



## Kariyer Esnekliği Envanteri (KEE): Türkçeye Uyarlanması, Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması

Ali Eryılmaz<sup>1\*</sup>   
Ahmet Kara<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Yıldız Teknik Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye  
erali76@hotmail.com

<sup>2</sup>Kastamonu Üniversitesi, Gelişim Psikolojisi Anabilim Dalı, Kastamonu, Türkiye  
ahmetkara@kastamonu.edu.tr

\*Sorumlu Yazar

Geliş tarihi: 09.04.2024  
Kabul tarihi: 13.11.2024  
Yayın tarihi: 31.01.2025

**Özet:** Bu çalışmanın amacı Kim (2019) tarafından geliştirilen Kariyer Esnekliği Envanterinin Türkçeye uyarlanmasını ve psikometrik özelliklerini incelemektir. Araştırmaya gönüllü 322 üniversite öğrencisi katılmıştır. Birinci düzeyde DFA bulgusunda KEE'nin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde ( $\chi^2/sd=3.35$ , GFI=.90, AGFI=.86 ve RMSEA=.08) olduğu görülürken ikinci düzeyde DFA bulgusunda KEE'nin uyum iyiliği değerlerinin ( $\chi^2/sd=3.31$ , GFI=.90, AGFI=.86 ve RMSEA=.08) kabul edilebilir düzeyde olduğu saptanmıştır. Ayrıca KEE'nin bütünü için Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .66, kararsızlık alt boyutu için .71, aktif uyum alt boyutu için .81 ve esnek düşünme alt boyutu için .69 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca KEE'nin bütünü için test-tekrar test korelasyon katsayısı .77, kararsızlık alt boyutu için .79, aktif uyum alt boyutu için .79 ve esnek düşünme alt boyutu için .76 olarak belirlenmiştir. Tüm bu bulgular, KEE'nin yeterli seviyede geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu ispatlamıştır.

**Anahtar Kelime:** Kariyer Esnekliği Envanteri, Doğrulayıcı Faktör Analizi, Güvenirlik, Geçerlilik

## GİRİŞ

İnsan, pek çok alanda kendisini geliştiren bir varlıktır. İnsanın gelişim yolculuğu incelendiğinde, kariyer alanı önemli bir gelişimsel alan olarak yansımaktadır (Eryılmaz & Mutlu, 2017). Kariyer, bireylerin kimliklerinin önemli bir parçasını oluşturur (Marcia, 1994). Bireyler, kariyer alanında yaşadığı keşifler ile kimliklerini güçlendirirler (Arnett, 2002). Bu noktada kariyer gelişiminin sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesi için insanların bir takım araçlara ihtiyaçları vardır (Savickas vd, 2009). Kariyer esnekliği de bu araçlardan biri olarak görülmektedir.

Psikolojide esneklik önemli pozitif bir kavram olarak incelenmektedir. İnsanların sağlıklı bir şekilde gelişmeleri (Kashdan & Rottenberg, 2010) ve psikolojik açıdan olgunlaşmaları (Eryılmaz & Uzun, 2024) için önemli bir kaynaktır. Psikolojik açıdan esneklik; bireyin durumsal taleplere uyum sağlaması, mental kaynaklarını yeniden gözden geçirmesi, bakış açısını değiştirmesi; birbiri ile çelişen istekleri, ihtiyaçları ve yaşam alanları arasında bir denge oluşturması anlamına gelmektedir (Kashdan & Rottenberg, 2010). Esneklik, işlevsel davranış sınıflarını değiştirebilme veya sürdürebilme yeteneği olarak da tanımlanmaktadır (Hayes vd., 2004). Esneklik alan genel olabildiği gibi (McCracken & Morley, 2014) alan özel olarak da (Kim vd., 2020) değerlendirilmektedir. Esnekliğin önemli olduğu alanlardan biri de kariyerdir.

Kariyer esnekliği, bireylerin kariyer seçenekleri karşısında bu seçeneklere karşı esnek ve açık olmaları anlamına gelir. Kariyer esnekliği aynı zamanda bireyin, belirsizlik durumlarında fırsatları ve avantajları yakalama yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Kariyer esnekliğinin üç önemli bileşeni vardır. Bu bileşenler; kararsızlık, aktif uyum ve esnek düşünmedir (Kim vd., 2020). İnsanların kariyerlerinde başarılı olmaları için önemli araçlara sahip olmaları gerekmektedir. Kariyer esnekliği de bu kaynaklardan biridir.

Literatürde kariyer esnekliğinin önemine yönelik pek çok çalışma gerçekleştirilmiştir (Cao vd, 2013; Kim vd, 2014; Porfeli vd., 2011). Örneğin bireylerin kariyer esneklikleri arttıkça, onların kariyerlerine olan uyumlulukları da yükselmektedir ve bireyler yaşamalarından doyum da almaktadırlar (Cao vd. 2013). Kariyer esnekliği, aynı zamanda bireylerin uyum sağlayıcı davranışlarını da aktive etmektedir (Clarke, 2008). Kariyer esnekliğinin pek çok olumlu sonucu vardır. Örneğin fizik tedavi çalışanlarının kariyer esnekliklerinin artmasına paralel olarak, hastalarına daha iyi bakım verdikleri (Hooker vd., 2010), bireylerin kendilerini

gerçekleştirmelerini kariyer esnekliğinin olumlu olarak etkilediği (Elchardus & Smits, 2008), kariyer esnekliği yükseldikçe akademisyenlerin doyumlarının arttığı (Howell vd., 2016), bireylerin kariyer seçimlerinde esnekliğin önemli bir etken olduğu bulunmuştur (Shadbolt & Bunker, 2009).

Tüm bunların yanında Türkiye’de bireylerin kariyerleri ilgili çeşitli ölçek uyarlama ve geliştirme çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Örneğin Kalafat (2012) Kariyer Geleceği Ölçeği; Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği; Özden ve arkadaşları ((2017) tarafından Kariyer Stresi Ölçeği gibi ölçeklerin uyarlama çalışmalarının yapıldığı görülmektedir. Ayrıca Eryılmaz ve Kara (2016) Kariyer Uyumluluğu Ölçeğini ve Psikolojik Danışmanlar için Kariyer Uyumluluğu Ölçeğini (Eryılmaz & Kara, 2017); Ulaş ve Kızıldağ (2019) tarafından Kariyer Engelleri Ölçeği ve Ulaş ve Yıldırım (2016) tarafından Kariyer Karar Verme Yetkinlik Ölçeği geliştirilmiştir.

Ancak, kariyer esnekliğini ölçebilecek bir ölçme aracının Türkçe literatürde olmadığı görülmektedir. Kariyer gelişiminde esnekliğin önemi yadsınamaz (Elchardus & Smits, 2008; Hooker vd., 2010; Howell vd., 2016; Shadbolt & Bunker, 2009) bir gerçekliktir. Bu noktada anılan psikolojik kavramı ölçebilecek ölçme araçlarına ihtiyaç vardır. Sonuç olarak bu çalışmanın amacı Kim (2019) tarafından geliştirilen Kariyer Esnekliği Envanterinin Türkçeye uyarlanmasını ve psikometrik özelliklerini incelemektir.

## YÖNTEM

### Çalışma Grubu ve Prosedür

İlk önce Kastamonu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan (E-16498365-100-2400035250) etik kurul onay belgesi alınmıştır. Sonra araştırmacılar, katılımcıları sınıf ortamında araştırmanın amacı ve içeriği konusunda bilgilendirmişlerdir. Ardından araştırmacılar tarafından gönüllü olan katılımcılara online Google form linki gönderilmiştir. Bu online link aracılığıyla araştırmaya dahil edilen tüm gönüllü katılımcılardan bireysel olarak bilgilendirilmiş onam alınmıştır. Araştırmaya 322 üniversite öğrencisi [YaşOrt. =23.40, YaşSs = 5.45] gönüllü olarak katılmışlardır. Bu katılımcıların 272’si kadın (%84.5) ve 50’si erkektir (%15.5). Ayrıca bu 322 üniversite öğrencisi, 200’ü birinci sınıf (%62.1), 46’si ikinci sınıf (%14.3), 35’ü üçüncü sınıf (%10.9) ve 41’si dördüncü sınıftan (%12.7) katılım göstermiştir.

### İşlem

Kariyer Esneklik Envanterinin (KEE) Türkçeye uyarlama çalışma için ilk olarak Boyoung Kim ile e-mail yoluyla iletişim kurulmuş ve kendisinden bu çalışmayla ilgili gerekli izinler alınmıştır. Sonra KEE’nin özgün İngilizce formu yeterli düzeyde İngilizce bilen üç öğretim üyesinden oluşan bir komisyon tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Ardından KEE, yeniden özgün dili olan İngilizceye çevrilmiş ve iki form arasında tutarlılık değerlendirilmiştir. Daha sonra oluşan denemelik Türkçe form rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümü iki alan uzmanı öğretim üyesi tarafından tekrar değerlendirilmiş ve önerileri doğrultusunda gerekli değişikliklere gidilmiştir. Son olarak ise elde edilen Türkçe form, 30 kişilik üniversite öğrencisine uygulanarak anlaşılabilirliği test edilmiştir ve alınan dönütler sonucunda KEE’nin son hali elde edilmiştir.

