

## Kariyer Araştırma Öz-yeterliliği Ölçeği-Türkçe (KAÖYÖ-T): Türkçeye Uyarlama Çalışması

### Psychometric Properties Of The Cses In Turkish University Students

**Serkan Volkan SARI**

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rize, Türkiye

**Hikmet YAZICI, Mustafa ŞAHİN**

Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fatih Eğitim Fakültesi, Trabzon, Türkiye

**Makale Geliş Tarihi: 10.02.2016**

**Yayına Kabul Tarihi: 18.05.2016**

#### Özet

Bu araştırmanın amacı "Kariyer Araştırma Öz Yeterliliği (KAÖYÖ)" ölçeğini Türk kültürüne uyarlamaktır. Bu amaçla, ilk olarak iyi derecede İngilizce bilen, beş akademik uzman tarafından ölçek Türkçe'ye çevrilerek "dil geçerliliği çalışması" yapılmıştır. Daha sonra "geçerlik çalışmaları" kapsamında Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) gerçekleştirilmiştir. KAÖYÖ tek faktörlü bir yapı göstermektedir ve açıkladığı varyans % 47.94'dür. Ortaya çıkan tek boyutlu yapı, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile test edilmiş ve 35 maddeden oluşan tek boyutlu yapıya ilişkin geçerli uyum değerleri elde edilmiştir ( $\chi^2=85.03$ ,  $p<0.01$ ). Modele ilişkin diğer değerler CFI= 0.92, GFI= 0.90, AGFI= 0.90, IFI= 0.93, RMR, 0.05 ve RMSEA= 0.19 şeklinde bulunmuştur. Ölçeğin hesaplanan Cronbach alfa güvenilirliği 0.96'dır (N=592). Paralel formlar güvenilirliğini kapsamında Mesleğe Karar Verme Öz Yeterliliği Ölçeği (MKVÖY) ve Kontrol Odağı Ölçeği (KOÖ) kullanılmış ve anlamlı korelasyonlar olduğu belirlenmiştir. Test tekrar test güvenilirliği sonuçlarına göre ise iki ölçüm arasındaki korelasyon katsayısı 0.88 ( $p<0.01$ ) olarak tespit edilmiştir. Sonuç olarak KAÖYÖ'nün güçlü psikometrik özelliklere sahip olduğu değerlendirilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer Araştırma, Öz Yeterlilik, Üniversite Öğrencisi

#### Abstract

This study aims to adapt the Career Search Efficacy Scale (CSES) to Turkish Culture. For this aim, firstly language validity examine five academicians who known good level english. Then, Exploratory Factor Analysis (EFA) has been done for validity. As a result, CSES has a one dimension and variance explained 47.94%. One dimension structure of scale tested with Confirmatory Factor Analysis (CFA) and it is determined that the scale has a good level for one dimension ( $\chi^2=85.03$ ,  $p<0.01$ ). Also, CFI= 0.92, GFI= 0.90, AGFI= 0.90, IFI= 0.93, RMR, 0.05 ve RMSEA= 0.19 values were obtained. Cronbach alpha reliability value for scale is 0.96 (N=592). Within the content of parallel forms reliability, Vocational Decision Making Scale (VDMS) and Locus of Control Scale (LCS) were used and reached to significant correlations. According to the results of test-retest reliability correlation coefficient of 0.88 between the two measures ( $p<0.01$ ). Finally, it is evaluated that CSES has a strong psychological properties.

**Keywords:** Career Search, Self Efficacy, University Student

## 1. Giriş

Doğru bir kariyer seçiminin en önemli noktalarından birisi de bu kariyere giden yolda iyi hazırlanmaktır. Bu hazırlık, doğru kariyer araştırma becerileriyle yapılırsa birey kendi kapasitesine en uygun tercihi yapma fırsatına sahip olmaktadır. Özellikle kariyer seçimi açısından kritik olan 15-24 yaş grubu için bu durum daha da önem kazanmaktadır. Bireylerin kariyerlerine başladıkları yaşlar olarak da değerlendirilebilecek bu dönemde, doğru kariyer kararı verebilmek, gelecekte bireyin yaşamından alacağı doyumu da etkileyecektir. Bu kararın alınma sürecinde en çok ihtiyaç duyulan yeterliklerden biri olarak değerlendirilen bireyin kendisine doğru kariyeri seçebilmesi, özellikle sonuç odaklı kariyer planı yapan bireylerin çoğunlukla önemsemedikleri bir nokta olarak göze çarpmaktadır. Dolayısıyla, kariyer araştırma becerilerinin bireyde belirlenmesi ve geliştirilmesi, doğru bir kariyer seçiminin önemli aşamalarından birisidir.

Blustein'e göre (1989) kariyer seçme faaliyetleri insanların yeteneklerine ve onların bu yeteneklerinin yaşamlarını ne kadar etkilediğine dair inançlarına dayanır. Bu inançlara etki eden önemli unsurlardan birisi de algılanan yeterlik inançlarıdır. İnsanlar sürekli olarak yaptıkları eylem veya davranışlardan elde ettikleri sonuçları veya ürünleri başkalarıyla karşılaştırarak değerlendirirler. Bu işleri yaparken ne derece mutlu oldukları konusunda genel yargılara ulaşırlar. Bandura (1995:137), buradan hareketle yeterlik algısını; "kişinin belirli sonuçlara ulaşmak için gerekli olan davranış veya davranışları başarılı bir biçimde yapıp yapamayacağına ilişkin inançları" olarak açıklamaktadır.

