üç madde daha eklenerek genel kapsamlı kariyer davranışlarını içeren madde havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan tek faktörlü yapıyı doğrulamak ve ortaya çıkan yapının ölçüm değişmezliğini ölçmek amacıyla 23.74 yaş ortalamasına ($S_s = 2.39$) sahip 2.027 üniversite öğrencisinden (%63.8 kadın, %36.2 erkek) toplanan veriler üzerinde analizler gerçekleştirilmiştir. Toplanan veri seti üzerinde yapılan Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı toplam ölçek için .88 olarak hesaplanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda tek faktörlü modelin kabul edilebilir uyum değerlerine [$\chi^2 = 324.79$, $sd = 27$, $p < .001$; CFI = .96; TLI = .94; RMSEA = .07 (%90 G. A. = .07-.08); SRMR = .04] sahip olduğu bulunmuştur. Ölçeğin madde faktör yükleri .41 ile .85, madde-toplam korelasyonları ise .40 ile .77 arasında değişmektedir. Varyans değişmezliği için yapılan analizler sonucunda, ölçeğin kız ve erkeklerde aynı yapıyı ölçtüğü ve ölçüm bakımından cinsiyet yanlılığının olmadığı görülmüştür. Yapılan başka bir varyans değişmezliği analizinde ise aynı yapının zaman içinde değişiklik gösterip göstermediği incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda üniversite öğrencilerinin ($N = 951$, %65.5 kadın, %34.5 erkek) aynı yapıyı bir dönem sonra da aynı şekilde yansıttıkları görülmüştür. Yaş ortalaması 29.61 ($S_s = 6.06$) çalışan profesyoneller ($N = 209$, %56 kadın, %44 erkek) üzerinde yapılan DFA sonucunda ise tek faktörlü modelin kabul edilebilir uyum değerlerine [$\chi^2 = 54.91$, $sd = 27$, $p < .001$; CFI = .97; TLI = .95; RMSEA = .06 (%90 G. A. = .04-.08); SRMR = .04] sahip olduğu bulunmuştur. Uyum yeterliği kapsamında yapılan analizler sonucunda üniversite öğrencilerinde proaktif kariyer davranışları ile kariyer planlama ($r = .46$, $p < .001$), kendi kariyer keşfi ($r = .57$, $p < .001$), çevresel kariyer keşfi ($r = .72$, $p < .001$), ağ oluşturma ($r = .41$, $p < .001$), mesleki kimlik ($r = .32$, $p < .001$) ve kariyer öz-yeterliği ($r = .33$, $p < .001$) arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Çalışan örnekleminde ise yapılan analizler sonucunda proaktif kariyer davranışları ile kariyer planlama ($r = .36$, $p < .001$), kendi kariyer keşfi ($r = .54$, $p < .001$), çevresel kariyer keşfi ($r = .67$, $p < .001$), ağ oluşturma ($r = .43$, $p < .001$), mesleki kimlik ($r = .22$, $p < .001$), kariyer öz-yeterliği ($r = .21$, $p < .001$), iş doyumunu ($r = .28$, $p < .001$) ve kariyer doyumunu ($r = .25$, $p < .001$) arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

2.2.2. Kariyer Uyumluluk Ölçeği

Eryılmaz ve Kara (2016) tarafından bireylerin kariyer uyumluluklarını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. “Hiç uygun değil” ile “Çok uygun” arasında değişen 5’li Likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınan yüksek puan bireyin kariyer uyumluluğunun yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Ölçek, “Kariyer Keşfi” ve “Kariyer Planlaması” şeklinde iki alt boyut ve 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten örnek maddeler şu şekildedir: “Mesleğimle ilgili kariyer planlaması yaptım (Kariyer Planlaması)”, “Mesleğimde nasıl ilerleyeceğimi öğrendim (Kariyer Keşfi)”. Ölçeğin güvenirlik çalışmaları kapsamında iç tutarlık ve test-tekrar test katsayıları hesaplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda ölçeğin tamamı için iç tutarlık katsayısı .85, Kariyer Keşfi için .84 ve Kariyer Planlaması için .71 olarak bulunmuştur. Test-tekrar test yöntemiyle elde edilen katsayılar Kariyer Keşfi için .82, Kariyer Planlaması için .87’dir. Ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin bulgular ise şu şekildedir: $\chi^2 = 70.75$, $\chi^2/sd = 2.08$; NFI = .95; NNFI = .97; IFI = .98; CFI = .98; GFI = .94; AGFI = .90; RMSEA = .07. Bu çalışma kapsamında elde edilen verilerden hesaplanan iç tutarlık katsayısı Kariyer Keşfi için .83, Kariyer Planlaması için .73 ve ölçeğin tamamı için .84’tür.

