

## Kariyer Yetkinlikleri Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi<sup>1</sup>

Arş. Gör. Zeynep GÖRGÜLÜ\*

Selçuk Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Konya / Türkiye,  
zeynep.gorgulu@selcuk.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1122-5526

Prof. Dr. Hasan BOZGEYİKLİ

Selçuk Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Konya / Türkiye,  
hbozgeyikli@selcuk.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6762-1990

### Öz

Geleceğin çalışma dünyasının kariyeri dinamik ve bireyin kontrolü altında bırakması kariyer yetkinliklerine olan ihtiyacı arttırmaktadır. Bu bağlamda, bu araştırmada Kariyer Yetkinlikleri Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır. Kariyer Yetkinlikleri Ölçeği, geçerliğine yönelik birçok araştırmada kanıtlar sunulmuş, altı faktör ve 21 maddeden oluşan bir ölçme aracıdır. Bu ölçek bireylerin kariyerlerini yönetmelerini kolaylaştıran motivasyona ilişkin farkındalık, niteliklere ilişkin farkındalık, sosyal ağ oluşturma, kendini sunma, iş keşfi ve kariyer kontrolü olmak üzere altı yetkinliği ölçmek için kullanılmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması kapsamında çeviri işleminin yapılması, uzman görüşlerinin alınması ve istatistiksel kanıtların incelenmesi yapılmıştır. Bu kapsamda Kariyer Yetkinlikleri Ölçeği farklı üniversite ve fakültelerin çeşitli sınıflarından 333 üniversite öğrencisine uygulanmıştır. Verilerin analizi R programlara dili ile RSTUDIO 1.4. üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre Kariyer Yetkinlikleri Ölçeğinin araştırma veri setinde geçerli ve güvenilir

<sup>1</sup> Bu makale V. Akademik Çalışmalar Kongresi'nde (ASC-2023/İLKBAHAR) Tam Metin Bildiri olarak sunulmuştur.

\* Sorumlu Yazar. Tel: +90 (332) 223-3047 | Araştırma Makalesi

Makale Tarih Bilgisi. Gönderim: 11.01.2023, Kabul: 26.07.2023, Erken Görünüm: Aralık, 2023, Basım: Aralık, 2024

sonuçlar verdiğiğine ilişkin kanıtlara ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda özellikle üniversitelerin kariyer merkezleri olmak üzere uygulama alanında ve kariyer danışmanlığı kuramsal alanında işlevsel şekilde kullanılabilecek bir ölçek Türkçeye kazandırılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer gelişimi; Kariyer yetkinlikleri; Kariyer becerileri; Ölçek uyarlama; Kariyer danışmanlığı.

## The Examination of Validity and Reliability of Career Competencies Questionnaire Turkish Form

### Abstract

The future world of work demands that individuals develop career competencies for controlling and shaping their careers. Therefore, the present study aims to adapt the Career Competencies Questionnaire to Turkish. The Career Competencies Questionnaire, which had several studies to provide validity proof, has 21 items in six factors. The questionnaire formed the six career competencies to help individuals with their career management, which were reflection on motivation, reflection on qualities, networking, self-profiling, work exploration, and career control. To adapt it to Turkish, the process of translation, taking experts' opinions, and statistical control was carried out. The study sample consisted of 333 undergraduate students from different universities. Data analysis was executed using the R programming language via RSTUDIO 1.4. The findings show that the Career Competencies Questionnaire provided some evidence of validity and reliability in the current sample. Consequently, the present study enlisted the Turkish measurement tool to examine literature and career counseling practices, especially in career centers in universities.

**Keywords:** Career development; Career competencies; Career skills; Scale adaptation; Career counseling.

### Extended Summary

#### Purpose

Career abilities have been examined from several perspectives, such as career adaptability, career competencies, and career management. Savickas (1997) defined career adaptability as the ability to overcome career transitions, crises, and other changes. Career competencies are defined as the ability to shape one's own career (Akkermans et al., 2013). Both career adaptability and career competencies are career resources that help with career development.

Individuals require more abilities that prepare them for a future career and help them shape their career as the world of work changes. There is quite a bit of research on career adaptability (Savickas and Porfeli, 2012), but little on career competencies. Akkermans, Brenninkmeijer, Huibers and Blonk (2013) reviewed the career competencies literature and management theories and formed six career competencies: reflection on motivation, reflection on qualities, networking, self-profiling, work exploration, and career control.

The present study proposes to investigate the validity and reliability of the Career Competencies Questionnaire for Turkish and Undergraduate Students. In this way, we expect to contribute to career counseling theory and practice, especially in university career centers, by providing a Career Competencies Questionnaire in Turkish.

## Method

This was a scale adaptation study aiming to examine the validity and reliability of the Career Competencies Questionnaire in a Turkish sample. From diverse universities and departments, 333 undergraduate students participated in the study by using convenience sampling. Participants completed the Career Competencies Questionnaire Turkish Form, Career Adapt-Abilities Scale–Short Form and Career Engagement Scale. The international form of the Career Adapt-Abilities Scale was developed by Savickas and Porfeli (2012) and Işk et al. (2018) validated its Turkish Short Form with 12 items in four factors. The career engagement scale developed by Hirschi, Freund and Herrmann (2014) and adapted in Turkish by Korkmaz, Kırdök, Alkal and Akça (2020) was a nine-item form with a single dimension.

The following steps were followed during the research: 1) The permission regarding scale adaptation was requested by the authors of the Career Competencies Questionnaire, 2) The Selçuk University Education Faculty's ethical committee reviewed and approved the research to ensure that it adhered to ethical principles (Date: 17.12.22, No: E-16343714-605.02-425397, Meeting no: 43), 3) The authors translated the original form, 4) Experts from the English, Turkish and Psychology disciplines studied the Turkish form to achieve semantic equivalence. 5) Based on the experts' recommendations, the authors developed the application form and began data collection. 6) Statistical analysis were implemented the study data to achieve conceptual equivalence. The R programming language and RSTUDIO 1.4 were used in the data analysis, along with the packets Hmisc (Harrell, 2022), Psych (Revelle, 2022),

Lavaan (Rosseel, 2012), semTools (Jorgensen, Pornprasertmanit, Schoemann, and Rosseel, 2021), ltm (Rizopoulos, 2006) and stats (R Core Team, 2022).

## Results

Confirmatory factor analysis (CFA) was used to assess construct validity. The model fit results show:  $\chi^2=866$ ,  $df=174$ ,  $p<.001$ , RMSEA=0.11, %90 CI [0.10, 0.12], CFI=.97. After two modifications, the fit coefficients improved:  $\chi^2=710.766$ ,  $df=172$ ,  $p<.001$ , RMSEA=0.097, 90% CI [0.09, 0.10], SRMR=.04, CFI=.97, TLI=.97. Factor loadings varied within the range of .74 to .94. Then, measurement invariance was tested. There were no significant differences between the metric, the scalar, and the strict models.

To check the criterion-related validity, correlations between related variables were examined. The correlations show the medium-to-large relationships ( $r=.39$  to  $.76$ ) between career adaptability, career engagement, and career competencies. In addition, hierarchical regression analysis was performed. According to the findings, dimensions of career adaptability and career competences explained 66 percent of the total variances in career engagement:  $F(12.320)=54.37$ ,  $p<0.001$ .

Finally, to check reliability, Cronbach's Alpha coefficients were calculated for each dimension of all variables. Cronbach's Alpha coefficients range from .86 to .94 across all dimensions. This suggests that the items of the measures were highly consistent with one another, indicating high reliability across all dimensions.