Bu tanım, ergenlerin kariyer gelişimlerini ve meslek arama davranışlarını inceleyen kariyer psikolojisi araştırmacılarının Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramını (SBKK) geliştirmelerinde öncülük etmiştir (Betz ve Hackett, 1987; Lent, Brown ve Hackett, 1994; Solberg, Good, ve Nord, 1994). Bu kuramda mesleki gelişimin bilişsel bir mekanizmaya dayandığı ifade edilmektedir (Lent, Brown ve Hackett, 1994). Bu mekanizma içinde mesleğe karar verme öz yeterliliği (MKÖY) önemli bir yere sahiptir ve meslek arama davranışının önemli bir parçasıdır (Harren, 1979; Jepsen ve Prediger, 1981; Super ve Hall, 1978). Taylor ve Betz (1983) MKÖY kavramını ilk kez kariyer psikolojisi alanına dahil eden isimler olmuşlardır. Bu ilk çalışmadan sonra Bandura'nın (1977) öz-yeterlik beklentileriyle ilgili olarak, belirli meslekler için öz-yeterlik kavramı (Betz ve Hackett, 1987; Turner ve Lapan, 2002); MKÖY (Luzzo, 1993; Taylor ve Popma, 1990); mesleki öz-yeterlik (O'Brien ve Heppner, 1996; Perrone, Perrone, Chan ve Thomas, 2000) kavramları üzerinde birçok araştırma yapıldığı görülmektedir.

Meslek ve kariyer arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik geliştirilen kavramlardan birisi de Kariyer Araştırma Öz Yeterliliği (KAÖY) dir (Solberg, Good, Fischer, Brown ve Nord, 1995). Bu kavram bireylerin başarılı bir şekilde meslek ve kariyer aktivitelerine katılabilme düzeyini ifade etmektedir. Ayrıca bireylerin kendi kişisel değer ve yeteneklerinin farkında olma, kendi alanıyla ilgili çalışan kişilerle ilişkiler kurabilme ve başarılı iş görüşmeleri yapabilme gibi beceriler kazanabilmesinin düzeyi anlamına da gelmektedir. Kariyer araştırma davranışı temelde kariyer keşif davranışıyla ilişkilidir. Jordan (1963) "kariyer keşif davranışlarının" bir dizi bilişsel ve davranışsal değerlendirilme süreci olduğunu belirtmiştir.

dirmeden meydana geldiğini ifade etmektedir. Blustein'e (1997) göre "kariyer keşif davranışlarında", hem kişiler arası hem de kültürel faktörler önemli bir yer tutmaktadır. Bu davranışlar bireyin kendisi ve olası meslekler hakkında bilgi toplamasına dayanmaktadır (Stumpf, Collareli, ve Hartman, 1983). Bu kavramın birçok görevi kapsayan doğasında, özellikle çevresel kariyer keşfinde, değişkenler sosyal çevrenin bir parçası olarak göze çarparlar. Bir mesleğe girmeye hazırlanmak; bireysel değerlerin keşfedilmesi, yetenek ve becerilerin farkına varılması ve ilgi duyulan alanla ilgili deneyimlerle ilişkilidir. Burada bireyin seçeceği mesleğe karşı gönüllülük duyması da önemlidir (Jordan, 1963). Bu bağlamda kariyer keşif davranışı, planlanmış ve işbirliği içinde ortaya konan çok boyutlu davranışsal aktivitelerin ve değerlendirmelerin sonucu olarak ortaya çıkan davranış şeklinde ifade edilmektedir (Bandura, 1995; Betz ve Hackett, 1987). Buradan yola çıkarak Solberg, ve arkadaşları (1994) kariyer keşif davranışlarını, kariyer araştırma sürecinde meslek seçme faaliyetleri ve bu kapsamda yapılan değerlendirmeler olarak ifade etmektedir. Kariyer araştırma sürecinde olan birey kariyer keşif davranışında, çevreden bilgi toplama ve öz değerlendirme görevlerini yerine getirir. Bu görevler bireyin karar verme, işe girme ve mesleki öz-düzenleme süreçlerini kapsar (Blustein, 1989, 1992; Jordaan, 1963). Bireyler güçlü bir KAÖY'ne sahip olurlarsa kariyer keşif davranışlarını daha etkili bir şekilde ortaya koyabilirler. Bu konuda yapılan bazı araştırmalarda (Blustein, 1989; Taylor ve Pompa 1990) kariyer keşif sürecinde KAÖY'nin önemli bir yordayıcısı olduğu sonucuna varmışlardır.

Yukarıda yer alan bilgiler ışığında Solberg ve arkadaşları (1994) KAÖY kavramını ölçmek amacıyla Kariyer Araştırma Öz-Yeterliliği Ölçeğini (KAÖYÖ) geliştirilmiştir. Bu ölçek Amerikalı üniversite öğrencileri üzerinde geliştirilmiş dört faktörden (iş arama öz-yeterliliği, iş görüşmesi yapabilme öz-yeterliliği, iş bağlantısı kurabilme öz-yeterliliği ve kişisel keşif öz-yeterliliği) oluşmaktadır. Bu ölçeğin uluslararası düzeyde yapılan uyarlama çalışmalarına bakıldığında ise İtalya'da üniversite öğrencileri üzerinde bir uyarlama çalışması yapıldığı (Nota, Ferrari, Solberg ve Soresi, 2007) ve ölçeğin iki faktörlü bir yapı (bireysel keşif öz-yeterliliği ve araştırma öz-yeterliliği) gösterdiği belirlenmiştir. Ölçeğin orijinal formu ve İtalyan örneğine uyarlanan formu dışında başka bir dil için uyarlama çalışması yapılmadığı belirlenmiştir. KAÖYÖ ile ilişkisi olan değişkenleri inceleyen araştırmalara bakıldığında ise; anne-babaya bağlanma ve başa çıkma yeterliliği (Ryan, Solberg ve Brown, 1996); aile desteği ve kariyer kararsızlığı (Nota ve arkadaşları, 2007); işe alınma engelleri ve zihinsel rahatsızlıklar (Corbière, Mercier ve Lesage, 2004); kariyer kararı verme öz-yeterliliği (Solberg, 1998) gibi konuların ele alındığı görülmektedir. Ölçeğin orijinalinin hali hazırda bir tek kültüre uyarlama çalışması olduğu ve sınırlı sayıdaki değişkenle ilişkisinin araştırıldığı belirlendiğinden, KAÖY'nin dünyada halen farklı örneklemeler üzerinde sonuçlarının incelenmesine ihtiyaç duyulan bir kavram olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırmaların yanında, Türkiye'de öz-yeterlik teorisine dayalı ve SBKK çerçevesinde ergenler ve üniversite öğrencileri üzerinde bazı araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Bunlardan bazıları; ergenler için Kariyer Araştırma Yetkinlik Beklentisi (Bacanlı, 2006), Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği (Bacanlı, Özer ve Sürücü, 2006), Mesleki Karar Ölçeği (Bozgeyikli, 2004), Mesleki Olgunluk Ölçeği (Kuzgun ve Bacanlı, 2006), Mesleki Karar Envanter (Çakır, 2003), Meslek Seçiminde Akılcı Olmayan İnançlar (Erdem ve Bilge, 2008), Kariyer İnançları Ölçeği (Ulu, 2007)

