

Kariyer Psikolojik Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeğinin Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Turkish Form of the Attitudes Toward Career Counseling Scale: Validity and Reliability Studies

Ayşenur Büyükgöze Kavas

Ondokuz Mayıs Üniversitesi,
Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık
Anabilim Dalı, Türkiye
aysenur@omu.edu.tr

ÖZ

Bu çalışmanın amacı Rochlen, Mohr ve Hargrove (1999) tarafından geliştirilen Kariyer Psikolojik Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeği'nin (KPDYTÖ) Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışmalarını yapmaktır. Çalışma kapsamında lisans öğrencilerinden oluşan birbirinden bağımsız iki farklı çalışma grubundan (N = 575, N = 466) veri toplanmıştır. Katılımcılara kişisel bilgi formu ile birlikte Kariyer Psikolojik Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeği, Psikolojik Yardım Almaya Yönelik Tutum Ölçeği-R (Türküm, 2001) ve Psikolojik Yardım Alma Nedeniyle Kendini Damgalama Ölçeği uygulanmıştır. İlk çalışma grubu ile KPDYTÖ'nün iki faktörlü modeli (değer ve damgalanma) doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile sınanmış ve uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. İkinci çalışma grubu ile ölçeğe ilişkin iki faktörlü model tekrar sınanmış ve uyum iyiliği indekslerinin iyi düzeyde olduğu ve iki faktörlü yapının doğrulandığı görülmüştür. Ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliğinin incelenmesi amacıyla Psikolojik Yardım Almaya Yönelik Tutum Ölçeği-R ve Psikolojik Yardım Alma Nedeniyle Kendini Damgalama Ölçeği ile aralarındaki ilişkiye bakılmıştır. Alt ölçekler için iç tutarlık katsayısı ve test-tekrar test güvenirlik katsayısı hesaplanmış ve elde edilen katsayıların original çalışma bulgularıyla benzer olduğu görülmüştür. Sonuç olarak, çalışma bulgularının KPDYTÖ'nin Türkçe formunun geçerli ve güvenirlik bir ölçek olduğunu destekler niteliktedir.

Anahtar kelimeler: Kariyer psikolojik danışmanlığı, kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik tutum, damgalanma, değer, doğrulayıcı faktör analizi

ABSTRACT

The purpose of the present study is to conduct validity and reliability studies of the Turkish Form of the Attitudes toward Career Counseling Scale developed by Rochlen, Mohr, and Hargrove (1999). In the scope of the study, data were collected from two separate groups of undergraduate students. In order to collect data, the Turkish form of the Attitudes toward Career Counseling Scale, Attitudes Toward Seeking Psychological Help Scale-Revised, Self-Stigma of Seeking Help Scale, and a Demographic Information Form developed by the researcher were used. The two-factor model (value and stigma) of the scale was tested via confirmatory factor analysis with the first group of participants (N = 575) and goodness of fit indices was found to be acceptable. The two-factor model of the scale was tested again along with the second group of participants (N = 466), and fit indices were found to be good, thus,

Geliş Tarihi/Received

28 Temmuz/July 2016

Kabul Tarihi/Accepted

29 Mart/March 2017

Elektronik Yayın Tarihi/Online Published

06 Temmuz/July 2017

the two-factor model of the scale was confirmed. In order to investigate the criterion-related validity of the scale, the relationships among Self-Stigma of Seeking Psychological Help Scale and Attitudes toward Seeking Professional Psychological Help Scale, and Attitudes toward Career Counseling Scale were examined. The internal consistency coefficients and test-retest reliability estimates were calculated for both value and stigma scales and it was seen that findings were consistent with original study. Consequently, findings of the study supported that the Turkish form of the ATCCS is a reliable and valid instrument.

Keywords: Career counseling, attitude toward career counseling, stigma, value, confirmatory factor analysis

GİRİŞ

Günümüzde kariyer sözcüğü günlük dilimize yerleşen ve sıklıkla kullanılan bir kavram haline gelmiş ve birçok tanımı yapılmıştır. Mesleki gelişim anlamında da kullanılan kariyer kavramı bireyin tüm yaşamı boyunca devam eden çalışan rolüyle birlikte diğer yaşam rollerini de kapsayan genel bir örüntü olarak görülmekle birlikte özellikle mesleki rollerdeki ilerleme, duraklama ve gerilemeleri de içeren dinamik bir süreci ifade etmektedir (Kuzgun, 2000; Özyürek, 2013; Yeşilyaprak, 2011). Psikolojik danışma alanının uzmanlık alanlarından birisi olan kariyer psikolojik danışmanlığı ise “profesyonel bir psikolojik danışmanın bir veya bir grup danışanın bir kariyer seçimi yapma, kariyer geçişleriyle ve işle ilgili stresle baş edebilme veya iş arama gibi kariyer sorunları ile daha etkili bir biçimde başa çıkmaları için yürüttüğü formal bir ilişkiyi içermektedir” (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2005, s. 13). Kariyer psikolojik danışma süreci, kariyer psikolojik danışmanının benimsediği kuramsal yönelim ve modellere göre değişiklik göstermekle birlikte bireyle veya grupla psikolojik danışmada olduğu gibi genel olarak danışanla öncelikle güvene dayalı iyi bir ilişki kurulmasını, danışanın getirdiği sorunların değerlendirilmesini, amaçların belirlenmesini, danışanın kariyer sorunlarının çözümüne yönelik uygun müdahale yöntemlerinin bulunmasını, danışanların oturumlar boyunca ilerleyişinin değerlendirilmesini ve kariyer psikolojik danışma sürecinin sonlandırılmasını içermektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2005; Spokane, 1992; Yeşilyaprak, 2011). Bu bağlamda kariyer psikolojik danışmanlığı ile psikolojik danışmanlığın birçok açıdan birbiriyle örtüştüğünü söylemek mümkündür (Anderson ve Niles, 1995; Betz ve Corning, 1993; Lewis, 2001).

Alanyazın incelendiğinde psikolojik yardım arama ve alma kararını etkileyen en önemli faktörlerden birinin psikolojik yardım almaya yönelik tutum olduğu görülmektedir (Carlton ve Deane, 2000; Vogel, Wade ve Hackler, 2007; Vogel ve Wester, 2003). İlk olarak Fisher ve Turner (1970) profesyonel psikolojik yardım almaya yönelik tutumu ölçülebilir hale getirmek amacıyla 29 maddelik bir ölçek geliştirmiş ve bu ölçek aracılığıyla danışanların psikolojik yardıma yönelik tutumları ile demografik, psikolojik ve kültürel özellikleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik tutumlar açısından ölçek maddeleri değerlendirildiğinde psikiyatrik yardıma ihtiyacın var veya psikiyatriste gitmem kolay olmayacaktır gibi ifadeler psikiyatrik yardıma ve ruh sağlığı bozukluklarına çok fazla vurgu yaptığı için kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik tutumu ölçmede yetersiz kalmaktadır (Rochlen, Mohr ve Hargrove, 1999). Fischer ve Farina (1995) tarafından ölçeğin 10 maddelik kısa formu oluşturulduğu sırada maddelerdeki psikiyatrist ifadesi psikolog olarak, ruhsal bozukluk ifadesi ise kişisel ve duygusal sorunlar olarak güncellenmiştir. Ancak buna rağmen Rochlen ve diğerleri (1999) ölçek maddelerinin insanların kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik tutumlarını ölçmekten çok uzak olduğunu çünkü maddelerin kariyer psikolojik danışma hizmetlerine ilişkin hiçbir ifade içermediğini belirtmektedir. Bu bağlamda kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik tutuma ilişkin herhangi bir ölçek bulunmaması nedeniyle Rochlen ve diğerleri (1999) Kariyer Psikolojik Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeğini (Attitudes Toward Career Counseling Scale) geliştirmiş, geçerlik ve güvenilirlik kanıtlarını ortaya koymuştur.