2.2.3. Kariyer Kararı Öz-Yeterlilik Ölçeği-Kısa Formu

Ölçek Gaudron (2011) tarafından geliştirilmiş ve Türkçeye Akın, Sarıçam ve Kaya (2014) tarafından uyarlanmıştır. Kariyer kararı öz-yeterlilik yapısını değerlendirmek amacıyla üniversite örnekleminde kullanılan ölçek, “1: Kendime hiç güvenim yok” ile “5: Kendime çok güvenim var” arasında değişen 5’li Likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınan yüksek puan, bireyin kariyer kararlarında kendine güvendiği anlamına gelmektedir. Ölçekten alt boyutlar bazında toplam puan alınabildiği gibi ölçeğin tamamı için de toplam puan hesaplanabilmektedir. Ölçek “Amaç Seçimi”, “Bilgi Edinme”, “Amaç Takip Yönetimi” ve “Problem Çözme” olmak üzere dört alt boyut ve toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten örnek maddeler şu şekildedir: “Kendin için ideal mesleğin ne olacağını belirleme (Amaç Seçimi)”, “İlgilendiğin meslekle ilgili kütüphanede (internette) bilgi bulma (Bilgi Bulma)”, “Gelecek 5 yıldaki amaçlarınla ilgili



plan yapmak (Amaç Takip Yönetimi)", "Girdiğin meslekten tatmin olmadığında mesleğini değiştirme (Problem Çözme)". Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı ölçeğin tamamı için .84, Amaç Seçimi alt boyutu için .76, Problem Çözme alt boyutu için .52, Bilgi Edinme alt boyutu için .68, Amaç Takip Yönetimi alt boyutu için de .62 olarak hesaplanmıştır. Test-tekrar test güvenirlik katsayısı ise .66 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği için yapılan DFA sonucunda dört boyutlu modele ilişkin elde edilen uyum iyiliği değerleri şu şekildedir: $\chi^2 = 194.32$, $sd = 124$; RMSEA = .06; NNFI = .85; CFI = .88; IFI = .88; RFI = .69; GFI = .88; AGFI = .83; SRMR = .07. Bu çalışma kapsamında elde edilen verilerden hesaplanan iç tutarlık katsayısı ölçeğin tamamı için .86, Amaç Seçimi için .70, Bilgi Edinme için .72, Amaç Takip Yönetimi için .70 ve Problem Çözme için .61'dir.

2.3. İşlem

Sınıf ortamında çalışmaya gönüllü katılmak isteyen öğrenciler üzerinde kâğıt-kalem testi şeklinde gerçekleştirilen uygulamalar yaklaşık 10 dakika sürmüştür. İstatistiksel analizlere başlamadan önce veri setlerindeki eksik veriler incelenmiştir. DFA'ya başlamadan önce veri setindeki kayıp verinin giderilmesi amacıyla öncelikle kayıp veri (missing value) analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda kayıp verilerin rastlantısal olarak dağıldıkları görülmüştür (Little's MCAR test $\chi^2 = 34.893$, $sd = 32$, $p = .332$). Bu nedenle kayıp veriler serinin ortalaması alınarak tamamlanmıştır. Uyum geçerliği analizlerine başlamadan önce veri seti üzerinde yapılan kayıp veri analizi sonucunda ise verilerin rastlantısal olarak dağıldıkları görülmüştür (Little's MCAR test $\chi^2 = 909.390$, $sd = 861$, $p = .123$). Bu nedenle kayıp veriler serinin ortalaması alınarak tamamlanmıştır. Test-tekrar test veri setinde ise herhangi bir kayıp veriye rastlanmamıştır.