### Veri Toplama Araçları

**Bilişsel Esneklik Envanteri (BEE):** Bu çalışmada ölçüt geçerliliğini sınamak için Dennis ve Wal (2010) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik analizleri Sapmaz ve Doğan (2013) tarafından yürütülen BEE, gerekli kullanım izni alınarak uygulanmıştır. BEE’nin yapı geçerliği için yapılan DFA analizinde uyum iyiliği değerlerinin ( $\chi^2/sd$ : 2.44, GFI: .92, NFI: .96, CFI: .98 ve RMSEA: .05) kabul edilebilir düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca BEE’nin tamamı için Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı 0.90’dır (Sapmaz & Doğan, 2013). Bu çalışmada BEE’nin Cronbach alfa ölçüm güvenirliliği 0.91 olarak bulunmuştur.

**Psikolojik Esneklik Ölçeği (PEÖ):** Bu çalışmada ölçüt geçerliliğini test etmek için PEÖ’den yararlanılmış ve gerekli kullanım izni alınmıştır. PEÖ, Karakuş ve Akbay (2020) tarafından geliştirilmiş ve psikometrik özellikleri değerlendirilmiştir. PEÖ’nün açılımlayıcı faktör analizi bulgusunda açıklanan varyansı %60.34 olduğu belirlenmiştir. Ayrıca PEÖ’nün doğrulayıcı faktör analizi bulgusunda kabul edilebilir düzeyde uyum iyiliği indekslerine ( $\chi^2/sd$ = 2.62, CFI= .93, GFI= .95, NFI= .90 ve RMSEA= .05) ulaşılmıştır. Bunlara ek olarak PEÖ’nün Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .83’tür (Karakuş & Akbay, 2020). Bu çalışmada PEÖ’nün Cronbach alfa ölçüm güvenirliliği .86 olarak hesaplanmıştır.

**Kariyer Uyumluluğu Ölçeği (KUÖ):** Bu araştırmada KUÖ, ölçüt geçerliliğini sınamak için kullanılmıştır. KUÖ, Eryılmaz ve Kara (2016) tarafından geliştirilmiş ve de psikometrik analizleri yürütülmüştür. KUÖ'nün açımlayıcı faktör analizinde toplam açıklanan varyansı %55.87 olarak raporlaştırılmıştır. Buna ek olarak KUÖ'nün doğrulayıcı faktör analizinde uyum iyiliği değerlerinin ( $\chi^2/sd$  70.75/34= 2.08; CFI: 0.98; NFI: 0.95, GFI: 0.94 ve RMSEA: 0.07) kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir (Eryılmaz ve Kara, 2016). KUÖ'nün tümü için Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .85 olarak tespit edilmiştir (Eryılmaz & Kara, 2016). Bu araştırmada KUÖ'nün Cronbach alfa ölçüm güvenilirliği .90 olduğu saptanmıştır.

### Veri Toplama Süreci

Yapılan bu çalışmada araştırma etiği ilkeleri gözetilmiş olup gerekli etik kurul izinleri alınmıştır. Etik kurul izni kapsamında; Kastamonu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulundan (6.03.2024), (E-16498365-100-2400035250) sayılı belge alınmıştır.

### Verilerin Analizi

Bu araştırmada yapı geçerliliği kapsamında KEE'nin Türk üniversite öğrencileri örneklemini üzerinde özgün formuna ait faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmayacağını sınamak üzere hem birinci düzeyde hem de ikinci düzeyde doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ayrıca KEE'nin ölçüt bağıntılı geçerliliği Bilişsel Esneklik Envanteri, Psikolojik Esneklik Ölçeği ve Kariyer Uyumluluğu Ölçeği ile test edilmiştir. Bunlara ek olarak KEE'nin güvenilirliğini belirlemek üzere Cronbach alfa iç tutarlılık katsayı ve test-tekrar test korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Bunun yanında KEE'nin yakınsak geçerliliği, CR ve AVE değerleri ile bakılmıştır. Tüm bunların yanında KEE'nin tümünün ve alt boyutlarının cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek üzere bağımsız örneklemler için t-test analizi yapılmıştır. Son olarak analizler, IBM SPSS Statistics 22 ile AMOS 21 Graphics programları ile yapılmıştır.

## BULGULAR

### Yapı Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Birinci ve İkinci Düzeyde Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Bulguları: Bu aşamada Türk üniversite öğrencileri örneklemini üzerinde KEE'nin özgün formunun faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmayacağını tespit etmek için hem birinci hem de ikinci düzeyde DFA uygulanmıştır. KEE'nin hem birinci düzeyde hem de ikinci düzeyde DFA bulgusunda madde 1'nin standardize edilmiş faktör yükü .30 altında olduğu için çıkarılmıştır. Birinci düzeyde yapılan DFA bulgusunda maddelerin standardize edilmiş faktör yüklerinin .31 ile .82 arasında değiştiği ve tüm t değerlerinin anlamlı olduğu belirlenmiştir (Tablo 1 ve Şekil 1). Aynı şekilde KEE'nin ikinci düzeyde DFA bulgusunda standardize edilmiş faktör yüklerinin .31 ile .82 arasında değiştiği ve tüm t değerlerinin anlamlı olduğu ortaya konmuştur (Tablo 2 ve Şekil 2). Bunlara ek olarak yapılan birinci düzeyde DFA bulgusunda KEE'nin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde ( $\chi^2/sd=3.35$ , GFI=.90, AGFI=.86 ve RMSEA=.08) olduğu görülürken ikinci düzeyde DFA bulgusunda KEE'nin uyum iyiliği değerlerinin ( $\chi^2/sd=3.31$ , GFI=.90, AGFI=.86 ve RMSEA=.08) kabul edilebilir düzeyde olduğu saptanmıştır (Kline, 2019; Schermelleh-Engel vd., 2003; Şimşek, 2007).

**Tablo 1**

#### Birinci Düzeyde DFA Bulguları

Maddeler		Boyutlar	B	S.H.	t	p
KE2	<---	Kararsızlık	1.000			
KE3	<---	Kararsızlık	1.275	.124	10.280	***
KE4	<---	Kararsızlık	1.097	.111	9.860	***
KE5	<---	Kararsızlık	.519	.101	5.165	***
KE6	<---	Aktif Uyum	1.000			
KE7	<---	Aktif Uyum	.987	.088	11.268	***
KE8	<---	Aktif Uyum	1.083	.117	9.246	***
KE9	<---	Aktif Uyum	1.152	.116	9.894	***
KE10	<---	Aktif Uyum	.926	.106	8.717	***
KE12	<---	Esnek Düşünme	1.605	.205	7.831	***