örnek olarak gösterilebilir. Bunun yanında üniversite öğrencileri üzerinde ise İnan (2006) Kariyer Eğilimi Envanteri, Işık (2010) Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği ve Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği, Kanten (2012) Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, Kalafat (2012) Kariyer Geleceği Ölçeği'nin geliştirildiği belirlenmiştir.

Dolayısıyla, Türkiye'de yapılan araştırmalar ve dünyada KAÖY kavramının farklı kültürlerle uyarlandığı çalışmalar dikkate alındığında, Türkiye'de özellikle üniversite öğrencilerinin kariyer araştırabilme, iş görüşmesi yapabilme, iş bağlantılarını kullanabilme ve bu süreçte kendi kapasitesinin farkına varabilmesini içeren KAÖY'ne yönelik bir ölçme aracının olmadığı belirlenmiştir. Bu uyarlama çalışması ile hem literatürde bahsedilen boşlukların doldurulması hem de Türkiye'de çalışan kariyer uzmanlarına üniversite öğrencilerine yönelik bir ölçme sunmak amaçlanmaktadır.

## 2. Yöntem

### Çalışma Grubu

Çalışma grubu 2013- 2014 bahar yarıyılında Karadeniz Teknik Üniversitesinin farklı fakültelerinde öğrenimlerine devam etmekte olan tabakalı örnekleme yöntemiyle seçilmiş (Cohen ve Manion, 1996) 592 öğrenciden [237 erkek (%40.1) ve 355 kız (%59.9); yaş ortalaması=21.28, Ss=1.02] oluşmaktadır.

### İşlem

Öncelikle ölçeğin Türkçe'ye uyarlanabilmesi için gerekli izinler alınmıştır. Daha sonra veri toplama sürecinde, önceden belirlenen sınıflara ders saatlerinde gidilerek gönüllü olan 610 öğrenciye (KAÖYÖ-T) araştırmacının kendisi tarafından uygulanmıştır. Eksik ya da hatalı doldurulduğu belirlenen 18 ölçek çıkarılarak kalan 592 ölçek üzerinde sırasıyla dil geçerliği, güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yürütülmüştür. Dil geçerliği kapsamında Türkçe ve İngilizce form arasındaki korelasyonel değer incelenmiştir. Geçerlik çalışması kapsamında örneklem uygunluğu kapsamında Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett değerleri hesaplanmış, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yürütülmüştür. Güvenirlik çalışması kapsamında ise Cronbach alfa güvenirligi, paralel formlar güvenirligi ve test tekrar test güvenirligi değerleri hesaplanmıştır.

### Veri Toplama Araçları

Çalışması kapsamında araştırmacı tarafından hazırlanan *demografik bilgi formu*, *Kariyer Araştırma Öz-Yeterliği Ölçeği-Türkçe (KAÖY-T)*, *Mesleğe Karar Verme Öz-yeterliliği Ölçeği (MKVÖÖ)* ve *Kontrol Odağı Ölçeği (KOÖ)* veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

*Demografik Bilgi Formu*: Araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır. Katılımcılar ile ilgili yaş, cinsiyet, bölüm gibi bilgileri yer almaktadır.

*Kariyer Araştırma Öz-Yeterliği Ölçeği-Türkçe (KAÖYÖ-T)*: Solberg ve arkadaşları (1994) tarafından üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz-yeterlilik düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek 10'lu Likert tipte (0-Çok az/ 9-Çok fazla arasında) bir ölçektir. Ölçeğin özgün formunda KAÖY, İş Arama Yeterliliği (14 mad-

de), Görüşme Yeterliliği (sekiz madde), Bağlantı Kurma Yeterliliği (sekiz madde) ve Kendini Keşfetme Yeterliliği (beş madde) olarak dört boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin faktör yük değerleri 0.41 ile 0.87 arasında değişmektedir. Ölçeğin özgün formunun Cronbach alfa güvenirlik katsayıları; toplam puan boyutunda 0.97, İş Arama Yeterliliği alt boyutunda 0.95, Görüşme Yeterliliği alt boyutunda 0.91, Bağlantı Kurma Yeterliliği alt boyutunda 0.92, Kendini Keşfetme Yeterliliği alt boyutunda 0.87 olarak belirlenmiştir. Ölçekten alınan puanların yükselmesi, kariyer araştırma öz yeterliliği düzeyinin yükseldiğini göstermektedir.