Verilere ait uç değer olup olmadığı z puanları dikkate alınarak incelenmiştir. Z puanı +- 3 dışında olan veriler uç değer olarak kabul edilmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016). DFA için kullanılan veri setinde toplam puanlara ait z puanlarından +/-3 dışında olan verinin olmadığı görülmüştür. Analizler toplam 428 kişiye ait veri seti üzerinden gerçekleştirilmiştir. Uyum geçerliği veri setinde ölçek ve alt ölçeklere ilişkin z puanları incelendiğinde, Kariyer Kararı Öz-Yeterlilik Ölçeği-Kısa Formunun toplam puanından 1, Amaç Seçimi alt boyutundan 1 uç değer olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Kariyer Uyumluluğu Ölçeği toplam puanından 1, Kariyer Keşfi alt boyutundan 1 uç değer veri setinden çıkarılmıştır. Kariyer Adanmışlık Ölçeği toplam puanından uç değer olmadığı görülmüştür. Uç değerler çıkarıldıktan sonra analizler toplam 191 kişiye ait veri seti üzerinden gerçekleştirilmiştir. Test-tekrar test veri setinde ise herhangi bir uç değere rastlanmamıştır.

Verilerin normallığının incelenmesinde basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerleri +/-1 arasında olan veriler normal dağılıma sahip olarak kabul edilmektedir (Seçer, 2017). DFA toplam puan, uyum geçerliğinde kullanılan ölçeklerin toplam ve alt boyut puanları ve test-tekrar testte kullanılan toplam puanların basıklık ve çarpıklık katsayılarının +/-1 arasında olduğu görülmüştür.

2.4. Verilerin Analizi

Uyum geçerliği, madde ayırt ediciliği ve test-tekrar test güvenirlik analizleri için Pearson Momentler Çarpımı korelasyon analizi yapılmıştır. Ölçeğin iç tutarlık güvenirlik analizi için Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Yapı geçerliğinin incelenmesinde DFA yapılmıştır. Ölçeğe ait modelin incelenmesinde orijinal ölçeğin geliştirilme sürecinde kullanılan χ^2 , sd , CFI, TLI, RMSEA ve SRMR değerleri kullanılmıştır. Analizlerin yapılmasında SPSS 25 ve AMOS 24 istatistik paket programları kullanılmıştır.

3. BULGULAR

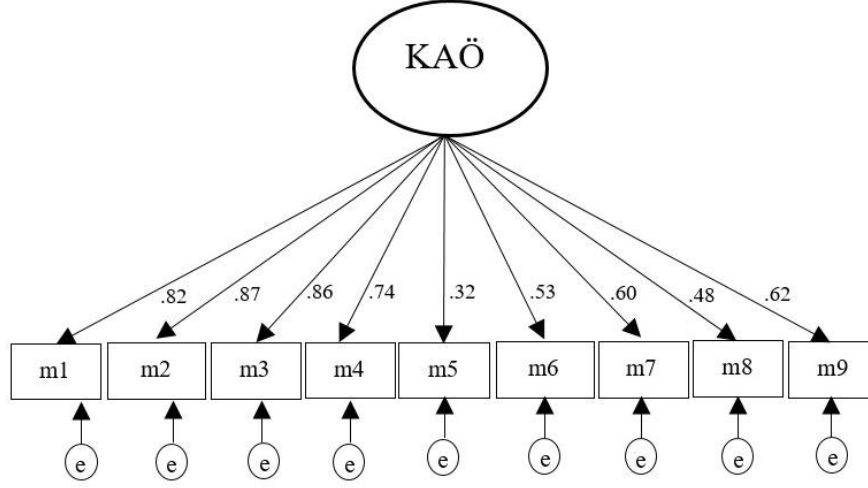
Ölçeğin uyarlama çalışmasıyla ilgili öncelikle geçerliğe ilişkin bulgular sunulmuş, daha sonra ise güvenirliğe ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Geçerlik kapsamında yapı geçerliğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) bulguları, uyum geçerliği bulguları ve madde analizi bulguları verilmiştir. Güvenirlik kapsamında ise iç tutarlık güvenirlik katsayısı ve test-tekrar test korelasyon katsayısı bulguları sunulmuştur.

