

Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk Örnekleme İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi

Career Futures Inventory (CFI): The Examination of Psychometric Properties in Turkish Sample

Temel KALAFAT¹

Öz: Bu çalışmanın amacı, bireylerde pozitif kariyer planlama tutumlarını değerlendirmek amacıyla Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından geliştirilen Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL)'nin Türk örneklemindeki psikometrik özelliklerini incelemektir. Ölçek, kariyer uyumluluğu (KU), kariyer iyimserliği (KI) ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi (AB) adı verilen üç alt boyuttan ve 25 maddeden oluşmaktadır. Çalışmaya Ankara Üniversitesi (n=384, % 69.19) ve Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nde (n=171; % 30.81) lisans eğitimi alan 555 öğrenci katılmıştır. Ölçeğin psikometrik özelliklerini inceleyebilmek amacıyla iç tutarlılık, madde ve faktör analizi ile ölçüt bağıntı geçerliği çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık analizleri sonucu elde edilen değerler KU için 0.83 KI için 0.82, AB alt boyutu için 0.62 ve toplamda 0.88 bulunarak ölçeğin yeterli güvenilirlik düzeylerine sahip olduğu görülmüştür. Yapılan madde ayırt ediciliği ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, ölçeğin orijinal üç faktörlü yapısının Türk örnekleme için uygun olduğunu göstermiştir. Bunlara ek olarak ölçeğin geçerlik düzeyini kontrol etmek amacıyla yapılan ölçüt bağıntı korelasyon analizleri, ölçeğin çalışma grubunda yeterli değerlere sahip olduğunu ve pozitif kariyer planlama tutumlarının, aktif ve olumlu başa çıkma becerileri ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu anlamda ölçeğin Türk örnekleme grubu için kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarında kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir araç olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Sözcükler: kariyer uyumluluğu, kariyer geleceği, iyimserlik

Abstract: The purpose of this study was to provide initial results on the adaptation and validation of the Career Futures Inventory (CFI) to Turkish language. The study participants consist of 555 college students whose participated from Ankara University (n=384, % 69.19) and Samsun 19 Mayıs University (n=171; % 30.81). In order to examine the psychometric properties of the scale that was developed for evaluate the positive career planning attitudes and consists of three subscales referred to career adaptability (CA), career optimism (CO) and perceived knowledge (PK), item and factor analysis were used. Results from a Cronbach alfa correlation, item analysis and confirmatory factor analysis in a sample 555 undergraduates confirmed original three subscales for Turkish version: Career Adaptability (CA), Career Optimism (CO) and Perceived Knowledge (PK). The internal consistency values were found for CA, CO, PK and total as 0.83, 0.82, 0.62 and 0.88. In addition confirmatory factor analysis and concurrent validity studies were used to test the validity of scale. These analyses revealed that convergent validity of scale high and positive career planning attitudes correlates with active and positive coping abilities. This article suggests that Career Futures Inventory (CFI) is a useful tool for career counseling practices for Turkish culture.

Keywords: career adaptability, career future, optimism

Son yıllarda birbirinden ayrılması çok güç olan bireyin iş ve kişisel yaşantılarında meydana gelen hızlı değişimler, bireyin meslekler arasındaki geçiş döngüsünü de hızlandırmıştır (Cairo, Kritis ve Myers, 1996). Bu nedenle iş piyasasında oluşan farklılaşmalar ya da bireylerin mesleki yaşantılarında ortaya çıkan diğer sorunlar, kariyer seçimine iyimser

ya da kötümser bakış açısı, mutluluk ve benzeri faktörler, bireyin duygusal iyi oluşuyla ilişkili hale gelmiştir (Boehm ve Lyubomirsky, 2008; Creed, Patton ve Bartrum, 2002; Menaghan ve Merves, 1984; Williams ve Johansen, 1985). Bu nedenle bireyin kariyer gelişimindeki bu ani değişimlere uyum sağlayabilmesi, duygusal sağlığın korunmasında

Yazar Notu: Bu çalışma, yazarın Doç. Dr. Serap NAZLI danışmanlığında yürütülen "Kariyer Uyumluluğunu Etkileyen Kişisel Faktörlerin İncelenmesi" isimli doktora tezi çalışmasından alınmıştır.

¹ Araştırma Görevlisi, Ankara Üniversitesi, Ankara, E-posta: kalafattemel@hotmail.com

önemli bir faktör haline gelmiştir (Griffin ve Hesketh, 2003). Bu konuyla ilgili olarak, Super'ın (1955) mesleki olgunluk kavramı ile açıklamaları, bireylerin akranlarının gelişim düzeyi ile kıyaslanmasına dayanan taksonomik bir yapı göstermektedir. Ancak, günümüzde mesleki olgunluk kavramı bireylerin bu değişimlerle nasıl baş edeceği konusunda yeterli açıklamalar vermemektedir. Bunun nedenlerinden birisi, Super'ın görüşlerinin bireylerin çoğunlukla ergenlik ve genç yetişkinlik döneminde mesleki karar vermeye odaklanmış olmasıdır. Oysa bu bağlamda düşünüldüğünde, bireyin ergenlik döneminde aldığı bir meslek karar, ilerleyen dönemlerde geçerliliğini yitirebilmektedir (Savickas, 1997). Bu nedenle Super ve Knasel (1981) daha sonra bu kavram üzerinde yaptıkları çalışmada ergenler için "kariyer olgunluğu" kavramının yerini yetişkinlikte "kariyer uyumluluğu" kavramının almasını gerektiğini belirtmişlerdir. Savickas (1997) da bu kavramların birleştirilmeleri gerektiğini ifade etmiş ve bu birleştirmeyi sağlayacak en iyi yapının "kariyer uyumluluğu" kavramı olduğunu açıklayarak bu kavramı Super'ın görüşleri üzerine kurduğu "Yapılandırıcı Kariyer Kuramının" merkezine yerleştirmiştir.