*Mesleğe Karar Verme Öz-yeterliliği Ölçeği (MKVÖÖ):* Bozgeyikli (2004) tarafından MKVÖÖ'nin belirlenmesi amacıyla geliştirilmiştir. Ölçekte meslek kararı verme yetkinliği; Bireysel ve Mesleki Özellikleri Doğru Olarak Değerlendirme (BMÖDD) (11 madde), Mesleki Bilgi Toplama (MBT) (sekiz madde) ve Gerçekçi Plan Yapma (GPY) (sekiz madde) olarak üç boyutta toplam 27 madde ile ölçülmektedir. Bu ölçek bireysel veya gruplar halinde uygulanabilen beşli derecelmeli (1-Kendime Hiç Güvenmiyorum, 2-Kendime Güvenmiyorum, 3-Kendime Çok Az Güveniyorum, 4-Kendime Güveniyorum, 5-Kendime Çok Güveniyorum) Likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için (n=180) elde edilen verilere açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları üç faktörlü bir yapı göstermiştir. İlk faktör- BMÖDD toplam varyansın %30.91'ini, ikinci faktör- MBT %5.64'ünü ve son faktör GPY toplam varyansın %4.99'unu açıklamaktadır. Ölçeğin faktör yük değerleri 0.44 ile 0.74 arasında değişmektedir. Ölçeğin zaman içindeki tutarlılığı test- tekrar test yöntemiyle hesaplanmış ve kararlılık katsayıları BMÖDD için 0.79, MBT için 0.72, GPY için 0.68 ve Ölçeğin tümü için 0.78 bulunmuştur. Ölçeğin iç tutarlılığının bir göstergesi olan Cronbach alfa iç tutarlık katsayılarının ise BMÖDD alt ölçeği için 0.89, MBT için 0.87, GPY için 0.81 ve ölçeğin tümü için 0.92 olarak bulunmuştur. Bu çalışma için hesaplanan iç tutarlık katsayıları ise BMÖDD alt ölçeği için 0.85, MBT alt ölçeği için 0.89, GPY alt ölçeği için 0.76 ve ölçeğin tümü için 0.91 olarak bulunmuştur. Ölçekten alınan puanların yükselmesi, mesleğe karar verme öz-yeterliliği düzeyinin yükseldiğini gösterir.

*Kontrol Odağı Ölçeği (KOÖ):* Dağ (2002) tarafından Rotter'in iç ve dış kontrol odağı ölçeğinden (RİDKOÖ) daha kapsamlı ve Likert formatında, bireylerin kontrol odağı algılarını belirleyebilmek için geliştirilmiştir. Ölçek 47 maddeden oluşan beşli Likert tipte (1-Hiç Uygun Değil, 2-Pek Uygun Değil, 3-Uygun, 4-Oldukça Uygun, 5-Tamamen Uygun) bir ölçektir. Uygulanan Temel Bileşenler Analizi sonucunda, ölçekten toplam varyansın %47,7'sini açıklayabilen 7 faktör elde edilmiştir (n=532). Bu faktörler; (1) Şans kontrolü eksikliği, (2) Siyasal olaylarda dış kontrol, (3) Şans kontrolü, (4) Okul başarısı kontrolü eksikliği, (6) Kadercilik inancı, (7) Siyasal olaylarda kontrol eksikliğidir. Ölçeğin iç tutarlık güvenirliği açısından yapılan analiz sonucu madde-toplam korelasyonları ortalaması 0.45 olmak üzere 0.20 ile 0.70 arasında değişmiştir. Ölçeğin test tekrar test Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı 0.88'dir. Ölçüt bağımlı geçerlik açısından KOÖ'nin diğer uygulanan diğer ölçeklerle korelasyonları, RİDKOÖ toplamı ile 0.67, Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği toplamı ile -0.39, Belirti Tarama Listesi (SCL-90-R GSI) ile 0.25, Normal Ötesi inanışlar Ölçeği toplamı ile 0.46 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin puanlarının yükselmesi dış kontrolün arttığına işaret eder.

### 3. Bulgular

#### Dil Geçerliliği Çalışması

Çalışmaya ilk önce iyi derecede İngilizce bilen, alanında uzman beş akademisyen tarafından Solberg ve arkadaşları (1994) tarafından geliştirilen “Career Search Efficacy Scale (CSES)” adlı ölçek “Kariyer Araştırma Öz-yeterliliği Ölçeği-Türkçe” (KAÖYÖ-T) adıyla Türkçeye çevrilerek başlanmıştır. Türkçe metinler yine alanında uzman farklı üç akademisyen tarafından tekrar İngilizceye çevrilerek özgün metinlerle karşılaştırılmıştır. Anlamları tam olarak karşılanmadığı düşünülen maddeler gözden geçirilerek Türkçe son biçimleri oluşturulmuştur. Daha sonra oluşturulan Türkçe form ve ölçeğin orijinal formu ile KTÜ yabancı diller yüksek okulundan 70 öğrenciye aynı anda iki ayrı form halinde uygulanarak bir pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Pilot çalışma sonrası özgün form ile Türkçe form arasındaki korelasyonun  $r=0.89$  olduğu belirlenmiştir ( $p<0.01$ ). Bu çalışma sonrası gerekli düzeltmeler yapılarak Türkçe forma son hal verilmiştir.

#### KAÖYÖ-T için Geçerlik Çalışmaları

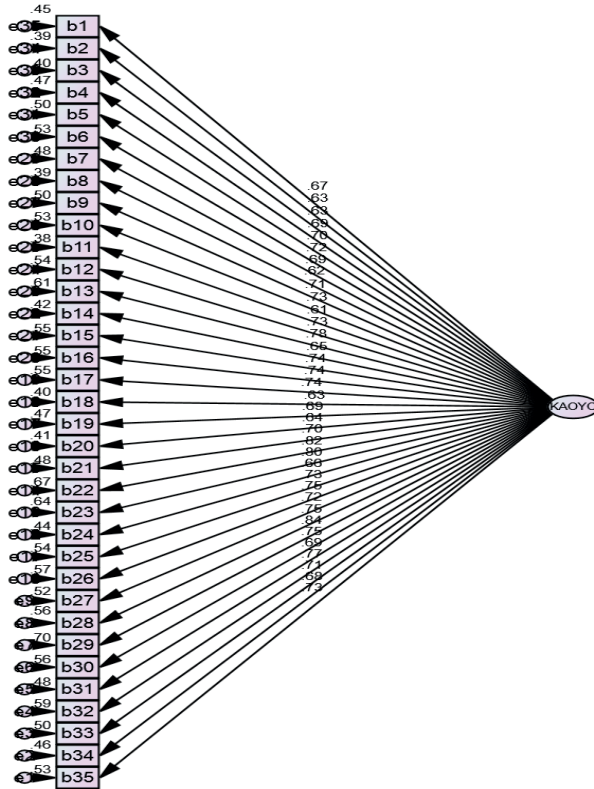
KAÖYÖ-T'nin geçerlik çalışmaları kapsamında Türk kültüründeki yapısını inceleyebilmek için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Bu kapsamda, öncelikli olarak örneklemin analiz için uygun olup olmadığı KMO katsayısı ve Barlett testi ile incelenmiştir. Uygulama yapılacak örneklem için KMO değerinin 0.95 ve Barlett testi değeri ise 17902.76 olduğu gözlenmiştir ( $p<0.01$ ). Elde edilen bu değer faktör analizi için geçerli ölçüt olan 0.60'dan büyüktür (Büyüköztürk, 2007). Bu sonuçlar örnekleme üzerinde faktör analizi yapmak için yeterli ölçütlerin sağlandığını göstermektedir. Daha sonra gerçekleştirilen AFA işleminde faktör çıkarım yöntemi ve varimax faktör döndürme yöntemi seçilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, ölçek maddelerinin orijinal formdaki dört faktöre uyum sağlamadığı ve öz değeri 1.00 ve üzeri olan altı bileşen olduğu bulunmuştur. Ancak bileşenlerin öz değerine ilişkin çizgi grafiği incelendiğinde kırılma noktasının ilk bileşenden sonra olduğu ve birinci bileşenin toplam varyansın %47.949'unu açıkladığı belirlenmiştir. Varimax döndürmesi sonucu oluşan bileşen matrisi incelendiğinde ise ilk bileşen dışındaki diğer beş bileşenin de faktör yüklerinin, *ilk bileşende daha yüksek* olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçların ölçeğin tek boyutlu olduğu ile ilişkin önemli kanıtlar olduğu düşünülmektedir.