3.1. Yapı Geçerliği

Ölçeğe ait tek faktörlü modelin yapı geçerliğini incelemek için DFA yapılmıştır. Model uyumunun değerlendirilmesinde χ^2 'nin anlamlı olması (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016), CFI'nin .85 ve üzerinde olması (Bollen, 1989), TLI'nin .85 üzerinde olması (Çelik ve Yılmaz, 2016), RMSEA'nın .10 ve daha düşük olması (Kelloway, 1989; Marcoulides ve Schumacher, 2001; Tabachnick ve Fidell, 2001), SRMR'nin .08 ve aşağısında olması (Brown, 2006) kabul edilebilir uyum iyiliğini göstermektedir. Yapılan



DFA sonucunda uyum iyiliği değerleri $\chi^2 = 118.117$, $sd = 24$, $p < .001$; CFI = .95; TLI = .93; RMSEA = .09 (%90 G. A. = 07.-.11) ve SRMR = .06 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan uyum iyiliği değerleri incelendiğinde ölçeğe ait tek faktörlü modelin kabul edilebilir olduğu söylenebilir. Ölçekteki madde faktör yük değerlerinin .32 ile .87 arasında değiştiği görülmektedir. Madde faktör yüklerinin .30 ve üzerinde olması maddenin modelde kabul edilmesi için yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2014; Seçer, 2015). Analize ilişkin bağlantı diyagramı standart katsayıları Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

3.2. Madde Analizi

KAÖ'nün madde ayırcılığını değerlendirmek amacıyla madde-toplam puanı arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Analizler DFA için toplanan veriler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda madde-toplam puan arasındaki korelasyonların .49 ile .80 arasında değiştiği bulunmuştur. Madde-toplam korelasyonlarının .30 ve üzerinde olması maddelerin yeterli düzeyde ayırt ediciliğe sahip olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2014). Bu nedenle ölçekteki maddelerin ayırt ediciliğinin yeterli düzeyde olduğu söylenebilir.

3.3. Uyum Geçerliliği

Kariyer Adanmışlık Ölçeğinin (KAÖ) uyum geçerliliğini incelemek için Kariyer Uyumluluğu Ölçeği ve alt boyutları Kariyer Keşfi ve Kariyer Planlaması, Kariyer Kararı Öz-Yeterlilik Ölçeği-Kısa Formu ve alt boyutları Amaç Seçimi, Bilgi Edinme, Amaç Takip Yönetimi, Problem Çözme arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda KAÖ ile Kariyer Keşfi arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde ($r = .32$, $p < .001$); Kariyer Planlaması arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde ($r = .38$, $p < .001$); Kariyer Kararı Öz-Yeterlilik Ölçeği-Kısa Formu toplam puanı arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde ($r = .61$, $p < .001$) ilişkiler bulunmuştur. Ölçek toplam ve alt boyut puanları arasındaki ilişkiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Ölçek ve alt boyut puanlarına ilişkin korelasyon değerleri

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. KAÖ								
2. Kariyer Keşfi	.32							
3. Kariyer Planlaması	.38	.51						
4. KUÖ	.40	.91	.81					
5. Amaç Seçimi	.41	.43	.40	.48				
6. Bilgi Edinme	.55	.45	.41	.49	.57			
7. Amaç Takip Yönetimi	.58	.32	.47	.44	.60	.55		
8. Problem Çözme	.36	.21	.21	.24	.40	.38	.47	
9. KKÖY	.61	.46	.48	.53	.82	.81	.84	.68

N = 191.

Not₁ = Tüm korelasyonlar .001 düzeyinde anlamlıdır.

Not₂ = KAÖ: Kariyer Adanmışlık Ölçeği toplam puanı, KKÖY: Kariyer Kararı Öz-Yeterlilik Ölçeği-Kısa Formu toplam puanı, KUÖ: Kariyer Uyumluluğu Ölçeği toplam puanı.

