



Araştırma Makalesi

Kariyer Çevikliği Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması

Turkish Adaptation of the Career Agility Scale: A Validity and Reliability Study

Research Article

Esra ESFENDİYAR¹ Ozan KORKMAZ^{*2}

Karamanoğlu Mehmetbey
Uluslararası Eğitim
Araştırmaları Dergisi

Aralık, 2025
Cilt 7, Sayı 2
Sayfalar: 145-153
<http://dergipark.gov.tr/ukmead>

* Sorumlu Yazar

Makale Bilgileri

Geliş : 26.09.2025
Kabul : 02.12.2025
DOI: 10.47770/ukmead.1791608

Özet

Bu çalışmada Kariyer Çevikliği Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır. Araştırma örneklemini, yaş ortalamaları 32.98 olan 235 çalışan yetişkin (119 kadın, 116 erkek) oluşturmaktadır. Ölçeğin uyarlama aşamasında dil eşdeğerliği incelenmiş ve yapı geçerliği için analizler gerçekleştirilmiştir. Yapı geçerliği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin orijinal formunda yer alan üç faktörlü yapının Türkçe formda da korunduğu belirlenmiştir. Ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı, on beş gün arayla uygulanan test-tekrar test sonucunda hesaplanan korelasyon katsayısı ve madde-toplam korelasyonlarının yeterli düzeylerde olduğu elde edilmiştir. Ölçek ile uyum geçerliği kapsamında kullanılan Gelecek Vizyonları Ölçeği alt boyutları olan iyimserlik ve umut arasında pozitif ve orta düzeyde ilişkiler elde edilmiştir. Araştırma sonucuna göre Kariyer Çevikliği Ölçeğinin çalışan yetişkin bireylerin değişen dijital çağdaki kariyer çevikliğini değerlendirmede geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabileceği söylenebilir.

Anahtar kelimeler: Dijital çağ, kariyer çevikliği, kariyer davranışları, uyum sağlama

Abstract

The purpose of this study was to adapt the Career Agility Scale into Turkish. The research sample consisted of 235 employed adults with a mean age of 32.98 years. During the adaptation process, language equivalence was examined and analyses were conducted to evaluate construct validity. Results of the confirmatory factor analysis demonstrated that the three-factor structure of the original form was preserved in the Turkish version of the scale. The Cronbach's alpha internal consistency coefficient, the correlation coefficient obtained from the test-retest administered with a fifteen-day interval, and the item-total correlations were all found to be at satisfactory levels. Within the scope of convergent validity, positive and moderate correlations were identified between the subdimensions of the Future Time Perspectives Scale, namely optimism and hope, and the Career Agility Scale. Based on these findings, it can be concluded that the Career Agility Scale is a valid and reliable measurement instrument for assessing the career agility of employed adults in the context of the evolving digital age.

Adaptation, career agility, career behaviors, digital age **Keywords**

International Journal of
Karamanoglu Mehmetbey
Educational Research

December, 2025
Volume 7, No 2
Pages: 145-153
<http://dergipark.gov.tr/ukmead>

* Corresponding author

Article Info:

Received : 26.09.2025
Accepted : 02.12.2025
DOI: 10.47770/ukmead.1791608

¹ Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, esraesfendiyar@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0008-6478-8358>

² Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, ozankorkmaz@kmu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-0541-200X>

Bu çalışma Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulunun 24.07.2025 tarih ve 272698 sayılı onayı alınarak gerçekleştirilmiştir.

GİRİŞ

Kariyer kavramı, geleneksel anlamda bireyin yaşamı boyunca üstlendiği iş rolleriyle bağdaştırılan bir süreç olarak görülmektedir. Savickas (2012), kariyer gelişimini bireyin yaşamı boyunca üstlendiği çeşitli rolleri birbiriyle uyumlu hale getirme ve bu roller arasında dengeli bir geçiş sağlayarak kişisel gelişimini sürdürebilme süreci olarak tanımlamaktadır. Bu süreç; bireyin mesleki, ailevi ve toplumsal roller arasında denge kurarak yaşam boyu süren bir uyum ve ilerleme çabasını ifade etmektedir. Kariyer, yalnızca ekonomik süreçle ya da mesleki pozisyonlarla sınırlı kalmayıp bireyin kimliği üzerinde de önemli bir rol üstlenmektedir (Meijers, 1998, Santisi ve diğerleri, 2018).

Kariyer inşası süreci, bireyin yaşamındaki kırılmalara, geçişlere ve değişimlere verdiği anlamlı tepkilerle şekillenmektedir (Savickas vd., 2009). Savickas'a (2002) göre bireyin kariyerine yönelik gelecek planlaması yalnızca bir hedef belirleme süreci olmamakla beraber çevresel koşullarla uyum sağlamayı içeren etkin bir süreçtir. Bu uyum süreci, bireyin olumlu bir tutum geliştirerek geleceğe dair umutlu ve iyimser bir bakış açısı benimsemesini, aynı zamanda kariyerine yönelik somut adımlar atma motivasyonunu içinde barındırır. Kariyer uyumluluğu, bireyin mevcut koşullara etkin bir şekilde uyum sağlayabilme ve bu koşullarla baş edebilme kapasitesini yansıtan önemli bir göstergedir.

Günümüz koşullarına göre çalışma yaşamında bir takım önemli değişimler meydana gelmektedir. Bu değişimin kariyer alanına yansımalarıyla beraber öznel kariyer gelişimleri ön plana çıkmaktadır (Seçer ve Çınar, 2011). Modern iş dünyasında teknolojik dönüşüm, iş şekillerini kökten değiştirerek çalışanlardan beklenen becerileri yeniden tanımlamaktadır. Bu durum, çalışanların teknolojik becerilerini devamlı olarak geliştirmesi ve yaşam boyu öğrenme kültürünü benimsemesini zorunlu hale getirmektedir. Günümüz çalışma hayatında yaşanan hızlı dönüşümler, bireylerin kariyer yaşamları boyunca birden fazla iş veya pozisyon değiştirme olasılığını artırmaktadır. Değişen iş koşulları karşısında bireyin kariyerine yön verme ve bu süreci etkin şekilde yönetme yetkinliği, başarılı bir mesleki gelişimin temel unsurlarından biri haline gelmiştir (Korkmaz vd., 2020). Kariyer gelişiminin temel sorumluluğu bireyin kendisinde olup, bu durum kişinin kendi yaşam yolculuğunu aktif bir şekilde yönlendirmesini gerekli kılar. Bireyin bu farkındalığa ulaşması, onu hem kariyer hedeflerini netleştirmeye hem de bu hedeflere ulaşmak için gerekli planlamaları yapmaya teşvik eder. Aynı zamanda, potansiyel mesleki alanları ve karşılaşılabilecek fırsatları araştırma konusunda güçlü bir motivasyon kaynağı oluşturur (Güldü ve Ersoy Kart, 2017).