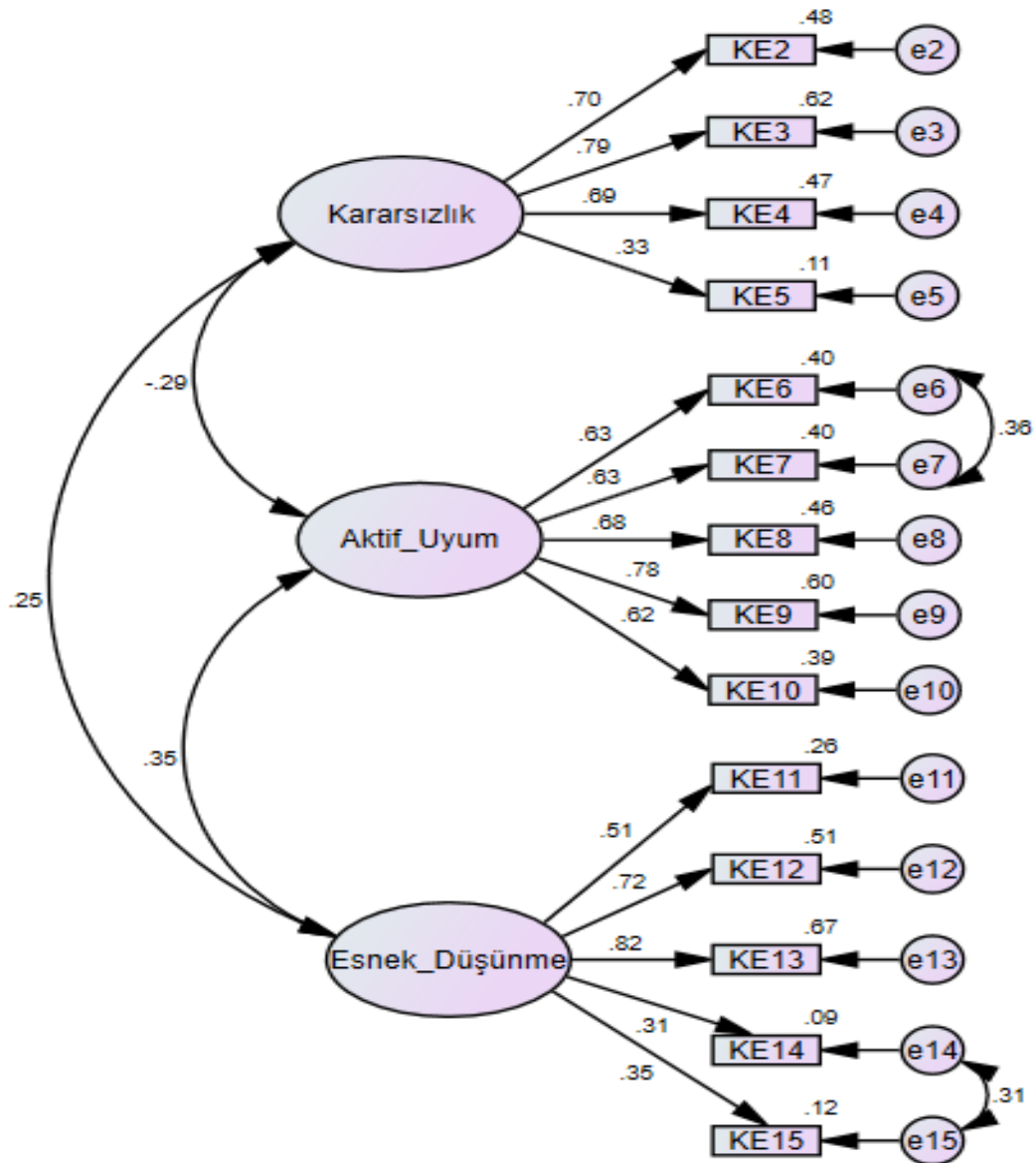
Tablo 1 (Devam)

Maddeler		Boyutlar	B	S.H.	<i>t</i>	<i>p</i>
KE13	<---	Esnek Düşünme	1.621	.206	7.883	***
KE15	<---	Esnek Düşünme	.723	.146	4.965	***
KE11	<---	Esnek Düşünme	1.000			
KE14	<---	Esnek Düşünme	.677	.151	4.481	***

Not: \*\*\* $p < .001$ 

## Şekil 1

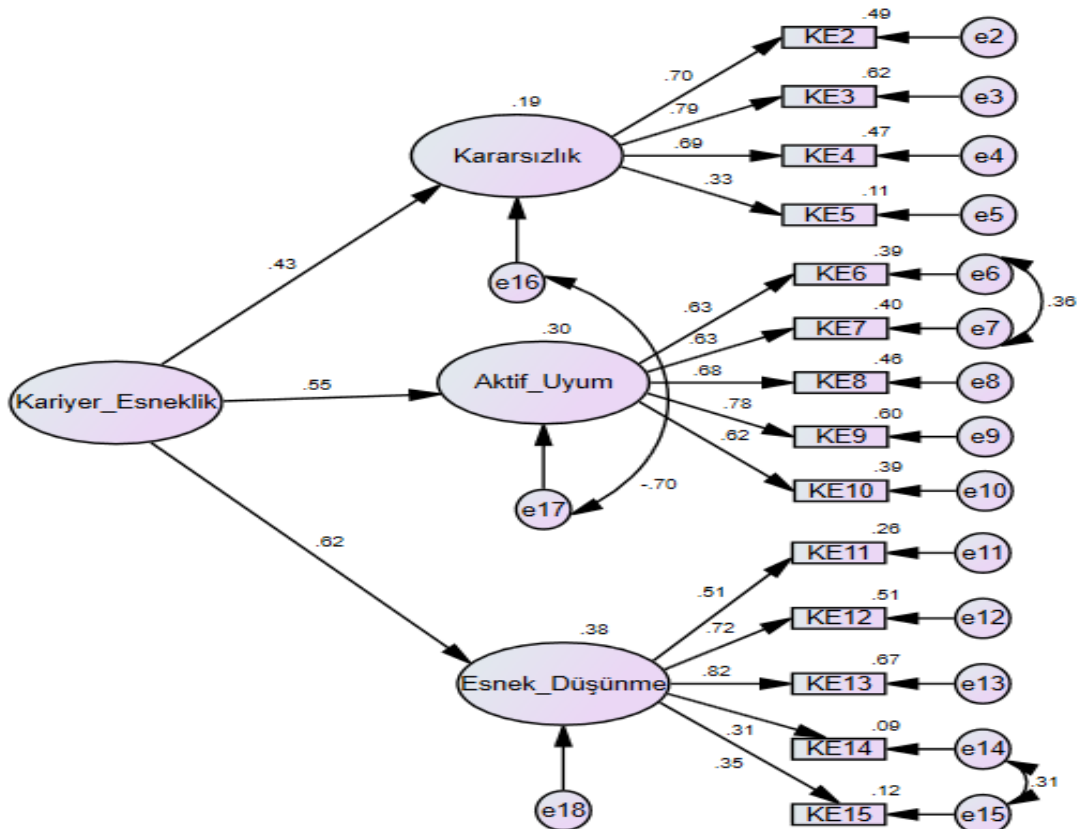
Birinci Düzeyde DFA Path Diyagramı



**Tablo 2***İkinci Düzeyde DFA Bulguları*

			B	S.H.	t	p
Kararsızlık	<---	Kariyer Esneklik	1.000			
Aktif Uyum	<---	Kariyer Esneklik	1.000			
Esnek Düşünme	<---	Kariyer Esneklik	1.000			
KE2	<---	Kararsızlık	1.000			
KE3	<---	Kararsızlık	1.272	.121	10.480	***
KE4	<---	Kararsızlık	1.092	.109	9.996	***
KE5	<---	Kararsızlık	.518	.100	5.201	***
KE6	<---	Aktif Uyum	1.000			
KE7	<---	Aktif Uyum	.989	.088	11.272	***
KE8	<---	Aktif Uyum	1.088	.117	9.309	***
KE9	<---	Aktif Uyum	1.156	.116	9.978	***
KE10	<---	Aktif Uyum	.929	.106	8.757	***
KE12	<---	Esnek Düşünme	1.610	.206	7.810	***
KE13	<---	Esnek Düşünme	1.632	.208	7.860	***
KE15	<---	Esnek Düşünme	.723	.146	4.947	***
KE11	<---	Esnek Düşünme	1.000			
KE14	<---	Esnek Düşünme	.679	.152	4.475	***

Not: \*\*\*p&lt;.001

**Şekil 2***İkinci Düzeyde DFA Path Diyagramı*

### Ölçüt Bağımlı Geçerliliğine İlişkin Bulgular

KEE'nin ölçüt bağımlı geçerliliği; Bilişsel Esneklik Envanteri, Psikolojik Esneklik Ölçeği ve Kariyer Uyumluluğu Ölçeği ile değerlendirilmiştir. Bu dört ölçme aracı arasındaki ilişkiler korelasyon analizi yoluyla belirlenmiştir. Bu bulgular Tablo 3'te yer almıştır.

**Tablo 3**

#### Ölçüt Bağımlı Geçerlilik Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	1	2	3	4
1. Kariyer Esneklik Envanteri	1			
2. Bilişsel Esneklik Envanteri	.22**	1		
3. Psikolojik Esneklik Ölçeği	.18**	.76**	1	
4. Kariyer Uyumluluğu Ölçeği	.12*	.53**	.56**	1

Not: \*\*p<.01, \*p<.05

### Güvenirlilik Analizlerine ve Yakınsak Geçerliliğine İlişkin Bulgular

KEE için test-tekrar test korelasyon katsayısı ve Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı kullanılarak güvenirlik analizleri hesaplanmıştır. KEE'nin bütünü için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .66, kararsızlık alt boyutu için .71, aktif uyum alt boyutu için .81 ve esnek düşünme alt boyutu için .69 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca 23 üniversite öğrencisine iki hafta arayla test-tekrar test uygulaması yapılmıştır. Yapılan uygulama sonucunda KEE'nin bütünü için test-tekrar test korelasyon katsayısı .77, kararsızlık alt boyutu için .79, aktif uyum alt boyutu için .79 ve esnek düşünme alt boyutu için .76 olarak belirlenmiştir. Bu güvenirlik analizi bulguları, KEE'nin yeterli seviyede güvenilir bir ölçme aracı olduğunu ispatlamıştır (Nunnally, 1979). Öte yandan KEE'nin yakınsak geçerliliği tespit etmek için bileşik güvenirlik (CR) ve çıkarılan ortalama varyans (AVE) değerleri kullanılmıştır. KEE'nin AVE değerleri .50'den küçük, CR değerleri ise .60'dan büyük çıkmıştır. Literatürde AVE değeri 0.50'den küçük ve CR değeri 0.60'dan büyük olursa yakınsak geçerliliğinin sağlandığı ifade edilmektedir (Fornell & Larcker, 1981; Shrestha, 2021). Bunların yanında bileşik güvenirlik, çıkarılan ortalama varyanstan (CR>AVE) büyük olması gerektiği belirtilmektedir (Hair vd., 2014; Fornell & Larcker, 1981). KEE'nin tümü ve alt boyutlarının CR>AVE'ten büyük olduğu görülmüştür.