3.4. Güvenirlilik

Ölçeğin güvenirliliğini incelemek amacıyla Cronbach Alfa iç tutarlık ve test-tekrar test korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. DFA için elde edilen veri seti üzerinden hesaplanan Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .88'dir. Ölçeğin dört hafta arayla uygulanması sonucu elde edilen toplam puanlar arasındaki korelasyonlar .67 ($p < .001$) olarak hesaplanmıştır.

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada Hirschi, Freund ve Herrmann (2014) tarafından üniversite öğrencileri ve çalışan profesyoneller arasında proaktif kariyer davranışlarını ölçmek amacıyla geliştirilen Kariyer Adanmışlık Ölçeği Türkçeye uyarlanmıştır. Bu amaçla ölçeğin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirliliğine ilişkin psikometrik özellikler incelenmiştir.

Ölçeğin tek faktörlü yapısının geçerliğini incelemek için DFA yapılmıştır. Analize ilişkin bulgular incelendiğinde ölçekteki maddelere ait madde-faktör yüklerinin .30 olan kabul edilebilir düzeyin üzerinde olduğu görülmüştür (Büyüköztürk, 2014; Seçer, 2015). Ölçeğin yapısına ilişkin uyum değerlerinin kabul edilebilir ve ölçeğin orijinal tek faktörlü yapısının geçerli olduğu yapılan analizin bir diğer sonucudur. Bununla birlikte KAÖ'nün madde ayırt ediciliğini incelemek için madde-toplam korelasyonları hesaplanmış ve ölçekteki tüm maddelerin yeterli ayırt edici özelliğe sahip olduğu görülmüştür.

Uyum geçerliği kapsamında yapılan korelasyon analizleri, KAÖ ile kariyer keşfi, kariyer planlaması, kariyer kararı öz-yeterliği arasında pozitif yönde ilişkilerin olduğunu göstermiştir. Proaktif kariyer davranışları ile öz-yeterlik inançları, kariyer keşfi, kariyer planlaması arasında ilgili alanyazında ilişkilerin olduğu bilinmektedir (Creed, Patton ve Prideaux, 2007; Hirschi, Freund ve Herrmann, 2014; Hirschi, Lee, Porfeli ve Vondracek, 2013). Araştırmada elde edilen bulguların ilgili alanyazınla tutarlı yönde olduğu söylenebilir.

KAÖ'nün güvenirliliğini incelemek amacıyla yapıla analizler sonucunda ölçeğin hesaplanan iç tutarlık ve test-tekrar test güvenirlilik katsayılarının kabul edilebilir değerlerin üzerinde olduğu görülmüştür. Araştırmanın bulguları Kariyer Adanmışlık Ölçeğinin üniversite öğrencilerinde tek faktörlü ve proaktif kariyer davranışlarının genel derecesini yansıtan geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermiştir.

Üniversitelerin psikolojik danışma merkezleri, kariyer merkezlerinde çalışan uzmanlar danışma almak isteyen öğrencilerin kariyer gelişimlerini değerlendirmede bilgi sahibi olmak amacıyla proaktif kariyer davranışlarının seviyesinin değerlendirmek için bu ölçeği kullanabilirler. Bu ölçme aracı öğrencilere sunulacak kariyer danışmanlığı uygulamalarında kullanılarak öğrencilerin kariyerleri ile ilgili davranışlarının gelişimleri izlenebilir. Ayrıca kariyer gelişimi, kariyer keşfi ve kariyer ağı oluşturma gibi kariyer müdahale programlarına öğrenci seçmede ve kariyer müdahale programlarının etkililiğini incelemeye kullanılabilir.

Her ne kadar kariyer adanmışlığının (proaktif kariyer davranışları) yapılan araştırmalarla önemli olduğu ortaya konulmuş olsa da proaktif kariyer davranışlarını destekleyen araştırmaların yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Dolayısıyla proaktif kariyer davranışlarının kişilik özellikleri, motivasyonel, bilişsel, duygusal, davranışsal, sosyal destek gibi çevresel kaynaklar ile ilişkisinin incelenmesi önemli olabilir.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları vardır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle ölçeğin çalışan gruplar (beyaz yakalı, mavi yakalı, yaşlı çalışanlar gibi) arasında uygulanabilirliğinin çalışılması önemli görülmektedir. Bununla birlikte araştırma iki farklı bölgede yer alan iki ildeki çoğunluğu orta sosyo-ekonomik düzeye sahip katılımcılar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Dış geçerliği sağlamak adına farklı bölgelerdeki katılımcılarla ölçeğin geçerlik ve güvenirliliği yeniden incelenebilir. Diğer yandan farklı sosyo-ekonomik gruplara ait olduğu algısına sahip katılımcılarla da ölçeğin geçerlik ve güvenirliliği yeniden incelenebilir.

