

## CAREER DECISION SELF-EFFICACY SCALE-SHORT FORM (CDSES-SF): THE PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF TURKISH VERSION<sup>1</sup>

*Ahmet AKIN<sup>1</sup>, Hakan SARIÇAM<sup>2</sup>, Çınar KAYA<sup>3</sup>,*

*<sup>1,3</sup> Sakarya University, Education Faculty, Department of Educational Sciences*

*<sup>2</sup> Dumlupınar University, Education Faculty*

**Abstract:** The aim of this research is to examine the validity and reliability of the Turkish version of the Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form (CDSES-SF; Gaudron, 2011). The sample of this study consisted of 358 (192 female and 166 male) university students. The results of confirmatory factor analysis demonstrated that the 18 items loaded on four factors and the four-dimensional model was well fit ( $\chi^2= 194.32$ ,  $df= 124$ ,  $p= .00$ ,  $RMSEA=.061$ ,  $NNFI=.85$ ,  $CFI=.85$ ,  $IFI=.85$ ,  $GFI= .88$ ,  $AGFI= .83$  and  $SRMR=.067$ ). The internal consistency coefficients of four subscales were .76, .68, .62 and .61 respectively, for the overall scale was .84. In the concurrent validity significant relationship ( $r= .51$ ) was found between the Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form and Employment Hope Scale. The corrected item-total correlations of CDSES-SF ranged from .26 to .59. Overall findings demonstrated that this scale had high validity and reliability scores and that it may be used as a valid and reliable instrument in order to measure of self-efficacy expectations designed to assess individuals' confidence in their ability to complete the tasks necessary to make career decisions. Nevertheless, further studies that will use CDSES-SF are important for its measurement force.

**Key Words:** Career Decision, Self-Efficacy, Validity, Reliability, Confirmatory Factor Analysis

<sup>1</sup> The paper presented partially at the International Chaos, Complexity and Leadership Symposium ICCLS 2012, Ankara TURKEY

### INTRODUCTION

“Self-efficacy” beliefs, denoting the beliefs about one’s own performance before the behavior, as a distinct construct from “outcome expectations”, and the factors relating with those beliefs was first introduced by Bandura (1977) to the scientific study of human behavior and cognition. Bandura (1986) defined “self-efficacy expectations”

as the belief and confidence of individuals in their ability to perform given tasks or behaviors successfully; and postulated these beliefs as the primary mediators of behavior and behavioral change. Low self-efficacy expectations regarding a task or behavior lead to avoidance, while high self-efficacy expectations increase the frequency of approach behavior. Becoming one of the key concepts in the psychology literature, this contri-

bution has affected theory and practice in various areas like mental health and education, and shed light on the new concepts introduced in those areas (Leonard 2002). Although self-efficacy is usually task-specific or domain-specific, a global notion of self-efficacy is also available in the related literature, treating the concept as the global confidence in one's coping ability across a wide range of demanding or novel situations (Luszczynska, Gutierrez-Dona, & Schwarzer, 2005).

Hackett and Betz (1981), in their pioneering study, developed a theory of career self-efficacy by applying the concept of self-efficacy to career-related behaviors and showed that the strength of college students' career decision-making self-efficacy expectations had a strong and negative relationship with overall levels of career indecision. Following theory of career self-efficacy, an implication of Bandura's self-efficacy on career-related behaviors, considerable number of researchers continued applying Bandura's (1977, 1986, 1997) theory of self-efficacy expectations on career decision making, vocational choice and career indecision (Hackett, 1995).

The term "career" can be defined as the combination and sequence of work roles a person experiences in their lives (Super, 1980). "Career self-efficacy" is here denotes the individuals' judgments of their abilities to perform career behaviors in career development, choice, and adjustment processes (Anderson & Betz, 2001; Niles & Sowa, 1992).