## Discussion

This study revealed that the Career Competencies Questionnaire demonstrated a sufficient level of construct and criterion-related validity in the Turkish sample of this study. The fit indices were sufficient (Hu and Bentler, 1999) and similar to the original study (Akkermans et al., 2013) and other studies (Grosemans and De Cuyper, 2021; Yamada et al., 2022). Furthermore, the relations found between career adaptability, career competencies, and career engagement were in line with the prior studies (Akkermans, Paradniké, Van der Heijden and De Vos, 2018; AlKhomeiri, Khalid and Musa, 2021; Plomp, Tims, Akkermans, Khapova, Jansen and Bakker, 2016; Nilforooshan and Salimi, 2016; Saraswati, Nugraheni, Putra and Wiratomo, 2021). However, any conclusions or inferences should be made with caution due to the cross-sectional context. This study's relationships do not imply any causal relationships. Furthermore, convenience sampling may contain bias or

error.

## Conclusion

The present study makes available to researchers and practitioners the Career Competencies Questionnaire in Turkish. The measurement presented sufficient validity and reliability in the Turkish sample of this study. Therefore, future research can benefit from this measurement tool to extend the career development literature for undergraduate students. Career practitioners can also use this measurement to improve career services for students.

## Giriş

Bugünün çalışma hayatı çocukluktan itibaren geliştirilmeye başlanan ve hayat boyu bu gelişimin sürdürülmesi beklenen kariyer becerilerini gerektirmektedir. Super (1992) bu becerileri kariyer olgunluğu ile açıklarken, Savickas (1997) değişim ve krizlerle başa çıkmayı ifade eden kariyer uyumunu öne sürmüştür. Bunun dışında bazı kuramcılar ise bireylerin kariyerlerinin tek sahibi olduklarını belirterek, kariyer yönlendirme ve biçimlendirme sorumluluğunun bireylere ait olduğunu vurgulamışlardır (Defillippi ve Arthur, 1994; Francis-Smythe ve ark., 2013; Hall, 2004; Kuijpers ve Scheerens, 2006). Bu bağlamda bireylerin kariyerlerini şekillendirmelerinde gerekli olarak görülen kariyer yetkinlikleri tanımlanmıştır (Akkermans ve ark., 2013). Gerek kariyer uyum becerileri gerekse kariyer yetkinliklerinin bireylerin çalışma hayatlarını destekleyen psikolojik kaynaklar olduğu görülmektedir (Akkermans ve ark., 2018). Bugünün değişken ve dinamik kariyer anlayışı (Lee, Chen, Kolkowsky, Hong, Siegel ve Donaldson, 2021) göz önüne alındığında bireylerin kariyerlerine yön vermelerini kolaylaştıracak becerilere verilen önemin daha da artacağı öne sürülebilir.

Kariyer gelişimi ile ilgili alanyazın incelendiğinde özellikle son dönemlerde bireylerin çeşitli kariyer becerilerini geliştirmek amacıyla grup çalışmaları ve müfredat tartışmalarının yapıldığı görülmektedir (ör. Kuijpers ve Meijers, 2012; Ondima, Mokogi, Ombaba ve Osoro, 2013; Stebleton, Kaler, Diamond ve Lee, 2020). Bu çalışmalarda sadece ilgi ve değerlere yönelik farkındalık kazandırmak değil, aynı zamanda kariyer keşfi, iş bulma yöntemleri, sosyal ağ oluşturma gibi yetkinliklerin de yer aldığı ve bu yetkinliklere ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Bu bağlamda Akkermans ve arkadaşlarının (2013) kariyer yetkinlikleri modeli niteliklere ilişkin farkındalık, kariyer kontrolü, iş keşfi gibi yetkinlik alanlarını içermesi bakımından değerli görülmektedir. Türkiye’de üniversiteler bünyesinde kurulan Kariyer Araştırma Merkezlerinin bir

amacı da üniversite öğrencilerinin iş dünyasındaki gelecek kariyerlerine hazırlanmalarına yardımcı olmaktır. Bu bağlamda öğrencilerin mevcut kariyer yetkinliklerinin ölçülmesi önem arz etmektedir.

Bu araştırmada hem uygulama hem de kuramsal alanda kullanılabilecek Kariyer Yetkinlikleri Ölçeğinin (Akkermans ve ark., 2013) Türkçeye kazandırılması amaçlanmaktadır. Bu ölçeğin uygulamacılara müdahaleleri konusunda yol göstermesi, kuramsal alanda ise kariyer danışmanlığı alanının özellikle üniversite ve sonrası kariyer gelişim dönemleri üzerindeki sınırlı bilgisini geliştirmekte yardımcı olması umulmaktadır.

### **Kariyer Yetkinlikleri**

Bir organizasyonun kendi çalışanının kariyeri üzerindeki kontrolünün sınırlı olduğunun fark edilmesi ile kariyer yetkinliklerinin önemi gündeme gelmiştir. Çalışanlar kendi kariyerlerinde kontrol sahibiyse ve bu kariyer organizasyonun sınırlarını aşan, değişken ve dinamik bir yapıdaysa (Defillippi ve Arthur, 1994; Hall, 2004) bu durumda bireylerin kariyerlerini yönlendirmeleri ve biçimlendirmeleri konusunda hangi yetkinliklere sahip olmaları gerektiği dikkate değer bir soru hâlini almıştır. Bu bağlamda kariyer yetkinlikleri bireyin kariyer gelişiminin merkezinde olan bilgi, beceri ve yetenekler olarak tanımlanmaktadır (Akkermans ve ark., 2013).

Kariyer yetkinliklerinin neler olduğu hakkında çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bunlardan birinde kariyer yetkinlikleri motivasyona ilişkin farkındalık, niteliklere ilişkin farkındalık, iş keşfi, kariyer kontrolü, sosyal ağ oluşturma ve kariyer gelişim becerisi olarak tanımlanmıştır (Kuijpers ve Scheerens, 2006). Başka bir çalışmada kariyer yetkinlikleri; kariyer planlama, kendini tanıma, işle ilgili performans, kariyerle ilişki beceriler, ofis politikalarını tanıma, sosyal ağ ve kendini sunma olarak tanımlanmıştır (Francis-Smythe ve ark., 2012). Değişken ve sınırsız kariyer kuramında ise bu yetkinlikler kendine ve motivasyonuna ilişkin farkındalığa işaret eden nedenini bilme, kariyer planlama gibi davranışlara dikkat çeken nasıl yapılacağını bilme ve sosyal ağ ve iletişim ile ilişkili kariyer davranışlarını betimleyen kimlerle yapılacağını bilme olarak ele alınmıştır (Defillippi ve Arthur, 1994; Hall, 2004).

Alanyazındaki yaklaşımların benzer kariyer yetkinlikleri tanımladıkları görülmektedir. Bu kapsamda daha çok bireylerin kendi niteliklerine ilişkin farkındalıkları, kariyerlerinde amaç ve hedeflerinin olması, kariyer motivasyonu, kariyer planlama yetkinliği, sosyal ağ ve etkileşimler, kendini sunma gibi yetkinlikler öne çıkmaktadır (Defillippi ve Arthur, 1994; Francis-Smythe

ve ark., 2013; Hall, 2004; Kuijpers ve Scheerens, 2006). Akkermans ve arkadaşları (2013) alanyazındaki kariyer yetkinliği ile ilgili bu bilgi birikimini kullanarak kariyer yetkinliklerini motivasyona ilişkin farkındalık, niteliklere ilişkin farkındalık, sosyal ağ oluşturma, kendini sunma, iş keşfi ve kariyer kontrolü olarak altı boyutta tanımlamıştır. Sonuçta bu yetkinlikler de temelde alanyazında sözü edilen üç kategorinin detaylandırılmış hâlidir: Kendinin ve hedeflerinin farkında olmaya yönelik yetkinlikler, ilişki ve sosyal ağlardan gelen iletişimsel yetkinlikler, harekete geçmeye yönelik davranışsal yetkinlikler (Akkermans ve ark., 2013; Dickmann ve Harris, 2005; Eby, Butts ve Lockwood, 2003; Defillippi ve Arthur, 1994; Kuijpers ve Scheerens, 2006).