Kariyer çevikliği, bireyin sürekli değişen günümüz kariyer anlayışına karşı hazırlıklı olma, mesleki gelişim fırsatlarını değerlendirme ve kariyerine yön verebilme yetkinliği olarak tanımlanmaktadır. Esneklik, öğrenmeye açıklık, fırsatları tanıma, yön bulma ve değişimi yönetme gibi çok boyutlu becerileri içermektedir. Bireyin değişen iş yaşamı koşullarına ve belirsizlik ortamlarına esnek, proaktif ve stratejik biçimde uyum sağlayabilmesidir (Coetzee vd., 2022). Uyum sağlayabilme yeteneği, bireyin sadece mevcut mesleki koşullara değil, aynı zamanda gelecekte karşılaşılabileceği zorluklara da hazırlıklı olmasıdır. Özellikle dijitalleşmenin belirleyici olduğu günümüz çalışma dünyasında, kariyer çevikliği bireyin sürdürülebilir bir kariyer inşa etmesi açısından kritik bir rol oynamaktadır (Coetzee vd., 2021).

Kariyer Çevikliği Ölçeği, Coetzee vd. (2021) tarafından Savickas'ın (2013) kariyer uyum modeli esas alınarak çalışan bireyler için geliştirilmiştir. Bu model, bireyin kariyerini aktif şekilde yönetebilmesi için gerekli dört temel bileşene dayanır: Uyum sağlama eğilimi (adaptivity), uyum sağlama yeteneği (adaptability), uyum sağlama süreci (adapting) ve uyum sağlama sonucu (adaptation). Başarılı kariyer uyumu, özellikle uyum sağlama eğilimi ve uyum sağlama yeteneğinin bir araya gelmesiyle mümkün olmaktadır (Savickas, 2013).

Ölçek, Teknolojik Uyum Sağlama (Technological Adaptivity), Çevik Öğrenme (Agile Learning) ve Kariyer Yönlendirme (Career Navigation) olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır. Teknolojik uyum sağlama; bireyin teknolojik değişimlere karşı gösterebildiği uyum yeteneğini ve bu teknolojileri kariyer gelişimi için kullanma becerisini kapsar. Çevik Öğrenme, öğrenmeye açık olmasını ve kariyer hedefleri doğrultusunda sürekli gelişim göstermesini belirtmektedir. Kariyer Yönlendirme ise günümüz dünyasında yeni fırsatları proaktif olarak arama ve gerektiğinde yön değiştirebilme becerisini kapsamaktadır.

Araştırmanın Amacı

Günümüzün hızlı değişen iş yaşamı, bireylerin kariyerlerine yönelik daha esnek ve uyumlu tutumlar geliştirmesini zorunlu kılmaktadır. Bu süreçte kariyer çevikliği önemli bir yetkinlik olarak öne çıkarken bu özelliği değerlendirecek geçerli ve güvenilir ölçme araçlarına duyulan ihtiyaç da artmaktadır. Ancak alanyazında Türk kültürüne uyarlanmış ve çalışan yetişkinlere yönelik bir ölçeğinin bulunmaması önemli bir boşluk oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, bu çalışmanın amacı, çalışan bireylerin kariyer çevikliği tutumlarını değerlendirebilecek Türkçe ölçme aracının geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapmaktır.

YÖNTEM

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın katılımcıları çalışan yetişkinlerdir. Veriler kartopu örneklem yöntemiyle elde edilmiştir. Araştırmanın çalışma grubu 119 kadın (%50.6), 116 erkek (%49.4) olmak üzere toplamda 235 yetişkinden oluşmaktadır. Katılımcılar 32.98 (Ss = 9.73) yaş ortalamasına sahiptir. Yaşları 19 ila 70 arasında değişmektedir. Katılımcılardan 111'i (%47.2) kamuda, 99'u (%42.1) özel sektörde, 25'i (%10.6) ise serbest meslekte istihdam edilmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; 3 kişi (%1.3) ilköğretim, 2 kişi (%0.9) ortaokul, 20 kişi (%8.5) lise, 158 kişi (%67.2) üniversite ve 52 kişi (%22.1) lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Eğitim durumu verilerine göre katılımcı grubunun büyük çoğunluğunu lisans ve

lisansüstü düzeyinde öğrenim görmüş bireyler oluşturmaktadır. Katılımcıların mesleki deneyim süreleri ise 107 kişi (%45.5) 0–5 yıl, 49 kişi (%20.9) 5–10 yıl ve 79 kişi (%33.6) 10 yıl ve üzeri deneyime sahiptir. Bu dağılım, örnekleme kısa ve uzun süreli mesleki deneyime sahip bireylerin dengeli bir şekilde yer aldığını göstermektedir. Çalışan yetişkinlerin günlük teknoloji kullanım sürelerine bakıldığında; 7 kişi (%3.0) 0–1 saat, 53 kişi (%22.6) 1–3 saat, 70 kişi (%29.8) 3–5 saat ve 105 kişi (%44.7) 5 saat ve üzerinde teknoloji kullandığını belirtmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, mesleki deneyim süresi, çalışılan sektör ve günlük teknoloji kullanımına ilişkin bilgileri elde etmek amacıyla hazırlanan kişisel bilgi formu, Kariyer Çevikliği Ölçeği ve Gelecek Vizyonları Ölçeği kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Katılımcılardan cinsiyet, yaş, çalışılan sektör, mesleki deneyim süresi gibi demografik değişkenleriyle ilgili bilgiler elde edilmiştir.