Career self-efficacy beliefs can results in the avoidance of or greater motivation levels toward career behaviors (Betz & Taylor, 2001). Low

career self-efficacy may cause the procrastination of career decisions, and delaying the actualization of a decision once it has been made (Betz, 1992). Low career self-efficacy belief levels may even be based on a realistic and accurate assessment of an individual's capabilities or past experiences, but it often results in a lack of full awareness of own potential's and successfully pursue different careers (Betz & Hackett, 1981). Career self-efficacy is considered essential to successful job performance, and can greatly influence work behaviors regardless of knowledge and skill (Bandura, 1977, 1986; Dawes, et al.; Giles & Rea, 1999; Niles & Sowa, 1992). Nesdale and Pinter (2000) found that across diverse cultures career self-efficacy was a significant predictor of an individual's ability to continually find employment. As a result, career self-efficacy beliefs should be supported and reinforced as a possible important goal for respective professionals and institutions.

Taylor and Betz (1983) applied the Bandura's original self-efficacy theory to the scientific study on career indecision and its treatment. They developed (Taylor & Betz, 1983) a psychometric measure of self-efficacy expectations, in order to assess the confidence of the individuals in their abilities to complete the necessary tasks in career decisions named the Career Decision Self-Efficacy Scale (CDESES).

Taylor and Betz (1983) build their model the model of career maturity on (Crites, 1961, 1978), and postulated five domains of behavior in the process of making career decisions: (a) accurate self-appraisal,

(b) gathering occupational information, (c) goal selection, (d) making plans for the future, and (e)

problem solving. CDSSES, based on this framework, is a Likert-type scale ranging from 0 (no confidence) to 9 (complete confidence) which has ten items created to reflect each competency, and the respondents had to indicate their level of confidence about performing each task depicted in the items on a 10-point scale described above.

Original CDSSES had internal consistency coefficients range from .86 to .89 for the five subscales, and .97 for the total score (Taylor & Betz, 1983); but the factor analysis with principal components method failed to support the five theoretical factors postulated. Betz, Klein, and Taylor (1996) developed a short form of the CDSSES by eliminating 5 of the 10 items from each of the five subscales due to the length of the original scale. The Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form (CDSSES-SF) has the same five subscales contains five items for each subscale composing the 25 item scale which is also scored by a 10-point Likert-type scale ranging from 1 (no confidence) to 10 (complete confidence) as the original scale. Their study results indicated high internal consistency.

Betz, Hammond, and Multon (2005) has shown that a 5-point Likert scale was at least as reliable and valid measurement as a 10-level response continuum as utilized in previous studies using the 10-level response continuum (Betz et al., 1996; Betz & Voyten, 1997).

The CDSSES has adequate psychometric properties for both versions (Gaudron, 2011) and is one of the most utilized instruments in the area of assessment and counseling (Luzzo, 1993).

The 21-item five-point Likert scale (1= totally disagree; 5= totally agree) is composed of four subscales (increasing structural job resources, increasing social job resources, increasing challenging job demands and decreasing hindering job demands). The results of confirmatory factor analysis indicated that the four-dimensional Job Crafting model (increasing structural job resources, increasing social job resources, increasing challenging job demands and decreasing hindering job demands) model was well fit ( $\chi^2= 792.62$ ,  $df= 366$ ,  $\chi^2/df= 2.17$ ,  $RMSEA= .040$ ,  $TLI= .88$   $CFI=.90$ ). The internal consistency reliability coefficients were: .76 for increasing social job resources; .73 for increasing challenging job demands; .77 for decreasing hindering job demands, and .75 increasing structural job resources.

The goal of the present study is to translate the Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form to Turkish and to examine its validity and reliability. CDSSES, as an instrument developed for assessing the career decision self-efficacy construct, has adequate psychometric properties, and is presented to the attention of researchers and practitioners in Turkey for evaluation and research activities in various areas like industrial, organizational psychology and career counseling.

## METHOD

### Participants

Participants were 358 (192 female and 166 male) university students who were enrolled at different departments in Istanbul and Sakarya, Turkey. The departments of these students were psychological counseling and guidance ( $n=60$ ), science education ( $n=46$ ), pre-school education

(n=77), computer and instruction technology education (n=58), primary education (56) and Turkish language education (n=61) and the mean age of the participants was 21.7 years.

