



Kariyer İmgelemi Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Adaptation of the Career Imagination Scale to Turkish Culture: A Validity and Reliability Study

Sayfa | 1536

Emre Emrullah BOĞAZLIYAN , Dr. Öğr. Üyesi, Yozgat Bozok Üniversitesi, emre.bogazliyan11@gmail.com

Selahattin AVŞAROĞLU , Prof. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, seloavsar@gmail.com

Ayşe BOZGEYİKLİ , Yüksek Lisans Öğrencisi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, aysebozgeyikli@gmail.com

Geliş tarihi - Received: 2 Nisan 2026
Kabul tarihi - Accepted: 29 Haziran 2026
Yayın tarihi - Published: 28 Ağustos 2026



Öz. Bu çalışma, Kariyer İmgeleme Ölçeği'nin Türk kültürel bağlamına uyarlanması ve üniversite öğrencileri üzerindeki psikometrik özelliklerini incelemeyi amaçlamaktadır. Günümüzün giderek belirsizleşen ve dönüşen iş yaşamında, bireylerin kariyerlerini yönlendirme süreçlerinde daha aktif rol üstlenmeleri beklenmektedir. Bu bağlamda, bireylerin gelecekteki olası kariyer seçeneklerini zihinsel olarak kurgulayabilme becerisinin seçenekleri değerlendirme ve hedeflerini anlamlandırma bağlamında önemli olduğu düşünülmektedir. Araştırma, 442 üniversite öğrencisinden elde edilen verilerle yürütülmüştür. Ölçeğin dilsel ve kültürel uyumunu sağlamak amacıyla olabildiğince titiz bir uyarlama süreci izlenmiştir. Bulgular, ölçeğin özgün dört boyutlu yapısının (sıklık, duygusal değer, karmaşıklık ve yönelimlilik) Türk örnekleminde de korunduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca yapılan analizler, ölçeğin yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu ve zaman içinde kararlı ölçümler sunduğunu göstermektedir. Diğer taraftan, kariyer imgeleme ile kariyer uyumu ve kariyer karar verme öz yeterliği arasında ilişki bulunmuştur. Bu durum, kariyer imgelemenin kariyer gelişimi içinde kendine özgü bir bilişsel boyutu temsil ettiğine işaret etmektedir. Sonuç olarak, çalışmada elde edilen bulgular, ölçeğin Türkçe formunun hem akademik araştırmalarda hem de kariyer danışmanlığı uygulamalarında güvenle kullanılabilecek nitelikte olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer imgeleme, Kariyer hayal gücü, Geçerlik ve güvenilirlik, Kariyer gelişimi, Üniversite öğrencileri.

Abstract. This study aims to adapt the Career Imagery Scale to the Turkish cultural context and to examine its psychometric properties among university students. In today's increasingly uncertain and rapidly transforming world of work, individuals are expected to take a more active role in directing their own career development processes. Within this context, the ability to mentally construct and envision possible future career options is considered important for evaluating alternatives and making sense of career goals. The study was conducted with data obtained from 442 university students. A highly rigorous adaptation process was followed to ensure the linguistic and cultural equivalence of the scale. The findings revealed that the original four-factor structure of the scale—frequency, emotional valence, complexity, and intentionality—was preserved in the Turkish sample. In addition, the analyses demonstrated that the scale possesses high internal consistency and provides stable measurements over time. Furthermore, career imagery was found to be associated with career adaptability and career decision-making self-efficacy. This finding suggests that career imagery represents a distinctive cognitive dimension within the broader context of career development. Overall, the results indicate that the Turkish version of the scale is a reliable and valid instrument that can be confidently used in both academic research and career counseling practice.

Keywords: Career imagination, Career imagery, Validity and reliability, Career development, University students.



Extended Abstract

Introduction. The nature of careers has undergone profound transformation in recent decades, shaped by globalization, technological advancements, and increasing labor market uncertainty. Traditional linear career paths have largely given way to more fluid and self-directed trajectories, requiring individuals to continuously adapt and actively construct their professional lives. Within this context, psychological resources that enable individuals to anticipate, plan, and navigate uncertain futures have become increasingly important. One such resource is career imagination, defined as the capacity to mentally simulate future career possibilities, roles, and identities. This process allows individuals to explore alternative scenarios, evaluate potential outcomes, and align their present actions with future aspirations. Drawing on career construction theory, career imagination can be seen as a mechanism through which individuals create coherent life narratives by integrating past experiences, present conditions, and future expectations. The concept is also closely linked to the idea of “possible selves,” which represent individuals’ hopes and fears about who they might become. These mental representations play a motivational role by bridging the gap between current behavior and future goals. Moreover, career imagination is not purely an individual cognitive process; it is shaped by cultural, social, and economic contexts. In collectivist cultures, for example, career decisions are often influenced by family expectations and social norms, which in turn affect how individuals imagine their professional futures. Despite its theoretical significance, empirical research on career imagination remains limited, partly due to the lack of appropriate measurement tools. The Career Imagination Scale, recently developed as a multidimensional instrument, addresses this gap by assessing four key dimensions: frequency, emotional value, complexity, and directedness. However, given the cultural sensitivity of psychological constructs, it is essential to examine whether such instruments retain their validity and reliability across different cultural contexts. The present study aims to adapt this scale into Turkish and evaluate its psychometric properties among university students.