KAYNAKÇA

Akın, A., Sarıçam, H. ve Kaya, Ç. (2014). Career Decision Self-efficacy Scale-Short Form (CDSSES-S): The psychometric properties of Turkish version. *IIB International Refereed Academic Social Sciences Journal*, 13, 80-89.

Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley.



- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research* (1. Baskı.). New York: Guilford Publications, Inc.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (20. Baskı.). Ankara: Pegem Akademi.
- Crant, J.M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Creed, P. A., Patton, W. ve Prideaux, L. (2007). Predicting change over time in career planning and career exploration for high school students. *Journal of Adolescence*, 30(3), 377-392. <http://dx.doi.org/10.1016/j.adolescence.2006.04.003>.
- Çelik, H. E. ve Yılmaz, V. (2016). *LISREL 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi* (3. Baskı.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları* (4. Baskı.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2016). Investigation of psychometric properties of Career Adaptability Scale. *The Online Journal of Counseling and Education*, 5(1), 29-39.
- Fay, D. Ve Kamps, A. (2006). Work characteristics and the emergence of a sustainable workforce: Do job design principles matter? *Gedrag & Organisatie*, 19, 184-203.
- Gaudron, J. P. (2011). A Psychometric Evaluation of the Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form Among French University Students, *Journal of Career Assessment*, 19(4), 420-430.
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *The Academy of Management Journal*, 22(3), 539-550.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A. ve Godshalk, V. M. (2010). *Career management*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gushue, G. V., Clarke, C. P., Pantzer, K. M. ve Scanlan, K. R. L. (2006). Self-efficacy, perceptions of barriers, vocational identity, and the career exploration behavior of Latino/a high school students. *The Career Development Quarterly*, 54(4), 307-317.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Herrmann, A., Hirschi, A. ve Baruch, Y. (2015). The protean career orientation as predictor of career outcomes: Evaluation of incremental validity and mediation effects. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 205-214.
- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 1495-1512. doi: 10.1007/s10902-013-9488-x
- Hirschi, A. ve Freund, P. A. (2014). Career Engagement: Investigating intraindividual predictors of weekly fluctuations in proactive career behaviors. *The Career Development Quarterly*, 62, 5-20. doi: 10.1002/j.2161-0045.2014.00066.x
- Hirschi, A., Freund, P. A. ve Herrmann, A. (2014). The Career Engagement Scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594.
- Hirschi, A. ve Jaensch, V. K. (2015). Narcissism and career success: Occupational self-efficacy and career engagement as mediators. *Personality and Individual Differences*, 77, 205-208. doi: 10.1016/j.paid.2015.01.002
- Hirschi, A., Lee, B., Porfeli, E. J. ve Vondracek, F. W. (2013). Proactive motivation and engagement in career behaviors: Investigating direct, mediated, and moderated effects. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 31-40.
- Jaensch, V. K., Hirschi, A. ve Spurk, D. (2016). Relationships of vocational interest congruence, differentiation, and elevation to career preparedness among university students. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 60(2), 79-89. doi: 10.1026/0932-4089/a000210