### Instrument

*Employment Hope Scale (EHS)*: Employment Hope Scale was adapted to Turkish by Akın, Hamedoglu, Kaya and Sarıçam (2013). The results of confirmatory factor analysis demonstrated that the six items loaded on one factors and the one-dimensional model was well fit ( $\chi^2=215.29$ ,  $df=63$   $p=0.00$ ,  $RMSEA=.078$ ,  $NFI=.95$ ,  $NNFI=.95$ ,  $CFI=.96$ ,  $IFI=.96$ ,  $RFI=.92$ ,  $GFI=.93$ ,  $AGFI=.88$ , and  $SRMR=.040$ ). The internal consistency coefficients of two subscales were .85 and .90 respectively, for the overall scale was.93. In the concurrent validity significant relationship ( $r=.37$ ) was found between the Employment Hope Scale and Career Adaptability and Optimism Scale. The t-test results differences between each item's means of upper 27% and lower 27% points were significant. The corrected item-total correlations of EHS ranged from .55 to .78. Overall findings demonstrated that this scale is a valid and reliable instrument for assessing the employment hope.

### Procedure

Primarily translation of the CDESES-SF into Turkish was based on the recommendation of Jean-Philippe Gaudron (2011). As the first step two specialists who were a native Turkish speaker fluent in English translated English version into Turkish. Discrepancies in initial translations were addressed with the assistance of a third independent translator. The Turkish version of the CDESES-SF was then translated back into

English by two English-speaking language specialists who were blinded to the original scale and the objective of the study. The differences between translated versions were evaluated and a satisfactory compliance with the original scale was achieved by consensus of the translators. The completed Turkish version was evaluated for cultural appropriateness by five academicians from department of English Language and Literature, controversial items were determined and necessary modifications were done. The updated version was reevaluated by the original group of expert reviewers, to finalize the Turkish version used in this study.

After that a study of language equivalence was executed and then the validity and reliability analyses of the scale were examined. In this study confirmatory factor analysis (CFA) was executed to confirm the original scale's structure in Turkish culture. Also concurrent validity, internal consistency reliability, the item-total correlations Data were analyzed using LISREL 8.54 and SPSS 17.0 package programs.

## RESULTS

### Construct Validity

The results of confirmatory factor analysis indicated that the model was well fit and Chi-Square value ( $\chi^2= 194.32$ ,  $df= 124$ ,  $\chi^2/df= 1.57$ ,  $p= .00$ ) which was calculated for the adaptation of the model was found to be significant. The goodness of fit index values of the model were  $RMSEA=.061$ ,  $NNFI=.85$ ,  $CFI=.85$ ,  $IFI=.85$ ,  $GFI=.88$ ,  $AGFI=.83$  and  $SRMR=.067$ . Factor loadings and path diagram of Turkish version of CDESES-SF are presented in Figure 1.1.