Yapılan diğer birçok çalışma da meslek ve iş yaşamındaki problemlerle başa çıkma konusunda pozitif kişilik özellikleri ile öz-yönetim becerilerinin önemine vurgu yapmaktadır. Örneğin; atılganlık ve karar verme becerisi, sorumluluk geliştirme, başarının çaba ile kazanıldığını fark ettirme, zaman yönetimi (Savickas, 2002; 2005), iyimserlik (Creed, Patton ve Bartrum, 2002; Patton, Bartrum ve Creed, 2004), engellerle başa çıkma konusunda kendine güven (Hackett ve Byars, 1996; Lent Brown ve Hackett, 1994) gibi özelliklerin kariyer gelişimi süreçlerini desteklediği ortaya konulmuştur. Bu nedenle hem ergenlerin hem de yetişkinlerin uyumluluk becerileri ile pozitif kişilik özelliklerinin sürekli değerlendirilmesi önem taşımaktadır. Bu amaçla Rottinghaus, Day ve Borgan (2005) tarafından geliştirilen ve bireylerin kariyer ile ilgili uyumluluk, iyimserlik ve bilgi düzeyini değerlendirmeyi amaçlayan Kariyer Geleceği Ölçeği'nin (Career Futures Inventory) ülkemiz için psikometrik özelliklerinin incelenmesinin de faydalı olacağı düşünülmektedir. Devam eden bölümde Kariyer Geleceği Ölçeği'nin (KARGEL) ölçtüğü kariyer uyumluluğu ve iyimserliği kavramlarıyla ilgili kısa açıklamalara yer verilmiştir.

Kariyer Uyumluluğu (Career Adaptability)

Super'ın kariyer gelişim kuramına yaptığı en önemli katkılardan biri ergenler için geliştirdiği kariyer-mesleki olgunluğu modelidir. Tanım olarak bu

kavram bireyin eğitsel ya da mesleki seçim yapmaya hazır olma durumunu açıklar (Kuzgun, 2000; Super, 1955, 1957; Super ve Overstreet, 1960). Daha sonra yaptıkları düzeltme çalışmaları ile ortaya koydukları kariyer uyumluluğu kavramını ise Super ve Knasel (1981), "değişen meslekler ve çalışma şartları ile baş edebilme becerisi" olarak açıklamaktadır. Savickas (1997) ise kariyer uyumluluğunu, "bireyin bir mesleki role hazırlanırken ya da o role girmek üzereyken karşılaşması muhtemel gelişimsel görevleriyle başa çıkmaya hazır olmasının yanı sıra mesleğin kendisinden ya da çalışma şartlarından kaynaklanan beklenmeyen değişimlerle başa çıkmaya hazır olma gücü" olarak açıklamaktadır. Her iki tanım incelendiğinde kariyer uyumluluğunun, mesleki olgunluktan daha geniş kapsamlı bir kavram olduğu görülmektedir (Savickas, 2002).

Savickas (2002)'a göre kariyer uyumluluğu dört temel tutumu içermektedir; (1) ilgi, (2) merak, (3) güven ve (4) kontrol. Kariyer ilgisi bireyin geleceğe uyumunu, başka deyişle gelecekteki yaşamı ve kariyer seçenekleri ile ilgili düşünmesi ve planlama yapmasını içermektedir. Kariyer merakı, bireyin benliği ile iş dünyası arasındaki uygunluğu araştırması ve kendine uygun seçenekleri keşfetmesini açıklar. Kariyer güveni bireyin kariyer seçiminde olumlu sonuçlar elde etmesinin kendi çabalarının bir sonucu olduğunu anlamasını açıklarken kariyer kontrolü ise bireyin kariyerini oluşturmada sorumluluğa sahip olduğunu kabul etmesi ve bu konuda yeterli olduğuna inanmasıyla ilişkilidir (Savickas, 2005). Kariyer uyumluluğu becerisi yaşamın erken dönemlerinden itibaren şekillenmektedir (Hartung, Porfeli ve Vondracek, 2008). Söz konusu özellik aslında bir başa çıkma becerisidir ve deneyimlerle kazanılabilir. Uyum becerisi yüksek olan bireylerin diğer bireylere göre daha planlı ve gerçekçi kararlar almaları beklenmektedir (Eggerwein, Krieschok, Ulven ve Prosser, 2004).

Kariyer Seçimi ve İyimserlik (Optimism)

Seligman (2006) iyimserliği, bireyin geleceğinde iyi şeyler olacağına duyduğu inanç olarak tanımlamakta ve yapılan etkinliklerden elde edilen başarı ve doyum üzerinde büyük etkisi olduğunu vurgulamaktadır. Özellikle, bireylerin kariyer seçimleri ile ilgili sorumluluk almasının önemini vurgulayan kariyer kontrolü algısında iyimserlik önemli bir etkiye sahiptir. Kötümser bireyler bir amaca ulaşma ve kişisel başarı için iyimser bireylere göre daha az çaba sarf etmektedirler (Carver ve Scheier, 1998). Bireylerin sahip olduğu olumlu bakış açısının çalıştıkları kurumların başarısına (Kluemper, Little ve DeGroot, 2009), bireysel anlamda bir amaç belirleme ve bu amaca bağlanmaya (Geers, Wellman

ve Lassiter, 2009), akademik performansta ve yaşam memnuniyetinde artışa (Güler ve Emeç, 2006; Rand, 2009) neden olduğu görülmüştür. Bu nedenle bireylerde kariyer uyumluluğu düzeyinin belirlenmesi ya da geliştirilmesinde iyimser kişilik özelliklerinin desteklenmesi gerekmektedir (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005). Bunun nedeni iyimser kişilik özelliklerinin kariyer gelişimi sürecinde karşılaşılan engellerle başa çıkma konusunda da bireylere güdülenme sağlayacağını düşünülmesidir (Patton, Bartrum ve Creed, 2004).