Günümüze kadar, kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik tutumun kariyer merkezine başvurma niyetini yordayan önemli faktörlerden birisi olduğunu ortaya koyan çalışmalarla birlikte kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik tutumu etkileyen faktörlerin ve ilişkili değişkenlerin neler olduğunu belirlemeye çalışan araştırmalar da bulunmaktadır. Birçok üniversite öğrencisi kariyer gelişimleri veya seçimleriyle ilgili problem yaşadığını ifade etmesine rağmen çok az sayıda öğrenci yardım almak amacıyla kariyer merkezlerine başvurmaktadır (Fouad vd., 2006). Bu bağlamda, profesyonel psikolojik yardıma yönelik tutumda olduğu gibi

kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik tutumda da kişisel, sosyal ve yakın çevre damgalama algısının önemli bir rol oynadığı anlaşılmaktadır (Ludwikowski, Vogel ve Armstrong, 2009; Rochlen ve O'Brien, 2002). Bununla birlikte Al-Darmaki (2012) öz-yeterlik ve benlik saygısı ile kariyer psikolojik danışmanlığına verilen değer arasında pozitif yönde, damgalanma ile negatif yönde bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Bir diğer araştırmada (Di Fabio ve Bernaud, 2008) kariyer merkezine başvurma niyeti ile kariyer psikolojik danışmanlığına verilen değer arasında pozitif yönde bir ilişki rapor edilirken damgalanma ile negatif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Araştırmalarda ayrıca kariyer psikolojik danışmanlığını tanıtıcı nitelikte hazırlanmış broşürlerin incelenmesinin verilen değeri arttırdığı ve damgalanmayı azalttığı da belirtilmiştir (Di Fabio ve Bernaud, 2008; Rochlen, Blazina ve Raghunathan, 2002). Kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik tutum cinsiyet ve cinsiyet rolleri açısından incelendiğinde, kadınlar ve erkekler arasında ve daha erkeksi tutumuna sahip erkekler ile daha az erkeksi rol tutumuna sahip olan erkekler arasında değer alt ölçeğinde fark görülmemiştir. Ancak, erkeklerin kadınlardan, daha erkeksi rol tutumuna sahip erkeklerin ise daha az erkeksi rol tutumuna sahip olanlardan daha fazla damgalanma korkusu yaşadığı birçok çalışmada vurgulanmıştır (Al-Darmaki, 2012; Di Fabio ve Bernaud, 2008; Graef, Tokar ve Kaut, 2010; Ludwikowski vd., 2009; Rochlen vd., 1999; Rochlen ve O'Brien, 2002).

Kariyer psikolojik danışmanlığı ile psikolojik danışma birçok açıdan birbiriyle örtüşmektedir (Anderson ve Niles, 1995; Betz ve Corning, 1993; Lewis, 2001). Psikolojik danışma almaya yönelik tutumu anlamaya ve açıklamaya yönelik ulusal ve uluslararası alanyazında birçok araştırma bulunmasına rağmen (Fischer ve Farina, 1995; Koydemir, Erel, Yumurtacı ve Şahin, 2010; Türküm, 2005) kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik tutum ve bu tutum üzerinde etkili olan faktörleri inceleyen araştırmalara sadece uluslararası alanyazında rastlanmaktadır. Bunun en önemli nedeni ise ülkemizde kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik tutumu ölçecek nitelikte bir ölçme aracının bulunmamasıdır. Bu bağlamda, bu çalışmanın amacı Rochlen ve diğerleri (1999) tarafından geliştirilen Kariyer Psikolojik Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeği'nin (Attitudes Toward Career Counseling Scale) Türkçe'ye çevrilmesi, geçerlik ve güvenirlik analizlerinin yapılarak alanyazına kazandırılmasıdır.

YÖNTEM

Çalışma Grubu

Ölçek uyarlama çalışması kapsamında ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla iki ayrı çalışma grubundan veri toplanmıştır. İlk çalışma grubu yaşları 18 ile 28 arasında değişen ($\bar{x} = 21.32$, $S_s = 1.79$) 575 (240 erkek, 330 kadın, 5 cinsiyet belirtmemiş) üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Öğrencilerin sınıflara göre dağılımlarına bakıldığında, 1. sınıfta 69 (%12), 2. sınıfta 195 (%34), 3. sınıfta 154 (%26.8), 4. sınıfta 151 (%26.3) öğrencinin bulunduğu bunların dışındaki 5 (%.09) öğrencinin ise diğer seçeneğini işaretlediği görülmüştür. Ölçeğin faktör yapısının sınanması amacıyla yaşları 17 ile 26 arasında değişen ($\bar{x} = 20.71$, $S_s = 1.73$) 466 (202 erkek, 264 kadın) üniversite öğrencisinden oluşan ikinci bir çalışma grubundan da veri toplanmıştır. İkinci çalışma grubundaki öğrencilerin %25.1'i 1. sınıfa, %28.1'i 2. sınıfa, %22.3'ü 3. sınıfa ve %24.5'i 4. sınıfa devam etmektedir.

Veri Toplama Araçları

Kariyer Psikolojik Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeği. Rochlen ve diğerleri (1999) tarafından kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik tutumları belirlemek amacıyla geliştirilen orijinal ölçeğin Türkçe'ye çeviri, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları bu araştırma kapsamında yapılmıştır. Ölçek algılanan değer ve damgalanma olmak üzere iki alt ölçekten ve *katılmıyorum* ile *katılıyorum* arasında değişen dörtlü derecelendirme sistemine göre puanlanan toplam 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin geliştirilme sürecinde Rochlen ve diğerleri (1999) öncelikle tutumun bilişsel, duyuşsal ve davranışsal bileşenlerinin herbirini yansıtacak şekilde 36 maddeden oluşan bir madde havuzu oluşturmuşlardır. Faktör yapısının belirlenmesinde ilk olarak 467 kişilik bir grup üzerinde açılımlayıcı faktör analizi (AFA) yapmış, .40'ın altında faktör yüküne sahip olan ve birden fazla faktöre yüklenen maddeleri veri setinden çıkarmış sonrasında ise varimax döndürme tekniği uygulayarak varyansın %80'nini açıklayan 16 maddeden oluşan iki faktörlü bir yapıya ulaşmışlardır. Alt ölçekler kariyer psikolojik danışmanlığına verilen değer (değer) ve kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili damgalanma (damgalanma) şeklinde açıklanmaktadır. Buna göre, değer alt ölçeği bir kariyer psikolojik danışmasının faydası ve verilen değere ilişkin maddeler içerirken (Örneğin, "deneyimli bir kariyer psikolojik danışmanı ile çalışmak kariyer kararlarımdan emin olmak için yardımcı bir yol olabilir") damgalanma alt ölçeği kariyerle ilgili konular veya kararlara ilişkin profesyonel yardım aramaya ilgili damgalanma, utanç ve olumsuz duyguları ölçmeye yönelik maddeler (Örneğin, "eğer bir kariyer psikolojik danışmanı ile görüşüyor olsaydım, kimsenin bunu bilmesini