Sonuç olarak Akkermans ve arkadaşlarının (2013) çalışmasına temel teşkil eden model kariyer yetkinliklerinin ölçümü konusunda araştırmalarda sıklıkla kullanılan bir modeldir. Akkermans ve arkadaşlarının geliştirdiği Kariyer Yetkinlikleri Ölçeği farklı kültürlerde (ör. Arapça: AlKhemeiri ve ark., 2021; Japonca: Yamada ve ark., 2022) geçerli ve güvenilir veriler elde etmiştir. Kariyer Yetkinlikleri Ölçeği çalışanlar üzerinde geliştirilmiş olsa da üniversite öğrencilerine de uyarlanarak kullanılmıştır (Akkermans ve ark., 2018).

### **Kariyer Yetkinliklerinin Önemi**

Kariyer yetkinlikleri alanyazında hem çalışanlar (Ahmad ve İmam, 2022; Akkermans ve Tims, 2017; Park, 2020; Talluri ve Uppal, 2022; Zhang ve ark., 2022) hem de üniversite öğrencileri (Grosemans ve Cuyper, 2021; Presti, Capone, Aversano ve Akkermans, 2022; Stebleton ve ark., 2020; Streimersch, Hoye ve van Hoof, 2021) üzerinde incelenmiştir. Çalışanlar ile yapılan araştırmalar kariyer yetkinliklerinin kariyer başarısı (Kuijpers, Schyns ve Scheerens, 2006; Talluri ve Uppal, 2022), kariyer tatmini (Çolakoğlu, 2011; Kong, Cheung ve Song, 2012), kariyer bağlılığı (Ahmad ve İmam, 2022) ve kariyer adanmışlığı (Saraswati ve ark., 2021) gibi kariyer gelişiminin olumlu göstergeleriyle ilişkili önemli bir faktör olabileceğini göstermektedir. Kariyer yetkinlikleri çalışanlar dünyasında ortaya çıkmış olsa da özellikle iş hayatına hazırlık kapsamında üniversite öğrencilerinde de ele alınmaktadır. Üniversite öğrencilerinde yapılan araştırmalarda ise kariyer yetkinliklerinin öğrencilerin okuldan işe geçiş süreçlerini başarılı bir şekilde yönetmeleri ile bağlantılı olduğu rapor edilmiştir (Grosemans ve Cuyper, 2021; Presti ve ark., 2022; Streimersch ve ark., 2021). Dolayısıyla kariyer yetkinliklerinin üniversiteye girişten itibaren geliştirilmesinin öğrencileri iş hayatına hazırlamada önleyici ve gelişimsel bir müdahale olabileceği söylenebilir. Kariyer yetkinlikleri ile ilgili

güncel araştırmaların artması da 21. yüzyıl dünyasında gerekli görülen ve ihtiyaç hissedilen beceri setlerinden biri olduğu öngörüsünü güçlendirmektedir. Buna göre bireyler gerek eğitimleri sırasında olsun gerekse çalışma hayatına girmiş olsunlar, kariyer yetkinlikleri onların kariyer yönetimlerini kolaylaştırıyor olabilir.

### **Kariyer Yetkinlikleri, Kariyer Uyumu ve Kariyer Adanmışlığı**

Savickas (1997) kariyer uyum becerilerini bireylerin kariyerlerindeki geçiş ve travmalarla başa çıkmada bireyin psikolojik kaynakları olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda kariyer uyum becerileri de kariyer becerisi olarak öne çıkmakta ve alanyazında çok geniş bir yer kaplamaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer uyum becerileri önemli bir kaynak olmakla birlikte Akkermans ve arkadaşları (2018) kariyer uyumunu daha reaktif, kariyer yetkinliklerinin ise proaktif olduğunu iddia etmektedir. Buna göre kariyer uyum yetenekleri bireyin zorluklarla karşılaştığı anda tepki vermesiyken, kariyer yetkinlikleri gelecekte karşılaşılabilecek durumlara ilişkin bireyin güçlendirilmesini içermektedir. Kısacası uyum yetenekleri mevcut durumla ilgiliyken yetkinlikler geleceğe dönüktür. Bununla birlikte bazı araştırmalar kariyer uyum yetenekleri ile kariyer yetkinlikleri arasındaki pozitif ilişkiyi ortaya koymaktadır (ör. Akkermans ve ark., 2018; AlKhomeiri ve ark., 2021). Bu bağlamda kariyer uyum becerileri ile kariyer yetkinliklerinin bireylerin kariyer kaynaklarından oldukları ve bu nedenle ilişkili kavramlar oldukları söylenebilir.

Kariyer adanmışlığı (career engagement) bireyin kariyerle ilgili proaktif davranışlarını tanımlamaktadır (Hirschi ve ark., 2014). Proaktif kişiliğin bireylerin kariyer gelişimleri için olumlu bir özellik olduğu söylenebilir. Bir araştırmada, proaktif kişiliğin kariyer yetkinlikleri ile kariyer uyumu arasındaki ilişkiyi güçlendirdiği görülmüştür (AlKhomeiri ve ark., 2021). Bir başka araştırmada ise kariyer uyumunun ve kariyer yetkinliklerinin kariyer adanmışlığını yordadığı rapor edilmiştir (Saraswati ve ark., 2021). Buna göre kariyer adanmışlığın da kariyer yetkinlikleri ile olumlu bir ilişkisi olabileceği söylenebilir. Hirschi ve arkadaşları (2014) de kariyer adanmışlığının kariyer planlama, sosyal ağ oluşturma ve kariyer keşfi davranışlarıyla olumlun bir ilişkisi olduğunu rapor etmiştir. Sonuç olarak kariyer yetkinlikleri, kariyer uyum becerileri ve kariyer adanmışlığı ile oldukça ilişkili görünmektedir.



## Yöntem

### Araştırma Modeli

Bu araştırma ilişkisel model kullanılarak gerçekleştirilen bir ölçek uyarlama çalışmasıdır. Ölçek uyarlama sürecinde ise Behling ve Law'ın (2019) önerileri takip edilmiştir.

Bu araştırmanın çalışma grubunu 2022-2023 öğretim döneminde Türkiye'deki üniversitelerin çeşitli bölümlerinde öğrenimlerini sürdüren 333 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin 99'u erkek (%29.7), 234'ü kadındır (%70.3). Katılımcılardan 128 kişi 2. sınıf öğrencisi (%38.4), 118 kişi 1. sınıf öğrencisi (%35.4), 53 kişi 4. sınıf öğrencisi (%15.9), 28 kişi 3. sınıf öğrencisi (%8.4), 3 kişi hazırlık sınıfı öğrencisi (%0.9) ve 3 kişi yeni mezun (%0.9) olduğunu belirtmiştir. Katılımcılar sağlık hizmetleri meslek yüksekokulunda (118 kişi, %35), teknoloji ve mühendislik fakültesinde (74 kişi, %22), eğitim fakültesinde (64 kişi, %19), edebiyat fakültesinde (45 kişi, %14), iktisadi ve idari bilimler fakültesinde (28 kişi, %8), siyasal bilgiler fakültesinde (3 kişi, %0.9) ve ilahiyat fakültesinde (1 kişi, %0.3) öğrencidir. Son olarak 156 katılımcı kendilerini orta sosyoekonomik düzeyde (%47.7), 109 katılımcı alt-orta sosyoekonomik düzeyde (%32.7), 31 katılımcı üst-orta sosyoekonomik düzeyde (%9.3), 28 katılımcı alt sosyoekonomik düzeyde (%8.4) ve 6 katılımcı üst sosyoekonomik düzeyde (%1.8) algıladıklarını belirtmiştir.