KARGEL dışında kariyer uyumluluğu becerisini değerlendirmeyi amaçlayan farklı ölçekler bulunmaktadır. Konuyla ilişkili geliştirilmiş olan ölçekler arasında en çok bilinen iki tanesi lise düzeyindeki öğrenciler için hazırlanan Mesleki Olgunluk Ölçeği (Career Maturity Inventory) (Crites ve Savickas, 1996) ile üniversite öğrencileri için hazırlanan Mesleki Gelişim Ölçeği'dir (Career Development Inventory) (Savickas ve Hartung, 1996). Bu ölçekler ergen ve gençlerin, planlılık (planfulness), keşfetme (exploration), bilgi toplama (information), karar verme (decision making) ve gerçekliğe uyum (reality orientation) gibi bilişsel ve tutumsal özelliklerini değerlendirmektedir. Buna karşın söz konusu ölçme araçları bireylerin iyimserlik, öz-yeterlik, umut vb. gibi özelliklerinin kariyer seçimi bağlamında kariyer uyumluluğu ile ilişkisini ölçmeye olanak tanımamaktadır. Bu anlamda KARGEL, bu ihtiyaca cevap veriyor görünmektedir (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005). Gerek araştırmacıların kendi yaptığı çalışmalar gerekse yapılan diğer çalışmalar bu varsayımı kanıtlar niteliktedir. Aşağıda ölçekle ilişkili daha önce yapılan bazı çalışmalar ve elde edilen sonuçlar verilmiştir. KARGEL kariyer öz-yönetimi ile ilgili kariyer uyumluluğu - KU (career adaptability), kariyer iyimserliği - Kİ (career optimism) ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi - AB) (perceived knowledge of job market) adında üç faktör ve 25 maddeye sahiptir. Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) alt boyutların ölçtükları özellikleri şu şekilde tanımlamıştır:

Kariyer Uyumluluğu (KU): Bireyin gelecekteki değişimlerle başa çıkma ve bu değişimlerden faydalanma konusunda sahip olduğu yeteneklere ilişkin bakış açısı, yeni iş sorumlulukları karşısında kendini rahat hissetme düzeyi ve kariyer planlarının değişmesine neden olan beklenmedik olaylar karşısında kendini toplama yeteneğidir.

Kariyer İyimserliği (Kİ): Bireyin gelecekteki kariyer gelişimi ile ilgili hep olumlu sonuçlar elde

edeceği beklentisi içinde olması ya da olayların en olumlu yönlerine vurgu yapması ve kariyer planlama sürecinde kendini rahat hissetmesidir.

İş Piyasasına İlişkin Algılanan Bilgi (AB): Bireylerin iş piyasasını ve istihdam eğilimlerini ne kadar iyi algıladığıdır.

Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) ölçeğin faktör analizi incelemesinde, CFI değerini .95; SRMSR değerini .069 bulmuş ve % 95 model uygunluğu belirlediğini ifade etmişlerdir. Aynı zamanda araştırmacılar her üç alt ölçeğin pozitif duygulanım, problem çözme stilleri, dışa dönüklük, deneyime açıklık gibi kişilik özellikleri ile pozitif yönde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Benzer biçimde McIlveen, Burton ve Beccaria (baskıda), KARGEL'in kısa formunun psikometrik özelliklerini inceledikleri çalışmada CFI değerini .99 ve RMSEA değerini .038 olarak bulmuş ve gizil değişkenlerdeki faktör yüklerinin ise .59 ile .95 arasında değiştiğini açıklayarak ölçek yapısının uygunluğuna karar vermiştir. Aynı zamanda KARGEL alt ölçeğinin akademik alan, kariyer memnuniyeti ve öz-yeterlik algısı ile de pozitif yönde ilişkili olduğunu açıklamıştır. Creed, Fallon ve Hood (2009) ise ölçeğin KU alt boyutunun öz-düzenleme ile pozitif yönde ilişkili olduğunu belirlemiş ve kariyer uyumluluğunun benlik, kariyer araştırması yapma, kariyer planlama ve kariyer kararı verme gibi değişkenlerin bir birleşimi olduğunu açıklamıştır. Duffy (2010) ise kontrol, olaylara olumlu yönlerinden bakma ve sosyal desteğin KARGEL'in ölçtüğü kariyer uyumluluğu alt boyutu ile ilişkili olduğunu açıklamışlardır. Elde edilen bu sonuçlar KARGEL'in bireylerdeki öz-yönetim özelliklerini değerlendirmede geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu göstermektedir.

Ülkemizde Erdoğan-Zorver ve Korkut-Owen (2011) son sınıf lisans öğrencileri ile bir veya iki yıl önce mezun olmuş, dolayısıyla okuldan işe geçiş aşamasında olan bireyler için Kariyer Uyumu ve İyimserlik Ölçeği'ni (KUIÖ) geliştirmişlerdir. Araştırmacılar bu ölçeği geliştiriliyorken KARGEL'den esinlenmişlerdir. Yapılan açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda KUIÖ'nün tek boyutlu bir yapı sergilediği ve Cronbach alfa katsayısının .93 ve test-tekrar test güvenirliliğinin ise .85 olduğu görülmüştür. Bu değerler KUIÖ'nün ülkemizde kariyer uyumluluğu ve iyimserliğini değerlendiren geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermiştir. Meslek hayatına atılmanın getirdiği korku ve gittikçe karmaşıklaşan iş piyasaları üniversite öğrencilerini endişelendirmekte ve iyi bir gelecek umutlarını azaltmaktadır. Erdoğan'a (2001)

göre; ülkemizde mezuniyet yaklaştıkça üniversite öğrencilerinin en önemli endişesi uygun bir işe yerleşebilmektir. Bu nedenle üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu ve iyimserlik düzeylerinin belirlenmesi ayrı bir öneme sahiptir.

Kariyer uyumluluğu ve iyimserliğini değerlendiren üstteki çalışma okuldan işe geçiş aşamasındaki bireylerin kariyer uyumunu ve iyimserliğini değerlendirmektedir. Üniversitede öğrenciliği süren öğrencilerin kariyer uyumluluğu ve iyimserliğini ölçmeye yönelik olması nedeniyle KARGEL'in ülkemizde hem kariyer seçiminde uyum ve iyimserlik üzerine ölçme yapabilen bir diğer araç olarak araştırmacılara hem de kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde psikolojik danışmanlara önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Buradan hareketle bu çalışmada KARGEL'in üç faktörlü orijinal yapısının Türk üniversite öğrencisi grubuna uygunluğu test edilmiştir.

Yöntem

Çalışma Grubu

Çalışmaya Ankara Üniversitesinden 171 (% 30,8) ve Samsun 19 Mayıs Üniversitesinden 384 (% 69,2) öğrenci katılmıştır. Bu öğrencilerden 100'ü birinci sınıf (% 18), 149'u ikinci sınıf (% 26,8), 151'i üçüncü sınıf (% 27, 2), 155'i de dördüncü sınıf (% 27,9) öğrencisidir. Çalışmaya katılan öğrencilerin cinsiyetlere göre bakıldığında 179'u erkek (% 32,25) ve 376'sı (% 67,75) kadın olan öğrencilerin yaşları 17 ve 39 ($X= 20,79$, $SD= 2,02$) arasında değişmektedir. Çalışma verileri 2011 yılının şubat ve mart aylarında toplanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu: Bu form araştırmacı tarafından öğrencilerin yaş, cinsiyet, sınıf, algılanan gelir düzeyi (düşük, orta, yüksek ve çok yüksek), anne-baba eğitim düzeyi, sınıf gibi kişisel bilgilerinin toplanması amacıyla hazırlanmıştır.

Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Bu ölçek Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından, bireylerin olumlu kariyer planlama tutumlarını değerlendirmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek, KU, Kİ ve İş Piyasalarına ilişkin Algılanan Bilgi-AB (Perceived Knowledge of Job Market) alt boyutlarını içermektedir. KU alt boyutu (örnek maddeler; 2. Kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim; 6. İş yaşamının artan taleplerine kolayca uyum sağlayabilirim) ve Kİ alt boyutu 11 maddeden (örnek maddeler; 12. Kariyerim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım; 14. Kariyerim hakkında düşünmek canımı sıkır) ve AB alt boyutu

3 maddeden (örnek madde; 24. İş piyasasındaki eğilimleri anlayamıyorum) içermektedir. Ölçeğin orijinalinde, araştırmacılar 36 üniversite öğrencisinde üç hafta ara ile yaptıkları test-tekrar test çalışmasında alt boyutlar için .85 (KU), .63 (CA) ve .69 (AB) korelasyon değerlerini elde etmiştir. Aynı zamanda yine yaptıkları iç tutarlılık çalışmasında, KU için .85, Kİ için .87 ve AB için .73 korelasyon değerlerine ulaşmışlardır.

Başa Çıkma Tutumlarını Değerlendirme Ölçeği

(COPE): Ölçek Carver, Scheier ve Weintraub (1989) tarafından bireylerin stresli durumlar karşısında kullandıkları başa çıkma stillerini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiştir. Türkçe'ye uyarlaması Ağargün, Beşiroğlu, Kıran, Özer ve Kara (2005) tarafından yapılan ölçekte toplam 15 alt boyut ve 60 madde bulunmaktadır. Her alt boyut dörder sorudan oluşmaktadır. Bu alt boyutların her biri ayrı bir başa çıkma tutumu hakkında bilgi verir. Sonuç olarak alt boyutlardan alınacak puanların yüksekliği hangi başa çıkma tutumunun kişi tarafından daha çok kullanıldığını gösterir. Bu alt boyutlar şunlardır; pozitif yeniden yorumlama ve gelişme, zihinsel gelişme, soruna odaklanma ve duyguları açığa vurma, yararlı sosyal destek kullanımı, aktif başa çıkma, inkar, dini olarak başa çıkma, şakaya vurma, davranışsal olarak boş verme, geri durma, duygusal sosyal destek kullanımı, madde kullanımı, kabullenme, diğer meşguliyetleri bastırma, plan yapma. Çalışmada kariyer uyumluluğu ve iyimserlik düzeyinin pozitif yeniden yorumlama ve gelişme, zihinsel gelişme, soruna odaklanma ve aktif başa çıkma gibi daha çok bilişsel başa çıkma becerileri ile ilişkili alt boyutlarla pozitif yönde ilişkili olması beklenmektedir. Çünkü uyumluluk ve iyimserlik düzeyi yüksek olan bireylerin daha mantıklı ve kontrollü kariyer seçimleri yaptığı düşünülmektedir (Savickas, 2002). Ölçek dörtlü Likert biçiminde cevaplandırılmaktadır (1. Asla böyle bir şey yapmam-4. Çoğunlukla böyle yaparım). Ölçeğin toplam iç tutarlılık katsayısı 0.79 olarak bulunmuştur. Onbeş alt ölçeğe ilişkin ölçeğin toplam puanlarıyla korelasyon katsayıları 0.29 ile 0.76 arasında değişmektedir.

İşlem ve Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında ilk önce ölçek Türkçe ve İngilizceyi oldukça iyi bilen iki uzman tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Sonrasında Rehberlik ve Psikolojik Danışma alanından üç öğretim üyesinin görüşlerine dayalı olarak üzerinde gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Bu çalışmalardan sonra elde edilen Türkçe form ve ölçeğin orijinal formu, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesinde, İngilizce Öğretmenliği bölümünde

öğrenimgören43 öğrenciye onbeş gün ara ile uygulanarak dil eşdeğerliğine bakılmıştır. Ölçek son halini aldıktan sonra 555 üniversite öğrencisine uygulanmıştır. Bu uygulama sonucu madde ayırt ediciliğini kontrol etmek amacıyla madde analizi yapılmıştır. Daha sonra orijinal üç faktörlü yapının, yapı geçerliği, Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ile test edilmiştir. En son olarak da ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach'ın Alpha katsayısıyla iç tutarlılığı ve on beş günlük test-tekrar test tekniğiyle de kararlılık katsayısı belirlenmiştir ve benzer ölçek uygulaması ile ölçüt bağıntı geçerliği kontrolü yapılmıştır.

Bulgular

Bu kısımda ölçek uyarılma sürecindeki çalışmaların sonuçları verilmiştir. Bu amaçla önce dil eşdeğerliği çalışması özetlenmiş, ardından yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Dil Eşdeğerliği

KARGEL'in dil eşdeğerliği Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, İngilizce Öğretmenliği bölümünde öğrenim gören 43 öğrenciye Türkçe ve orijinal İngilizce form onbeş gün ara ile uygulanarak belirlenmiştir. Öğrencilerin cevaplarından elde edilen korelasyon katsayıları; KU alt boyutu için .76, Kİ alt boyutu için .78, AB alt boyutu için .71 ve ölçeğin toplamı için .91 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre ölçeğin dil geçerliğinin sağlandığı kabul edilmiştir.

Madde Analizi

Maddelerin ayırt ediciliğini değerlendirmek amacıyla KARGEL'in toplam puanlarıyla maddelerinin düzeltilmiş madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Aşağıda her maddeye ilişkin değerler Tablo 1 üzerinde verilmiştir.

Yapılan madde toplam korelasyonları sonucunda, elde edilen sonuçların 0.23 ile 0.58 arasında değiştiği ve bu değerlerin kabul edilebilir sınırlarda olduğu görülmektedir.