Kariyer Çevikliği Ölçeği: Coetzee vd. (2021) tarafından geliştirilen ölçek, bireylerin kariyerlerine yönelik esneklik ve uyum sağlama kapasitelerini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiştir. “1: Kesinlikle katılmıyorum” ile “7: Kesinlikle katılıyorum” arasında değişen 7’li Likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınan yüksek puanlar, bireyin kariyerine ilişkin değişimlere daha esnek, uyumlu ve yönlendirici bir şekilde yaklaştığını ifade etmektedir. Toplamda 14 madde ve 3 alt boyuttan oluşan ölçeğin alt boyutları; Teknolojik Uyum Sağlama, Çevik Öğrenme ve Kariyer Yönlendirme’dir. Ölçeğin orijinal çalışmasında yapı geçerliği, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile desteklenmiş ve her bir alt boyutun yüksek iç tutarlılık değerleri (Cronbach alfa: .81 ile .83 arasında) elde edilmiştir. DFA sonuçları, üç faktörlü yapının veriyle iyi uyum sağladığını göstermiştir (CFI = .93, RMSEA = .09).

Gelecek Vizyonları Ölçeği: Ginevra vd. (2017) tarafından geliştirilen ölçek, Akça vd. (2018) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek bireylerin geleceğe dair; iyimserlik, umut ve kötümserlik düzeylerini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiştir. “1: Beni hiç tanımlamıyorum” ile “5: Beni çok iyi tanımlıyorum” arasında değişen 5’li Likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınan toplam puan, geleceğe yönelik olumlu düşüncelerin varlığını ifade etmektedir. Ölçek, 3 alt boyut ve 18 maddedir. İyimserlik, kötümserlik ve umut ölçeğin alt boyutlarıdır. Kötümserlik boyutu ters maddelerden oluşmaktadır. Ölçek, Türkçeye çalışan yetişkinlerde uyarlanmadığı için bu çalışma kapsamında yapı geçerliğini incelemek amacıyla DFA yapılmıştır. Elde edilen bulgular şu şekildedir: $\chi^2 = 228.362$, $sd = 128$, $p < .001$; CMIN/DF = 1.784; CFI = .963; RMSEA = .058 (%90 GA = .046–.070); GFI = .905 olarak bulunmuştur. Yapılan analiz sonucunda elde edilen uyum değerlerinin kabul edilen sınırlar arasında olduğu görülmüştür (Bollen, 1989; Çokluk vd., 2016; Kelloway, 1989; Marcoulides ve Schumacher, 2001; Tabachnick ve Fidell, 2001). DFA sonucunda elde edilen madde faktör yük değerlerinin ise .68 ile .89 arasında değiştiği belirlenmiştir. Bu çalışma kapsamında elde edilen verilerden hesaplanan Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı kötümserlik için .89, İyimserlik için .89 ve Umut alt boyutu için ise .91 olarak bulunmuştur.

İşlem

Kariyer Çevikliği Ölçeğinin Türkçeye uyarlama sürecinde, ölçeğin geliştiricisi Coetzee ile iletişime geçilerek gerekli izinler alınmıştır. Dil geçerliliğini sağlamak amacıyla, İngilizce dil yeterliliği yüksek iki akademisyen tarafından ölçek maddeleri birbirinden bağımsız şekilde Türkçeye çevrilmiştir. Akademisyenler, her bir maddenin özgün formdaki anlamını ve bağlamını ne ölçüde karşıladığına yönelik içerik odaklı değerlendirmeler yaparak en uygun çevirileri belirlemiştir. Daha sonra Türkçeye çevrilen ölçek formu farklı iki akademisyen tarafından incelenmiştir. Uzmanlar tarafından yapılan puanlamalar sonucunda, ölçek maddelerinin büyük çoğunluğunun “uygun” ya da “küçük değişikliklerle uygun” olarak işaretlendiği görülmüştür. Elde edilen geribildirimler neticesinde, araştırmacılar tarafından akademisyenlerin önerileri doğrultusunda Türkçe formda yer alan üç madde yeniden çevrilmiş ve bazı maddelerde kelime düzeyinde düzenlemeler yapılmıştır. Bu doğrultuda ölçek uygulama sürecine hazır hale getirilmiştir.

Verileri toplamaya başlamadan önce XXXX Üniversitesi [gizlenmiştir], Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan gerekli izinler alınmıştır (17.07.2025 tarih ve 238 sayılı karar). Veriler çalışan yetişkinlerde çevrimiçi şekilde (Google formlar) toplanmıştır. İlk aşamada verileri toplamak için 280 katılımcıya ulaşılmıştır. Ölçek maddelerinin güvenilir bir şekilde yanıtlanıp yanıtlanmadığını ölçmek amacıyla iki adet geçerlik maddesi belirlenmiştir (Lütfen bu soruya yanıtınızı aşağıdan 5’i işaretleyerek veriniz.). Belirlenen geçerlik maddelerine beklenen yanıtı vermeyen 45 kişiye ait veri, veri setinden çıkarılmıştır. Geriye kalan 235 kişi üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Analizlere başlamadan önce verilerin dağılımı incelenmiştir. Bunun için basıklık-çarpıklık değerlerinin +1.5 ve -1.5 aralığında olması dikkate alınmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2001). Elde edilen değerler incelendiğinde verilerin dağılımının normal olduğuna karar verilmiştir (bkz. Tablo1). Uyum geçerliğini incelemek için Kariyer Çevikliği Ölçeği ile Gelecek Vizyonları Ölçeği arasındaki korelasyon incelenmiştir.

Verilerin Analizi

Uyum geçerliği, madde ayırt ediciliği ve test-tekrar test güvenirliği analizleri için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık düzeyi Cronbach Alfa katsayıları ile değerlendirilmiştir. Yapı geçerliğini incelemek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeğe ait modelin incelenmesinde orijinal ölçeğin geliştirilme sürecinde kullanılan χ^2 , χ^2/sd , CFI, GFI ve RMSEA değerleri kullanılmıştır. Model uyumunun değerlendirilmesinde; χ^2 ’nin anlamlı olması (Çokluk vd., 2016), CFI’nin .85 ve üzerinde olması (Bollen, 1989), GFI’nin .90 ve üzerinde olması (Tabachnick ve Fidell, 2001), RMSEA’nın .10 ve daha düşük olması (Kelloway, 1989; Marcoulides ve Schumacher, 2001; Tabachnick ve Fidell, 2001) kabul edilebilir uyum

iyiliği ölçütleri arasında yer almaktadır. Değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli kapsamında yol analizi uygulanmıştır. Tüm istatistiksel işlemler SPSS 27 ve AMOS 30 programları aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