### Veri Toplama Araçları

#### Kariyer Yetkinlikleri Ölçeği

Akkermans ve arkadaşlarının (2013) geliştirdiği ölçek altı alt boyut ile 21 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları: motivasyona ilişkin farkındalık, niteliklere ilişkin farkındalık, sosyal ağ oluşturma, kendini sunma, iş keşfi ve kariyer kontrolüdür. Ölçekle ilgili yapılan doğrulayıcı faktör analizlerinde verilerin önerilen yapıya iyi düzeyde uyum gösterdiği rapor edilmiştir. Ölçek verileri üzerinden hesaplanan Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı boyutlar ve tüm ölçekte .77 ile .90 arasında bulunmuştur.

#### Kariyer Uyum Becerileri Ölçeği Kısa Formu

Kariyer uyum becerileri ölçeği Savickas (1997) tarafından tanımlanan dört psikolojik başa çıkma yöntemini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Büyüköze-Kavas (2014) tarafından uyarlanan 24 maddelik Kariyer Uyum Becerileri Uluslararası Formu (Savickas ve Porfeli, 2012), Işık, Yeğin, Koyuncu, Eser, Çömlekciler ve Yıldırım (2018) tarafından 12 maddelik kısa bir form

oluşturmak için kullanılmıştır. Buna göre kariyer ilgisi, kontrol, merak ve güven olmak üzere 4 alt boyuttan ve her alt boyutta üç madde olmak üzere 12 maddeden oluşan kısa form elde edilmiştir. Kısa formun üniversite öğrencilerinden elde edilen verilerinin güvenilirlik katsayıları .79 ile .90 arasında hesaplanmıştır. Verilerin modellenen yapıya iyi düzeyde uyum sağladığı görülmüştür (Işık ve arkadaşları., 2018).

### **Kariyer Adanmışlığı Ölçeği**

Kariyer adanmışlığı ölçeği, bireylerin kariyerle ilgili eyleme geçme davranışlarını ölçmeyi amaçlayan ve Hirschi ve arkadaşları. (2014) tarafından geliştirilen bir ölçme aracıdır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanmasını Korkmaz ve arkadaşları (2020) gerçekleştirmiştir. Kariyer Adanmışlık Ölçeği tek boyutta 9 maddeden oluşan 5'li likert tipinde bir ölçektir. Ölçeğin yapı geçerliği için hesaplanan uyum katsayıları iyi düzeydedir. Ölçek verilerinin iç tutarlılık katsayısı ise .88 olarak hesaplanmıştır (Korkmaz ve ark., 2020).

### **Veri Toplanması ve Analizi**

Ölçek uyarlama sürecine ilgili yazarlardan e-posta yoluyla gerekli izinlerin alınmasıyla başlanmıştır. Ardından Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Etik Kuruluna başvurularak araştırmanın etik ilkeler doğrultusunda yürütülmesi konusunda gerekli onay alınmıştır (Tarih: 17.12.22, Sayı: E-16343714-605.02-425397, Toplantı No: 43). Makalenin yazarları orijinal ölçek formunu Türkçeye çevirmiştir. Akkermans ve arkadaşları (2013) ölçeği çalışanlar üzerinde geliştirdiği için doğrudan çeviri yerine aslına bağlı kalınarak uyarlama yapılmıştır. Bu bağlamda ölçekteki “my work” kalıbı yerine üniversite öğrencilerine hitap edecek “alan” sözcüğü kullanılmıştır. Örneğin birinci madde olan “I know what I like in my work” cümlesi “Alanımla ilgili neleri sevdiğimi biliyorum” şeklinde uyarlanmıştır. Türkçe form farklı uzmanlık alanlarından dört öğretim üyesiyle paylaşılarak anlamsal eş değerlik için görüşleri alınmıştır (Behling ve Law, 2019). Uzmanlardan ikisi İngilizce eğitimi, biri Türkçe eğitimi ve biri de psikoloji alanında bilim doktorudur. Uzman görüşleri sonucunda 10 madde küçük değişikliklerle düzenlenmiş ve onayları alınmıştır. Uzman görüşleriyle revize edilen form çalışma grubuna uygulanmıştır. Kavramsal eş değerlik için üniversite öğrencilerinden elde edilen verilen istatistiksel yollarla test edilmiştir (Behling ve Law, 2019). Kavramsal eşdeğerliğe ilişkin sonuçlar bulgular bölümünde verilmiştir.

Araştırma verilerinin analizi açık kaynak kodlu R dili derleyicisi (IDE) olan Rstudio 1.4 ile gerçekleştirilmiştir (R Studio Team, 2021). Öncelikle

verilerin betimsel istatistikleri Hmisc (Harrell, 2022) ve psych (Revelle, 2022) paketleri ile incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda veride dikkate değer bir aykırılığa rastlanmamıştır. Verilerin yapı geçerliği için Doğrulamalı faktör analizi (DFA) Lavaan (Rosseel, 2012) ile semTools (Jorgensen ve ark., 2021) paketleri ve güvenilirlik analizleri için ltm (Rizopoulos, 2006) paketi kullanılmıştır. Regresyon analizleri ise stats (R Core Team, 2022) paketi ile gerçekleştirilmiştir.

### Bulgular

KYET'in uygulanmasından elde edilen verilerin Akkermans ve arkadaşlarının (2013) önerdiği yapıya uyumunu incelemek için DFA yapılmıştır. KYET sıralama tipinde bir ölçek olduğu için WLSMV parametre kestirim yöntemi kullanılmıştır. Buna göre modelin uyum katsayıları:  $\chi^2=866.002$ ,  $df=174$ ,  $p<.001$ , RMSEA=0.109 %90 GA [0.10, 0.12], CFI=.97 olarak bulunmuştur. Düzeltme indekslerine (Modification Indices) bakıldığında 8 ve 9. maddeler ve 8 ve 10. maddeler arasında dikkate değer derecede kovaryans olduğu gözlemlenmiştir. 8 ve 9. maddeler ile 8 ve 10. maddelerde benzer ifadeler bulunmaktadır. Ayrıca bu maddeler sosyal ağ boyutunu ölçerek birbirleriyle kuramsal olarak ilişkilidir. Bu maddelerin aynı boyutta yer aldığı ve kuramsal açıdan ilişkili oldukları göz önüne alınarak ilgili maddeler arasında kovaryans eklenmiştir. Bu durumda uyum katsayılarının  $\chi^2=710.766$ ,  $df=172$ ,  $p<.001$ , RMSEA=0.097, %90, GA[0.09, 0.10], SRMR=.04, CFI=.97, TLI=.97 olarak iyileştiği görülmüştür. Tablo 1'de DFA sonucunda ulaşılan faktör yükleri ve açıklanan varyans düzeyleri ( $R^2$ ) verilmiştir.