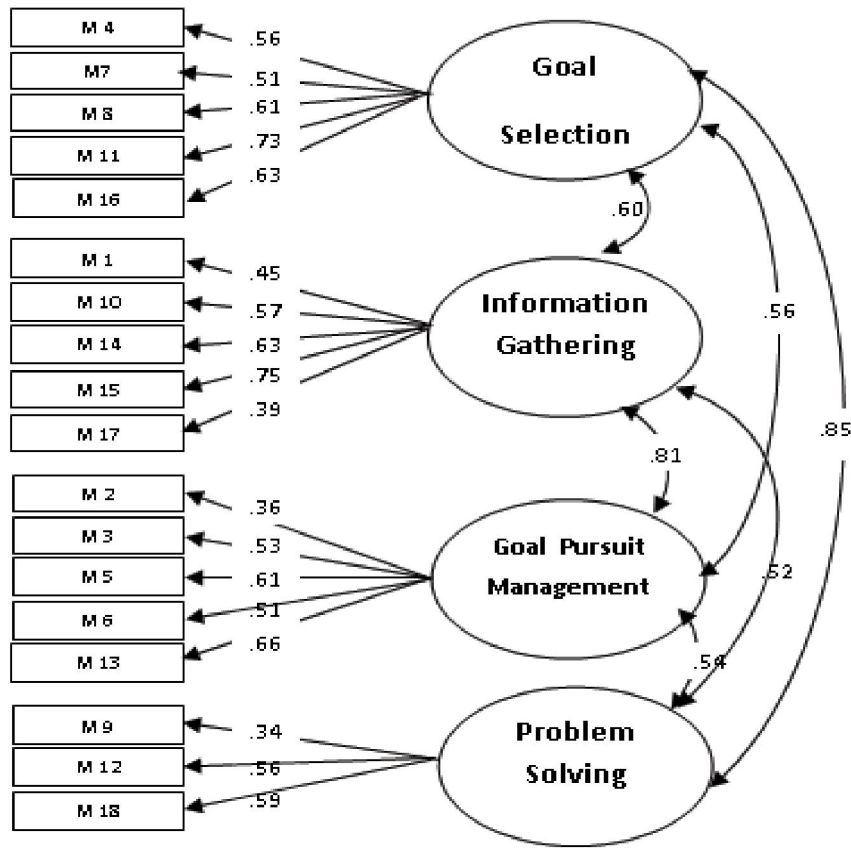


Figure 1.1 Factor Loadings and Path Diagram for the CDSES-SF

### Concurrent Validity

In the concurrent validity significant relationship ( $r = .51$ ) was found between the Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form and Employment Hope Scale. Namely, if career decision self efficacy level increases, employment hope level rises or vice versa.

### Reliability

For reliability of the Turkish version of the CDSES-SF internal consistency coefficient was

calculated. The Cronbach's Alpha internal consistency of the scale was as .76 for goal selection sub-scale, .68 for information gathering sub-scale, .62 for goal pursuit management sub-scale, .61 for problem solving sub-scale, .84 for whole scale. The corrected item-total correlations of CDSES-SF ranged from .26 to .58. The t-test results differences between each item's means of upper 27% and lower 27% points ranged from -6.78 to -20.55 were significant ( $p < .001$ ). The item analysis result is presented in Table 1.



**Table 1.1 The CDSES-SF Item-Total Correlation, t-test results differences between each item's means of upper 27% and lower 27% group, and Descriptive Statistics**

Items	Corrected item-total correlation	Upper 27%-Lower 27% group t	Items	Corrected item-total correlation	Upper 27%-Lower 27% group t
1.	,39	-17,43***	10.	,59	-15,45***
2.	,26	-6,78***	11.	,35	-9,98***
3.	,41	-15,86***	12.	,35	-9,83***
4.	,40	-14,35***	13.	,43	-14,49***
5.	,46	-18,02***	14.	,50	-20,55***
6.	,43	-13,46***	15.	,58	-15,46***
7.	,53	-11,75***	16.	,51	-19,70***
8.	,59	-10,09***	17.	,30	-7,22**
9.	,30	-7,12***	18.	,37	-13,11***

\*\*\*p<.001

As shown in Table 1.1, for example, corrected item-total correlation  $r = .39$  for first item of CDSES-SF and  $r > .30$ . Besides, difference between mean scores of upper 27% group and lower 27% group, ( $t = 17,43$ ) is significance statistically ( $p < .001$ ) for item 1. Another example, corrected item-total correlation  $r = .58$  for fifteenth item of CDSES-SF and  $r > .30$ . Besides, difference between mean scores of upper 27% group and lower 27% group, ( $t = 15,46$ ) is significance statistically ( $p < .001$ ) for 15th item.