Yapı Geçerliği

Kariyer Geleceği Ölçeği'nin Türkçe formunun yapı geçerliğinin değerlendirilebilmesi için üç faktörlü orijinal yapının Türk örneklemindeki faktör yapısı DFA kullanılarak test edilmiştir. Ölçme aracının üç faktörlü orijinal yapısının Türk örneklemindeki geçerliği Kline (2010) tarafından önerilen model uyumu kriterlerine göre değerlendirilmiştir. Toplam 555 öğrenciden elde edilen verilerde üç faktörlü orijinal yapı için 272 serbestlik derecesi için elde edilen Kay kare değeri 1344,09'dur. Modelin

RMSEA değeri 0.08, Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (CFI) 0.91, Artan Uyum Endeksi (IFI) 0.91 ve SMSR değeri 0.085 olarak bulunmuştur.

Tablo 1. KARGEL Maddeleri'ne İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma	Madde Toplam Korelasyonları
KARGEL1	3.60	0.97	.50
KARGEL2	3.39	0.90	.46
KARGEL3	3.85	0.75	.58
KARGEL4	3.90	0.87	.49
KARGEL5	3.63	0.87	.55
KARGEL6	3.52	0.82	.55
KARGEL7	3.42	0.95	.52
KARGEL8	4.44	0.73	.36
KARGEL9	3.70	0.92	.39
KARGEL10	3.82	1.02	.45
KARGEL11	3.93	0.98	.44
KARGEL12	3.83	1.02	.30
KARGEL13	4.01	0.88	.44
KARGEL14	4.19	0.90	.45
KARGEL15	3.74	1.02	.58
KARGEL16	3.41	1.07	.45
KARGEL17	4.07	0.78	.50
KARGEL18	3.74	0.89	.57
KARGEL19	3.56	1.12	.49
KARGEL20	2.81	1.27	.32
KARGEL21	3.77	0.93	.39
KARGEL22	3.66	0.86	.62
KARGEL23	3.08	0.93	.49
KARGEL24	3.30	1.01	.44
KARGEL25	2.89	1.01	.23

Modifikasyon indislerinden yararlanılarak sırasıyla 10. (Kariyerim üzerinde çok az kontrole sahibim) ve 11. (Kariyerimdeki başarılar üzerinde çok az kontrole sahibim) maddeler ile 12. (Kariyerim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım) ve 13. (Kariyerim hakkında düşünmek bana ilham verir) maddeler arasındaki hata kovaryansları modele eklenmiştir. Modele eklenen hata parametreleri sonunda model uyumunda önemli ölçüde bir iyileşme gözlenmiştir. Bu eklemeler sonucunda üç faktörlü orijinal yapı için 270 serbestlik derecesi için elde edilen kay kare değeri 872,96'dır. Modelin RMSEA değeri 0.06, Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (CFI) 0.95, Artan Uyum Endeksi (IFI) 0.95 ve

SMSR değeri 0.075 olarak bulunmuştur. Elde edilen model uyum değerleri test edilen yapının geçerliğini göstermiştir (Kline, 2010). Şekil 1'de Kariyer Geleceği Ölçeği'ne ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen standardize edilmiş faktör yükleri sunulmuştur. Elde edilen sonuçlar ölçeğin orijinal faktör yapısının Türk örnekleminde de geçerliliğine işaret etmektedir.

Güvenirlilik Değerleri

KARGEL'in güvenirlik değerleri iç tutarlılık katsayıları ve onbeş günlük test-tekrar test korelasyonları ile belirlenmiştir. Cronbach alfa değerleri KU alt boyutu için .83, Kİ alt boyutu için .82, AB alt boyutu için .62 ve ölçeğin tamamı için

.88 bulunmuştur. Test-tekrar test katsayıları ise KU alt boyutu için .75, Kİ alt boyutu için .81, AB alt boyutu için .73 ve ölçeğin tamamı için .87 bulunmuştur. Sonuçlar ölçeğin hem iç tutarlılık değerlerinin hem de test-tekrar test korelasyonlarının kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir (Crocker ve Algina, 1986).

Başa Çıkma Becerileri ve Kariyer Seçimi

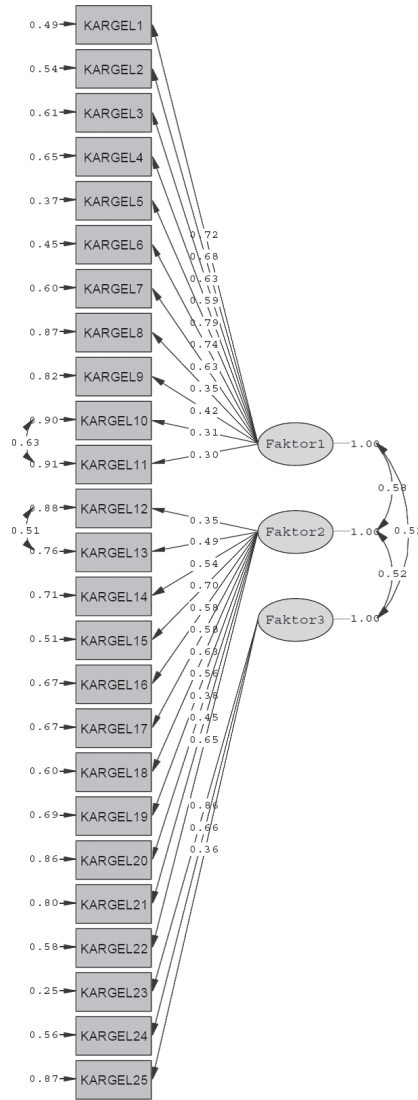
KARGEL'in alt boyutları puan ortalamaları ile COPE'nın alt boyutları puan ortalamaları arasında pozitif ve negatif yönde korelasyon katsayıları bulunmuştur. Sonuçlar Tablo 2'de özetlenmiştir.