**Tablo 4**

#### KEE'nin Güvenirlik Analizi ve Yakınsak Geçerlilik Bulguları

Değişkenler	Madde Sayısı	Cronbach alfa	Test-tekrar test	CR	AVE
Kararsızlık	4	.71	.79**	.73	.42
Aktif Uyum	5	.81	.79**	.80	.44
Esnek Düşünme	5	.69	.76**	.68	.33
Ölçeğin Tümü	14	.66	.77**	.89	.40

Not: \*\*p<.01

### KEE'nin Cinsiyet Açısından Bağımsız Örneklemeler İçin t-testi Bulguları

KEE'nin kararsızlık alt boyutu puanları kadınların ( $\bar{X}$ =10.22, Ss=3.17), erkeklere göre ( $\bar{X}$ =10.98, Ss=3.21) anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir (t (320) =1.54, p>0.05). Ayrıca aktif uyum alt boyutu puanları kadınların ( $\bar{X}$ =18.36, Ss=3.32), erkeklere göre ( $\bar{X}$ =18.94, Ss=2.98) anlamlı düzeyde farklılık

belirlenmemiştir ( $t(320) = 1.14, p > 0.05$ ). Buna ek olarak esnek düşünme alt boyutu puanları kadınların ( $\bar{X}=17.27, Ss=3.48$ ), erkeklere göre ( $\bar{X}=17.44, Ss=3.46$ ) anlamlı düzeyde farklılık gözlenmemiştir ( $t(320) = .30, p > 0.05$ ). Son olarak ölçeğin tümü puanları için kadınların ( $\bar{X}=45.86, Ss=6.09$ ), erkeklere göre ( $\bar{X}=47.36, Ss=5.54$ ) anlamlı düzeyde farklılık saptanmamıştır ( $t(320) = 1.61, p > 0.05$ ).

**Tablo 5**

*KEE'nin Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem t- Testi Analiz Bulguları*

Değişkenler	Cinsiyet	N	$\bar{X}$ (Ss)	t	sd	p
Kararsızlık	Kadın	272	10.22 (3.17)	1.54	320	.123
	Erkek	50	10.98 (3.21)			
Aktif Uyum	Kadın	272	18.36 (3.32)	1.14	320	.251
	Erkek	50	18.94 (2.98)			
Esnek Düşünme	Kadın	272	17.27 (3.48)	.30	320	.765
	Erkek	50	17.44 (3.46)			
Ölçeğin Tümü	Kadın	272	45.86 (6.09)	1.61	320	.107
	Erkek	50	47.36 (5.54)			

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma, Kariyer Esnekliği Envanterinin Türk Kültürüne uyarlaması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Kariyer Esnekliği Envanterinin hem birinci düzeyde hem de ikinci düzeyde DFA bulgusunda madde 1'nin standardize edilmiş faktör yükü .30 altında olduğu için çıkarılmıştır (Kline, 2019). Bunun yanında yapılan birinci ve ikinci düzey DFA sonuçlarına göre, Kariyer Esnekliği Envanterinin, orijinalinde olduğu gibi üç boyutlu bir yapı sergilediği bulunmuştur. Bu noktada ilgili envanterin güvenilir ve geçerli bir ölçme aracı olduğu sonucuna varılmıştır.

Kariyer gelişiminde esneklik, önemli bir kendini gerçekleştirme aracıdır. Aynı zamanda esnekliğin pek çok olumlu sonucu vardır (Elchardus & Smits, 2008; Hooker vd., 2010; Howell vd., 2016; Shadbolt & Bunker, 2009). Öte yandan Türkçe literatürde kariyer ile ilgili çeşitli ölçek uyarlama (Büyükgöze-Kavas, 2014; Kalafat, 2012; Özden vd., 2017) ve ölçek geliştirme (Eryılmaz & Kara, 2016; Eryılmaz & Kara, 2017; Ulaş & Kızıldağ, 2019; Ulaş & Yıldırım, 2016) çalışmalarının yürütüldüğü görülmektedir. Ancak bireylerin kariyer esnekliklerini ölçen bir ölçme aracının Türkçe literatürde olmadığı görülmektedir. Bu noktada bu çalışma, kariyer esnekliğini ölçebilecek bir ölçme aracı kazandırdığı için literatüre katkı sağlamıştır denilebilir.

Bu çalışmada, psikolojik ve bilişsel esneklik ile kariyer esnekliği arasındaki ilişkilerin pozitif yönde ancak düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sonuç her üç kavramın birbirlerinden farklı psikolojik yapılar olduğunu göstermektedir. İlişkinin yönünün olumlu olması ise, bireyin farklı alanlardaki benzer bir yapı olan esnekliklerini ölçüyor olmalarının göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Psikolojik esnekliğin doğasını anlamak adına çeşitli modellere ihtiyaç vardır. Psikoloji alanında, psikolojik esneklik için çeşitli modeller geliştirildiği görülmektedir (McCracken & Morley, 2014). İlerleyen süreçte, kariyer esnekliği için de modeller geliştirilebilir. Bu noktada yapılacak çalışmalarda bu çalışmada uyarlanan ölçeklerden yararlanılabilir.

Türkiye'de farklı esneklik türleri ile kariyerle ilişkili değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Örneğin yapılan bir çalışmada bilişsel esneklik ile kariyer geleceği arasındaki ilişkiler incelenmiştir (Yıldız-Akyol & Boyacı, 2020). Benzer şekilde bir başka çalışmada, bilişsel esneklik ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkilere bakılmıştır (Demirtaş & Kara, 2022). Ancak kariyer esnekliği ile diğer değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların olmadığı görülür. İlerleyen süreçte bu çalışmada uyarlanan ölçekle farklı değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar yürütülebilir.

## KAYNAKÇA

- Arnett, J. J. (2002). The psychology of globalization. *American Psychologist*, 57(10), 774–783. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.10.774>
- Büyükgöze-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. <https://doi.org/10.1177/1038416214531931>
- Cao, L., Hirschi, A., & Deller, J. (2013). The positive effects of a protean career attitude for self-initiated expatriates: Cultural adjustment as a mediator. *Career Development International*, 18, 56–57. <https://doi.org/10.1108/13620431311305953>
- Clarke, M. (2008). Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training*, 32, 258–284. <https://doi.org/10.1108/03090590810871379>
- Demirtaş, A. S., & Kara, A. (2022). Cognitive control and flexibility as predictor of career adaptability in emerging adults. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 30(2), 390-397.
- Dennis, J. P., & Wal, J. S. V. (2010). The cognitive flexibility inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity. *Cognitive Therapy and Research*, 34(3), 241-253. <https://doi.org/10.1007/s10608-009-9276-4>
- Elchardus, M., & Smits, W. (2008). The vanishing flexible: Ambition, self-realization and flexibility in the career perspectives of young Belgian adults. *Work, Employment and Society*, 22(2), 243-262. <https://doi.org/10.1177/0950017008089103>
- Eryılmaz, A., & Kara, A. (2016). Investigation of psychometric properties of career adaptability scale. *The Online Journal of Counseling and Education*, 5(1), 29-39.
- Eryılmaz, A., & Kara, A. (2017). Development of the career adaptability scale for psychological counsellors. *The Online Journal of Counseling and Education*, 6(1), 18-29.
- Eryılmaz, A., & Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Eryılmaz, A., & Uzun, A. E. (2024). Embarking on the SAFE Route: Exploring the psychological maturity scale. *Alpha Psychiatry*, 25(1), 101-110.
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Exploratory factor analysis. Multivariate data analysis*. Prentice Hall.
- Hayes, S. C., Strosahl, K., Wilson, K. G., Bissett, R. T., Pistorello, J., Toarmino, D., ... Stewart, S. H. (2004). Measuring experiential avoidance: A preliminary test of a working model. *The Psychological Record*, 54, 553–578.
- Hooker, R. S., Cawley, J. F., & Leinweber, W. (2010). Career flexibility of physician assistants and the potential for more primary care. *Health Affairs*, 29(5), 880-886. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2009.0884>
- Howell, L. P., Elsbach, K. D., & Villablanca, A. C. (2016). The role of compensation criteria to minimize face-time bias and support faculty career flexibility: an approach to enhance career satisfaction in academic pathology. *Academic Pathology*, 3, <https://doi.org/10.1177/2374289515628>



- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179.
- Karakuş, S., & Akbay, S. E. (2020). Psikolojik esneklik ölçeği: Uyarılama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 32-43. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.665406>
- Kashdan, T. B., & Rottenberg, J. (2010). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 865-878. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.03.001>
- Kim, B., Jang, S. H., Jung, S. H., Lee, B. H., Puig, A., & Lee, S. M. (2014). A moderated mediation model of planned happenstance skills, career engagement, career decision self-efficacy, and career decision certainty. *The Career Development Quarterly*, 62, 56-69. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00070.x>
- Kim, B., Lee, S., & Lee, S. M. (2020). Exploration of latent profiles of the career flexibility inventory among Korean college students. *Journal of Employment Counseling*, 57(2), 50-65. <https://doi.org/10.1002/joec.12137>
- Kline, R. B. (2019). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Publications.
- McCracken, L. M., & Morley, S. (2014). The psychological flexibility model: a basis for integration and progress in psychological approaches to chronic pain management. *The Journal of Pain*, 15(3), 221-234. <https://doi.org/10.1016/j.jpain.2013.10.014>
- Marcia, J. E. (1994). Ego identity and object relations. In J. M. Masling & R. F. Bornstein (Eds.), *Empirical perspectives on object relations theory* (pp. 59-103). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/11100-003>
- Nunnally, J. C. (1979). *Psychometric theory*. McGraw-Hill Book Company.
- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of Adolescence*, 34, 853-871. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2011.02.001>
- Özden, K., & Sertel-Berk, Ö. (2017). Kariyer Stresi Ölçeği'nin (KSÖ) Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanması. *Psikoloji Çalışmaları*, 37(1), 35-51.
- Özlem, Ulaş., & Kızıldağ, S. (2018). Kariyer engelleri ölçeği'nin (KEÖ) geliştirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 182-196.
- Özlem, Ulaş., & Yıldırım, İ. (2016). Kariyer kararı verme yetkinliği ölçeği'nin geliştirilmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 6(45), 77-90.
- Sapmaz, F. ve Doğan, T. (2013). Bilişsel esnekliğin değerlendirilmesi: Bilişsel esneklik envanteri Türkçe versiyonunun geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 46(1), 143-161. [https://doi.org/10.1501/Egifak\\_0000001278](https://doi.org/10.1501/Egifak_0000001278)
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74. <http://www.mpr-online.de>
- Shadbolt, N., & Bunker, J. (2009). Choosing general practice: A review of career choice determinants. *Australian Family Physician*, 38(1/2), 53-55.

- Shrestha, N. (2021). Factor analysis as a tool for survey analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*, 9(1), 4-11.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ekinoks Yayınları.
- Ulaş, Ö., & Kızıldağ, S. (2019). Kariyer engelleri ölçeği'nin (KEÖ) geliştirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 182-196. <https://doi.org/10.16986/HUJE.2018037395>
- Ulaş, Ö., & Yıldırım, İ. (2016). Kariyer kararı verme yetkinliği ölçeği'nin geliştirilmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 6(45), 77-90.
- Yıldız-Akyol, E., & Boyacı, M. (2020). Cognitive flexibility and positivity as predictors of career future in university students. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 10(57), 297-320.



## Career Flexibility Inventory (CFI): Turkish Adaptation, Validity And Reliability Study

Ali Eryılmaz<sup>1\*</sup>   
Ahmet Kara<sup>2</sup> 

<sup>1</sup> Yildiz Technical University, Department of Guidance and Psychological Counseling, Istanbul, Türkiye  
erali76@hotmail.com

<sup>2</sup> Kastamonu University, Department of Developmental Psychology, Kastamonu, Türkiye  
ahmetkara@kastamonu.edu.tr

\*Corresponding Author

**Abstract:** This study examines the adaptation of the Career Flexibility Inventory developed by Kim (2019) into Turkish and its psychometric properties. 322 university students voluntarily participated in the study. In the first level CFA finding, the goodness of fit values of the CFI was found to be at an acceptable level ( $\chi^2/df=3.35$ , GFI=.90, AGFI=.86 and RMSEA=.08). In contrast, in the second level CFA finding, the goodness of fit values of the CFI were determined to be at an acceptable level ( $\chi^2/df=3.31$ , GFI=.90, AGFI=.86 and RMSEA=.08). In addition, Cronbach's alpha internal consistency coefficient was calculated as .66 for the whole CFI, .71 for the wavering sub-dimension, .81 for the active adaptation sub-dimension, and .69 for the flexible thinking sub-dimension. Also, the test-retest correlation coefficient was determined as .77 for the whole of the CFI, .79 for the wavering sub-dimension, .79 for the active adaptation sub-dimension, and .76 for the flexible thinking sub-dimension. These findings proved that the CFI is a sufficiently valid and reliable measurement tool.

**Keywords:** Career Flexibility Inventory, Confirmatory Factor Analysis, Reliability, Validity.

Received: 09.04.2024  
Accepted: 13.11.2024  
Available Online: 31.01.2025

### INTRODUCTION

A human being is a being that develops in many fields. When examining the developmental journey of human beings, the career area is reflected as essential (Eryılmaz & Mutlu, 2017). Career is integral to the individual's identity (Marcia, 1994). Individuals strengthen their identities with their discoveries in the career field (Arnett, 2002). At this point, people need tools for healthy career development (Savickas et al., 2009). Career flexibility is considered to be one of these tools.

In psychology, flexibility is considered an important positive concept. It is an important resource for developing health (Kashdan & Rottenberg, 2010) and psychological maturity (Eryılmaz & Uzun, 2024). Psychologically, flexibility means adapting to situational demands, reconsidering one's mental resources, changing one's perspective, and creating a balance between conflicting desires, needs, and life domains (Kashdan & Rottenberg, 2010). Flexibility is also defined as the ability to change or maintain functional behavior classes (Hayes et al., 2004). Flexibility can be assessed both in domain-general (McCracken & Morley, 2014) and in domain-specific (Kim et al., 2020). One of the areas where flexibility is important is career.

Career flexibility means that individuals are flexible and open to career options. Career flexibility is also defined as an individual's ability to take advantage of opportunities in situations of uncertainty. There are three important components to career flexibility. These components are wavering, active adaptation, and flexible thinking (Kim et al., 2020). People need to have important resources to be successful in their careers. Career flexibility is one such resource.

Many studies have been conducted in the literature on the importance of career flexibility (Cao et al., 2013; Kim et al., 2014; Porfeli et al., 2011). For example, as individuals' career flexibility increases, their career adaptability also increases, and individuals derive satisfaction from their lives (Cao et al., 2013). Career flexibility also activates individuals' adaptive behavior (Clarke, 2008). Career flexibility has many positive outcomes. For example, it has been found that physiotherapists provide better care to their patients in parallel with increases in career flexibility (Hooker et al., 2010), career flexibility has a positive impact on individuals'

self-actualization (Elchardus & Smits, 2008), academics' satisfaction increases as career flexibility increases (Howell et al., 2016), and flexibility is an important factor in individuals' career choices (Shadbolt & Bunker, 2009).

In addition to all this, several scale adaptation and development studies have been conducted in Turkey on individuals' careers. For example, it can be seen that adaptation studies of the Career Futures Inventory (Kalafat, 2012), Career Adapt-Abilities Scale (Büyükgöze-Kavas, 2014), and Career Stress Inventory (Özden et al., 2017) have been carried out. On the other hand, the Career Adaptability Scale (Eryılmaz & Kara, 2016), Career Adaptability Scale for Psychological Counsellors (Eryılmaz & Kara, 2017), Career Barriers Inventory (Ulaş & Kızıldağ, 2019), and Career Decision-Making Self-Efficacy Scale (Ulaş & Yıldırım, 2016) can be mentioned as examples of scale development studies.

However, in Turkish literature, no tool can measure career flexibility. The importance of flexibility in career development is an undeniable reality (Elchardus & Smits, 2008; Hooker et al., 2010; Howell et al., 2016; Shadbolt & Bunker, 2009). At this point, there is a need for measurement tools that can measure the aforementioned psychological concept. Therefore, this study aims to examine the adaptation of the Career Flexibility Inventory developed by Kim (2019) to Turkish and its psychometric properties.

## METHOD

### Participants and Procedure

Firstly, an ethical approval document was received from the Social and Human Sciences Ethics Committee of Kastamonu University (E-16498365-100-2400035250). Then, the researchers informed the participants about the purpose and content of the study in the classroom. Afterward, the researchers sent an online Google form link to the volunteer participants. Informed consent was obtained individually from all volunteer participants enrolled in the study through this online link. 322 university students [AgeMean = 23.40, AgeSD = 5.45] volunteered to participate in the study. Of these participants, 272 were female (84.5%) and 50 were male (15.5%). Furthermore, 200 of these 322 university students were first-year students (62.1%), 46 were second-year students (14.3%), 35 were third-year students (10.9%), and 41 were fourth-year students (12.7%).