## DISCUSSION

The purpose of this study was to adapt the CDSES-SF into Turkish and examine its psychometric properties. Confirmatory factor analysis demonstrated that the factor structure was harmonized with the factor structure of the original scale. Thus, it can be said that the structural model of

the CDSES-SF which consists of four factors was well fit to the Turkish culture (Bentler and Bonett 1980; Hu and Bentler 1999; Schermelleh-Engel, Moosbrugger and Müller, 2003). The internal consistency reliability coefficients of the scale were high (Büyüköztürk 2012; Kline 2000). Considering that item total correlations having a value of .30 and higher and significant test results differences between each item's means of upper 27% and lower 27% are generally considered to be adequate in terms of distinguishing between the traits to be measured for construing item total correlation, it is possible to state that item total correlations and t-test result regarding the scales are adequate (Büyüköztürk 2012). Overall findings demonstrated that this scale had high validity and reliability scores and that it may be used as a valid and reliable instrument in order to measure of self-efficacy expectations designed

to assess individuals' confidence in their ability to complete the tasks necessary to make career decisions .Nevertheless, further studies that will use CDESES-SF are important for its measurement force.

Career Decision Self-Efficacy Scale, as an instrument devised for assessing the psychological dimension of Career Decision Self-Efficacy, which has sufficient psychometric properties, is presented to the attention of researchers and practitioners in Turkey for utilization in evaluation and research activities in various areas like education, management, social services, social policies, and leadership.

## REFERENCES

- AKIN, A., HAMEDOGLU, M.A., KAYA, Ç., & SARIÇAM, H., (2013).** Turkish version of Employment Hope Scale: The validity and reliability study. *İİB International Refereed Academic Social Sciences Journal* 4(11), 56-68
- ANDERSON, S. L., & BETZ, N. E., (2001).** Sources of social self-efficacy expectations: their measurement and relation to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 98-117
- BANDURA, A., (1997).** Self-efficacy: the exercise of control. New York: W. H. Freeman
- BANDURA, A., (1977).** Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215
- BANDURA, A., (1982).** Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147
- BANDURA, A., (1986).** Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- BANDURA, A., (1993).** Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning
- BENTLER, P. M., & BONET, D. G., (1980).** Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606
- BETZ, N. E., (1992).** Counseling uses of career self-efficacy theory. *Career Development Quarterly*, 41, 22-27
- BETZ, N. E., & TAYLOR, K.M., (2001).** Manual for the Career Decision Self-Efficacy Scale and CDMSE-Short Form
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., (2012).** Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Ankara: Pegem Akademi yayınları
- CRITES, J. O., (1961).** A model for the measurement of vocational maturity. *Journal of Counseling Psychology*, 8, 255-259
- CRITES, J. O., (1978).** Career Maturity Inventory. Monterey, CA: CTB/McGraw-Hill
- GAUDRON, J.-P., (2011).** A Psychometric Evaluation of the Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form Among French University Students, *Journal of Career Assessment*, 19(4), 420-430

- HAMEDOĞLU, M. A., AKIN, A., DEMİR, T., SARIÇAM, H., ÇITEMEL, N., İLBAY, A. B., ÇARDAK, M., & ERKOÇ, S., (2012).** The validity and reliability of the Turkish version of the Career Decision Self-efficacy Scale-Short Form (CDSSES-S). Paper presented at the International Symposium on Chaos, Complexity and Leadership, 20-22 December 2012, Ankara-Turkey
- HU, L. T., & BENTLER, P. M., (1999).** Cutoff criteria for fit indexes in covariance structural analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55
- KLINE, P., (2000).** Handbook of psychological testing. London: Routledge
- LEONARD, D. C., (2002).** Learning Theories: A to Z. Westport, CT: Greenwood Press
- LUSZCZYNSKA, A., GUTIERREZ-Dona, B. & SCHWARZER, R., (2005).** General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. *International Journal of Psychology*, 40(2), 80-89
- NESDALE, D., & PINTER, K., (2000).** Self-efficacy and job-seeking activities in unemployed ethnic youth. *Journal of Social Psychology*, 140, 608-614.
- NILES, S. G., & SOWA, C. J., (1992).** Mapping the nomological network of career self-efficacy. *Career Development Quarterly*, 41, 13-22
- SARIÇAM, H. (2013).** Kariyer, (Ed. Ahmet AKIN), Psikoloji ve eğitimde kullanılan güncel ölçme araçları. Ankara: Nobel Yayınevi. (pp. 211-256)
- SCHERMELLEH-ENGEL, K., MOOSBRUGGER, H., & MÜLLER, H., (2003).** Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research - Online*, 8(2), 23-74
- SUPER, D. E., (1980).** A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298
- SÜMER, N., (2000).** Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74
- ŞİMŞEK, Ö. F., (2007).** Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları. Ekinoks Yayınları, Ankara
- TABACHNICK, B. G., & FIDELL, L. S., (2007).** Using multivariate statistics(5th ed.). Boston, MA: Pearson
- YILMAZ, V., & ÇELİK, H. E., (2009).** Lisrel ile Yapısal Eşitlik Modellemesi-I: Temel Kavramlar, Uygulamalar, Programlama. Pegem Akademi Yayınları, Ankara