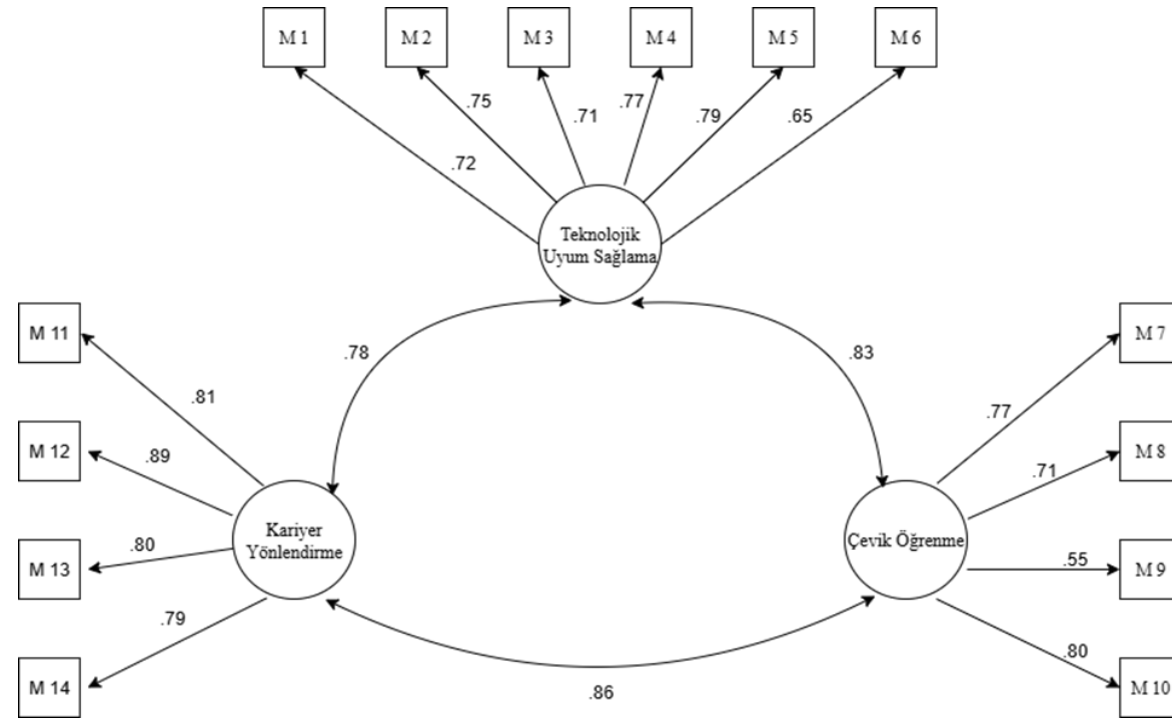
BULGULAR

Ölçeğin uyarlama çalışmasıyla ilgili olarak öncelikle geçerliğe ilişkin bulgulara, ardından ise güvenilirlik bulgularına yer verilmiştir. Geçerlik kapsamında; yapı geçerliğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) bulguları, uyum geçerliği analizleri ve madde ayırt ediciliğine yönelik madde analizi sonuçları sunulmuştur. Yapı geçerliği analizlerinde hem birinci düzey üç faktörlü model hem de ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçları değerlendirilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için yol analizi yöntemi kullanılmıştır. Güvenirlik kapsamında ise ölçeğin iç tutarlılığı Cronbach Alfa katsayıları ile zamana karşı tutarlılığı ise test-tekrar test korelasyon katsayıları ile incelenmiştir.

Yapı Geçerliği

Ölçeğin yapı geçerliğini incelemek için öncelikle birinci düzey üç faktörlü modele ilişkin DFA yapılmıştır. Yapılan DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri şu şekildedir: $\chi^2 = 157.879$, $df = 72$, $\chi^2/df = 2.19$, $p < .001$; CFI = .956, RMSEA = .071 (%90 GA = .056–.087), GFI = .913 olarak bulunmuştur. Hesaplanan uyum iyiliği değerleri incelendiğinde ölçeğe ait üç faktörlü birinci düzey modelin kabul edilebilir olduğu söylenebilir.

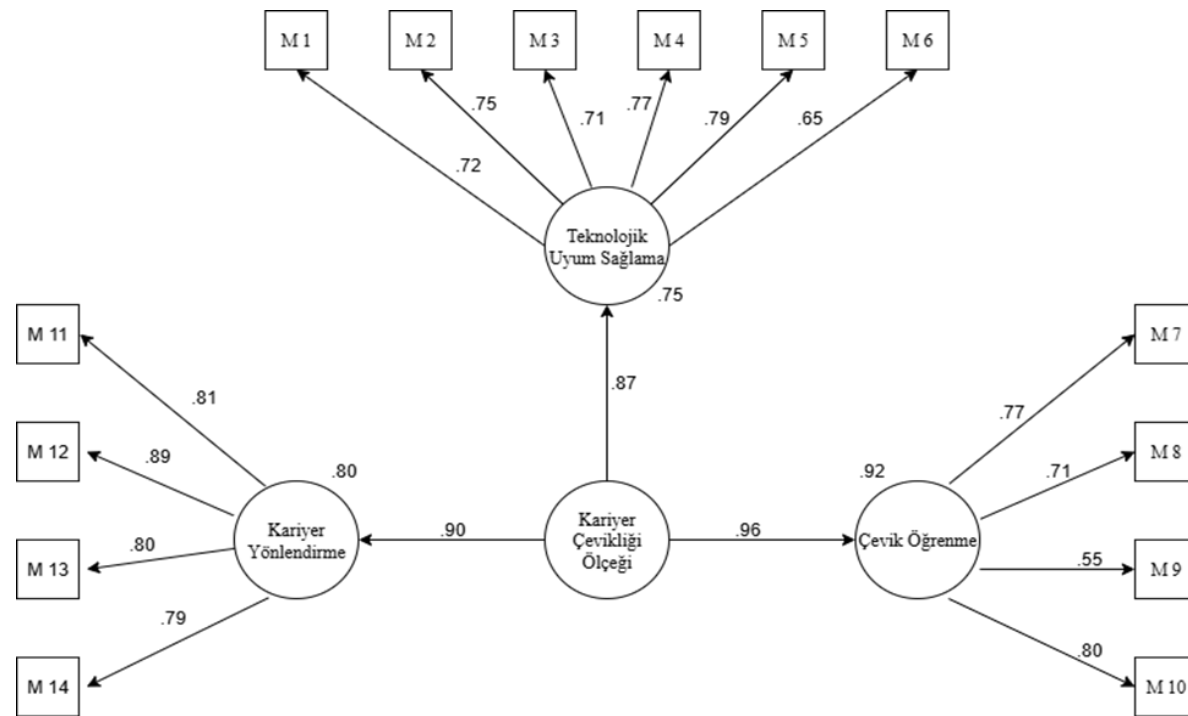
Analize ilişkin bağlantı diyagramı ve standartlaştırılmış katsayılar Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Birinci Düzey DFA