### Process

To adapt the Career Flexibility Inventory (CFI) to Turkish, Boyoung Kim was first contacted via e-mail, and the necessary permissions were obtained. Next, the original English form of the CFI was translated into Turkish by a committee of three faculty members with sufficient English proficiency. The CFI was then translated back into its original language, English, and the consistency between the two forms was evaluated. Then, two experts from the Department of Guidance and Psychological Counseling re-evaluated the Turkish pilot form, and necessary changes were made according to their suggestions. Finally, the Turkish form was administered to 30 university students to test its comprehensibility, and the final version of the CFI was obtained as a result of the feedback received.

### Data Collection Instruments

**Cognitive Flexibility Inventory (CFI):** In this study, the CFI, developed by Dennis and Wal (2010), and the validity and reliability analysis of the Turkish form performed by Sapmaz and Doğan (2013) were used to test the criterion-related validity. In the CFA analysis conducted for the construct validity of the CFI, it is understood that the goodness of fit values ( $\chi^2/df$ : 2.44, GFI: .92, NFI: .96, CFI: .98 and RMSEA: .05) are at an acceptable level. In addition, Cronbach's alpha internal consistency coefficient for the entire CFI is 0.90 (Sapmaz & Doğan, 2013). In this study, the Cronbach's alpha measurement reliability of CFI was found to be 0.91.

**Psychological Flexibility Scale (PFS):** The PFS used to test criterion-related validity in this study was developed, and its psychometric properties were evaluated by Karakuş and Akbay (2020). In the exploratory factor analysis of PFS, it was found that the variance explained was 60.34%. Also, the confirmatory factor analysis of the PFS showed acceptable goodness of fit indices ( $\chi^2/df$ = 2.62, CFI= .93, GFI= .95, NFI= .90, and

RMSEA= .05). In addition, the Cronbach's alpha internal consistency coefficient of PFS is .83 (Karakuş & Akbay, 2020). In this study, the Cronbach's alpha measurement reliability of PFS was calculated as .86.

**Career Adaptability Scale (CAS):** This study utilized the CAS to test criterion-related validity. The CAS was developed by Eryılmaz and Kara (2016), and psychometric analyses were conducted. In the exploratory factor analysis of the CAS, the total explained variance was reported to be 55.87%. Furthermore, in the confirmatory factor analysis of the CAS, the goodness of fit values ( $\chi^2/df$  70.75/34= 2.08; CFI: 0.98; NFI: 0.95, GFI: 0.94 and RMSEA: 0.07) were at an acceptable level (Eryılmaz & Kara, 2016). The Cronbach's alpha internal consistency coefficient for the entire CAS was 0.85 (Eryılmaz & Kara, 2016). In this study, the Cronbach's alpha measurement reliability of the CAS was found to be .90.

## Data Collection Procedure

In this study, the principles of research ethics were followed, and necessary approvals were received from the ethics committee. Within the scope of ethics committee approval, a document numbered (6.03.2024) (E-16498365-100-2400035250) was obtained from the Kastamonu University Social and Human Sciences Scientific Research and Publication Ethics Committee.

## Data Analysis

In this study, both first-order and second-order confirmatory factor analyses were used in the context of construct validity to test whether the factor structure of the original form of the CFI could be confirmed on the Turkish university student sample. In addition, the criterion-related validity of the CFI was tested using the Cognitive Flexibility Inventory, the Psychological Flexibility Scale, and the Career Adaptability Scale. Cronbach's alpha internal consistency coefficient and test-retest correlation coefficient were also measured to determine the reliability of the CFI. Furthermore, the convergent validity of the CFI was examined with CR and AVE scores. In addition to all these, an independent samples t-test analysis was conducted to determine whether the entire CFI and its sub-dimensions differed by gender. Finally, analyses were performed using IBM SPSS Statistics 22 and AMOS 21 Graphics programs.

## RESULTS

### Results Related to Construct Validity

Results of First and Second-Order Confirmatory Factor Analysis (CFA): At this stage, both first and second-order CFA were used to determine whether the factor structure of the original form of the CFI could be confirmed on the Turkish university student sample. In both the first and second-order CFA results of the CFI, item 1 was removed because its standardized factor loading was less than .30. In the first-order CFA, the standardized factor loadings of the items were found to be between .31 and .82, and all t-values were significant (Table 1 and Figure 1). Similarly, in the second-order CFA of the CFI, it was observed that the standardized factor loadings ranged from .31 to .82, and all t-values were significant (Table 2 and Figure 2). In addition, it was revealed that the goodness of fit values of CFI was at an acceptable level ( $\chi^2/df=3.35$ , GFI=.90, AGFI=.86 and RMSEA= .08) in the first-order CFA result, while the goodness of fit values of CFI was at an acceptable level ( $\chi^2/df=3.31$ , GFI=.90, AGFI= .86 and RMSEA= .08) in the second-order CFA result (Kline, 2019; Schermelleh-Engel et al., 2003; Şimşek, 2007).

**Table 1**

#### First-Order CFA Results

Items		Dimensions	B	S.E.	<i>t</i>	<i>p</i>
CF2	<---	Wavering	1.000			
CF3	<---	Wavering	1.275	.124	10.280	***
CF4	<---	Wavering	1.097	.111	9.860	***
CF5	<---	Wavering	.519	.101	5.165	***
CF6	<---	Active Adaptation	1.000			

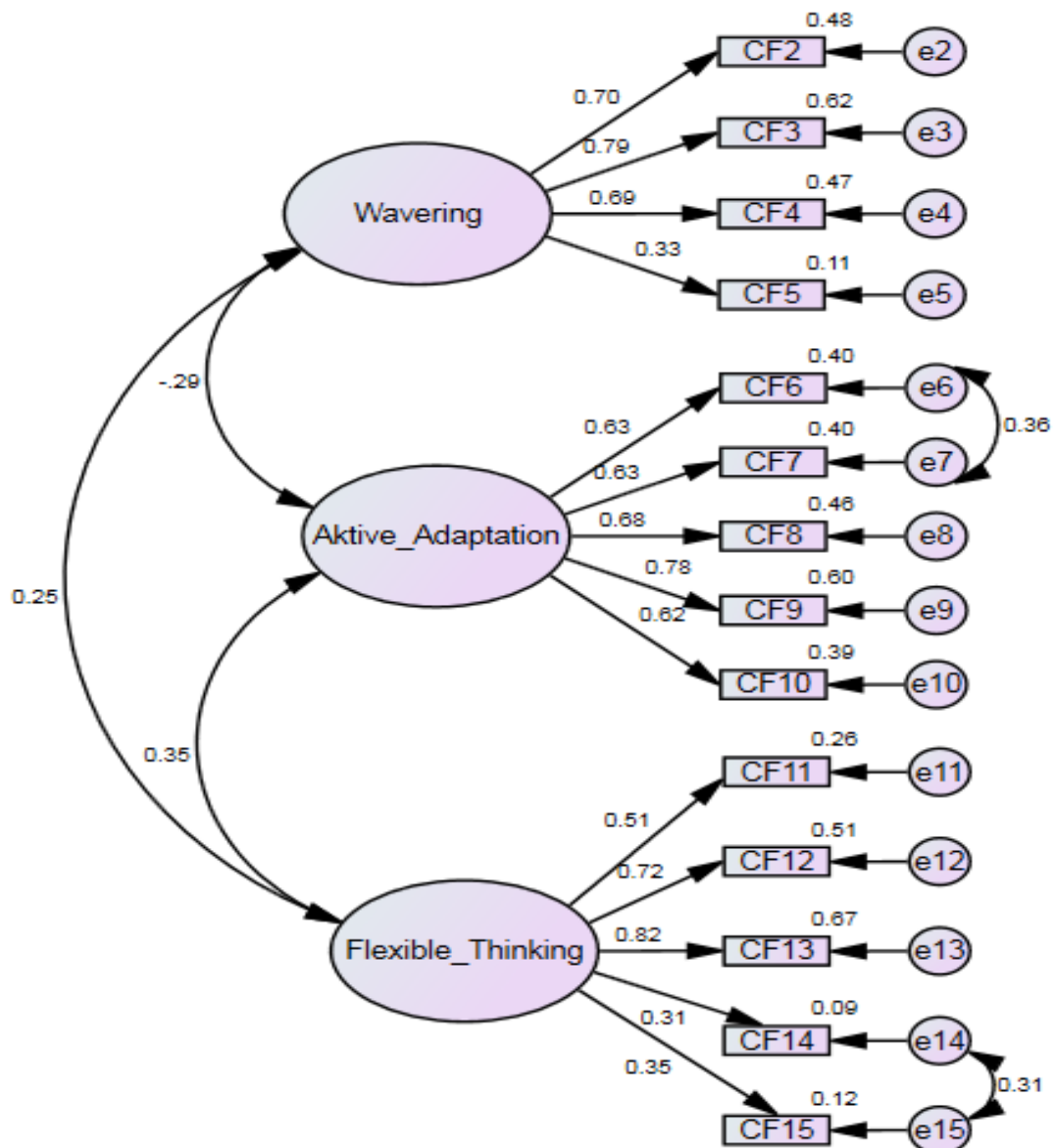
Table 1 (Continued)