istemezdim”) içermektedir. Araştırmacılar AFA sonucunda elde ettikleri iki faktörlü yapıyı 105 kişilik yeni bir örneklem grubunda doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yaparak sınımış ve iki faktörlü yapıyı doğrulamıştır (NNFI = .96, CFI = .97). Alt ölçekler arasında negatif yönde anlamlı ($r = -.45, p < .01$) bir ilişki rapor edilmiştir (Rochlen vd., 1999). Değer alt ölçeğine ilişkin iç tutarlık güvenilirlik katsayısının .85 ile .90, damgalanma alt ölçeğinin iç tutarlık güvenilirlik katsayısının ise .80 ile .83 arasında değiştiği belirtilmiştir. Üç hafta ara ile hesaplanan test-tekrar test güvenilirlik katsayısı değer alt ölçeği için .85, damgalanma alt ölçeği için .80’dir.

Ölçeğin Çeviri Çalışması

Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışmasının ilk aşamasında yazarlardan gerekli izinler e-posta yoluyla yazılı olarak alınmış ve Ægisdóttir, Gerstein ve Canel Çınarbaş (2008) tarafından önerilen ölçek uyarlama süreci takip edilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak, ölçeğin geliştirildiği kaynak dil olan İngilizce’den hedef dil olan Türkçe’ye çevirisi psikolojik danışma ve rehberlik anabilim dalında görevli iki öğretim üyesi (alan uzmanı) ile bir İngilizce okutmanı tarafından birbirinden bağımsız olarak yapılmıştır. Her bir maddenin orijinal ifadesinin altına Türkçe üç çevirisi eklenerek en iyi çevirinin seçilmesi amacıyla üç alan uzmanına verilmiş ve onlardan gelen bildirimler sonucunda her bir madde için tek bir Türkçe karşılık oluşturulmuştur. Elde edilen Türkçe ölçek formu bir alan uzmanı ve bir İngiliz Dili ve Edebiyatı uzmanı tarafından hedef dilden (Türkçe) kaynak dile (İngilizce) geri çevrilmiş ve ölçeğin orijinali ile karşılaştırılmıştır. Sonrasında ise ölçeğin Türkçe formu üç alan uzmanı ile bir ölçme ve değerlendirme uzmanına maddelerin uygunluğunun ve anlaşılabilirliğinin değerlendirilmesi amacıyla verilmiş ve onlardan gelen öneriler doğrultusunda bazı değişiklikler yapılmıştır. Uzman görüşlerinin tamamlanmasının ardından üniversite öğrencilerinden oluşan 27 kişilik bir gruba ölçek maddeleri verilmiş ve her bir maddeye ilişkin görüşleri alınmıştır. Uzman ve öğrenci görüşleri ışığında düzenlenen ölçek formu uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

Psikolojik Yardım Almaya İlişkin Tutum Ölçeği-R. Psikolojik Yardım Almaya İlişkin Tutum Ölçeği-R (PYTÖ-R; Türküm, 2001), Türküm (1997) tarafından Fischer ve Turner’in (1970) geliştirdiği Profesyonel Yardım Arama Tutumları Ölçeği temel alınarak geliştirilen otuz maddeden oluşan ölçeğin gözden geçirilmiş halidir. Türküm (2001) 481 üniversite öğrencisi üzerinde yaptığı faktör analizi sonucunda PYTÖ-R’nin toplam varyansın % 52.6’sını açıklayan olumlu ve olumsuz tutum olarak adlandırılan iki alt boyuttan ve toplam 18 maddeden oluştuğunu belirtmektedir. Ölçek beşli derecelendirme sistemine göre puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek puanlar 18 ile 90 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan puan arttıkça bireyin profesyonel psikolojik yardıma ilişkin olumlu tutumu da artmaktadır. PYTÖ-R’nin güvenilirliği için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı ölçeğin tamamı için .90, olumlu tutum alt boyutu için .92 ve olumsuz tutum alt boyutu için .77’dir. Ölçeğin bir grup öğrenciye (n = 50) 10 hafta arayla uygulanması sonucu hesaplanan test-tekrar test güvenilirlik katsayısı .77 olarak rapor edilmektedir (Türküm, 2001).

Psikolojik Yardım Alma Nedeniyle Kendini Damgalama Ölçeği (PYANKDÖ). Vogel, Wade ve Haake (2006) tarafından profesyonel psikolojik yardım alma nedeniyle bireyin kendini damgalama düzeyinin belirlenmesi amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe çeviri, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Topkaya (2011) tarafından yapılmıştır. Ölçek, beşli derecelendirme sistemine göre yanıtlanan toplam 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek puanlar 10 ile 50 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan puanın yüksekliği, bireyin psikolojik yardım veren bir uzmandan psikolojik yardım alma nedeniyle kendisini damgalama düzeyinin yüksekliğine; puanın düşük olması ise bireyin bir profesyonelden psikolojik yardım alması durumunda kendini damgalama düzeyinin düşük olmasına işaret etmektedir. Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin olarak hesaplanan iç tutarlılık katsayısı .81’dir (Topkaya, 2011).

Kişisel Bilgi Formu. Araştırmacı tarafından katılımcılara ait cinsiyet, yaş, sınıf ve fakülte gibi bilgilerin elde edilmesi amacıyla kullanılmıştır.

Veri Analizi

Verilerin analizinde ilk olarak araştırmanın değişkenlerine ait sıklık, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış ardından ölçeğin faktör yapısının belirlenmesi ve yapı geçerliğinin sınılanması amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA’nın kullanılması altta yatan gizil yapıya ilişkin bilgi veren ampirik çalışmalar olduğunda uygun görülmektedir (Byrne, 2009). Dolayısıyla DFA’da olası bir faktör yapısı bilinmemekte ve verinin bu yapıya ne derece uyum sağladığı test edilmektedir. Ayrıca, ölçüt bağlantılı geçerliği incelemek için Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Yönelik Tutum Ölçeği’nin alt boyutları ile Psikolojik Yardım Almaya Yönelik Tutum Ölçeği-R (Türküm, 2001) ve Psikolojik Yardım Alma Nedeniyle Kendini Damgalama Ölçeği (Vogel vd.,

2006) arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun güvenirliliğinin değerlendirilmesi amacıyla alt ölçeklere ilişkin iç tutarlık katsayısı ve test-tekrar test korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