Yapılan AFA sonucu ortaya çıkan yapının örneklem verisine iyi uyum gösterip göstermediğini anlamak amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Buna göre 35 maddeden oluşan tek boyutlu yapıya ilişkin sonuçlar  $\chi^2=85.03$  ( $sd=560$ ,  $p<0.01$ ) elde edilmiştir. Ki-kare değerinin serbestlik derecesine bölümünden elde edilen sonuca bakıldığında bu oran  $\chi^2/sd= 1.33$ ’tür. Elde edilen bu değerler modelin tek boyutlu yapıyla uyum içerisinde olduğunu göstermektedir. Bu değerlere ek olarak, modele ilişkin diğer değerlere bakıldığında, CFI= 0.92, GFI= 0.90, AGFI= 0.90, IFI= 0.93, RMR, 0.05 ve RMSEA= 0.09 şeklindedir. Bu sonuçlar 35 maddeden oluşan tek faktörlü KAÖYÖ-T'nin uygulandığı örnekleme uyum gösterdiğine ilişkin önemli kanıtlar sunmaktadır. İlgili değerler Tablo 2’den ve Şekil 1’de gösterilmektedir.

#### Tablo 2. DFA modelinin uyum iyiliği indeksleri sonuçları



Ki kare ( $\chi^2$ )	sd	( $\chi^2$ )/sd	CFI	GFI	AGFI	IFI	RMR	RMSEA
85.03*	560	1.33	0.92	0.90	.90	0.93	.05	.09

\* $p < 0.01$ 

Şekil 1. KAÖYÖ-T'ye ilişkin Path Diyagramı ve Faktör Yükleri

### KAÖYÖ-T İçin Güvenirlik Çalışmaları

KAÖYÖ-T'nin güvenirlik çalışmaları kapsamında iç tutarlılık güvenirliği, eşdeğer formlar güvenirliği ve test tekrar test güvenirliği kullanılarak kararlılık katsayıları hesaplanmıştır.

KAÖYÖ-T'nin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0.96 olarak belirlenmiştir (N=592). Bu değere ek olarak, ölçeğin iki eşdeğer yarıya bölme (Split-half) yöntemi ile de güvenirliği incelenmiştir. İki eşdeğer yarıya ayrılan ölçeğin, birinci grubu için alfa katsayısı 0.93 ve ikinci grup için 0.95 olarak elde edilmiştir. İki grubun güven-

nirliğinin birbirine yakın ve oldukça yüksek değerde olduğu buradan görülmektedir. Bu değerler maddelerin birbirini izleyen nitelikte olduğunu ifade etmektedir. Aynı zamanda Guttman Split Half, Eşit ve Eşit olmayan uzunluk Spearman-Brown katsayıları da iki eşdeğer yarıya bölme yöntemi ile yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarında yer almıştır (Guttman Split Half = 0.92; Equal-length Spearman-Brown = 0.92; Unequal-length Spearman-Brown= 0.92). İlgili değerler Tablo 3’de gösterilmektedir.

**Tablo 3. KAÖYÖ-T güvenilirlik katsayıları**

Analiz Yöntemi	Güvenirlik	
Cronbach alfa ( $\alpha$ )	0.97	
İki Eşdeğer yarıya bölme	İlk yarı	0.93
	İkinci yarı	0.95
Guttman Split-half	0.92	
Spearman-Brown	Equal-length Spearman-Brown	0.92
	Unequal-length Spearman-Brown	0.92

KAÖYÖ-T’nin eşdeğer formlar güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla KAÖYÖ-T ile MKVÖY (Bozgeyikli, 2004) ve KOÖ (Dağ, 2001) ölçekleri ile arasındaki korelasyonlar temel alınmıştır. Buna göre KAÖYÖ ile MKVÖY’nin alt boyutları olan BMBDD ( $r=.50$ ,  $p<0.01$ ), MBT ( $r=0.52$ ,  $p<0.01$ ) ve GPY ( $r=0.53$ ,  $p<0.01$ ) arasında olumlu yönde anlamlı korelasyonlar olduğu belirlenmiştir. Ayrıca KAÖYÖ ile KO ( $r=0.22$ ,  $p<0.01$ ) arasında da olumlu yönde anlamlı korelasyon olduğu belirlenmiştir. İlgili değerler Tablo 4’te gösterilmektedir.