Items		Dimensions	B	S.E.	<i>t</i>	<i>p</i>
CF7	<---	Active Adaptation	.987	.088	11.268	***
CF8	<---	Active Adaptation	1.083	.117	9.246	***
CF9	<---	Active Adaptation	1.152	.116	9.894	***
CF10	<---	Active Adaptation	.926	.106	8.717	***
CF12	<---	Flexible Thinking	1.605	.205	7.831	***
CF13	<---	Flexible Thinking	1.621	.206	7.883	***
CF15	<---	Flexible Thinking	.723	.146	4.965	***
CF11	<---	Flexible Thinking	1.000			
CF14	<---	Flexible Thinking	.677	.151	4.481	***

Note: \*\*\**p*<.001

Figure 1

First-Order CFA Path Diagram



**Table 2**

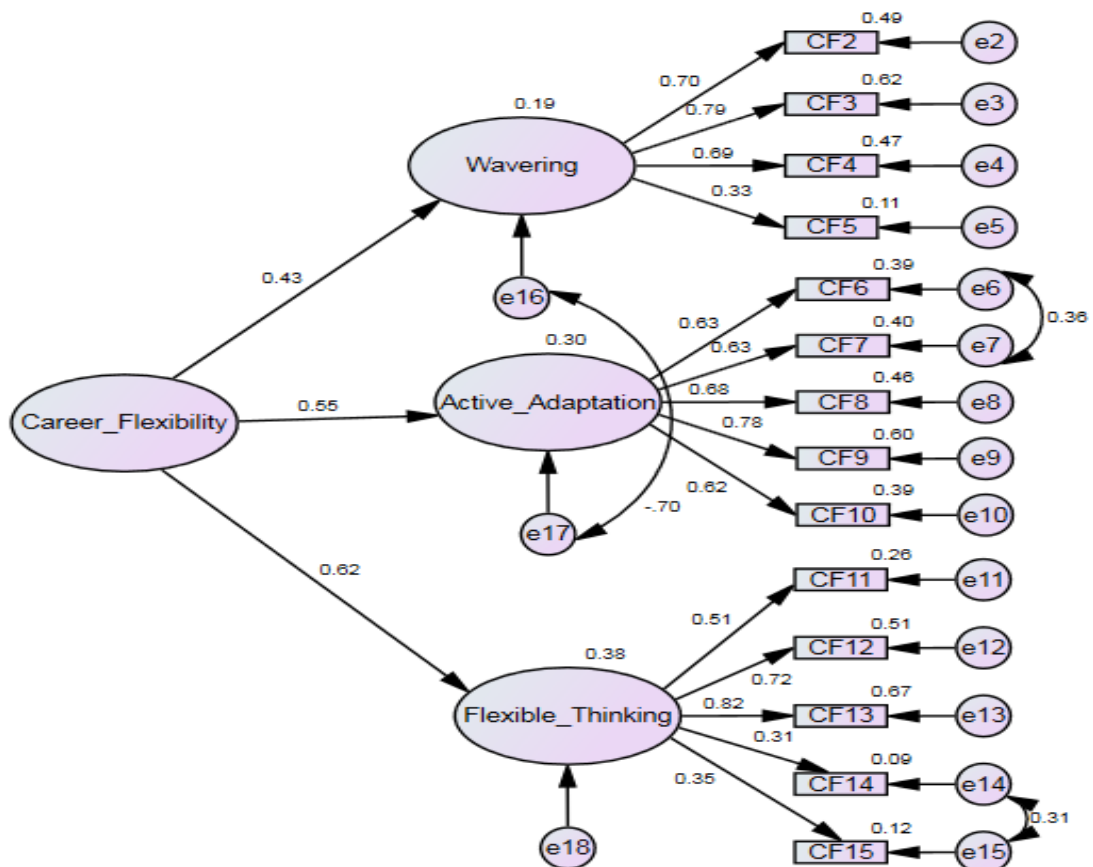
*Second-Order CFA Results*

			B	S.E.	t	p
Wavering	<---	Career Flexibility	1.000			
Active Adaptation	<---	Career Flexibility	1.000			
Flexible Thinking	<---	Career Flexibility	1.000			
CF2	<---	Wavering	1.000			
CF3	<---	Wavering	1.272	.121	10.480	***
CF4	<---	Wavering	1.092	.109	9.996	***
CF5	<---	Wavering	.518	.100	5.201	***
CF6	<---	Active Adaptation	1.000			
CF7	<---	Active Adaptation	.989	.088	11.272	***
CF8	<---	Active Adaptation	1.088	.117	9.309	***
CF9	<---	Active Adaptation	1.156	.116	9.978	***
CF10	<---	Active Adaptation	.929	.106	8.757	***
CF12	<---	Flexible Thinking	1.610	.206	7.810	***
CF13	<---	Flexible Thinking	1.632	.208	7.860	***
CF15	<---	Flexible Thinking	.723	.146	4.947	***
CF11	<---	Flexible Thinking	1.000			
CF14	<---	Flexible Thinking	.679	.152	4.475	***

Note: \*\*\*p<.001

**Figure 2**

*Second-Order CFA Path Diagram*



### Results Regarding Criterion-Related Validity

The criterion-related validity of the CFI was assessed using the Cognitive Flexibility Inventory, the Psychological Flexibility Scale, and the Career Adaptability Scale. The relationships between these four measures were determined by correlation analysis. The results are presented in Table 3.

**Table 3**

#### *Criterion-Related Validity Correlation Coefficients*

Variables	1	2	3	4
1. Career Flexibility Inventory	1			
2. Cognitive Flexibility Inventory	.22**	1		
3. Psychological Flexibility Scale	.18**	.76**	1	
4. Career Adaptability Scale	.12*	.53**	.56**	1

**Note:** \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$

### Results of Reliability Analyses and Convergent Validity

Reliability analyses were assessed using the test-retest correlation coefficient and Cronbach's alpha internal consistency coefficient for the CFI. Cronbach's alpha internal consistency coefficient was calculated as .66 for the total CFI, .71 for the wavering subscale, .81 for the active adaptation subscale, and .69 for the flexible thinking subscale. In addition, a test-retest application was carried out with 23 university students at two-week intervals. As a result of the application, the test-retest correlation coefficient was .77 for the total CFI, .79 for the wavering subscale, .79 for the active adaptation subscale, and .76 for the flexible thinking subscale. These reliability analysis results proved that the CFI is a reliable measurement tool (Nunnally, 1979). On the other hand, composite reliability (CR) and average variance extracted (AVE) values were used to determine the convergent validity of the CFI. AVE values of CFI were less than .50, and CR values were greater than .60. The literature suggests that convergent validity is achieved when the AVE value is less than 0.50 and the CR value is greater than 0.60 (Fornell & Larcker, 1981; Shrestha, 2021). In addition, the composite reliability should be greater than the average variance extracted ( $CR > AVE$ ) (Hair et al., 2014; Fornell & Larcker, 1981). The total CFI and its sub-dimensions were observed to be greater than  $CR > AVE$ .

**Table 4**

#### *Results of Reliability Analyses and Convergent Validity*

Variables	Number of Items	Cronbach alpha	Test-retest	CR	AVE
Wavering	4	.71	.79**	.73	.42
Active Adaptation	5	.81	.79**	.80	.44
Flexible Thinking	5	.69	.76**	.68	.33
Entire of the CFI	14	.66	.77**	.89	.40

**Note:** \*\* $p < .01$

### Independent Samples *t*-test Results of CFI in terms of Gender

Female's scores on the wavering subscale of the CFI ( $\bar{X}=10.22$ ,  $SD=3.17$ ) were not significantly different from male's ( $\bar{X}=10.98$ ,  $SD=3.21$ ) ( $t(320)=1.54$ ,  $p>0.05$ ). In addition, female's scores on the active



adaptation sub-dimension ( $\bar{X}$ =18.36,  $SD$ =3.32) were not significantly different from male's ( $\bar{X}$ =18.94,  $SD$ =2.98) ( $t(320) = 1.14, p > 0.05$ ). Also, no significant difference was observed in the flexible thinking sub-dimension scores of females ( $\bar{X} = 17.27, SD = 3.48$ ) compared to males ( $\bar{X} = 17.44, SD = 3.46$ ) ( $t(320) = .30, p > 0.05$ ). Finally, there was no significant difference between females ( $\bar{X} = 45.86, SD = 6.09$ ) and males ( $\bar{X} = 47.36, SD = 5.54$ ) for the total scale scores ( $t(320) = 1.61, p > 0.05$ ).