Üç faktörlü modele ilişkin ikinci düzey yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri ise şu şekildedir: $\chi^2 = 157.879$, $df = 72$, $\chi^2/df = 2.19$, $p < .001$; CFI = .956, RMSEA = .071 (%90 GA = .056–.087), GFI = .913 olarak bulunmuştur. Hesaplanan uyum iyiliği değerleri incelendiğinde ölçeğe ait üç faktörlü ikinci düzey modelin kabul edilebilir olduğu söylenebilir.

Analize ilişkin bağlantı diyagramı ve standartlaştırılmış katsayılar Şekil 2’de sunulmuştur.



Şekil 2. İkinci Düzey DFA

Ölçeğe ait maddelerin faktör yüklerinin her iki düzey DFA sonuçlarında .55 ile .89 arasında değiştiği görülmüştür. Faktör yüklerinin .30 ve üzerinde olması, maddenin modele yeterli düzeyde katkı sağladığını göstermektedir (Büyüköztürk, 2014). Birinci ve ikinci düzey DFA'dan elde edilen bulgular incelendiğinde ölçeğin yapı geçerliliğini orijinalindeki gibi koruduğu söylenebilir.

Madde Analizi

Kariyer Çevikliği Ölçeğinin madde ayırt ediciliğini değerlendirmek amacıyla madde-toplam puan korelasyonları incelenmiştir. Analizler, DFA için toplanan veri seti üzerinden gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, ölçek maddelerinin toplam puanla olan korelasyonlarının .58 ile .83 arasında değiştiği belirlenmiştir. Alan yazınında madde-toplam korelasyonlarının .30 ve üzeri olmasının maddelerin yeterli düzeyde ayırt edici olduğunu gösterdiği ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2014). Ölçek maddelerinin yeterli düzeyde ayırt edici özellik taşıdığı söylenebilir.

Uyum Geçerliği

Ölçek toplam ve alt boyut puanları arasındaki ilişkiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1.

Ölçek ve alt boyut puanlarına ilişkin korelasyon değerleri ve betimsel istatistikler

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Kariyer Çevikliği							
2. Teknolojik Uyum Sağlama	.91***						
3. Çevik Öğrenme	.88***						
4. Kariyer Yönlendirme	.89***						
5. İyimserlik	.53***	.35***	.60***	.53***			
6. Kötümserlik	.08	.03	.11	.09			
7. Umut	.51***	.33***	.60***	.48***			
Ortalama	77.44	33.14	21.85	22.45	23.31	18.66	27.41
Standart sapma	13.14	6.23	4.23	4.27	4.77	5.46	5.60
Basıklık	-.79	-.89	-.82	-.87	-.91	-.86	-.90
Çarpıklık	1.16	1.14	1.01	.87	1.19	-.06	.65