Çalışma kapsamında elde edilen verilerin analizinde SPSS 22 ve AMOS 22 programları kullanılmıştır. Her iki doğrulayıcı faktör analizi de çoklu benzerlik yöntemi kullanılarak yapılmıştır. DFA sonucunda iki faktörlü modelin değerlendirilmesinde Ki-kare (χ^2), Ki-kare'nin serbestlik derecesine oranı (χ^2/sd), GFI (uyum iyiliği indeksi), CFI (karşılaştırmalı uyum indeksi), RMSEA (yaklaşık hataların ortalama karekökü) ve SRMR (standartlaştırılmış ortalama hataların karekökü) gibi bazı uyum iyiliği istatistikleri kullanılmıştır. Ki-kare değerinin istatistiksel olarak anlamlı olmaması ($p > .05$) iyi uyuma işaret etmektedir ancak Tabachnick ve Fidell (2013) bu kriterin örneklem grubunun büyüklüğü 200'ü geçtiğinde güvenilir bir sonuç vermediğini belirtmektedir. Bu nedenle uyum iyiliğinin değerlendirilmesinde ki-kare'nin serbestlik derecesine oranı da dikkate alınmıştır. Buna göre, χ^2/sd oranının 3'ten küçük olması mükemmel uyuma, 3 ile 5 arasında bir değer alması kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir (Kline, 2005). GFI ve CFI değerleri 0 ile 1 arasında değişmekte .90 ve üzeri değerler iyi uyuma, .95 ve üzeri değerler ise mükemmel uyuma işaret etmektedir. RMSEA ve SRMR değerlerinin .05 veya altında bir değer olması iyi uyumu, .08'in altında olması ise kabul edilebilir bir uyum iyiliğini ifade etmektedir (Byrne, 2009).

BULGULAR

Kariyer Psikolojik Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeğinin Geçerlik Çalışmaları

Ölçeğin geçerliğinin belirlenmesi amacıyla ilk olarak yapı geçerliği ve sonrasında ölçüt bağıntılı geçerliğine ilişkin kanıtlar incelenmiştir. Bu çalışma kapsamında daha önce ifade edildiği gibi ölçeğin yapı geçerliğinin sınanması amacıyla her iki veri setiyle doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ayrıca, ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliğinin incelenmesi amacıyla Kariyer Psikolojik Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeği ile birlikte Psikolojik Yardım Almaya Yönelik Tutum Ölçeği-R (Türküm, 2001) ve Psikolojik Yardım Alma Nedeniyle Kendini Damgalama Ölçeği (Vogel vd., 2006) uygulanmış ve ölçekler arasındaki korelasyon katsayıları hesaplanmıştır.

Yapı Geçerliği

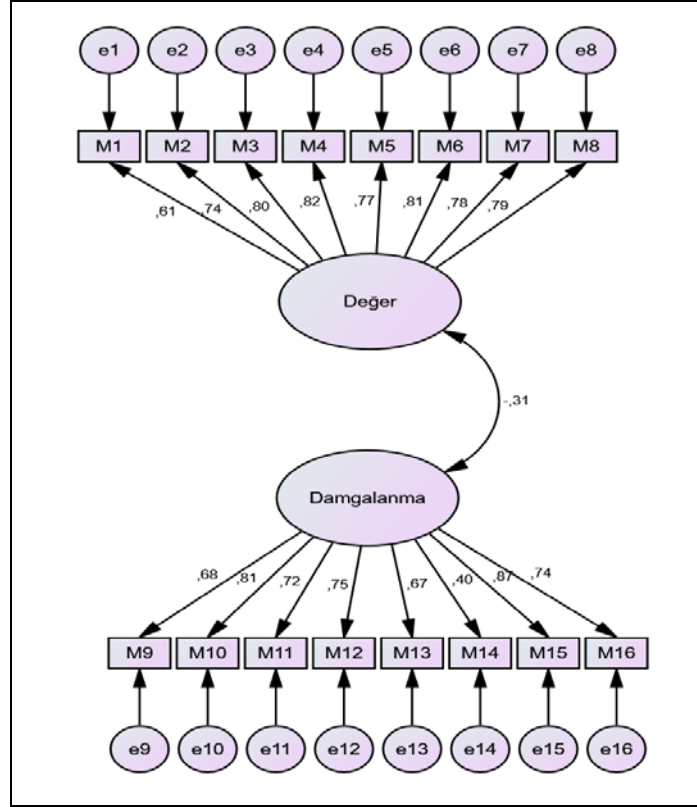
Birinci Grup Veri İle Doğrulayıcı Faktör Analizi

Kariyer Psikolojik Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeğinin daha önce de belirtildiği gibi yapı geçerliğini incelemek amacıyla ilk çalışma grubundan toplanan veriler üzerinde ölçeğin orijinalinde olduğu gibi (Rochlen vd., 1999) değer ve damgalanma alt ölçeklerinden oluşan iki faktörlü bir yapı doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmıştır. Elde edilen bulgularda χ^2 değerinin (383.189, $p < .001$) anlamlı olduğunu ve χ^2/sd oranının ($383.189/103 = 3.72$) 5'ten küçük olduğu ve kabul edilebilir uyuma işaret ettiği görülmektedir. Modelin değerlendirilmesinde kullanılan diğer uyum iyiliği indeksleri (GFI = .92, CFI = .94, RMSEA = .069, SRMR = .042) dikkate alındığında, verilerin modele kabul edilebilir düzeyde uyum sağladığı söylenebilir. Modele ilişkin standartlaştırılmış regresyon ağırlıkları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde oldukları ve .63 ile .79 arasında değişiklikleri görülmektedir. Dolayısıyla, DFA sonucunda ölçeğe ilişkin iki faktörlü modelin doğrulandığı söylenebilir.

İkinci Grup Veri İle Doğrulayıcı Faktör Analizi

İki faktörlü ölçek modeli birinci çalışma grubuna benzer özelliklere sahip 466 kişiden oluşan ikinci çalışma grubu üzerinde DFA kullanılarak test edilmiştir. Birinci grup veri ile yapılan DFA'da olduğu gibi test edilen modelin uyum iyiliğinin değerlendirilmesinde χ^2 , χ^2/sd , GFI, CFI, RMSEA ve SRMR değerleri dikkate alınmıştır. İkinci grup veri ile yapılan DFA sonucunda elde edilen değerlere bakıldığında χ^2 değerinin (286.985, $p < .001$) yine anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir. Ancak, χ^2/sd değerinin ($281.661/103 = 2.73$) iyi uyuma işaret eden 3 değerinin altında olduğu ve diğer uyum iyiliği indekslerinin de (GFI = .91, CFI = .95, RMSEA = .059, SRMR = .045) modelin iyi uyum gösterdiğini destekler nitelikte olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, modele ilişkin standartlaştırılmış regresyon ağırlıklarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve .42 ile .87 arasında değiştiği görülmektedir (Şekil 1). Elde edilen bulgular ışığında original iki faktörlü modelin ikinci veri setinde de doğrulandığı söylenebilir.