Geçerliğe ilişkin daha fazla kanıt sağlamak için ölçüm değişmezliği incelenmiştir. Cinsiyete göre ölçüm değişmezliğini test etmek amacıyla MLR parametre kestirim yöntemi ile DFA kullanılarak dört model oluşturulmuştur (Bulut, 2020; van de Schoot ve ark., 2012). MLR yöntemi, sıralama ölçeklerinde küçük örneklem büyüklükleri söz konusu olduğunda daha iyi sonuçlar verebilmektedir (Li, 2016). Ölçme değişmezliği için cinsiyet gruplarının örneklem büyüklükleri daha önemli görünmektedir, bu nedenle MLR tercih edilmiştir. Model 1 herhangi bir eşitleme yapılmadan cinsiyet değişkenine göre gruplandırılıp oluşturulmuştur. Model 2'de faktör yükleri (loadings) gruplar arasında eşitlenerek test edilmiştir. Model 3'te faktör yükleri ve sabit değerler (intercepts) gruplar arasında eşitlenerek test edilmiştir. Son olarak Model 4'te faktör yükleri, sabit değerler ve hata varyansları (residual variances) gruplar arasında eşitlenerek analiz edilmiştir. Tablo 2 modellerin uyum katsayılarını göstermektedir.

**Tablo 1.** KYET Maddelerin Açıkladığı Varyanslar, Faktör Yükleri ve Standart Hatalar

Maddeler	R <sup>2</sup>	Faktör Yükleri	Standart Hata
<i>Faktör: Motivasyona Yönelik Farkındalık</i>			
1. Alanımla ilgili neleri sevdiğimi biliyorum	.76	.87	.01
2. Kariyerime yönelik olarak benim için nelerin önemli olduğunu biliyorum	.81	.90	.01
3. Alanıma ilişkin tutkularımın neler olduğunu açıkça görebiliyorum	.83	.91	.01
<i>Faktör: Niteliklere Yönelik Farkındalık</i>			
4. Alanıma ilişkin güçlü yönlerimin farkındayım	.83	.91	.01
5. Alanımla ilgili eksikliklerimin farkındayım	.46	.68	.03
6. Alanıma ilişkin yeteneklerimin farkındayım	.84	.92	.01
7. Hangi becerilere sahip olduğumu biliyorum	.67	.82	.02
<i>Faktör: Sosyal Ağ</i>			
8. Kariyerimde bana yardımcı olabilecek alanımdan birçok kişiyi tanıyorum	.55	.74	.03
9. Kariyerimde bana yardımcı olabilecek alanım dışındaki birçok kişiyi tanıyorum	.55	.74	.03
10. Çevremdeki insanlara nasıl akıl danışacağımı biliyorum	.86	.92	.02
11. Bana kariyerimde yardımcı olacak doğru kişilere ulaşabilirim	.78	.88	.02
<i>Faktör: Kendini Sunma</i>			
12. Alanımla ilgili güçlü yönlerimin neler olduğunu başkalarına net bir şekilde ifade edebilirim	.82	.90	.01
13. Kariyerimde neleri başarmak istediğimi başkalarına gösterebilirim	.85	.92	.01
14. Alanımda benim için neyin önemli olduğunu çevremdeki insanlara gösterebilirim	.92	.96	.01
<i>Faktör: İş keşfi</i>			
15. Daha fazla eğitim almak için seçeneklerimi nasıl öğreneceğimi biliyorum	.77	.88	.01
16. Alanımdaki gelişmeleri nasıl araştıracağımı biliyorum	.75	.87	.02
17. İşgücü piyasasındaki olanaklarımı keşfedebilirim	.73	.85	.02
<i>Faktör: Kariyer Kontrolü</i>			
18. Belirgin kariyer planları yapabiliyim	.77	.89	.02
19. Bir yıl sonrasında kariyerimde neyi başarmış olmayı istediğimi biliyorum	.79	.88	.01
20. Kariyerimde başarmak istediklerim için bir plan oluşturabiliyim	.87	.93	.01
21. Kariyerimde başarmak istediklerime ilişkin kendime hedefler belirleyebilirim	.89	.94	.01

Metrik (*Metric*) değişmezliğini test etmek için Model 1 ile Model 2 karşılaştırılmıştır. Satorra Bentler Ki kare Fark Testi sonuçlarına göre  $\Delta\chi^2=16.26$ ,  $df=15$ ,  $p=0.36$  bulunmuştur. Ölçek (*Scalar*) değişmezliğini test etmek için Model 2 ile Model 3 karşılaştırılmıştır. Satorra Bentler Ki kare Fark Testi sonuçlarına göre  $\Delta\chi^2=9.54$ ,  $df=15$ ,  $p=0.85$  bulunmuştur. Katı (*Strict*)

değişmezliği test etmek için Model 3 ile Model 4 karşılaştırılmıştır. Satorra Bentler Ki kare Fark Testi sonuçlarına göre  $\Delta\chi^2=13.38$ ,  $df=21$ ,  $p=0.89$  bulunmuştur. Sonuç olarak cinsiyet gruplarında Metrik, Ölçek ve Katı ölçme değişmezliği kriterlerinin sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 2.** KYET Ölçüm Modellerin Uyum İndeksleri

	$\chi^2$	<i>df</i>	<i>p</i>	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
<b>Model 1</b>	647.69	344	.000	.07	.05	.93	.92
<b>Model 2</b>	667.66	359	.000	.07	.06	.93	.92
<b>Model 3</b>	680.53	374	.000	.07	.06	.93	.93
<b>Model 4</b>	684.26	395	.000	.07	.06	.94	.93

Uygunluk geçerliğinin test edilmesi için KYET alt boyutları ile ölçek toplam puanının benzer ölçeklerle ilişkisi Pearson korelasyon katsayıları hesaplanarak incelenmiştir. Buna göre KYET'in kariyer uyum yetenekleri ile kariyer adanmışlığı arasındaki doğrusal ilişkisi  $r=.39$  ile  $.76$  arasında değişmektedir. Diğer taraftan korelasyon katsayılarının  $.60$  ile  $.70$  arasında yoğunlaştığı görülmektedir. Buna göre aralarında ortadan güçlü düzeye bir ilişki olduğu söylenebilir (Cohen, 1992). Tablo 3 boyutlar arasındaki ilişkileri göstermektedir.

**Tablo 3.** Korelasyon ve Cronbach Alfa Katsayıları

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Cinsiyet																
2. Algılanan SED			.04													
3. Motivasyona yönelik farkındalık	3.49	1.07	.14	.11	(.89)											
4. Niteliklere yönelik farkındalık	3.49	0.99	.13	.09	.84	(.87)										
5. Sosyal ağ	2.85	1.04	.11	.19	.57	.58	(.87)									
6. Kendini sunma	3.43	1.10	.05	.15	.73	.73	.67	(.92)								
7. İş keşfi	3.21	1.05	.15	.06	.69	.66	.65	.76	(.86)							
8. Kariyer Kontrolü (KYET)	3.38	1.08	.03	.14	.72	.67	.55	.78	.74	(.92)						
9. KYET toplam puan	3.31	0.91	.12	.14	.88	.86	.77	.91	.87	.86	(.96)					
10. Kariyer ilgisi	3.42	1.11	.06	.15	.55	.55	.40	.59	.50	.64	.63	(.88)				
11. Kariyer kontrolü	3.70	1.07	.06	.09	.59	.60	.39	.61	.53	.61	.65	.77	(.86)			
12. Kariyer Merakı	3.62	1.07	.06	.07	.63	.61	.44	.61	.56	.66	.68	.76	.82	(.90)		
13. Kariyer Güveni	3.73	1.10	.10	.12	.61	.64	.39	.60	.52	.62	.65	.77	.81	.87	(.91)	
14. Kariyer Adanmışlık	3.29	1.03	.09	.11	.67	.65	.54	.69	.64	.72	.76	.65	.65	.73	.69	(.94)

Not: 1) Kalın şekilde yazılmış katsayılar  $p<.05$  düzeyinde istatistiksel anlamlılığı göstermektedir. 2) Sütun ve satırların birleşiminde italik yazılmış katsayılar ilgili değişkenin Cronbach Alfa katsayısını ifade etmektedir.