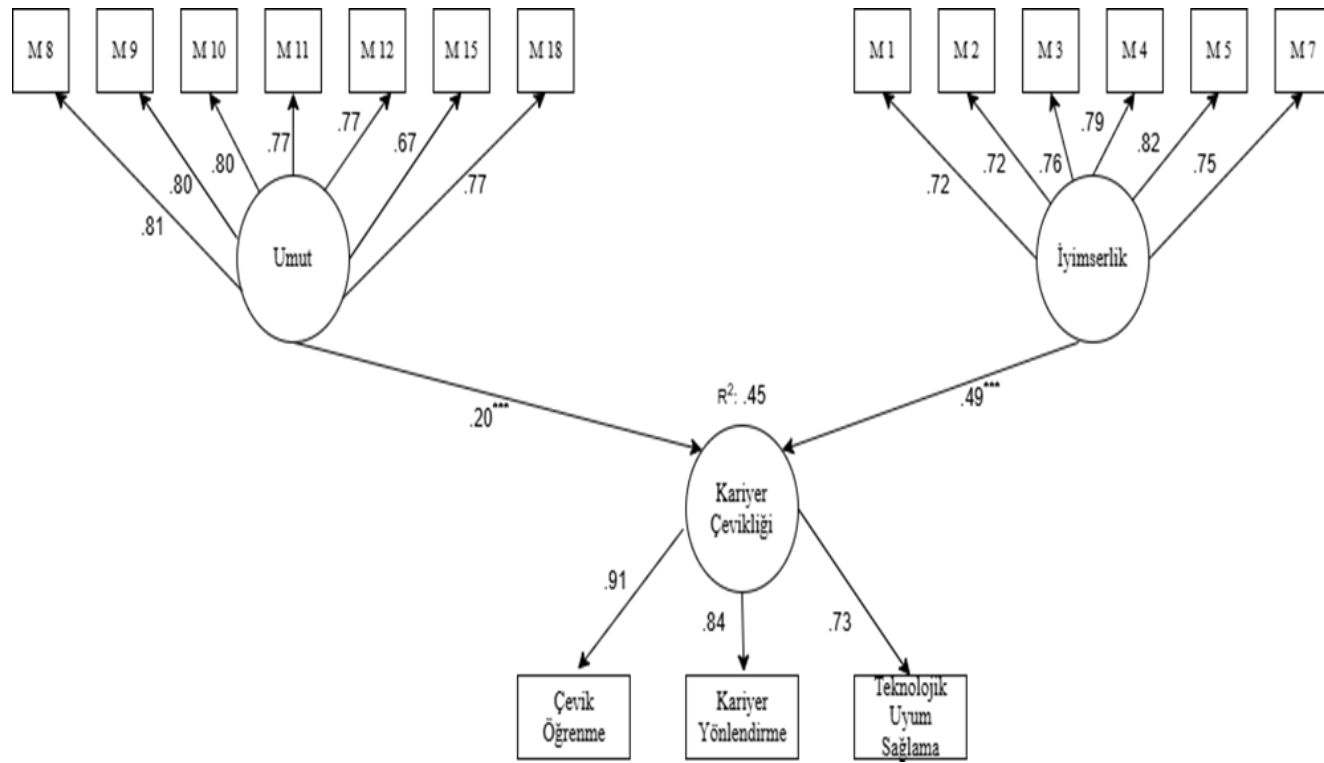
*** $p < .001$

Uyum geçerliğini incelemek amacıyla Gelecek Vizyonları Ölçeği ve alt boyutları olan İyimserlik, Umut ve Kötümserlik ile Kariyer Çevikliği Ölçeğinin toplam ve alt boyutları olan Teknolojik Uyum Sağlama, Çevik Öğrenme ve Kariyer Yönlendirme arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda Kariyer Çevikliği Ölçeği toplam puanı ile İyimserlik arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde ($r = .53$, $p < .001$); Umut arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde ($r = .51$, $p < .001$); Kötümserlik arasında ise anlamlı olmayan bir ilişki ($r = .08$, $p = .221$) görülmüştür. Kariyer Çevikliği Ölçeği ile kendi alt boyutları arasında da yüksek, pozitif ve anlamlı ilişkiler gözlemlenmiştir. Kariyer Çevikliği Ölçeği toplam puanı ile Teknolojik Uyum Sağlama ($r = .91$, $p < .001$), Çevik Öğrenme ($r = .88$, $p < .001$) ve Kariyer Yönlendirme ($r = .89$, $p < .001$) arasında anlamlı ve yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur.

Yol Analizi

Uyum geçerliliğine ek bir kanıt sağlamak amacıyla iyimserlik ve umudun kariyer çevikliğini yordayıcılığı yol analiziyle incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre iyimserliğin ve umudun kariyer çevikliğini pozitif olarak yordadığı görülmüştür. Yol analizi modeline ilişkin yutum iyiliği değerleri ise şu şekildedir: $\chi^2 = 243.331$, $sd = 100$, $p < .001$; $\chi^2/df = 2.433$; CFI = .944, RMSEA = .078 (%90 GA = .066–.091); GFI = .882. Bu bulgulara göre yapısal modelin kabul edilebilir olduğu görülmüştür. Umut ve iyimserlik, Kariyer Çevikliğine ait varyansın %45'ini açıklamaktadır ($R^2 = .45$, $p < .001$).

Umut ve iyimserliğin Kariyer Çevikliği Ölçeği toplam puanını yordadığına ilişkin model Şekil 3'te sunulmuştur.



Şekil 3. Yol Analizi

*** $p < .001$

Güvenirlilik

Kariyer Çevikliği Ölçeğinin güvenirliğini incelemek amacıyla Cronbach Alfa iç tutarlık ve test-tekrar test korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. DFA için kullanılan veri seti üzerinden yapılan analiz sonucunda, ölçeğin toplam puanı için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .93 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutları için elde edilen Cronbach Alfa katsayıları sırasıyla; Teknolojik Uyum Sağlama için .88, Çevik Öğrenme için .80 ve Kariyer Yönlendirme için .89'dur. Ölçeğin 15 gün arayla aynı katılımcı grubuna yeniden uygulanması sonucunda elde edilen toplam puanlar arasındaki test-tekrar test korelasyon katsayısı $r = .93$ ($p < .001$) olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre Teknolojik Uyum Sağlama alt boyutu için test-tekrar test korelasyon katsayısı .90, Çevik Öğrenme alt boyutu için .92, Kariyer Yönlendirme alt boyutu için .87 ve toplam Kariyer Çevikliği puanı için .93 olarak bulunmuştur. Bu bulgular Kariyer Çevikliği Ölçeğinin hem zamana karşı tutarlı sonuçlar verdiğini hem de yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada, Coetzee vd. (2021) tarafından yetişkin çalışanların dijital çağda kariyerlerine yönelik çevik davranışlarını değerlendirmek amacıyla geliştirilen Kariyer Çevikliği Ölçeği, Türkiye'deki yetişkin çalışan örneklemine uyarlanarak geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda, ölçeğin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirliğini sağlamak için psikometrik özellikleri incelenmiştir.

Kariyer Çevikliği Ölçeğinin üç faktörlü yapısının yapı geçerliğini incelemek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen bulgular ölçeğin hem birinci düzey üç faktörlü modeline hem de ikinci düzey modeline ilişkin uyum değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğunu göstermiştir. Böylece ölçeğin Türk kültüründe de orijinal yapısını koruduğu görülmüştür. Bu araştırma doğrultusunda elde edilen güvenirlik sonuçları ölçeğin hem iç tutarlık hem de test-tekrar test yöntemleriyle yüksek düzeyde güvenilir sonuçlar verdiğini göstermektedir. Ayrıca test-tekrar test analizleri sonucunda elde edilen yüksek korelasyon değerleri ölçeğin zamana karşı da tutarlılığını desteklemektedir.

Uyum geçerliği kapsamında yapılan korelasyon analizleri, Kariyer Çevikliği Ölçeği ile iyimserlik ve umut arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkilerin bulunduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca yapılan yol analizi sonuçları da bu değişkenlerin kariyer çevikliğini anlamlı düzeyde yordadığını göstermektedir. Böylece bireyin gelecekle ilgili olumlu tutumlarının kariyerle ilgili esnek davranışlar sergilemesinde önemli bir rolü olduğu söylenebilir.