## KARIYER KARARI ÖZ-YETERLİLİĞİ ÖLÇEĞİ-KISA FORMU: TURK VERSİYONUNUN PSİKOMETRİK ÖZELLİKLERİ

**Problem:** Karar verme, bir ihtiyacı gidereceği düşünülen bir nesneye, kişiye, duruma götürecek birden fazla yol olduğu zaman, ya da erişilmek istenen bir hedefin ihtiyacı karşılamada uygun ve yeterli olup olmadığı kesin değilken yaşanan sıkıntıyı gidermek için eyleme geçme davranışdır (Kuzgun, 2006, akt., Sarıçam, 2013). Kariyer kararı, bireyin meslek, eğitim programı, bir okul ya da bir iş hakkında seçimde bulunması olarak tanımlanmaktadır (Sampson, Peterson, Lenz, & Reardon, 1992, akt., Sarıçam, 2013). Meslek ya da kariyer seçimleri, bireylerin toplum hayatına yaptıkları katkının ve kişisel üretkenlik duygusunun yanı sıra onların duygusal refahları, ekonomik ve sosyal statüleri için de uzun dönemli önemli katkıları vardır (Campbell & Cellini, 1981; Gati ve diğerleri, 2001; Super, 1980, akt., Sarıçam, 2013). Kariyer kararının genellikle aralıksız devam eden gelişimsel bir süreç içinde gerçekleştiği belirtilmektedir. (Bacanlı, 2008; Osipow & Fitzgerald, 1996, akt., Sarıçam, 2013). Kariyer seçiminde, genellikle bireyin tercihlerindeki gelişimsel değişimler, öz-yeterlilik algısı, karar becerileri etkilidir. Özellikle kariyer ya da meslek seçiminde öz yeterlilik algısı, kararsızlık ve çıkabilecek güçlükler ile mücadele son derece etkin rol oynamaktadır (Sarıçam, 2013). Fakat Türkiye’de kariyer karar verme öz yeterliliği ile ilgili yapılmış çalışmalar incelendiğinde az sayıda ölçme aracına rastlanmıştır ve çoğunun madde sayısı fazladır. Bu çalışmanın amacı Gaudron (2011) tarafından geliştirilen Kariyer Kararı Öz Yeterliliği Ölçeğini Türkçeye uyarlamak ve ölçeğin psikometrik özelliklerini incelemektir. **Yöntem:** Bu araştırma Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesinde eğitim gören 358 öğrenci üzerinde yürütülmüştür. Öğrenciler farklı bölümlerde olup; yaşları 18 ile 27 yaş arasında değişmekte ve yaş ortalaması 21.7 olan öğrencilerin 192’si kadın ve 166’sı erkektir. **Kullanılan ölçme araçları:** Çalışmada veri toplamak amacıyla Kariyer Kararı Öz Yeterliliği Ölçeği-Kısa Formu Türkçe versiyonunun yanı sıra ölçüt (uyum) geçerliliği için yine araştırmacılar tarafından Türkçeye adapte edilmiş İş Umudu Ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca demografik bilgilere ulaşmak için Kişisel Bilgi Formu dağıtılmıştır. İş Umudu Ölçeği (Employment Hope Scale): Hong, Polanin & Pigott (2012) tarafından geliştirilen İş Umudu Ölçeği Akin, Hamedoğlu, Kaya ve Sarıçam (2013) tarafından Türkçeye adapte edilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliği için 398 öğretmenden elde edilen verilere uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde iki boyutlu modelin uyum indeksi değerleri: ( $\chi^2=215.29$ ,  $sd=63$   $p=0.00$ ;  $RMSEA=.078$ ,  $NFI=.95$ ,  $NNFI=.95$ ,  $CFI=.96$ ,  $IFI=.96$ ,  $RFI=.92$ ,  $GFI=.93$ ,  $AGFI=.88$ , ve  $SRMR=.040$ ) olarak bulunmuştur. Ölçeğin ölçüt geçerliliği çalışmasında İş Umudu Ölçeği ile Kariyer Uyum ve İyimserlik Ölçeği arasında pozitif ( $r=.37$ ) ilişki olduğu görülmüştür. İş Umudu Ölçeğinin Cronbach alfa iç tutarlık güvenirlik katsayısı ölçeğin bütünü için .93, psikolojik güçlendirme alt boyutu için .85, amaç yönelimli yol alt boyutu için .90 olarak bulunmuştur. Ayrıca ölçeğin test-tekrar test güvenirliği için ölçek 23 gün ara ile aynı çalışma grubundan 74 öğretmene tekrar uygulandığında, iki uygulama arasındaki korelasyon katsayısı .71 olarak bulunmuştur. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları 55 ile .78 arasında sıralanmaktadır. Ayrıca toplam puanlara göre belirlenmiş %27’lik alt ve üst grupların madde puanlarındaki farklara ilişkin t değerlerinin ise 8.29 ( $p<.001$ ) ile 15.04 ( $p<.001$ ) arasında değiştiği görülmüştür. Bu sonuçlara göre ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir. **İşlem:** Kariyer Kararı Öz Yeterliliği Ölçeği-Kısa Formunun uyarlama çalışması için ölçeği geliştiren GAUDRON J. P. ile e-mail yoluyla iletişim kurulmuş ve ölçeğin uyarlanabileceğine ilişkin gerekli izin alınmıştır. Ölçeğin Türkçeye çevrilme süreci belli aşamalardan oluşmaktadır. Öncelikle ölçek İngiliz Dili ve Edebiyatı ve Filoloji bölümü mezunu 3 dil uzmanı tarafından Türkçeye çevrilmiş ve daha sonra bu Türkçe formlar tekrar İngilizceye çevrilerek İngilizce ve Türkçeyi bilen 17 kişiye uygulanarak iki form arasındaki tutarlılık incelenmiştir. Yine aynı öğretim üyeleri elde ettikleri Türkçe formlar üzerinde tartışarak anlam ve gramer açısından gerekli düzeltmeleri yapmış ve denemelik Türkçe form elde edilmiştir. Son aşamada bu form, psikolojik danışma ve rehberlik ve ölçme ve değerlendirme alanındaki 2 öğretim üyesine incelenilerek görüşleri doğrultusunda bazı değişiklikler yapılmıştır. Hazırlanan Türkçe form çoğaltılarak üniversite öğrencilerine gerekli açıklama yapıldıktan sonra uygulanmış ve formlar toplanarak, verilerin bilgisayar ortamına aktarılması sağlanmıştır. Kariyer Kararı Öz Yeterliliği Ölçeği-Kısa Formunun yapı geçerliliği için elde edilen verilere doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Bu çalışmada DFA kullanılmasının nedeni orijinal formun faktör yapısının MEB’de çalışan Türk öğrenciler üzerinde doğrulanıp doğrulanmadığını incelemektir (Büyüköztürk, 2010; Sümer, 2000; Şimşek, 2007; Yılmaz ve Çelik, 2009). Uyum