Şekil 1. Kariyer Psikolojik Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeğine İlişkin İki Faktörlü Model



Madde Analizi

Maddelerin ayırt ediciliğini değerlendirmek amacıyla düzeltilmiş madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyonunun yorumlanmasında değeri .30 ve üzerinde olan maddelerin ölçülecek özelliği ayırt etme açısından yeterli kabul edildiği (Büyüköztürk, 2004) göz önüne alındığında, ölçekteki tüm maddelerin ayırt edici gücünün yüksek olduğu söylenebilir. Ölçekteki maddelere ilişkin değerler Tablo 1’de verilmiştir. Düzeltilmiş madde toplam korelasyonuna yönelik sonuçların .47 ile .79 arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 1. Madde Analizi

	\bar{x}		Ss		Madde Toplam Korelasyon Katsayısı	
	N = 575	N = 466	N = 575	N = 466	N = 575	N = 466
M1	3.09	3.47	.96	.75	.60	.58
M2	3.01	3.24	.83	.76	.71	.72
M3	3.03	3.31	.83	.75	.70	.77
M4	3.13	3.41	.86	.76	.72	.78
M5	3.00	3.34	.91	.84	.65	.73
M6	2.89	3.19	.86	.81	.63	.77
M7	3.10	3.40	.85	.75	.69	.74
M8	2.96	3.20	.86	.82	.67	.75
M9	1.73	1.37	.92	.66	.60	.64
M10	1.60	1.31	.90	.71	.71	.74
M11	1.74	1.46	.88	.74	.62	.67
M12	1.73	1.33	.91	.68	.71	.72
M13	1.82	1.41	1.00	.74	.63	.64
M14	1.98	1.87	.99	.94	.60	.47
M15	1.58	1.33	.83	.68	.73	.79
M16	1.61	1.34	.89	.68	.72	.69

Ölçüt-Bağımlı Geçerlik

Ölçeğin ölçüt bağlantılı geçerliği kapsamında Kariyer Psikolojik Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeği ile birlikte Psikolojik Yardım Almaya Yönelik Tutum Ölçeği-R (Türküm, 2001) ve Psikolojik Yardım Alma Nedeniyle Kendini Damgalama Ölçeği (Vogel vd., 2006) arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla Pearson'un momentler çarpımı korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Korelasyon katsayıları incelendiğinde (Tablo 1) beklenildiği gibi ölçeğin iki boyutu olan değer ile damgalanma arasında negatif yönde ve anlamlı ($r = -.32, p < .001$), profesyonel psikolojik yardım almaya yönelik olumlu tutum ile değer alt boyutu arasında pozitif yönde ($r = .33, p < .001$), damgalanma alt boyutu arasında ise negatif yönde ($r = -.23, p < .001$) anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca, psikolojik yardım alma nedeniyle kendini damgalama ile değer alt boyutu arasında negatif yönde ($r = -.23, p < .001$), damgalanma alt boyutu ile pozitif yönde ($r = .41, p < .001$) anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Tablo 2. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Koralasyon Katsayısı Değerleri

	\bar{x}	ss	1	2	3	4
1. Değer	25.44	3.96	1			
2. Damgalama	13.70	5.51	-.32	1		
3. Olumlu tutum	44.68	9.18	.33	-.23	1	
4. Kendini damgalama	23.17	6.21	-.23	.41	-.46	1

Not. N = 575. Tüm korelasyon katsayıları .001 düzeyinde anlamlıdır.

Cinsiyet'e Göre Kariyer Psikolojik Danışmanlığına Yönelik Tutum

Her iki araştırma grubundaki kadın ve erkek öğrencilerin değer ve damgalanma alt ölçeklerine ait aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır (Tablo 2). Her iki araştırma grubuna ait ortalamalar incelendiğinde, değer alt ölçeğinde kadınların erkeklerden daha yüksek ortalamaya sahip olduğu, damgalanma alt ölçeğinde ise erkeklerin kadınlardan daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Cinsiyet açısından ortalama değerler arasında gözlenen bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlılık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar *t*-testi analizi kullanılmıştır. Tablo 2'de görüldüğü gibi cinsiyet değişkenine göre katılımcıların hem değer hem de damgalanma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre, her iki grupta da kadın öğrenciler erkek öğrencilere göre kariyer psikolojik danışmanlığına daha fazla değer vermekte, her iki grupta yer alan erkek öğrenciler ise kadın öğrencilere göre kariyer psikolojik danışmanlığından dolayı daha fazla damgalanma korkusu yaşamaktadır.

Tablo 3. Cinsiyete Göre Bağımsız Gruplar *T*-Testi Sonuçları

		N	\bar{x}		Ss		t	
			1. Grup	2. Grup	1. Grup	2. Grup	1. Grup	2. Grup
1. Değer	Kadın	330	26.12	26.93	3.80	4.93	4.938*	2.068**
	Erkek	240	24.39	25.74	4.02	4.99		
2. Damgalanma	Kadın	264	12.73	10.58	5.21	3.58	-5.119**	-6.645**
	Erkek	202	15.20	13.75	5.63	5.20		

* $p < .05$, ** $p < .001$

Ölçeğin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Ölçeğin güvenirliliğini test etmek amacıyla her iki alt ölçek için Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı ve test-tekrar test güvenirlilik katsayısı hesaplanmıştır. Bu bağlamda, değer alt ölçeğine ait iç tutarlık katsayısı ilk araştırma grubunda .89, ikinci araştırma grubunda .92 olarak bulunmuştur. Damgalanma alt ölçeği için hesaplanan iç tutarlık katsayısı ilk araştırma grubu için .89, ikinci araştırma grubu için .88'dir. Bununla birlikte, 69 kişi üzerinden altı hafta ara ile hesaplanan test-tekrar test güvenirlilik katsayılarının değer alt ölçeği için .76, damgalanma alt ölçeği için .71 olduğu görülmüştür. Her iki veri setinden de elde edilen değerler, Kariyer Psikolojik Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeği'nin güvenilir ve kararlı bir ölçek olduğunu gösterir niteliktedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma kapsamında Rochlen ve diğerleri (1999) tarafından kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik tutumları ölçmek amacıyla geliştirilen Kariyer Psikolojik Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması amaçlanmıştır. Bu amaca yönelik olarak ölçeğin yapı geçerliği, ölçüt-bağlantılı geçerliği, iç tutarlılığı ve test-tekrar test güvenilirliği incelenmiştir. Kariyer Psikolojik Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeği'nin yapı geçerliğini sınamak için iki farklı araştırma grubunda yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları değerlendirildiğinde, ölçeğin orijinalinde olduğu gibi iki faktörlü yapıyı (değer ve damgalanma) doğruladığı görülmektedir. Her iki araştırma grubu için hesaplanan iç tutarlılık katsayıları ve test tekrar-test güvenilirliğini ölçmek için altı hafta arayla yapılan iki uygulama arasındaki korelasyon katsayısı incelendiğinde elde edilen değerlerin ölçeğin güvenilirliği için yeterli düzeyde olduğu, orijinal çalışma ile benzer ve kararlı sonuçlar verdiği anlaşılmıştır.