Bireyin kariyerini şekillendirme sürecinde sergilediği proaktif davranışlar, değişen iş yaşamı koşullarına uyum sürecinde olumlu bir tutum geliştirmelerine katkı sağlar. Bu durum da bireyin umutlu ve iyimser olmasını sağlayarak kariyerine yönelik çevik davranışlarını attırmaktadır (Coetzee vd., 2022; Hirschi ve Freund, 2014; Korkmaz vd., 2020). İyimserlik düzeyinin yapılan araştırmalarda kariyer planlama, kariyer kararı verme ve kariyer gelişim süreçlerinde pozitif etkiler oluşturduğu gösterilmiştir (Akça vd., 2018). Umut ise bireyin hedeflerine ulaşmak için ürettiği yolları kullanma konusundaki motivasyonel kapasitesidir (Snyder, 2002). Niles vd. (2011), Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modelinde (UOKGM) umutlu bir tutuma sahip olmak, hedefle ilgili durumlarda harekete geçirici bir nitelik taşıdığını belirtmektedir. UOKGM'nin yapısını oluşturan umudun 3 bileşeni bulunmaktadır. Bunlar: kendi kariyer yönetimini ele alma iradesi, çok yönlü düşünme yeteneği ve hedefler. Umut, bireyin kariyerini etkili bir biçimde ilerletmesine inanması için oldukça gereklidir. Bu 3 bileşen Kariyer Çevikliğinin alt boyutları olan Kariyer Yönlendirme, Teknolojik Uyum Sağlama ve Çevik Öğrenmeyi de kapsamaktadır. UOKGM, iş yaşamında ortaya çıkan talepler ve değişimlere bağlı olarak çalışanların karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelebilmesinde ayrıca bireyin sahip olduğu becerileri kullanma ve geliştirme sürecinde de umudun belirleyici rolünü vurgulamaktadır.

Çelik (2020), tarafından gerçekleştirilen araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarını yordayan psikososyal değişkenler incelenmiştir. Nicel yöntemle yürütülen bu çalışmada, bireylerin kariyer uyum düzeyleri ile iyimserlik, umut, bölüm uygunluğu ve istihdam edilebilirlik algıları arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Bulgular, bu dört değişkenin kariyer uyumuyla anlamlı ve pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma sonucunda, kariyer uyumunu en yüksek düzeyde yordayan değişkenin kariyer iyimserliği olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçlar, üniversite öğrencilerinin kariyerlerine yönelik olumlu beklentilerinin, kariyer uyum düzeylerini artırıcı yönde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Umudun ise bireyin kariyerine yönelik olumlu beklentiler geliştirmesi, hedeflerine ulaşmada direnç göstermesi ve belirsizlik karşısında aktif çözümler üretmesinde önemli bir psikolojik kaynak olarak öne çıktığı görülmüştür. Böylece araştırmadan elde edilen iyimserlik ve umudun kariyer çevikliğini yordaması bulgusunun ilgili alan yazınıyla tutarlı olduğu söylenebilir.

ÖNERİLER

Kariyer danışmanlığı uygulamalarında; kariyer planlaması, iş değişikliği ya da yeni beceriler kazanma süreçlerinde bu ölçeğin kullanımı bireyin çevik öğrenme, uyum sağlama ve yön bulma kapasitesini ölçerek müdahalelerin daha etkili yapılmasına destek olabilecektir. Kurumların insan kaynakları bölümü, bireyin işe ve değişen koşullara uyum sağlayabilme yeteneklerini değerlendirerek uygun pozisyonlara yerleştirmelerini yapabilecektir. Çalışanların terfi ya da hizmet içi değerlendirme süreçlerinde ölçek; bireylerin potansiyellerini ölçerek süreci objektif bir duruma getirecektir. Hizmet içi eğitim süreçlerinde ise ölçek doğrultusunda programlar tasarlanarak programın etkililiği değerlendirilebilecektir. Bu tarz uygulamaların takibi sayesinde şirket stratejileri güçlendirilerek çalışan gelişimine katkı sağlayacaktır.

Kariyer Çevikliği Ölçeğinin Türkçe formunun, çalışan yetişkin bireylerin kariyerlerine ilişkin esneklik, öğrenmeye açıklık ve yönlendirme becerilerini değerlendirmek amacıyla geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir. Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Katılımcıların çoğunluğunu kamu ve özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Serbest meslek ya da farklı meslek gruplarına sahip bireylerde ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmalarının tekrarlanması, dış geçerliği artırmak adına önemlidir. Örneğin; eğitim ve sağlık profesyonelleri, teknoloji uzmanları, satış temsilcileri ve yöneticiler gibi özel olarak gruplandırılan meslek dallarında da ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılabilir. Böylece, farklı sektörlerdeki bireylerin kariyer çevikliğini değerlendirilebilecektir. Sonraki araştırmalarda, kariyer çevikliği ile iş doyumu ve psikolojik sağlamlık gibi iş ortamına özgü farklı değişkenler arasındaki ilişkiler incelenebilir. Bilişsel, duygusal ve sosyal faktörlerin kariyer çevikliği ile ele alınması uygulamalı bilgi birikimine katkı sağlayacaktır.

DESTEK & TEŞEKKÜR

Bu çalışma, doğrudan yazarlar dışında hiçbir kişi veya kurumdan destek almamıştır.

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

Bu çalışmanın araştırma planlaması ve yazım aşamasında Ozan KORKMAZ sorumlu olmuştur. Veri toplama sürecini Esra ESFENDİYAR yürütmüş, veri analizi ve raporlama ise Ozan KORKMAZ tarafından yapılmıştır. Yazım ve düzenleme süreci ise tüm yazarlar arasında ortaklaşa yapılmıştır.

ÇATIŞMA BEYANI

Bu çalışmanın tüm yazarları, araştırma sürecinde maddi, kurumsal, profesyonel veya kişisel herhangi bir kazanç elde etmemiştir. Çalışmada kullanılan veriler ve kurumlarla ilgili hiçbir çıkar ilişkisi bulunmamaktadır.

ETİK KURUL İZİNİ/ETİK BEYANI

Bu çalışma, etik kurul iznine tabi olup Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından 24.07.2025 tarihinde alınan 24.07.2025-272698 tarih ve sayılı 238 karar numaralı izinle gerçekleştirilmiştir. Araştırma sürecinde tüm etik kurallara uyulmuş ve katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

ÜRETKEN YAPAY ZEKÂ KULLANIMI

Bu çalışma kapsamında üretken yapay zekâ araçlarından yararlanılmamıştır.

EKLER

EK 1- Kariyer Çevikliği Ölçeği

Kariyerinizle ilgili değişimlere yaklaşım herkes için farklılık gösterebilir. Aşağıda, kariyerinizle ilgili durumlara karşı tutum ve davranışlarınıza yönelik bazı ifadeler yer almaktadır.