KARGEL'in üç alt ölçeğinin puan ortalamaları ile COPE'nın olumlu başa çıkma becerileri puan ortalamaları arasında pozitif yönde ilişkili olduğu görülürken, olumsuz başa çıkma becerileri ile negatif yönde ilişki olduğu görülmektedir. Fakat KARGEL'in alt boyutlarından AB, diğer iki alt ölçeğe göre, daha az sayıda COPE alt ölçeği ile ve diğerlerine göre daha düşük düzeylerde ilişki bulunmuştur. Ölçekle ilgili yapılan ilk çalışma incelendiğinde de (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005) KARGEL'in başa çıkma becerilerine benzer biçimde problem çözme stilleri ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür (problem çözme konusunda kendine güven, kişisel kontrol ve yaklaşma-kaçınma stili). Elde edilen ölçüt bağıntı korelasyon katsayıları KARGEL'in ölçüt bağıntı geçerliğinin yeterli olduğunun bir göstergesi kabul edilebilir (Erkuş, 2003).

Tartışma ve Yorum

Çalışmadan elde edilen sonuçlar, KARGEL ölçeğinin yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu ve orijinal faktör yapısının Türk örnekleminde uygun olduğunu göstermiştir. Bu anlamda KARGEL'in Türk kültüründe kariyer seçim sürecinde bulunan ya da yoğun kariyer değişimleri yaşayan bireylere sunulan psikolojik danışmanlık hizmetleri için kullanışlı ve bilimsel bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Savickas (2005), kariyer uyumluluğu kavramını bireylerin tüm yaşlarda, tüm yaşam rollerinde meydana gelebilecek değişimlerle başa çıkmaya hazır olması olarak açıklamaktadır. Bu anlamda Kariyer uyumluluğu, hem ergenlikte hem de yetişkinlikteki planlı tutumları, bireysel özellikleri, çevresel olanakların keşfini ve yüksek düzeyde bilgiye sahip olmayı içerir. Yani aslında sistemli bir planlama sürecidir (Savickas, 1997; 2002). Bu süreci başarı ile atlatmak bireyin olumlu başa çıkma becerileri geliştirmesi ile mümkündür. Bu başa çıkma becerileri birçok kişisel özelliğe ve çevresel şartlara bağlı olarak değişmektedir. Fakat yapılan çalışmalar kariyer seçimi sürecinde bireyin aktif başa çıkma becerilerinin daha önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Lent, Brown,



Şekil 1. Kariyer Geleceği Ölçeği'ne İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilen Standardize Edilmiş Faktör Yükleri

Tablo 2. KARGEL Alt Boyutlarıyla COPE Alt Boyutları Arasında Hesaplanan Pearson Korelasyonları

	KU	Kİ	AB
Pozitif yeniden yorumlama ve gelişme	0.24 **	0.22 **	0.06
Zihinsel uzaklaşma	-0.14 **	-0.15 **	-0.12**
Duygulara odaklanma ve duyguları açığa vurma	-0.03	0.05	-0.14**
Çözümüne dönük sosyal destek arama	0.12 **	0.09 *	0.01
Aktif başa çıkma	0.37 **	0.28 **	0.27**
İnkâr	-0.16 **	-0.19**	-0.06
Dini olarak başa çıkma	-0.03	0.05	0.00
Şakaya vurma	-0.06	-0.13 **	0.04
Davranışsal olarak uzaklaşma	-0.39 **	-0.34 **	-0.19**
Geri durma	-0.17 **	-0.16 **	-0.03
Duygusal olarak sosyal destek arama	0.06	0.07	-0.03
Madde kullanımı	-0.10 *	-0.18 **	-0.05
Kabullenme	-0.11 **	-0.12 **	-0.09*
Zorlayıcı etkinliklere ara verme	0.12 **	0.09 *	0.11**
Planlama	0.22 **	0.26 **	0.17**

n=555, KU= Kariyer Uyumluluğu, Kİ= Kariyer İyimserliği, AB= Algılanan Bilgi

Talleyrand, McPartland, Davis, ve Chopra, 2002; Robitschek ve Cook, 1999). Tablo 2, katılımcıların kariyer geleceğine ilişkin görüşlerinin olumlu başa çıkma becerileri ile hem pozitif yönde olumsuz başa çıkma becerileri ile ise negatif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. KARGEL'in KU alt ölçeğinin; COPE'un pozitif yorumlama ve gelişme, çözüme dönük sosyal destek arama, aktif başa çıkma ve özellikle planlama alt ölçeği ile pozitif yönde ilişkili iken, olumsuz başa çıkma tutumlarını açıklayan zihinsel uzaklaşma, inkar, davranışsal olarak uzaklaşma, geri durma, madde kullanımı ve kabullenme alt ölçeği ile negatif yönde ilişkili olması KARGEL'in kariyer uyumluluğunu değerlendirme açısından kullanışlı bir ölçek olduğunu ortaya koymaktadır. Sonuçlara bakıldığında KARGEL'in pozitif yönde ilişkili olduğu özelliklerin aslında bireylerin sorundan kaçmadan, mantıksal çözümler üretmeye çalıştığı alt boyutlar olduğu görülmektedir. Negatif yönde ilişkili olduğu COPE alt boyutlarının ise daha çok problem durumundan kaçılarak çözüm üretmeye çalışılan alt boyutlar olduğu görülmektedir. Bu durum kariyer uyumluluğu ve iyimserliğindeki artışın bireylerin mantıksal başa çıkma becerilerini geliştirdiğinin bir kanıtıdır. Bu konuda Lent, Brown ve Hackett (2000)'ın yaptığı açıklamalar da çalışma sonuçlarını desteklemektedir. Araştırmacılara göre başa çıkma yeterliği algısı, bireyin algıladığı

kariyer engelleri çok olsa bile bu engellerin kariyer seçimi üzerine yapacağı olumsuz etkinin düzeyini hafifletebileceğini ifade etmektedir. Başka bir deyişle bireyler kariyer seçimlerinin önünde engeller algılasalar da eğer karşılaşacakları engellerle etkili bir şekilde baş edebileceklerine inanıyorlarsa yaptıkları seçimler onlara daha az zarar vermektedir. Böylece kariyer engellerinin, bireyin başa çıkma yeterliği algısının zayıf olduğu durumlarda seçim amaçları ve davranışlarını daha güçlü ve olumsuz bir biçimde etkilemesi beklenmektedir. Algılanan engeller ne kadar büyükse, bireyin seçeneğe ulaşma çabası göstermesi olası da düşmektedir. Bu durumda başa çıkma yeterlik algısı yüksek ise engel-seçim ilişkisinin daha küçük ya da hiç olmaması beklenir.