indekslerinde genelde olduğu gibi GFI, CFI, NFI, RFI ve IFI için  $> .90$ , RMSEA  $< .08$  ve SRMR için  $< .05$  ölçüt olarak alınmıştır (Hu & Bentler, 1999). Ortalama ve toplam puanlar arasındaki ilişkileri tespit etmek için Pearson Momentler Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Ölçme aracının geçerlik ve güvenirlik analizleri için SPSS 17 ve LISREL 8.54 programları kullanılmıştır. **Bulgular:** Doğrulayıcı faktör analizi (DFA): Ölçeğin yapı geçerliliği için 358 öğrenciden elde edilen verilere uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde dört boyutlu modelin uyum indeksi değerleri:  $\chi^2= 194.32$ ,  $sd= 124$ , RMSEA= .061, NNFI= .85, CFI= .88, IFI= .88, RFI= .69, GFI= .88, AGFI= .83, SRMR= .067 olarak bulunmuştur. **Ölçüt geçerliliği:** Ölçeğin ölçüt geçerliği çalışmasında Kariyer Kararı Öz Yeterliliği Ölçeği Kısa Formu ile İş Umudu Ölçeği arasında pozitif ( $r= .51$ ) ilişki olduğu görülmüştür. **Güvenirlik:** Kariyer Kararı Öz Yeterliliği Ölçeği-Kısa Formu Cronbach alfa iç tutarlık güvenirlik katsayısı ölçeğin bütünü için .84, hedef belirleme alt ölçeği için .76, problem çözme alt ölçeği için .52, bilgi toplama alt ölçeği için .68, hedef takibini yönetme alt ölçeği için .62 olarak bulunmuştur. Ayrıca ölçeğin test-tekrar test güvenirliği için ölçek 23 gün ara ile aynı çalışma grubundan 68 öğrenciye tekrar uygulandığında, iki uygulama arasındaki korelasyon katsayısı .66 olarak bulunmuştur. **Madde analizi:** Yapılan analiz sonucunda ölçeğin düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları .26 ile .58 arasında sıralanmaktadır. Ayrıca toplam puanlara göre belirlenmiş %27'lik alt ve üst grupların madde puanlarındaki farklara ilişkin t değerlerinin ise 6,78 ( $p< .001$ ) ile 20,55 ( $p< .001$ ) arasında değiştiği görülmüştür. **Tartışma ve Öneriler:** Çalışmanın genel amacı doğrultusunda Kariyer Kararı Öz Yeterliliği Ölçeği Kısa Formunun geçerliği: Faktör analizi, ayırt edici geçerlik ve benzer ölçek geçerliği ile belirlenmiştir. Faktör analizi sonucunda ölçeğin dört boyutlu olarak uyum verdiği görülmüştür. Ayırt edici geçerlik çalışması sonucunda ölçekte yer alan 18 maddenin alt grupla üst grubu birbirinden anlamlı düzeyde ayırt ettiği görülmüştür. Benzer ölçek geçerliği (ölçüt geçerliği) çalışması sonucunda ise ölçeğin geçerli olduğu sonucuna varılmıştır. Bu üç geçerlik çalışmasından elde edilen sonuçlar, araştırma literatüründe önerilen ve kabul edilebilir aralıklar arasında bulunmaktadır (Büyüköztürk, 2011; Tabachnick and Fidell, 2007). Kariyer Kararı Öz Yeterliliği Ölçeği Kısa Formunun güvenirlik çalışmaları sonuçlarına bakıldığında ise Cronbach-alfa, madde toplam korelasyonu katsayıları ile test-tekrar test yöntemiyle elde edilen korelasyon katsayılarının kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Kariyer Kararı Öz Yeterliliği Ölçeği Kısa Formunun geçerlik ve güvenirlik çalışmalarından elde edilen bulgular, Türkçe 'ye uyarlanan 5'li ("1" Hiç güvenim yok; "5" Çok güvenim var) Likert puanlamaya sahip, 18 maddelik ölçeğin ergen ve yetişkinlerin kariyer karar verme öz yeterlilik düzeylerini geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçmek amacıyla kullanılabileceğini göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer karar verme, öz yeterlilik, geçerlik, güvenirlik, faktör analizi