**Tablo 4. KAÖYÖ-T ile MKÖYÖ ve KOÖ arasındaki korelasyonlar**

	1	2	3	4	5
1.KAÖYÖ-T	1	0.50**	0.52**	0.53**	0.22**
2.BMBDD		1	0.63**	0.62**	0.15**
3.MBT			1	0.69**	0.16**
4.GPY				1	0.18**
5.KOÖ					1
Ortalama	218,71	43,57	30,56	30,34	59,71
Standart Sapma	45,33	6,31	4,11	4,00	6,93

\*\*p değeri 0.05 düzeyinde anlamlıdır. N=529. KAÖYO: Kariyer Araştırma Öz Yeterliliği Ölçeği; BMBDD: Bireysel ve Mesleki Bilgiyi Doğru Değerlendirme; MBT: Mesleki Bilgi Toplama; GPY: Gerçekçi Plan Yapma; KOÖ: Kontrol Odağı Ölçeği

Son olarak ölçeğin faktör analizinde ortaya çıkan tek boyutunu temel alan test-tekrar test sonucuna göre dört hafta arayla yapılan iki uygulama arasındaki Pearson momentler çarpımı güvenilirlik katsayısı 0.88 ( $p<0.01$ ) olarak belirlenmiştir.



#### 4. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmanın amacı üniversite öğrencilerine yönelik olan KAÖYÖ-T'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yaparak Türkçeye uyarlamaktır. Yapılan alan yazın incelemesinde KAÖYÖ'nin orijinal formunun yanı sıra ve İtalya örnekleme uyarlanan formuna ulaşılmıştır. Bu çalışmaların dışında KAÖYÖ'nin uyarlandığı başka bir örnekleme rastlanmamıştır. Bu nedenle tartışma bu araştırmalar çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

KAÖYÖ-T'nin uyarlama çalışmaları kapsamında, ilk olarak yapılan AFA analizi sonucunda faktör çıkarım (factor extracting) yöntemi ve varimax faktör döndürme yöntemi sonucunda ölçeğin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Ortaya çıkan tek boyutlu yapıya ilişkin yapılan alan yazın taramasında ölçeğin orijinalinin dört alt boyuttan oluştuğu (Solberg ve arkadaşları, 1994); İtalyan üniversite öğrencileri üzerinde yapılan uyarlamasının ise üç faktörlü (Nota ve arkadaşları, 2007) yapı gösterdiği belirlenmiştir. Ancak yine bu çalışmalarda çok sayıda maddenin yüklendiği bir büyük bileşen olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında analiz sonucunda ortaya çıkan tek boyutlu yapının açıkladığı varyans oranının %47.949 olduğu belirlenmiştir. Scherer, Wiebe, Luther ve Adams' a (1988) göre sosyal bilimlerde açıklanan varyansın %40 ile %60 arasında olması yeterlidir. Ölçeğin orijinal formunda açıklanan toplam varyans %52.9'dur (Solberg ve arkadaşları, 1994). Orijinali ile karşılaştırıldığında uyarlanan ölçekteki faktörün açıkladığı varyans oranı daha düşüktür. Ancak ölçeğin farklı bir dildeki uyarlamasına da bakıldığında varyans oranının %48 (Nota ve arkadaşları, 2007) yani orijinal ölçekte yer alan değerlerin altında olduğu görülmektedir. Bu sonuçlardan yola çıkılarak, KAÖYÖ-T'nin açıkladığı varyansın alan yazınla benzerlik gösterdiği ifade edilebilir. Dolayısıyla bu sonuçların ölçeğin tek boyutlu olduğuna ilişkin önemli kanıtlar olduğu düşünülmektedir.

Yapılan AFA sonucu ortaya çıkan tek faktörlü yapının örneklem verisine iyi uyum gösterip göstermediğini anlamak amacıyla DFA yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda Ki-kare değerinin serbestlik derecesine bölümünden elde edilen sonuca bakıldığında bu oran  $\chi^2/sd = 1.33$  tür (CFI= 0.92, GFI= 0.90, AGFI= 0.90, IFI= 0.93, RMR, 0.05, ve RMSEA= 0.09). Alan yazında hesaplanan  $\chi^2/df$  oranının beşten küçük olması, GFI ve AGFI değerlerinin 0.90 dan yüksek olması, RMR ve RMSEA değerlerinin ise 0.05'ten düşük çıkması yüksek düzeyde; 0,80'den düşük çıkması ise orta düzeyde model-veri uyumunu göstermektedir (Marsh ve Hocevar, 1988). Bununla birlikte, GFI'nin 0.85'ten, AGFI nin 0.80'den büyük çıkması, RMR değerlerinin 0.10'dan düşük çıkması, model veri uyumu için kabul edilebilir sınırlar olarak belirtilmektedir (Cole, 1987; Marsh, Balla ve McDonald, 1988). Bu sonuçlar 35 maddeden oluşan tek faktörlü KAÖYÖ-T'nin uygulandığı örnekleme uyum gösterdiğine ilişkin önemli kanıtlar sunmaktadır.

Ölçeğin uyarlama çalışmaları kapsamında ikinci olarak güvenilirlik değerleri; iç tutarlılık güvenilirliği, eşdeğer formlar güvenilirliği ve test tekrar test güvenilirliği yön-

temleri kullanılarak hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin Cronbach alfa güvenirliği 0.96 olarak hesaplanmıştır (N=592). Alan yazında KAÖYÖ-T'nin farklı dillerde yapılan geliştirme ve uyarlama çalışmalarına bakıldığında Cronbach alfa güvenirlik değerlerinin 0.91 (Nota, ve arkadaşları, 2007) ile 0.97 (uyarlanan ölçeğin orijinal formu, Solberg, ve arkadaşları, 1994) arasında değiştiği gözlenmiştir. Bu sonuçlar KAÖYÖ-T'nin alan yazınla paralellik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

KAÖYÖ-T'nin eş değer formlar güvenirliği değerlendirmek amacıyla alan yazında orijinal formunun geliştirildiği ve kullanıldığı çalışmalar incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda KAÖYÖ-T'nin MKVÖY (Taylor ve Betz, 1983) ile orta düzeyde ( $r>0.40$ ) olumlu yönde korelasyona sahip olduğu; KOÖ (Taylor ve Pompa, 1990) ile düşük düzeyde ( $r>0.20$ ) fakat olumlu yönde anlamlı korelasyonlara sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sebeple araştırmada KAÖYÖ-T ile MKVÖY (Bozgeyikli, 2004) ve KOÖ (Dağ, 2002) ölçekleri ile arasındaki korelasyonlar temel alınmıştır. Buna göre KAÖYÖ-T ile MKVÖY'nin alt boyutları olan BMBDD ( $r=0.50$ ,  $p<0.01$ ), MBT ( $r=0.52$ ,  $p<0.01$ ) ve GPY ( $r=0.53$ ,  $p<0.01$ ) arasında olumlu yönde anlamlı korelasyonlar olduğu belirlenmiştir. Ayrıca KAÖYÖ-T ile KO ( $r=0.22$ ,  $p<0.01$ ) arasında da olumlu yönde anlamlı korelasyon olduğu belirlenmiştir. Sonuçlar alan yazınla paralellik göstermektedir.