Ölçeğin ölçüt bağlantılı geçerliğini belirlemek için Psikolojik Yardım Almaya İlişkin Tutum Ölçeği-R (PYTÖ-R, Türküm, 2001) ve Psikolojik Yardım Alma Nedeniyle Kendini Damgalama Ölçeği (Vogel vd., 2006) kullanılmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkiler incelendiğinde değer alt ölçeği ile psikolojik yardım almaya yönelik olumlu tutum arasında orta düzeyde, anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu, damgalanma alt ölçeği ile psikolojik yardım alma nedeniyle kendini damgalama ölçeği arasında orta düzeyde, anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu ve bu bulguların Ludwikowski ve diğerlerinin (2009) bulgularıyla tutarlı olduğu görülmüştür. Ölçekler arasındaki anlamlı ilişkiler Kariyer Psikolojik Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeği'nin geçerliğine ilişkin bir kanıt olarak düşünülebilir. Dolayısıyla, psikolojik yardım almaya yönelik olumlu tutuma sahip olan bireylerin kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik tutumlarının diğerlerine göre daha olumlu olduğu buna karşın kendini damgalama düzeyi daha yüksek olan bireylerin kariyer psikolojik danışmanlığına karşı daha olumsuz bir tutum içinde oldukları düşünülebilir.

Psikolojik yardım arama tutumlarında cinsiyet açısından fark olduğunu gösteren araştırma bulgularına (ör. Eisenberg, Hunt ve Speer, 2012; Nam vd., 2010) dayanarak kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik tutumda cinsiyet açısından alt ölçeklerde herhangi bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan *t*-testi sonucunda her iki grupta da erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre kariyer psikolojik danışmanlığına daha az değer verdikleri ve daha fazla damgalanma korkusu yaşadıkları ortaya konmuştur. Cinsiyet açısından elde edilen bulgular önceki araştırma bulgularının büyük çoğunluğu ile benzerlik göstermektedir (Al-Darmaki, 2012; Di Fabio ve Bernaud, 2008; Ludwikowski vd., 2009). Rochlen ve diğerleri (1999) ise cinsiyet açısından değer alt ölçeğinde kadın ve erkek üniversite öğrencileri arasında fark olmadığını ancak damgalanma alt ölçeğinde diğer araştırma bulguları ile tutarlı olarak erkek öğrencilerin damgalanma düzeylerinin kadın öğrencilere göre daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Kariyer Psikolojik Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeğinin Türkçe formunun psikometrik özelliklerine ilişkin bulgular değerlendirildiğinde, ölçeğin üniversitede öğrencilerinin kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik tutumlarını belirlemede kullanılacak nitelikte bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

SINIRLILIKLAR VE ÖNERİLER

Devlet ve vakıf üniversitelerinde kurulan kariyer merkezlerinin sayısının her geçen gün artmasına rağmen kariyer psikolojik danışma hizmetlerinin tüm üniversitemizde istenilen düzeye eriştiğini söylemek mümkün değildir. Bu durumun bir yansıması olarak bu araştırmanın en önemli sınırlılıklarından birisi de kariyer psikolojik danışmanlığı teriminin ve kapsadığı hizmetlerin yaygın bir şekilde bilinmemesi olduğu düşünülebilir. Araştırmanın gerçekleştirildiği üniversitede kariyer merkezinin hizmetlerine henüz başlamamış olması bu kapsamda bir sınırlılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla gelecekteki çalışmalarda kariyer merkezi olan ve olmayan üniversitelerden, bu hizmetlerden yararlanmış ve yararlanmamış öğrencilerden veri toplanmasını içeren karşılaştırmalı araştırmalar kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik tutumları anlama konusunda önemli katkı sağlayacaktır. Kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik olumlu tutuma sahip olan öğrencilerin bu tutumlarının davranışa dönüşme boyutu olarak bu hizmetlerden yararlanma düzeylerinin incelenmesi de önerilebilir. Psikolojik yardım alma nedeniyle damgalanma korkusu ile psikolojik yardım alma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki olduğu birçok çalışmada rapor edilmektedir (Vogel vd., 2006; Vogel vd., 2007). Bu bağlamda, kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik tutum ölçeğinin damgalanma alt boyutu ile kariyer psikolojik danışması alma niyeti arasındaki ilişkinin de benzer yönde olup olmadığını incelenmesi önerilebilir. Kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik tutumda etkili rolü olan değişkenlerin belirlenmesine yönelik ilişkisel çalışmaların yapılması, kariyer psikolojik danışması alması nedeniyle damgalanma korkusu yaşayan öğrencilere yönelik müdahalelerin geliştirilmesi ve bu müdahalelerin ne derece etkili olduğunun sınanmasında bu araştırma kapsamında geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılan KPDYTÖ'nin kullanılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Ægisdóttir, S., Gerstein, L. H. ve Canel Çınarbaş, D. (2008). Methodological issues in cross cultural counseling research: Equivalence, bias, and translations. *The Counseling Psychologist*, 36, 188-219.
- Al-Darmaki, F. R. (2012). Relationships between career counseling attitudes and self-esteem and self-efficacy among Emirati university students. *Journal of Career Development*, 39, 143-16.
- Anderson, W. ve Niles, S. (1995). Career and personal concerns expressed by career counseling clients. *Career Development Quarterly*, 43, 240-245.
- Betz, N. ve Corning, A. (1993). The inseparability of “career” and “personal” counseling. *Career Development Quarterly*, 42, 137-142.
- Büyüköztürk, Ş. (2004). *Veri analizi el kitabı* (4. bs.). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Byrne, B. M. (2009). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2. bs.). New York: Routledge/Taylor & Francis.
- Carlton, P. A. ve Deane, F. P. (2000). Impact of attitudes and suicidal ideation on adolescents’ intentions to seek professional psychological help. *Journal of Adolescence*, 23, 35-45.
- Di Fabio, A. ve Bernaud, J-L. (2008). The help-seeking in career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 60-66.
- Eisenberg, D., Hunt, J. ve Speer, N. (2012). Help seeking for mental health on college campuses: Review of evidence and next steps for research and practice. *Harvard Review of Psychiatry*, 20, 222-232.
- Fischer, E. H. ve Farina, A. (1995). Attitudes toward seeking professional psychological help: A shortened form and considerations for research. *Journal of College Student Development*, 36, 368-373.
- Fischer, E. H. ve Turner, J. L. (1970). Orientations to seeking professional help: Development and research utility of an attitude scale. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 35, 79-90.
- Fouad, N. A., Guillen, A., Harris-Hodge, E., Henry, C., Novakovic, A., Terry, S. ve Kantamneni, N. (2006). Need, awareness, and use of career services for college students. *Journal of Career Assessment*, 14(4), 407-420.
- Graef, S. T., Tokar, D. M. ve Kaut, K. P. (2010). Relations of masculinity ideology, conformity to masculine role norms, and masculine gender role conflict to men's attitudes toward and willingness to seek career counseling. *Psychology of Men & Masculinity*, 11, 319-333.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2. bs.). New York: Guilford.
- Koydemir, S., Erel, O., Yumurtacı, D. ve Şahin, G. N. (2010). Psychological help-seeking attitudes and barriers to help-seeking among Turkish university students. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 32, 274-289.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Lewis, J. (2001). Career and personal counseling: Comparing process and outcome. *Journal of Employment Counseling*, 38, 82-90.
- Ludwikowsk, W. M. A., Vogel, D. ve Armstrong, P. I. (2009). Attitudes toward career counseling: The role of public and self-stigma. *Journal of Counseling Psychology*, 56, 408-416.
- Nam, S. K., Chu, H. J., Lee, M. K., Lee, J. H., Kim, N. ve Lee, S. M. (2010). A meta-analysis of gender differences in attitudes toward seeking professional psychological help. *Journal of American College Health*, 59, 110-116.
- Niles, S. G. ve Harris-Bowlsbey, J. (2005). *Career development interventions in the 21st Century* (2. bs.). New Jersey: Pearson Merrill Prentice Hall.
- Özyürek, R. (2013). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Rochlen, A. B. ve O'Brien, K. M. (2002). The relation of male gender role conflict and attitudes toward career counseling to interest in and preferences for different career counseling styles. *Psychology of Men & Masculinity*, 3, 9-21.
- Rochlen, A. B., Blazina, C. ve Raghunathan, R. (2002). Gender role conflict, attitudes toward career counseling, career decision-making, and perceptions of career counseling advertising brochures. *Psychology of Men and Masculinity*, 3(2), 127-137.
- Rochlen, A. B., Mohr, J. J. ve Hargrove, B. K. (1999). Development of the attitudes toward career counseling Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 46, 196-206.
- Spokane, A. R. (1992). Career intervention and counseling theory for adults: Toward a consensus model. H. D. Lea ve Z. B. Beibowitz (Ed.), *Adult career development* içinde (s. 42-54). Alexandria, VA: National Career Development Association.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6. bs.). Boston: Pearson.
- Topkaya, N. (2011, Ekim). *Psikolojik yardım alma nedeniyle kendini damgalama ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması*. XI. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde sunulan bildiri, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Türküm, S. (1997). *Psikolojik Yardım Almaya İlişkin Tutum Ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları*. IV Ulusal Psikolojik Danışma Kongresi'nde sunulan bildiri, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Türküm, S. (2001). Stresle başa çıkma biçimi, iyimserlik, bilişsel çarpıtma düzeyleri ve psikolojik yardım almaya ilişkin tutumlar arasındaki ilişkiler: Ege Üniversitesi öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 1-16.
- Türküm, S. (2005). Who seeks help? Examining the differences in attitude of Turkish university students toward seeking psychological help by gender, gender roles, and help-seeking experiences. *The Journal of Men's Studies*, 13, 389-401.
- Vogel, D. L. ve Wester, S. R. (2003). To seek help or not to seek help: The risks of self-disclosure. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 351-361.
- Vogel, D. L., Wade, N. G. ve Hackler, A. H. (2007). Perceived public stigma and the willingness to seek counseling: The mediating roles of self-stigma and attitudes toward counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 54, 40-50.
- Vogel, D. L., Wade, N. ve Haake, S. (2006). Measuring the self-stigma associated with seeking psychological help. *Journal of Counseling Psychology*, 53, 325-337.
- Yeşilyaprak, B. (2011). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