Tablo 3'te her bir değişken için iç tutarlılık katsayıları sütun ve satırların bileşiminde gösterilmiştir. Buna göre araştırmada kullanılan bütün ölçeklerin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayılarının  $.86$  ile  $.94$  arasında değiştiği görülmektedir. Boyutlar arası korelasyona bakıldığında ise  $.85$  üzerinde bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Ayrıca maddeler arası korelasyonlar

incelenmiş ve benzer şekilde yüksek korelasyona (.90 ve üzeri) rastlanmamıştır.

Son olarak, hiyerarşik regresyon analizi ile KYET ve kariyer uyumunun boyutlarının kariyer adanmışlığını yordama durumu incelenmiştir. Buna göre ilk adımda demografik değişkenler regresyon modeline eklenmiştir. Cinsiyet ve algılanan sosyoekonomik düzey, kariyer adanmışlığındaki değişimin yalnızca %2'sini açıklamaktadır; ancak model anlamlıdır:  $F(2, 330)=3.63$ . Ardından modele kariyer uyumu boyutları eklenmiştir ve bu modelin kariyer adanmışlığındaki değişimin %55'ini açıkladığı görülmüştür:  $F(6, 326)=69.96$ . Modele son olarak KYET boyutları eklendiğinde açıklanan varyans %66'ya yükselmiştir  $F(12, 320)=54.37$ . Regresyon modellerinin katsayıları Tablo 4'te özetlenmiştir.

**Tablo 4.** Kariyer Adanmışlığının Yordayıcıları Olarak KYET ve Kariyer Uyumunun Hiyerarşik Regresyon Katsayıları

Bağımsız Değişkenler	Kariyer Adanmışlığı		
	Regresyon Model 1	Regresyon Model 2	Regresyon Model 3
Cinsiyet (1, kadın; 2, erkek)	0.19 (0.12)	0.08 (0.08)	0.03 (0.07)
Algılanan Sosyoekonomik düzey	0.14 (0.06) *	0.04 (0.04)	-0.0001 (0.04)
Kariyer ilgisi		0.17 (0.06) **	0.08 (0.05)
Kariyer kontrolü		0.03 (0.07)	-0.03 (0.06)
Kariyer merakı		0.42 (0.08) ***	0.25 (0.07) ***
Kariyer güveni		0.13 (0.08)	0.09 (0.07)
Motivasyona yönelik farkındalık			0.07 (0.06)
Niteliklere yönelik farkındalık			0.04 (0.07)
Sosyal ağ			0.07 (0.05)
Kendini sunma			0.08 (0.06)
İş keşfi			0.05 (0.06)
Kariyer Kontrolü (KYET)			0.20 (0.06) **
$R^2$	0.02	0.55	0.66
$\Delta R^2$		0.53	0.13
F	$F(2, 330) = 3.63^*$	$F(6, 326) = 69.96^{***}$	$F(12, 320) = 54.37^{***}$

Not. \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ . Tabloda standartlaştırılmamış regresyon katsayıları bulunmakta ve parantezlerde standart hatalar yer almaktadır.

## Tartışma

Bu araştırmada KYET Türkçe formunun üniversite öğrencileri verilerinde geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin kanıtlar aranmıştır. Bunun için öncelikle KYET Türkçe formu verilerinin Akkermans ve arkadaşlarının (2013) önerdiği altı boyutlu yapıya uyumuna bakılmış ve uyum katsayılarının iyi düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır (Hu ve Bentler, 1999). Ayrıca cinsiyete göre ölçüm değişmezliğini incelemek için oluşturulan modeller de yeterli düzeyde uyuma işaret etmektedir. Modeller arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaması ölçüm değişmezliğinin sağlandığına ilişkin bir kanıt

sunmaktadır (Van de Schoot, Lugtig ve Hox, 2012). Dolayısıyla KYET verilerinin yapı geçerliğine ilişkin yeterli kanıt ürettiği söylenebilir.

KYET modeli hem çalışanlarla (Akkermans ve ark., 2013; Yamada ve ark., 2022) hem de üniversite öğrencileri (Akkermans ve ark., 2018; Grosemans ve De Cuyper, 2021) ile test edilmiştir. Orijinal form ile uyum katsayıları karşılaştırıldığında RMSEA katsayısı (Türkçe form=.09, orijinal ölçek=.05) dışında benzer değerlere ulaşıldığı görülmektedir. Model cinsiyet grubu dikkate alınarak test edildiğinde ise uyum değerleri orijinal ölçeğe yaklaşmaktadır. Japon hemşireler üzerinde uyarlanan bir başka çalışmada ise altı boyut yerine üç boyutlu bir ölçek elde edilmiştir (Yamada ve ark., 2022). Her ne kadar Japonca formunda boyutlar birleştirilmiş olsa da ulaşılan uyum değerlerinin bu çalışmadaki katsayılarla benzer oldukları görülmektedir (ör. Japonca formu: CFI=.96, Türkçe formu: CFI=.97). Bir başka çalışmada ise üniversite öğrencileri verilerinde KYET'in ikinci düzey DFA uyum katsayıları ve ölçüm değişmezliği incelenmiştir (Grosemans ve De Cuyper, 2021). Ölçüm değişmezliğini test etmek amacıyla kurulan modellerin uyum katsayıları CFI değerinde bu çalışmadakine yakınken, RMSEA değerleri ise daha iyi düzeydedir. Sonuç olarak farklı veri setlerinde hesaplanan uyum değerlerinin bu çalışmadaki değerlerle yakın oldukları söylenebilir.

Bu çalışmada, KYET verilerinin uygunluk geçerliğini incelemek için kariyer uyumu ve kariyer adanmışlığı değişkenleri ile ilişkileri incelenmiştir. Buna göre, KYET, kariyer uyumu boyutları ve kariyer adanmışlığı arasında orta ve yüksek düzeyde korelasyonlar tespit edilmiştir. Benzer şekilde bazı çalışmalarda, kariyer uyum becerileri ile kariyer yetkinlikleri arasında orta ve yüksek düzeyde pozitif ilişkiler rapor edilmektedir (Akkermans ve ark., 2018; AlKhomeiri ve ark., 2021). Başka çalışmalarda proaktif kişilik ile kariyer uyumu arasında da pozitif ilişki bulunmuştur (AlKhomeiri ve ark., 2021; Plomp ve ark., 2016). Kariyer adanmışlığının proaktif davranışı ifade ettiği düşünüldüğünde, bu çalışmada ortaya çıkan kariyer uyumu, kariyer adanmışlığı ve KYET arasındaki güçlü ilişkilerin alanyazına uyumlu ve kuramsal olarak da mantıklı olduğu sonucuna varılabilir.