Aynı zamanda kariyer uyumluluğu hem kendisi hem de meslekler ve çevre hakkında bilgi sahibi olmayı içerir. KARGEL'in AB alt ölçeğinin, COPE'un aktif başa çıkma ve planlama ölçekleri ile pozitif yönde ilişkili olması da bu iddiayı desteklemektedir. Çünkü problem çözme becerisi yüksek olan bireyler hedefler belirlerler ve bu hedeflere ulaşmak amacıyla bir plan doğrultusunda hareket ederler. Bu duruma ilişkin olarak Weinstein, Healy ve Ender (2002), herhangi bir durumla ilgili kontrolün elinde olduğunu düşünen bireylerin, problem odaklı başa çıkma becerilerini kullanarak kariyer seçim kaygısını daha az yaşadıklarını ifade etmektedir. Bireylerin bu

yüksek düzeyde kontrol algısına sahip olmaları hem gerçekçi değerlendirmelerden hem de iyimser bakış açısından kaynaklanabilir. Bu çalışmanın bulguları incelendiğinde de KARGEL'in Kİ alt ölçeğinin, COPE'un pozitif yorumlama ve gelişme, çözüme dönük sosyal destek arama, zorlayıcı etkinliklere ara verme, aktif başa çıkma, planlama ile pozitif yönde ilişkili iken zihinsel uzaklaşma, inkar, şakaya vurma, davranışsal olarak uzaklaşma, geri durma, madde kullanımı, kabullenme ile negatif yönde ilişkili bulunması iyimserliğin problem odaklı başa çıkma becerileri ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Nitekim Duffy (2010) kontrol algısındaki yüksekliğin Kariyer uyumluluğu ve Kariyer İyimserliği ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) de, ölçeğin orijinal çalışmasında, KARGEL'in tüm alt boyutlarını problem çözme stratejileri ile ilişkili bulmuştur. Bu durum kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin, kariyer seçimi kararsızlığını azaltan

faktörler olduğunu göstermektedir (Duffy ve Raque-Bogdan, 2010).

Sonuç ve Öneriler

Elde edilen sonuçlara göre KARGEL'in kariyer gelişimi ile ilgili olan biçimindeki ihtiyacı karşılayacak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu ortaya konulmuştur. Fakat çalışma bazı sınırlılıkları da içermektedir. Araştırma sadece üniversite öğrencileri üzerinde yürütülmüştür. Ortaöğretim öğrencilerinde de geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılması faydalı olacaktır. Ayrıca ölçeğin yeni geliştirilmiş olması ve yurt dışında başka bir uyarlama çalışması yapılmamış olması hem bir sınırlılık hem de bir avantaj olarak değerlendirilebilir. Bu uyarlama çalışmasından elde edilen sonuçların, danışanların yaşamlarında, kendilerinde ve çalışma dünyasında yaşanan değişimlere alışmalarını sağlama amacıyla uygulayıcılara fayda sağlayacağına inanılmaktadır.

Kaynaklar

- Ağargün, M. Y., Beşiroğlu, L., Kiran, U. K., Özer, O. A., & Kara, H. (2005). COPE (Başa çıkma tutumlarını değerlendirme ölçeği): Psikometrik özelliklerine ilişkin bir ön çalışma. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6, 221-226.
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101-116.
- Cairo, P. C., Kritis, K., & Myers, R. M. (1996). Career assessment and the Adult Career Concerns Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4, 189-204.
- Carver, C. S., Scheier, M. F. & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267-283.
- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (1998). *On the self-regulation of behavior*. New York: Cambridge University Press.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2001). Optimism, pessimism and self-regulation. (Ed. E. C. Chang) *Optimism & Pessimism* (pp. 31-51). Washington, DC: American Psychological Association.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 219-229.
- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2002). Multidimensional properties of the LOT-R: Effects of optimism and pessimism on career and well-being related variables in adolescents. *Journal of Career Assessment*, 10(1), 42-61.
- Crites, J. O., & Savickas, M. L. (1996). Revision of the Career Maturity Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4, 131-138.
- Crocker, L. & Algina, J. (1986). *Introduction to classical and modern test theory*. Fort Worth: Holt, Rinehart and Winston.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 419-430.
- Duffy, R. D., & Raque-Bogdan, T. L. (2010). The motivation to serve others: Exploring relations to career development. *Journal of Career Assessment*, 18(3), 250-265.
- Eberwein, C. A., Krieschok, T. S., Ulven, J. C., & Prosser, E. C. (2004). Voices in transition: Lessons on career adaptability. *The Career Development Quarterly*, 52, 292-308.
- Erdoğan, N. (2001). Üniversitelerdeki kariyer merkezlerinin etkinlikleri hakkında bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 1(1), 131-142.
- Erdoğan- Zorver, C. & Korkut-Owen, F. (2011). *Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeğinin geliştirilmesi*. XI. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, 5-7 Ekim 2011, İzmir/Selçuk.
- Erkuş, A. (2003). *Psikometri üzerine yazılar*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Geers, A. L., Wellman, J. A., & Lassiter, G. D. (2009). Dispositional optimism and engagement: The moderating influence of goal prioritization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(4), 913-932.