EXTENDED SUMMARY

Turkish Form of the Attitudes Toward Career Counseling Scale: Validity and Reliability Studies

INTRODUCTION

Career counseling is viewed as a process that involves “a formal relationship in which a professional counselor assists a client, or group of clients, to cope with more effectively with career concerns such as making a career choice, coping with career transitions, coping with job-related stress or job searching” (Niles & Harris-Bowlsbey, 2005, p. 13). In addition, Spokane (1992) defined process of career counseling as “any attempt to assist an individual in making improved career decisions through such means as workshops, classes, consultation, prevention, etc.” (p. 44). In several Turkish universities, career development and placement or career planning centers were intended to offer a range of career services to students.

Despite many university students report problems about their career development or career choice, only a small number of them seek help from career centers (Fouad et al., 2006). Thus, it is vital to identify the reasons why most of the students having career problems do not prefer to use career services offered by career centers. According to Di Fabio and Bernaud (2008) one of the important factors that “influence the intention to seek career counseling may be attitudes toward career counseling” (p. 61); thus, as stated by Rochlen, Mohr, and Hargrove (1999) “it is important to investigate attitudes toward career counseling which may increase knowledge regarding individuals’ decisions about whether and when to seek career counseling” (p. 196). However, research on career counseling attitudes very limited in Turkey. One of the reasons is the absence of a valid and reliable measure of career counseling attitudes. Therefore, the current study aims to adapt Attitudes toward Career Counseling Scale (ATCCS; Rochlen et al., 1999) into Turkish and examine its basic psychometric properties among Turkish undergraduate students.

Several studies were conducted by using Attitudes toward Career Counseling Scale after the development of the scale. One of them carried out by Rochlen and O’Brien (2002) to examine the relation of male gender role conflict, attitudes toward career counseling, and preferences for different career counseling styles. Ludwikowski, Vogel, and Armstrong (2009) investigated the role of different types of stigmas on attitudes toward career counseling. In another study, Graef, Tokar, and Kaut (2010) examined the relations of masculinity ideology, conformity to masculine role norms, and masculine gender role conflict in relation to men’s attitudes toward and willingness to seek career counseling. Al-Darmaki (2012) examined the Attitudes toward Career Counseling Scale construct validity and reliability in the United Arab Emirates culture. Then, Al-Darmaki (2012) investigated the relationship between attitudes toward career counseling, self-esteem, and self-efficacy among 956 undergraduate students from United Arab Emirates (UAE) University.

METHOD

Participants

In this study, data were collected from two separate groups of undergraduate students enrolled in different faculties and departments of Ondokuz Mayıs University. Participants in the first group were 575 (240 male, 330 female, 5 did not report) undergraduate students. The mean age of the participants was 21.32 years ($SD = 1.79$ years; range = 18-28). Participants in the second group were 466 (202 male, 264 female) undergraduate students. The mean age of them was 20.71 years ($SD = 1.73$ years; range = 17-26). The measures were completed in paper-and-pencil format and students voluntarily participated in this study during class hours.

Measures

In order to collect data, the Turkish version of the Attitudes toward Career Counseling Scale (Rochlen et al., 1999), Attitudes Toward Seeking Psychological Help Scale-Revised (Türküm, 2001), Self-Stigma of Seeking Help Scale (Vogel, Wade, & Haake, 2006), and a Demographic Information Form developed by the researcher were used.

Attitudes toward Career Counseling Scale (ATCCS; Rochlen et al., 1999). The ATCCS is a 16-item scale which aims to assess perceived value and stigma related to career counseling. Several steps were followed by the researchers (Rochlen et al., 1999) to develop the attitudes toward career counseling scale. Firstly, 27-items item pool was formed then factor analyses were used to examine factor structure of the scale. Secondly, internal consistency coefficients and test-retest reliability (3-week time interval) were investigated. Lastly, convergent and discriminant validity were tested. To sum up, results of the analyses revealed that the ATCCS is a valid and reliable instrument.

Attitudes Toward Seeking Psychological Help Scale-Revised (ATSPHS-R; Türkün, 2001). The scale consisted of 18 items included two factors determined positive and negative attitudes toward seeking psychological help. Cronbach Alfa coefficients of the total items and subscales and test-retest reliability coefficients were calculated. The obtained lowest score is 18 and the highest score is the 90 from the scale. The high scores accepted as the sign of positive attitudes toward psychological help.