**Table 5***Independent Samples t-Test Results of CFI By Gender*

Variables	Gender	N	$\bar{X}$ (SD)	<i>t</i>	df	<i>p</i>
Wavering	Female	272	10.22 (3.17)	1.54	320	.123
	Male	50	10.98 (3.21)			
Active Adaptation	Female	272	18.36 (3.32)	1.14	320	.251
	Male	50	18.94 (2.98)			
Flexible Thinking	Female	272	17.27 (3.48)	.30	320	.765
	Male	50	17.44 (3.46)			
Entire of the CFI	Female	272	45.86 (6.09)	1.61	320	.107
	Male	50	47.36 (5.54)			

**DISCUSSION AND CONCLUSION**

This study was conducted to adapt the Career Flexibility Inventory to the Turkish culture. In both the first and second-order CFA results of the Career Flexibility Inventory, item 1 was removed because its standardized factor loading was less than .30 (Kline, 2019). Furthermore, according to the first and second-order CFA results, the Career Flexibility Inventory was found to have a three-dimensional structure as in the original. At this point, it was concluded that the inventory is a reliable and valid measurement tool.

Flexibility in career development is an essential tool for self-realization. Also, flexibility has many positive outcomes (Elchardus & Smits, 2008; Hooker et al., 2010; Howell et al., 2016; Shadbolt & Bunker, 2009). On the other hand, it can be seen that various scale adaptation (Büyükgöze-Kavas, 2014; Kalafat, 2012; Özden et al., 2017) and scale development (Eryılmaz & Kara, 2016; Eryılmaz & Kara, 2017; Ulaş & Kızıldağ, 2019; Ulaş & Yıldırım, 2016) studies have been conducted in Turkish literature. However, in Turkish literature, there is no tool to measure the career flexibility of individuals. At this point, it can be said that this study contributes to the literature by providing a measurement tool that can measure career flexibility.

In this study, the relationships between psychological and cognitive flexibility and career flexibility are positive but at a low level. This result shows that these three concepts are different psychological constructs. The positive direction of the relationship can be seen as an indication that individuals measure their flexibility, which is a similar construct in different areas.

Different models are needed to understand the nature of psychological flexibility. Several models have been developed for psychological flexibility (McCracken & Morley, 2014). In the future, models can also be designed for career flexibility. At this point, the scale adapted in this study can be used in future studies.

The relationships between different types of flexibility and career-related variables have been investigated in Turkey. For example, one study examined the relationships between cognitive flexibility and career future (Yıldız-Akyol & Boyacı, 2020). Similarly, another study examined the relationship between cognitive flexibility and career adaptability (Demirtaş & Kara, 2022). However, no studies examine the relationships between career flexibility and other variables. Future studies can investigate the relationships between different variables using the scale adopted in this study.

## REFERENCES

- Arnett, J. J. (2002). The psychology of globalization. *American Psychologist*, 57(10), 774–783. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.10.774>
- Büyükgöze-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. <https://doi.org/10.1177/1038416214531931>
- Cao, L., Hirschi, A., & Deller, J. (2013). The positive effects of a protean career attitude for self-initiated expatriates: Cultural adjustment as a mediator. *Career Development International*, 18, 56–57. <https://doi.org/10.1108/13620431311305953>
- Clarke, M. (2008). Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training*, 32, 258–284. <https://doi.org/10.1108/03090590810871379>
- Demirtaş, A. S., & Kara, A. (2022). Cognitive control and flexibility as predictor of career adaptability in emerging adults. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 30(2), 390-397.
- Dennis, J. P., & Wal, J. S. V. (2010). The cognitive flexibility inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity. *Cognitive Therapy and Research*, 34(3), 241-253. <https://doi.org/10.1007/s10608-009-9276-4>
- Elchardus, M., & Smits, W. (2008). The vanishing flexible: Ambition, self-realization and flexibility in the career perspectives of young Belgian adults. *Work, Employment and Society*, 22(2), 243-262. <https://doi.org/10.1177/0950017008089103>
- Eryılmaz, A., & Kara, A. (2016). Investigation of psychometric properties of career adaptability scale. *The Online Journal of Counseling and Education*, 5(1), 29-39.
- Eryılmaz, A., & Kara, A. (2017). Development of the career adaptability scale for psychological counsellors. *The Online Journal of Counseling and Education*, 6(1), 18-29.
- Eryılmaz, A., & Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Eryılmaz, A., & Uzun, A. E. (2024). Embarking on the SAFE Route: Exploring the psychological maturity scale. *Alpha Psychiatry*, 25(1), 101-110.
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Exploratory factor analysis. Multivariate data analysis*. Prentice Hall.
- Hayes, S. C., Strosahl, K., Wilson, K. G., Bissett, R. T., Pistorello, J., Toarmino, D., ... Stewart, S. H. (2004). Measuring experiential avoidance: A preliminary test of a working model. *The Psychological Record*, 54, 553–578.
- Hooker, R. S., Cawley, J. F., & Leinweber, W. (2010). Career flexibility of physician assistants and the potential for more primary care. *Health Affairs*, 29(5), 880-886. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2009.0884>

- Howell, L. P., Elsbach, K. D., & Villablanca, A. C. (2016). The role of compensation criteria to minimize face-time bias and support faculty career flexibility: an approach to enhance career satisfaction in academic pathology. *Academic Pathology*, 3, <https://doi.org/10.1177/2374289515628>
- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179.
- Karakuş, S., & Akbay, S. E. (2020). Psikolojik esneklik ölçeği: Uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 32-43. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.665406>
- Kashdan, T. B., & Rottenberg, J. (2010). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 865-878. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.03.001>
- Kim, B., Jang, S. H., Jung, S. H., Lee, B. H., Puig, A., & Lee, S. M. (2014). A moderated mediation model of planned happenstance skills, career engagement, career decision self-efficacy, and career decision certainty. *The Career Development Quarterly*, 62, 56-69. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00070.x>
- Kim, B., Lee, S., & Lee, S. M. (2020). Exploration of latent profiles of the career flexibility inventory among Korean college students. *Journal of Employment Counseling*, 57(2), 50-65. <https://doi.org/10.1002/joec.12137>
- Kline, R. B. (2019). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Publications.
- McCracken, L. M., & Morley, S. (2014). The psychological flexibility model: a basis for integration and progress in psychological approaches to chronic pain management. *The Journal of Pain*, 15(3), 221-234. <https://doi.org/10.1016/j.jpain.2013.10.014>
- Marcia, J. E. (1994). Ego identity and object relations. In J. M. Masling & R. F. Bornstein (Eds.), *Empirical perspectives on object relations theory* (pp. 59-103). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/11100-003>
- Nunnally, J. C. (1979). *Psychometric theory*. McGraw-Hill Book Company.
- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of Adolescence*, 34, 853-871. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2011.02.001>
- Özden, K., & Sertel-Berk, Ö. (2017). Kariyer Stresi Ölçeği'nin (KSÖ) Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanması. *Psikoloji Çalışmaları*, 37(1), 35-51.
- Özlem, Ulaş., & Kızıldağ, S. (2018). Kariyer engelleri ölçeği'nin (KEÖ) geliştirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 182-196.
- Özlem, Ulaş., & Yıldırım, İ. (2016). Kariyer kararı verme yetkinliği ölçeği'nin geliştirilmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 6(45), 77-90.
- Sapmaz, F. ve Doğan, T. (2013). Bilişsel esnekliğin değerlendirilmesi: Bilişsel esneklik envanteri Türkçe versiyonunun geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 46(1), 143-161. [https://doi.org/10.1501/Egifak\\_0000001278](https://doi.org/10.1501/Egifak_0000001278)
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>

- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23–74. <http://www.mpr-online.de>
- Shadbolt, N., & Bunker, J. (2009). Choosing general practice: A review of career choice determinants. *Australian Family Physician*, 38(1/2), 53–55.
- Shrestha, N. (2021). Factor analysis as a tool for survey analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*, 9(1), 4-11.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ekinoks Yayınları.
- Ulaş, Ö., & Kızıldağ, S. (2019). Kariyer engelleri ölçeği'nin (KEÖ) geliştirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 182-196. <https://doi.org/10.16986/HUJE.2018037395>
- Ulaş, Ö., & Yıldırım, İ. (2016). Kariyer kararı verme yetkinliği ölçeği'nin geliştirilmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 6(45), 77-90.
- Yıldız-Akyol, E., & Boyacı, M. (2020). Cognitive flexibility and positivity as predictors of career future in university students. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 10(57), 297-320.