Son aşamada, kariyer uyum becerileri ile kariyer yetkinliklerinin kariyer adanmışlığını yordama durumları incelenmiştir. Regresyon analizi sonucunda kariyer uyumunun ve kariyer yetkinliklerinin birlikte kariyer adanmışlığındaki değişimin %66'sını açıkladığı görülmüştür. Alanyazında da sınırlı sayıda olmakla birlikte kariyer uyumunu (Nilforooshan ve Salimi, 2016; Sou,

Yuen ve Chen, 2022) ve kariyer yetkinliklerinin (Saraswati ve ark., 2021) kariyer adanmışlığını yordadıklarına ilişkin sonuçlar elde edilmiştir. Bu araştırmalarda kariyer uyumu diğer kariyer kaynaklarıyla (ör. kariyer yetkinlikleri, sosyal kapital gibi) kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir. Bu araştırmalardan birinde kariyer yetkinlikleri kariyer uyumunu artırarak kariyer adanmışlığını dolaylı olarak yordadığı rapor edilmiştir (Saraswati ve ark., 2021). Buna göre kariyer yetkinlikleri ile kariyer uyumu arasında da yordayıcı ilişkiler olabileceği söylenebilir.

Bu araştırmada kariyer uyum ve kariyer yetkinlik boyutlarının kariyer adanmışlığını yordaması incelenmiştir. Kariyer uyumu boyutlarından kariyer merakı, kariyer yetkinlikleri boyutundan ise kariyer kontrolünün kariyer adanmışlığını pozitif yönde yordadığı görülmüştür. Kariyer kontrolü, kariyer yetkinliklerinin davranışsal boyutlarından birini oluşturmaktadır (Akkermans ve ark., 2013). Kariyer adanmışlığı da proaktif davranışları ifade ettiği için diğer boyutlara göre kariyer kontrolü ile daha ilişkili olması mantıklı görünmektedir. Kariyer merakı ise araştırma ve keşfetme gibi aktif davranışları içerdiği için kariyer adanmışlığı ile anlamlı ilişkileri olabilir. Bununla birlikte bir araştırmada kariyer uyum boyutlarının tamamının kariyer adanmışlığı ile doğrudan ilişkilerinin anlamlı olduğu görülmüştür (Nilforooshan ve Salimi, 2016). Bunun nedeni bu araştırmada boyutlar arasındaki ilişkilerin regresyon modelinde bazı boyutların baskılanmasına yol açması olabilir. Bu bağlamda sonraki araştırmalarda bu boyutları diğerlerinden ayıran ilişki örüntüleri incelenebilir.

### **Sınırlılıklar, Güçlü Yönler ve Gelecek Araştırmalar**

Bu araştırma hem kuramsal araştırmalarda hem de uygulama alanında kullanılabilir işlevsel bir ölçeğin Türkçe formunu oluşturması bakımından değerli görünmektedir. Bununla birlikte, bu araştırmanın da bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bunlardan birincisi ölçek verilerinin çevrim içi ortamda toplanmasından kaynaklanabilecek yanlılıklarla ilişkilidir. Uygun örnekleme kullanılmasından dolayı kariyer alanına ilgili olan öğrencilerin araştırmaya daha fazla katılması durumu oluşabilir. Diğer taraftan verilerin dağılımına ilişkin ciddi düzeyde bir aykırılığa da rastlanmamıştır. İkinci bir sınırlılık ise çalışmanın kesitsel ve ilişkisel doğasından kaynaklanmaktadır. Bu araştırmada öne sürülen ilişkiler ve çıkarımlar bir olasılık niteliği taşımakta ve deterministik bir neden sonuç ilişkisi kurmaya imkân vermemektedir. Bulguların araştırmanın bu özelliği dikkate alınarak incelenmesi gerekmektedir. Üçüncü bir sınırlılık, ölçeğin yapısal modelinde iki modifikasyon yapılmış olmasıdır. Bu



modifikasyonlar kuramsal olarak aykırılık içermemektedir ancak sonraki araştırmalarda tekrarlanma durumunun da incelenmesi gerekmektedir.

Bu araştırmanın sonucunda gelecek araştırmalar için bazı önerilerde bulunulabilir. Öncelikle bu araştırmada verilen geçerlik ve güvenilirlik kanıtları bu araştırmanın örnekleminde sağlanmıştır. Bu nedenle gelecek araştırmalarda ölçeğin kullanımı sırasında geçerlik ve güvenilirlik kanıtları yeniden oluşturulmalıdır. İkinci olarak, bu araştırmada uygunluk geçerliği için kullanılan kariyer uyumu ve kariyer adanmışlığı değişkenleri arasında önemli ilişkilere rastlanmıştır. Bu konuda yeterince araştırmaya ise rastlanmamıştır. Kariyer uyumu ile kariyer yetkinlikleri arasındaki ilişkilerin araştırılması bu kariyer kaynaklarının farklı işlevlerinin anlaşılmasına yol açabilir. Ayrıca kariyer adanmışlığının bu ilişkideki yeri de incelemesi gereken konulardan biri olarak görülmektedir.

### Sonuç

Bu araştırmada Akkermans ve arkadaşlarının (2013) Kariyer Yetkinlikleri Ölçeği Türkçeye uyarlanmış ve geçerlik ile güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Bulgulara göre, araştırmanın örnekleminde Kariyer Yetkinlikleri Ölçeği geçerli ve güvenilir sonuçlar vermiştir. Bu bağlamda gelecekteki araştırmalarda boyutlar ve toplam puan ile kariyer yetkinliklerinin ölçümünde kullanılabilir. Kariyer araştırmacılarının ve uygulamacıların kullanılabileceği bir ölçeğin Türkçeye kazandırılması açısından hem kariyer danışmanlığı hem de kariyerle ilgilenen farklı disiplinlere ortak bir katkı sağlanması umulmaktadır. Sonraki araştırmalarda ölçeğin uygulandığı örneklem sayısı arttıka geçerliğine ve güvenilirliğine ilişkin kanıtların da daha fazla artacağı düşünölmektedir.

### Kaynakça

- Ahmad, R. ve Imam, H. (2022). Roles of competencies, career shock, and satisfaction in career commitment: Evidence from project-based organizations. *Project Leadership and Society*, 3, 1-8, makale no: 100052.  
Doi: 10.1016/j.plas.2022.100052\_
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M. ve Blonk, R. W. B. (2013). Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the career competencies questionnaire. *Journal of Career Development*, 40(3), 245-267.  
Doi: 10.1177/0894845312467501\_
- Akkermans, J., Paradniké, K., Van der Heijden, B. I. J. M. ve De Vos, A. (2018). The best of both worlds: The role of career adaptability and career competencies in students' well-being and performance. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-13, makale no: 1678. Doi: 10.3389/fpsyg.2018.01678\_

- Akkermans, J. ve Tims, M. (2017). Crafting your career: How do career competencies relate to career success through Job Crafting? *Applied Psychology*, 66(1), 168-195. Doi: 10.1111/apps.12082\_
- AlKhomeiri, A. K., Khalid, K. ve Musa, N. (2021). The role of career competencies and proactive personality in early-career employee career adaptability. *European Journal of Training and Development*, 45(4/5), 285-300. Doi: 10.1108/ejtd-05-2020-0081\_
- Behling, O. ve Law, K. S. (2019). *Ölçeklerin ve diğer ölçme araçlarının uyarlanması: Problemler ve çözümler* (A. Özer, Çev. Ed.). Ankara: Anı Yayıncılık. (Orijinal çalışma basım tarihi 2000).
- Bulut, O. (2020). *Testing for measurement invariance in R*. <https://okan.cloud/posts/2020-12-21-testing-for-measurement-invariance-in-r/>\_
- Büyüköze-Kavas, A. (2014). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 125-132. Doi: 10.1177/1038416214531931\_
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112, 155-159. Doi: 10.1037/0033-2909.112.1.155\_
- Çolakoğlu, S. N. (2011). The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 47-59. Doi: 10.1016/j.jvb.2010.09.011\_
- Defillippi, R. J. ve Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307-324. Doi: 10.1002/job.4030150403\_
- Dickmann, M. ve Harris, H. (2005). Developing career capital for global careers: The role of international assignments. *Journal of World Business*, 40(4), 399-408. Doi: 10.1016/j.jwb.2005.08.007\_
- Eby, L. T., Butts, M. ve Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689-708. Doi: 10.1002/job.214\_
- Francis-Smythe, J., Haase, S., Thomas, E. ve Steele, C. (2013). Development and validation of the career competencies indicator (CCI). *Journal of Career Assessment*, 21(2), 227-248. Doi: 10.1177/1069072712466724\_
- Grosemans, I. ve Cuyper, N. D. (2021). Career competencies in the transition from higher education to the labor market: Examining developmental trajectories. *Journal of Vocational Behavior*, 128, 1-14, makale no: 103602. Doi: 10.1016/j.jvb.2021.103602\_
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13. Doi: 10.1016/j.jvb.2003.10.006
- Harrell, F. (2022). *Hmisc: Harrell Miscellaneous. R package version 4.7-0*. <https://CRAN.R-project.org/package=Hmisc>\_
- Hirschi, A., Freund, P. A. ve Herrmann, A. (2014). The career engagement scale. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594. Doi: 10.1177/1069072713514813\_