Self-Stigma of Seeking Help Scale (Vogel et al., 2006). Vogel et al. (2006) provided that “stigma associated with seeking mental health services is the perception that a person who seeks psychological treatment is undesirable or socially unacceptable” (p. 325). In order to measure self-stigma related with seeking psychological help, a 10-item scale was constructed as a result of both explanatory and confirmatory factor analyses. In addition, internal consistency was calculated as .91. Test-retest reliability of the scale was calculated as .72 (two-month period). The psychometric properties of the Turkish version of the Self-Stigma of Seeking Help Scale were investigated by Topkaya (2011).

Demographic Information Form. In order to gather the personal information of the participants such as gender, age, grade, and faculty developed by the researcher. This form placed on the first page of the survey.

RESULTS

In order to test the original two-factor structure (value and stigma) of the Attitudes toward Career Counseling Scale (ATCCS; Rochlen et al., 1999) two separate confirmatory factor analyses with maximum likelihood estimation (ML) were conducted using IBM AMOS 22 software with undergraduate students. The following fit indices were used to determine the degree to which the proposed model provides a good fit to the data: chi-square (χ^2), chi-square / degrees of freedom (χ^2 / df), the Goodness of Fit Index (GFI), the Comparative Fit Index (CFI), the Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), and the Standardized Root Mean Square Residual (SRMR). The results of the CFAs revealed that all items loaded on their expected factor and the goodness-of-fit indices for the first group ($\chi^2 / df = 3.72$, GFI = .92, CFI = .94, RMSEA = .069, and SRMR = .042) and for the second group ($\chi^2 / df = 2.73$, GFI = .91, CFI = .95, RMSEA = .059, and SRMR = .045) suggest that the model fit is good, hence, the findings confirm the original two-factor structure of the scale. As expected, the value and stigma subscales were negatively correlated ($r = -.32$). Internal consistency reliabilities were .89 and .92 for value subscale and .89 and .88 for stigma subscale. In addition, the test-retest correlation coefficients were calculated as .76 and .71 for the value and stigma subscales, respectively. In order to examine the convergent validity of the ATCCS, Attitudes Toward Seeking Psychological Help Scale-Revised Scale (Türkün, 2001) and Self-Stigma of Seeking Help Scale (Vogel et al., 2006) were used. Accordingly, moderate correlations were found between Attitudes toward Seeking Psychological Help Scale and both value ($r = .33$, $p < .001$) and stigma subscales ($r = -.23$, $p < .001$). Moderate correlations also found between Self-Stigma of Seeking Help Scale and both value ($r = -.23$, $p < .001$) and stigma ($r = .41$, $p < .001$) subscales.

DISCUSSION

This study aims to investigate the validity and reliability of the Turkish version of the Attitudes toward Career Counseling Scale (Rochlen et al., 1999). Results of the both confirmatory factor analyses conducted by AMOS 22 confirmed the two-factor structure of the scale. The internal consistency coefficients for the value and stigma subscales and six weeks test-retest correlation coefficients provided that the original two-factor structure of the ATCCS is reliable. Similar to the original study (Rochlen et al., 1999) findings revealed significant relationships among value and stigma subscales, attitudes toward seeking psychological help and self-stigma of

seeking help. Consistent with the most of the previous studies (Al-Darmaki, 2012; Di Fabio & Bernaud, 2008; Ludwikowski et al., 2009), female students scored higher than male students on the value subscale and male students scored higher than female students on stigma subscale. In sum, the findings of this initial study suggest that the Turkish version of the Attitudes toward Career Counseling Scale is a valid and reliable measure of attitudes toward career counseling when used with Turkish undergraduate students.

However, this study has some limitations that should be undertaken when considering the findings. Firstly, convenience sampling procedure was followed throughout the study. Secondly, the current study used cross-sectional research design hence, analysed the cross-sectional data which prevents us to make causal inference. Thirdly, all data collection instruments were self-report measures. Thus, in the future studies, researchers may investigate how well scores on the Turkish version of the Attitudes toward Career Counseling Scale correspond to behavioral data.

EK 1. KARIYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞINA YÖNELİK TUTUM ÖLÇEĞİ

Lütfen, aşağıda yer alan ölçek maddelerine katılma düzeyinizi, her maddenin karşısında bulunan numaralardan birini aşağıdaki düzeylere göre işaretleyerek belirtiniz.

	Katılmıyorum (1)	(2)	(3)	Katılıyorum (4)
1. Kariyerimle ilgili bir sorun çıkarsa, kariyer psikolojik danışma hizmetlerinin ulaşılabilir olduğunu bilmek beni memnun eder.	(1)	(2)	(3)	(4)
2. Kariyer psikolojik danışmanlığı ilgilerime en uygun mesleğin hangisi olduğunu öğrenmem için etkili bir yol olabilir.	(1)	(2)	(3)	(4)
3. Kariyer psikolojik danışmanlığı bir kariyer seçimi yaparken başvurulabilecek değerli bir kaynaktır.	(1)	(2)	(3)	(4)
4. Eğer kariyerimde geçiş aşamasında olsaydım, bir kariyer psikolojik danışmanı ile görüşme fırsatını önemserdim.	(1)	(2)	(3)	(4)
5. Bölüm seçimimle ilgili herhangi bir sorunum olsaydı, bir kariyer psikolojik danışmanından randevu almak için tereddüt etmezdim.	(1)	(2)	(3)	(4)
6. Kariyer psikolojik danışmanlığının benim için ne kadar faydalı olabileceğini kolayca tahmin edebilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)
7. Deneyimli bir kariyer psikolojik danışmanıyla çalışmak, kariyer kararlarımdan emin olmak için yardımcı bir yol olabilir.	(1)	(2)	(3)	(4)
8. Kariyerle ilgili kararlarda yardım alma yollarından biri olan kariyer psikolojik danışmanlığını oldukça önemli görüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)
9. Bir kariyer psikolojik danışmanıyla görüşmem nedeniyle olumsuz bir şekilde damgalanmaktan korkarım.	(1)	(2)	(3)	(4)
10. Kariyer ile ilgili konularda bir terapistle konuşmak zayıflığın bir göstergesidir.	(1)	(2)	(3)	(4)
11. Psikolojik danışma ile ilgili duygularım, bir kariyer psikolojik danışmanıyla görüşme konusunda tereddüt etmeme neden olacaktır.	(1)	(2)	(3)	(4)
12. Eğer bir kariyer psikolojik danışmanıyla görüşüyor olsaydım, kimsenin bunu bilmesini istemezdim.	(1)	(2)	(3)	(4)
13. Kariyerle ilgili konuları tartışmak üzere bir kariyer psikolojik danışmanıyla görüşmek, kimseye söylenmemesi gereken çok özel bir konudur.	(1)	(2)	(3)	(4)
14. Kariyerle ilgili kaygılar hakkında konuşmak için bir kariyer psikolojik danışmanıyla görüşmek kararsızlığın bir göstergesidir.	(1)	(2)	(3)	(4)
15. Bir kariyer psikolojik danışmanından randevu almaya bile çok utanırdım.	(1)	(2)	(3)	(4)
16. Büyük ihtimalle, bir kariyer psikolojik danışma deneyimi benim için oldukça rahatsız edici olurdu.	(1)	(2)	(3)	(4)

Not: Ölçek, bu makale kaynak gösterilerek yazardan izin alınmaksızın kullanılabilir.