Verilen cümlelerdeki yargıları size uygunluk derecesine göre puanlamayı kullanarak işaretleyiniz.

1: Kesinlikle Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Biraz Katılmıyorum 4: Kararsızım 5: Biraz Katılıyorum
6: Katılıyorum 7: Kesinlikle Katılıyorum

1	Yeni teknolojilerin bir sonucu olarak gelişen iş rollerinin yaratıcılığımı, büyümemi ve mutluluğumu arttırdığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
2	Değişen teknolojik koşullara uyumlu iş rollerini, gelişim ve yaratıcılık fırsatları sunduğu için tercih ederim.	1	2	3	4	5	6	7
3	Kariyer gelişimim ve başarımın değişen teknolojik ve sosyoekonomik koşullara verdiğim tepki tarafından şekillendiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
4	Teknolojinin hızlı gelişiminin yeni ve heyecan verici kariyer fırsatları oluşturduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
5	Hızlı teknolojik gelişmelerin yarattığı yeni iş fırsatlarından yararlanmak için bilgi ve becerilerimi güncelliyorum.	1	2	3	4	5	6	7
6	Kariyer başarımlarım açısından değişime duyarlı olmanın önemli olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
7	Kariyer hedeflerimi belirliyor ve bu hedeflere ulaşmak için süreci aktif bir şekilde takip ediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
8	Kendimi sürekli öğrenen, büyüyen ve ilerleyen biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
9	Kendimi canlı ve enerjik hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
10	Kariyerimi ve iş başarımlarımı geliştirecek yeni beceriler öğrenme fırsatlarını sürekli olarak arıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
11	Çevremdeki ve içinde bulunduğum durumdaki değişimlere kolayca uyum sağlayabilirim.	1	2	3	4	5	6	7
12	İş ve kariyer ortamımdaki değişimlerden faydalanırım.	1	2	3	4	5	6	7
13	İş ve kariyer ortamımdaki değişimlere ve belirsizliklere yön verebiliyor ve bunlara uyum sağlayabiliyorum.	1	2	3	4	5	6	7
14	Değişim karşısında kendimi rahat hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7

Alt Boyutlar

Teknolojik Uyum Sağlama: 1, 2, 3, 4, 5, 6.

Çevik Öğrenme: 7, 8, 9, 10.

Kariyer Yönlendirme: 11, 12, 13, 14.

Ölçek, bireylerin dijital çağda kariyerlerine yönelik değişimlere ne derece esnek, uyumlu ve proaktif yaklaştıklarını değerlendirmek amacıyla geliştirilmiştir. Toplam **14 madde** ve **3 alt boyuttan** oluşmaktadır: *Teknolojik Uyum Sağlama*, *Çevik Öğrenme* ve *Kariyer Yönlendirme*. Katılımcılar, her maddeyi **1 (Kesinlikle katılmıyorum)** ile **7 (Kesinlikle katılıyorum)** arasında derecelendirmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar, bireyin kariyer çevikliği düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

KAYNAKÇA

- Akça, M. Ş., Korkmaz, O., ve Alkal, A. (2018). Gelecek Vizyonları Ölçeği Türkçe formu geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 1(1), 1–21. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kpdd/issue/41808/484194>
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. Wiley.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research* (1. basım). Guilford Publications.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (20. basım). Pegem Akademi.
- Coetzee, M., Deas, A., Veldsman, D., ve Dhliwayo, P. (2022). Career agility and career embeddedness as psychological needs of the value-oriented psychological contract. *South African Journal of Psychology*, 52(3), 364–378. <https://doi.org/10.1177/00812463221081341>
- Coetzee, M., Ferreira, N., ve Potgieter, I. L. (2021). Assessing the construct validity of the Career Agility Scale for measuring adult workers' digital era adaptive readiness. *Journal of Psychology in Africa*, 31(4), 355–361. <https://doi.org/10.1080/14330237.2021.1952725>

- Çelik, M. (2020). Dördü bir arada: kariyer uyumunun yordayıcıları olarak iyimserlik, umut, bölüm uygunluğu ve istihdam edilebilirlik. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 293-305. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/egitim/issue/54643/750608>
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (4. basım). Anı Yayıncılık.
- Ginevra, M. C., Sgaramella, T. M., Ferrari, L., Nota, L., Santilli, S., ve Soresi, S. (2017). Visions about future: A new scale assessing optimism, pessimism, and hope in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(2), 187–210. <https://doi.org/10.1007/s10775-016-9324-z>
- Güldü, Ö., ve Ersoy Kart, M. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 377–400. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002450
- Hirschi, A., ve Freund, P. A. (2014). Career engagement: Investigating intraindividual predictors of weekly fluctuations in proactive career behaviors. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 5–20. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00066.x>
- Kelloway, K. E. (1989). *Using LISREL for structural equation modeling: A researcher's guide*. Sage.
- Korkmaz, O., Kırdök, O., Alkal, A., ve Akça, M. Ş. (2020). Kariyer adanmışlık ölçeği: Proaktif kariyer davranışlarının ölçümünün geçerlik ve güvenirlik çalışması. *International Social Sciences Studies Journal*, 6(72), 4668–4677. <http://dx.doi.org/10.26449/sssj.2570>
- Meijers, F. (1998). The development of a career identity. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 20(3), 191–207. <https://doi.org/10.1023/A:1005399417256>
- Marcoulides, G., ve Schumacher, R. (2001). *New developments and techniques in structural equation modeling*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Niles, S. G., Amundson, N. E. ve Neault, R. A. (2011). *Career flow: A hope-centered approach to career development*. Pearson Education.
- Santisi, G., Magnano, P., Platania, S., & Ramaci, T. (2018). Psychological resources, satisfaction, and career identity in the work transition: An outlook on Sicilian college students. *Psychology Research and Behavior Management*, 11, 187–195. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S164745>
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. İçinde D. Brown ve Associates (Ed.), *Career choice and development* (4. basım., ss. 149–205). Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90, 13–19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. İçinde S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2. basım, ss. 147–186). Wiley.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... ve Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.
- Seçer, B., ve Çınar, E. (2011). Bireycilik ve yeni kariyer yönelimleri. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 18(2), 49–62. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yonveek/issue/13695/165745>
- Snyder, C. R. (2002). Hope Theory: Rainbows in the Mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics* (4. basım). Allyn ve Bacon.