- Hu, L. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Işık, E., Yeğin, F., Koyuncu, S., Eser, A., Çömlekciler, F. ve Yıldırım, K. (2018). Validation of the career adapt-abilities scale–short form across different age groups in the Turkish context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(3), 297-314.  
Doi: 10.1007/s10775-018-9362-9\_
- Jorgensen, T. D., Pornprasertmanit, S., Schoemann, A. M. ve Rosseel, Y. (2021). *SemTools: Useful tools for structural equation modeling. R package version 0.5-4*.  
<https://bit.ly/3cwukh5>
- Kong, H., Cheung, C. ve Song, H. (2012). Determinants and outcome of career competencies: Perspectives of hotel managers in China. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 712-719.  
Doi: 10.1016/j.ijhm.2011.09.007\_
- Korkmaz, O., Kırdök, O., Alkal, A. ve Akça, M. Ş. (2020). Kariyer Adanmışlık Ölçeği: Proaktif kariyer davranışlarının ölçümünün geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *International Social Sciences Studies Journal*, 6(72), 4668-4677.  
Doi: 10.26449/sss.2570\_
- Kuijpers, M. ve Meijers, F. (2012). Learning for now or later? Career competencies among students in higher vocational education in the Netherlands. *Studies in Higher Education*, 37(4), 449-467.  
Doi: 10.1080/03075079.2010.523144\_
- Kuijpers, M. A. C. T. ve Scheerens, J. (2006). Career competencies for the modern career. *Journal of Career Development*, 32(4), 303-319.  
Doi: 10.1177/0894845305283006\_
- Kuijpers, M. A. C. T., Schyns, B. ve Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. *The Career Development Quarterly*, 55(2), 168-178.  
Doi: 10.1002/j.2161-0045.2006.tb00011.x
- Lee, J. Y., Chen, C. L., Kolokowsky, E., Hong, S., Siegel, J. T. ve Donaldson, S. I. (2021). Development and validation of the career crafting assessment (CCA). *Journal of Career Assessment*, 29(4), 717-736.  
Doi: 10.1177/10690727211002565\_
- Li, C.-H. (2016). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavior Research Methods* 48, 936-949.  
Doi: 10.3758/s13428-015-0619-7
- Nilforooshan, P. ve Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.  
Doi: 10.1016/j.jvb.2016.02.010
- Ondima, P. C., Mokogi, H., Ombaba S. ve Osoro, G. N. (2013). Effectiveness of guidance and counselling programme in enhancing students academic, career and personal competencies. A Case of secondary schools in Nyamira District, Kenya. *Journal of Education and Practice*, 4(24), 50-57.
- Park, Y. H. (2020). Career competencies and perceived work performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 317-326.
- Plomp, J., Tims, M., Akkermans, J., Khapova, S. N., Jansen, P. G. W. ve Bakker, A.

- B. (2016). Career competencies and job crafting. *Career Development International*, 21(6), 587-602.  
Doi: 10.1108/cdi-08-2016-0145\_
- Presti, A. L., Capone, V., Aversano, A. ve Akkermans, J. (2022). Career competencies and career success: on the roles of employability activities and academic satisfaction during the school-to-work transition. *Journal of Career Development*, 49(1), 107-125.  
Doi: 10.1177/0894845321992536\_
- R Core Team. (2022). *R: A language and environment for statistical computing. R foundation for statistical computing, Vienna, Austria.* [https://www.R-project.org/\\_adresinden edinilmiştir](https://www.R-project.org/_adresinden edinilmiştir).
- Revelle, W. (2022). *Psych: Procedures for Personality and Psychological Research. Version=2.2.5.* <https://CRAN.R-project.org/package=psych>
- Rizopoulos, D. (2006). ltm: An R package for latent variable modelling and item response theory analyses. *Journal of Statistical Software*, 17(5), 1-25.  
Doi: 10.18637/jss.v017.i05\_
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R Package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36. [https://bit.ly/2OjNxdT\\_](https://bit.ly/2OjNxdT_)
- RStudio Team. (2021). *RStudio: integrated development environment for R. RStudio, PBC, Boston, MA.* <http://www.rstudio.com/>
- Saraswati, S., Nugraheni, E. P., Putra, E. M. ve Wiratomo, G. H. (2021). Career competence and career engagement: the mediating roles of career adaptability. *11<sup>th</sup> Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore* içinde (3562-3568). Virtual Conference: Singapore.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.  
Doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x\_
- Savickas, M. L. ve Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.  
Doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Sou, E. K. L., Yuen, M. ve Chen, G. (2022). Career adaptability as a mediator between social capital and career engagement. *The Career Development Quarterly*, 70(1), 2-15.  
Doi: 10.1002/cdq.12289\_
- Stebbleton, M. J., Kaler, L. S., Diamond, K. K. ve Lee, C. (2020). Examining career readiness in a liberal arts undergraduate career planning course. *Journal of Employment Counseling*, 57(1), 14-26.  
Doi: 10.1002/joec.12135\_
- Stremersch, J., Hoye, G. V. ve van Hooft, E. (2021). How to successfully manage the school-to-work transition: Integrating job search quality in the social cognitive model of career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 1-14, makale no: 103643.  
Doi: 10.1016/j.jvb.2021.103643\_
- Super, D. E. (1992). Toward a comprehensive theory of career development. D. H. Montross ve C. J. Shinkman, (Ed.), *Career development: Theory and practice*

içinde (35-64). Springfield, IL, USA: Charles C Thomas.

Talluri, S. B. ve Uppal, N. (2022). Subjective career success, career competencies, and perceived employability: three-way interaction effects on organizational and occupational turnover intentions. *Journal of Career Assessment*, 31(2), 397-419.

Doi: 10.1177/10690727221119452

Van de Schoot, R., Lugtig, P. ve Hox, J. (2012). A checklist for testing measurement invariance. *European Journal of Developmental Psychology*, 9(4), 486-492.

Yamada, M., Asakura, K., Takada, N., Hara, Y. ve Sugiyama, S. (2022). Psychometric properties of the Japanese version of the career competencies questionnaire for nurses: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 21(1), 1-10, makale no: 263.

Doi: 10.1186/s12912-022-01035-5

Zhang, W., Chin, T., Peng, J.-B., Shan, Y.-N. ve Agbanyo, G. K. (2022). The moderating effect of occupational burn-out on the link of career competencies to career sustainability amid the COVID-19 Pandemic: a mixed-method study. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-8, makale no: 916669.

Doi: 10.3389/fpsyg.2022.916669\_