- Griffin, B., & Hesketh, B. (2003). Adaptable behaviours for successful work and career adjustment. *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 65-73.
- Güler, B. K., & Emeç, H. (2006). Yaşam memnuniyeti ve akademik başarıda iyimserlik etkisi. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 2 (2), 129-149.
- Hackett, G., & Byars, A. M. (1996). Social cognitive theory and the career development of African American women. *Career Development Quarterly*, 44, 322-340.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *The Career Development Quarterly*, 57, 63-74.
- Kline, R.B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York: Guilford Press.
- Kluemper, D. H., Little, L. M., & DeGroot, T. (2009). State or trait: Effects of state optimism on job-related outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 209-231.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance (monograph). *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Talleyrand, R., McPartland, E. B., Davis, T., & Chopra, S. B. (2002). Career choice barriers, supports and coping strategies: College students' experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 61-72.
- McIlveen, P., Burton, J. L. & Beccaria, G. (in press). A short form of the career futures inventory, *Journal of Career Assessment*.
- Menaghan, E. G., & Merves, E. S. (1984). Coping with occupational problems: The limits of individual efforts. *Journal of Health and Social Behavior*, 25, 406-423.
- Niles, S. G., Yoon, H. J., Balin, E., & Amundson, N. E. (2010). Zor zamanlarda umut odaklı kariyer gelişimi modelinin kullanılması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(34), 101-108.
- Patton, W., Bartrum, D. A. & Creed, P. A. (2004). Gender differences for optimism, self-esteem, expectations and goals in predicting career planning and exploration in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(2-3), 193-209.
- Rand, K. L. (2009). Hope and optimism: Latent structures and influences on grade expectancy and academic performance. *Journal of Personality*, 77(1), 231-260.
- Robitschek, C., & Cook, S. W. (1999). The influence of personal growth initiative and coping styles on career exploration and vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 127-141.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M.L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. Fourth edition (Ed. D. Brown) *Career choice and development (Fourth Edition)* (pp. 149-206). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. (Ed. S. D. Brown, & R. W. Lent). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). New York: Wiley.
- Savickas, M. L. (2001). Toward a comprehensive theory of career development: Dispositions, concerns and narratives. (Ed. F. T. Leong, & A. Barak) *Contemporary models in vocational psychology: A volume in honor of Samuel H. Osipow* (pp. 295-320). Mahwah: NJ: Erlbaum.
- Savickas, M. L., & Hartung, P. J. (1996). Career development inventory in review: Psychometric and research findings. *Journal of Career Assessment*, 4, 171-188.
- Seligman, M. E. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Vintage Books.
- Super, D. E. (1955). A theory of vocational development, *American Psychologist*, 8, 185-190.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Super, D. E., & Overstreet, P. L. (1960). *The vocational maturity of ninth grade boys*. Oxford: Columbia University.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counseling*, 9, 194-201.
- Weinstein, F. M., Healy, C. C., & Ender, P. B. (2002). Career choice anxiety, coping and perceived control. *The Career Development Quarterly*, 50, 339-349.
- Williams, J. E., & Johansen, E. (1985). Career disruption in higher education. *Journal of Higher Education*, 56, 145-160.

Extended Summary

Career Futures Inventory (CFI): Investigation of Psychometric Properties For Turkish Sample

Temel KALAFAT

The concept of "career adaptability" was first described by Super (1957) and then re-examined and revised by Super and Knasel (1981). The final review was made by Savickas (1997; 2001) and he has made some changes in definition of concept. Savickas (1997) explained the concept of career adaptability as "the readiness to cope with the predictable tasks of preparing for and participating in the work role and with the unpredictable adjustments prompted by changes in work and working conditions." The career adaptability begins to take shape from early in life (Hartung, Porfeli & Vondracek, 2008). It is actually a coping skill and get through experiences. It is expected that people who have higher ability to adaptation take more planned and realistic decisions than people who have lower ability to adaptation (Ebberwein, Krieschok, Ulven & Prosser, 2004).

Another personality trait related to career adaptability is optimism. Optimism especially related to career control which emphasizes the need for individual responsibility for career choice. Because pessimists show less effort than optimists about achieve personal success and to reach a goal (Carver & Scheier, 2001). In addition optimistic people contribute to the success of the institution they work (Kluemper, Little & DeGroot, 2009), set goals and goal attainment (Geers, Wellman & Lassiter, 2009) and also increase academic performance and life satisfaction (Güler & Emeç, 2006; Rand, 2009).

The aim of this study was to evaluate psychometric properties of the Turkish translation of Career Futures Inventory (CFI) which are used for evaluate positive career planning attitudes of individuals (Rottinghaus, Day & Borgen, 2005). The scale consists of three sub-dimensions referred to career adaptability (CA), career optimism (CO), perceived knowledge (PK) and 25 items. The psychometric properties of the scale were not examined in different cultures previously. In this regard, this study is thought to be useful for researchers as a tool to measure career adaptability and optimism and counselors in career counseling process.

Method

Data were collected from 555 undergraduates. The sample consist of 179 males (% 32, 25) and 376 females (% 67,75) and also consist of 100 freshman (% 18), 149 sophomore (% 26,8), 151 third-grader (% 27,2), 155 senior (% 27,9). Mean age of the participants was 20.79 with a standard deviation of 2.02. Many participants reported that they are in middle-income level.

In order to collect data, personal information form was used firstly which was developed by researchers. In addition, positive career planning attitudes of students was examined by Career Futures Inventory-CFI (Rottinghaus, Day & Borgen, 2005) and coping styles of students were controlled by COPE (Carver, Scheier & Weintraub, 1989) which was translated to Turkish culture by Ağargün, Beşiroğlu, Kıran, Özer & Kara (2005).

Beginning of the study, scale was translated to Turkish by two researchers whose have lived in Turkey and U.S.A. and then it was revised based on three researchers study on career counseling. After last revision, original and Turkish forms of scale were given to 43 students whose use both languages effectively and correlations between two forms were controlled. The correlations were found for CA as .76, CO as .78, PK as .71 and total as .91. Finally, the revised Turkish scale was administered to 555 undergraduate students.

Results

Structural equation analysis was performed assess validity of the original factor structure among Turkish participants. Confirmatory factor analysis (CFI) was used in structural analysis. The error variances between items were 10 and 11, 12 and 13 that were set free in the final model, respectively. Added parameters brought about significant model chi square chance. As the result of the analysis the following model fitness measures were calculated. In the final model, $(270) = 872.96$ with a significance of

$p < .05$ and RMSEA was 0.06, CFI was 0.95, IFI was 0.95 and SMSR was 0.075. In data analysis, item-total scores correlations were performed in order to assess item discrimination. The item-total correlation coefficients of the items were ranged between 0.23 and 0.58, and were within acceptable limits. Reliability of the instrument in Turkish population was evaluated by calculating Cronbach Alpha coefficient and two week test-retest correlations. Inner consistency within 25 items was 0.88, Alpha coefficients for the (CA), (CO), (PK) were 0.83, 0.82, and 0.62 respectively. CFI was rated by undergraduate subjects on two occasions, 14 days apart. Test-retest reliability of these composite scores of the instrument was 0.87 over two weeks. Concurrent validity was evaluated

by calculating correlations of the instrument with the COPE inventory. Significant correlations of COPE inventory with psychological variables were calculated.

Discussion

Results reveal that career adaptability, career optimism and perceived knowledge correlate with positive COPE attitudes. It shows that if an individual has high levels of these properties, use more planning and systematic problem solving methods. Also another analysis explains that the scale has enough reliability and validity values for Turkish university students' sample.