- Karakoç, F. Y. ve Dönmez, L. (2014). Ölçek geliştirme çalışmalarında temel ilkeler. *Tip Eğitimi Dünyası*, 40, 39-49.
- Kelloway, K. E. (1989). *Using Lisrel for Structural Equation Modeling: A Researcher's Guide* (Sage.). London.
- Kim, B., Jang, S. H., Jung, S. H., Lee, B. H., Puig, A. ve Lee, S. M. (2014). A moderated mediation model of planned happenstance skills, career engagement, career decision self-efficacy, and career decision certainty. *The Career Development Quarterly*, 62, 56-69. doi: 0.1002/j.2161-0045.2014.00070.x
- Marcoulides, G. ve Schumacher, R. (2001). *New Developments and Techniques in Structural Equation Modelig*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Nilforooshan, P. (2020). From adaptivity to adaptation: Examining the Career Construction Model of adaptation. *The Career Development Quarterly*, 68, 98-111. doi: 10.1002/cdq.12216
- Parker, S.K., Williams, H.M. ve Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636-652.
- Presbitero, A. (2015). Proactivity in career development of employees: The roles of proactive personality and cognitive complexity. *Career Development International*, 20(5), 525-538. doi: 10.1108/CDI-03-2015-0043
- Rogers, M. E., Creed, P. A. ve Ian Glendon, A. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132-142.
- Seçer, İ. (2015). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Seçer, İ. (2017). *Spss ve Lisrel ile Pratik Veri Analizi Analiz ve Raporlaştırma*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sevinç, A. ve Siyez, D. (2018). Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 157-168. Doi: 10.18394/iid.349410
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M. ve Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 191-226. doi: 10.1016/0001- 8791(83)90028-3
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics* (4. Baskı.). MA: Allyn&Bacon, Inc.
- Tharenou, P. ve Terry, D. J. (1998). Reliability and validity of scores on scales to measure managerial aspirations. *Educational and Psychological Measurement*, 58(3), 475-492. doi: 10.1177/0013164498058003008
- Veldhoven, M. ve Dorenbosch, L. (2008). Age, proactivity and career development. *Career Development International*, 13(2), 112-131. doi: 10.1108/13620430810860530
- Wolff, H. ve Spurk, D. (2019). Developing and validating a Short Networking Behavior Scale (SNBS) from Wolff and Moser's (2006) measure. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 277-302. doi: 10.1177/1069072719844924
- Yavuz Eroğlu, S. ve Eroğlu, E. (2020). Career Planning Scale of students studied in sports sciences (CPS): Validity and reliability study. *International Journal of Progressive Education*, 16(3), 123-131. doi: 10.29329/ijpe.2020.248.9

EKLER

Ek -1: Kariyer Adanmışlık Ölçeği*

Herkes yaşamının belli dönemlerinde ya da her zaman mesleği ve kariyeri ile ilgilenir. Bu süreçte birey, meslek ve kariyeri ile ilgili pek çok girişimde bulunur. Aşağıda meslek ve kariyerle ilgili bir dizi davranışlar belirtilmiştir. Lütfen, yaşadığınız son altı ayı düşünerek aşağıdaki ifadeleri ne derece yaptığınızı işaretleyiniz. İşaretleme yaparken aşağıdaki derecelendirmeyi göz önünde bulundurunuz.

	(1) Neredeyse hiç	(2) Ara sıra	(3) Orta miktarda	(4) Oldukça sık	(5) Çok sık	
1	Mesleki geleceğimi planlamak için aktif olarak çalışmak	1	2	3	4	5
2	Kariyer amaçlarıma ulaşmak için girişimde bulunmak	1	2	3	4	5
3	Kariyer gelişimimle ilgilenmek	1	2	3	4	5
4	Gelecekteki kariyerim için hedefler ve planlar geliştirmek	1	2	3	4	5
5	Kişisel değerlerim, ilgilerim, yeteneklerim ve zayıf yönlerim hakkında içtenlikle düşünmek.	1	2	3	4	5
6	Çalışmak istediğim alanda işverenler, mesleki gelişim fırsatları veya iş piyasası hakkında bilgi toplamak	1	2	3	4	5
7	Mesleki açıdan bana yardımcı olacak kişilerle iletişim kurmak veya sürdürmek	1	2	3	4	5
8	Kariyerimi desteklemek için gönüllü olarak ek eğitim, kurs veya diğer etkinliklere katılmak	1	2	3	4	5
9	Mesleki açıdan gelişimime yardımcı olacak görev veya sorumluluklar üstlenmek	1	2	3	4	5

*Sorumlu yazardan izin alınmadan uygun biçimde kaynak gösterilerek kullanılabilir.