Ölçeğin orijinal formunda test-tekrar test yöntemi ile bir güvenirlik çalışması yapılmamıştır. Bu çalışmada test-tekrar test güvenirliğini belirlemek amacıyla ilk uygulamanın yapıldığı gruba ortalama dört hafta sonra yapılan ikinci uygulamada iki ölçüm arasındaki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı 0.88 ( $p<0.01$ ) olarak belirlenmiştir. Bulunan değerler kabul edilebilir düzeydedir. Dolayısıyla bu sonuçlar ölçeğin güçlü bir güvenirliğe sahip olduğunu kanıtlamıştır.

Sonuç olarak KAÖYÖ-T'nün geçerli ve güvenilir psikometrik özelliklere sahip olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu ölçeğin, üniversite öğrencilerinin KAÖY düzeyleri konusunda çalışma yapmak isteyen alan uzmanları tarafından kullanılabilmesi düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırmanın bazı sınırlıkları bulunmaktadır. Öncelikle verilerin tek bir üniversite bünyesinde toplanması bir sınırlık olarak değerlendirilmektedir. Örneklemin farklı fakülterlere yayılmaması da, zaman ve ekonomik sebepler bağlamında bir sınırlık olarak ifade edilebilir.

## 5. Kaynakça

- Aysan, F. ve Siyez, D. (2011 Ekim). *Kariyer Denetim Odağı Ölçeğinin Türkçe Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*. XI. Ulusal Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Kongresinde sunulan bildiri. Ege Üniversitesi, İzmir.
- Bacanlı, F. (2006). Kariyer araştırma yetkinlik beklentisi ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışmaları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 6 (2).
- Bacanlı, F., Özer, A. ve Sürücü, M. (2006 Ekim). *Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeğinin Faktör Yapısı ve Güvenirliği*. 9. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresinde sunulan bildiri.

- Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In A. Bandura (Ed). *Self-efficacy in changing societies*. (pp.1-45). Cambridge UK: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W.H.Freeman and Company.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1987). Concept of agency in educational and career development. *Journal of Counseling Psychology*, 34, 299-308.
- Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 194-203.
- Blustein, D. L. (1997). A context-rich perspective of career exploration across the life roles. *The Career Development Quarterly*, 45, 260-274.
- Blustein, D. (1992). Applying current theory and research in career exploration to practice. *The Career Development Quarterly*, 41, 173-184.
- Bozgeyikli, H. (2004). Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 221- 234.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cole, D. A. (1987). Utility of confirmatory factor analysis in test validation research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 55, 1019-1031.
- Çakır, M. A. (2003). *Bir kariyer grup rehberliği programının lise öğrencilerinin meslek kararsızlık düzeylerine etkisi*. (Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü) <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Çiğdem, E. (2002). *Mesleki araştırma davranışlarında kendini yetkin görme ölçeğinin geliştirilmesi ile ilgili ön çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü) <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Dağ, İ. (2002). Kontrol odağı ölçeği (KOÖ): ölçek geliştirme, güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17 (49), 77-90.
- Yılmaz E. A., ve Bilge, F. (2008). Lise öğrencileri için meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar ölçeği'nin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (29), 95-114.
- Erkuş, A. (2003). *Psikometri üzerine yazılar*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Harren, V.A. (1979). A model of career decision-making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119-133.
- İnan, Ş. (2006). *Kariyer eğilimi envanterinin geliştirilmesine yönelik bir çalışma*. (Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü) <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Işık, E. (2010). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklentisi düzeylerine etkisi*. (Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü) <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Jepsen, D. A., & Prediger, D. J. (1981). Dimensions of adolescent career development: A multi-instrument analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 19, 350-368.
- Jordaan, J. P. (1963). Exploratory behavior: The formation of self and occupational concepts. In D. E. Super (Ed.), *Career development: Self-concept theory* (pp. 42-78). Princeton, NJ: College Examination Board.
- Kalafat, T. (2012). Kariyer geleceği ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerle

- rinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* 4 (38), 169-179.
- Kanten, S. (2012). Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, *Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 16, 191- 205.
- Kuzgun, Y. & Bacanlı, F. (1996). *Mesleki Olgunluk Ölçeği El Kitabı*. Ankara: MEB Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı.
- Lent, R. W., Brown, H., & Hackett, G. (1994). Sociocognitive mechanisms of personal agency in career development: Pantheoretical prospects. In M. L. Savickas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories* (pp. 77–101). Palo Alto, CA: CPP Books.
- Luzzo, D.A. (1993). Reliability and validity testing of the career decision-making self-efficacy scale. *Measurement & Evaluation in Counseling & Development (American Counseling Association)*, 26, (2), 186- 195.
- Marsh, H.W., Balla, J.R., & Mc Donald, R.P. (1988). Goodness of fit indexes in confirmatory factor analysis: the effect of sample size. *Psychological Bulletin*, 103, 391-410.
- Nota, L., Ferrari, L., Solberg, S., & Soresi, S. (2007). Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth. *Journal of Career Assessment*, 15, 181- 193.
- O'Brien, K., & Heppner, N. (1996). Applying social cognitive theory to training career counselors. *Career Development Quarterly*, 44, 367-377.
- Perrone, K. M., Perrone, P. A., Chan, F., & Thomas, K. R. (2000). Assessing self-efficacy and importance of career counseling competencies. *Career Development Quarterly*, 48, 212-225.
- Ryan, N. E., Solberg, V. S., & Brown, S. D. (1996). Family dysfunction, parental attachment, and career search self-efficacy among community college students. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 84-89.
- Scherer, R. F., Wiebe, F. A., Luther, D. C. ve Adams, J. S. (1988). Dimensionality of coping: Factor stability using the ways of coping questionnaire. *Psychological Reports*, 62, 763-770.
- Solberg, V. S., Good, G. E., & Nord, D. (1994). Career search self-efficacy: Ripe for applications and intervention programming. *Journal of Career Development*, 21, 63-72.
- Solberg, V. S., Good, G. E., Nord, D., Holm, C. Hohner, R., Zima, Heffernan, M., & Malen, A. (1994). Assessing career search expectations: development and validation of the Career Search Efficacy Scale. *Journal of Carrer Assesment*, 2 (2), 111- 123.
- Solberg, V. S., Good, G. E., Fischer, A. R., Brown, S. D., & Nord, D. (1995). Career decision making, and career search activities: Relative effects of career search self-efficacy and human agency. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 448-455.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22, 191–226.
- Super, D. & Hall, D.T. (1978). Career development: exploration and planning. *Annual Rewiev of Psychology*, 29, 333-372.
- Şencan,H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Taylor, K. M. & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63–81.
- Taylor, K. T., & Pompa, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 17-31.

- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Turner, S., & Lapan, R. (2002). Career self-efficacy and perceptions of parent support in adolescent career development. *Career Development Quarterly*, 51, 44-55.
- Ulu, E. (2007). *Lise Öğrencilerinin Kariyer İnançlarının Bazı Değişkenlere Göre Yordanması*. (Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Zorver, C. & Korkut-Owen, F. (2011 Ekim). *Kariyer Uyumu ve İyimsizliği Ölçeğinin geliştirilmesi*. XI. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresinde sözlü bildiri, Ege Üniversitesi, İzmir.

## **Extended Abstract**

*In the globalizing world, one of the problems that people meet in both developed countries and developing countries is unemployed young population and their guidance need. In the last period, especially after the economic crisis that people lived in 2009 and after that, increasing in the number of unemployment people found out the importance of right career choosing. For 15-24 age groups which are critic on the side of labor; it is become more important. Evaluated as starting a career, in this period, making a right job decision will affect the satisfaction that a person takes from the life. Choosing right career which is evaluated as one of the most needed sufficiency in the decision process stands out as an important point for the people who make result-based career plans. Thereby, determining and developing the ability of career searching is one of the important steps of choosing career.*

*The most important term on career searching is self-sufficiency of career researching which was introduced by Solberg and his friends and self-sufficiency of career researching scale developing in this sense. This scale consists of four factors (job search self-sufficiency, making job appointment self-sufficiency, making business contact self-sufficiency and personal discovery self-sufficiency).*

*Self-sufficiency of career researching which was developed as a term for explaining the relationship between job and career; expresses the level of joining job and career activities successfully. Moreover, it means that a person can gain abilities as being aware of personal values and abilities, making contacts with the people in his field and making successful job appointments. Career searching behavior is related with career discovery behavior on base. It is said that 'Career discovery behaviors' consist of some cognitive and behavioral evaluations. In career discovery behaviors, both inter people and cultural factors take an important place. These behaviors base on collecting information about person's own and probable jobs. In the nature of this term which takes several duties, especially in environmental career discovery, variances stand out as a part of social environment. Getting ready for a job is related with the personal value discovery, being aware of abilities and talents and experiences on interested field.*

*Because it was determined that the original scale is the study of adaptation of just one culture, it is thought that self-sufficiency of career researching is a term which should be examined on different samples. When it is considered that researches done in Turkey and the studies which was adapted self-sufficiency of career researching term to different cultures in the world , it was determined that there is not a scale for university students devoted to self-sufficiency of career researching including career searching, making job appointment and*

realizing his own capacity.

*With this adaptive study, both in filling the blanks of literature and presenting a measurement to the career experts in Turkey for university students are aimed.*

*Study group consists of 592 students chosen by using stratified sampling who study at different faculties of Karadeniz Technical University [237 boys (%40.1) and 355 girls (%59.9); average of age=21.28, SD=1.02]. In the extent of self-sufficiency of career researching scale adaptation, in the result of factor inference method and varimax factor rotation method, it was found that the scale has one-dimensional structure. In the field scanning, it was established that the original scale has four sub-dimensions and its adaptation of Italian University students has three factor structures. But there is big component loaded with several items. Moreover, it was established that as an analysis result the variance explained by one-dimensional structure is %47.949. To understand that the one-dimensional structure is suitable for sample data or not, DFA was done. In the analysis result, when we look at the field results, square value's degree of freedom is  $\chi^2/sd = 1.33$  (CFI= 0.92, GFI= 0.90, AGFI= 0.90, IFI= 0.93, RMR, 0.05, and RMSEA= 0.09). In the extent of adaptation studies, secondly reliability values calculated by using the internal consistency reliability, equivalent forms reliability and test- retest reliability methods. According to this, its Cronbach's Alpha reliability calculated as 0.96 (N=592). In addition to this value, by using Split-half method, the Alpha coefficient is 0.93 for the first group and it is 0.95 for the second one. The studies in this field were examined to evaluate the reliability of the self-sufficiency of career researching scale in equivalent forms. In the result of examination, it was established that self-sufficiency of career researching scale has a positive correlation with making job decision self-sufficiency in a medium-level ( $r > 0.40$ ) and it has a positive correlation with KOÖ in a low-level. In the four week later application which was done to find out test-retest reliability, it was found that the Pearson correlation coefficient is 0.88 ( $p < 0.01$ ) between two measurement.*

*As a result, it was established that self-sufficiency of career researching scale has valid and reliable psychometric features. Thus, it is thought that this scale can use by experts who want to make a study on university students' self-sufficiency of career researching level. Besides, there is some finiteness in this research. First of all, collecting data on just one university is evaluated as finiteness. Not being expanded to different faculties of sample can be stated as finiteness on time and economic reasons.*