Method. This study employed a cross-sectional research design focusing on scale adaptation and validation. The sample consisted of 442 university students, selected through convenience sampling. Participants represented a balanced distribution in terms of gender and academic year, with a mean age of approximately 21 years. The adaptation process followed established international guidelines to ensure linguistic, conceptual, and cultural equivalence. The original scale was translated into Turkish by multiple bilingual experts and then reviewed by subject matter specialists. After consolidating the translations, the preliminary version was evaluated for clarity and cultural appropriateness. A pilot study with 30 students was conducted to identify potential issues, leading to minor revisions before the main data collection. In addition to the Career Imagination Scale, participants completed measures of career adaptability and career decision self-efficacy to assess criterion validity. Data were analyzed using SPSS and AMOS. Confirmatory factor analysis (CFA) was conducted to test the four-factor structure of the scale. Model fit was evaluated using standard indices, including χ^2/df , CFI, TLI, RMSEA, and SRMR. Reliability was assessed through Cronbach’s alpha coefficients and test–retest correlations. Measurement invariance across gender was examined using multi-group CFA.

Results. The findings provided strong support for the four-factor structure of the Career Imagination Scale. Initial CFA results indicated an acceptable fit, and minor theory-driven modifications led to



further improvements in model fit indices. The final model demonstrated good fit, with values falling within recommended thresholds for all major indices. Factor loadings were generally moderate to high, indicating that the items adequately represented their respective latent constructs. The four dimensions—frequency, emotional value, complexity, and directedness—were found to be related yet distinct, supporting the multidimensional nature of career imagination. Measurement invariance analyses confirmed that the scale operates equivalently across gender groups at configural, metric, and scalar levels. This finding suggests that the scale measures the same construct in the same way for both male and female participants, allowing for meaningful comparisons. Reliability analyses revealed strong internal consistency, with Cronbach's alpha values ranging from .86 to .94 across subscales and the total scale. Test-retest results over a four-week interval also indicated high stability, demonstrating that the construct is relatively consistent over time. In terms of criterion validity, career imagination showed positive but low correlations with career adaptability and career decision self-efficacy. In contrast, a strong relationship was observed between adaptability and self-efficacy, consistent with existing literature.

Discussion and Conclusion. The results of this study indicate that the Turkish version of the Career Imagination Scale is both valid and reliable. The preservation of the original four-factor structure suggests that the construct of career imagination has a degree of cross-cultural stability, although minor modifications highlight the importance of cultural adaptation in measurement processes. The relatively modest correlations between career imagination and other career-related constructs suggest that it captures a unique aspect of career development. While constructs such as adaptability and self-efficacy are more closely linked to behavioral outcomes, career imagination appears to operate at a cognitive and anticipatory level, shaping how individuals conceptualize their futures. From a theoretical perspective, the findings support the inclusion of career imagination as a distinct component within broader career development frameworks. It serves as a bridge between internal cognitive processes and external career behaviors, particularly in uncertain and rapidly changing environments. Practically, the scale offers a useful tool for career counselors and researchers. By assessing individuals' capacity to imagine their future careers, practitioners can design more targeted interventions that enhance goal setting, motivation, and proactive career behaviors. This is especially relevant for university students, who are in a critical phase of career exploration. In conclusion, this study contributes to the literature by providing a culturally adapted and psychometrically sound instrument for assessing career imagination in the Turkish context. Future research may explore its predictive role in career outcomes and examine its applicability across different populations and cultural settings.



Giriş

Günümüz iş dünyası, teknolojik gelişmeler, küreselleşme ve çalışma yaşamındaki yapısal dönüşümlerle birlikte giderek daha belirsiz ve dinamik bir yapıya bürünmektedir (Blustein, 2006; Savickas, 2013). Bu değişim, geleneksel kariyer anlayışı ile tek bir örgüt içinde ilerlemeye dayalı olarak şekillenmek yerine, bireyin esnekliğini, öz-yönetimini ve sürekli uyum becerisini merkeze alan kariyer yaklaşımlarına bırakmasına neden olmuştur (Savickas, 2013; Zacher, 2014). Dolayısıyla artık bireyler kariyerleri boyunca farklı iş, rol ve kurumlar arasında geçişler yapabilmekte ve bu süreçte kariyerlerini büyük ölçüde kendi tercihleri doğrultusunda şekillendirebilmektedir (Blustein vd., 2013; Savickas, 2013). Bu durum, bireylerin mevcut koşullara uyum sağlayabilmesinin yanı sıra belirsizlikle başa çıkabilecek psikolojik kaynaklar geliştirmesini de gerekli hale getirebilmektedir (Duffy vd., 2016; Savickas, 2013). Belirsizliğin yoğun olabileceği bu bağlam, geleceği düşünmek ve planlamak bireyler için bir tercihin ötesine geçerek psikolojik bir gerekliliğe eşlik etmektedir (Blustein, 2006; Duffy vd., 2016). Bu doğrultuda Kariyer Yapılandırma Kuramı'na göre bireyler, geçmiş deneyimlerini, mevcut durumlarını ve geleceğe ilişkin beklentilerini bir araya getirerek kendilerine özgü kariyer hikâyeleri oluşturabilmektedir (Savickas, 2002, 2013). Bu süreç hem bireyin yaşantılarını anlamlandırmasını hem de gelecekte karşılaşılabileceği rol ve görevlere zihinsel olarak hazırlanmasını desteklemektedir (Savickas, 2005). Bu bağlamda geleceğe yönelik bir vizyon geliştirmek, bireyin mevcut durumunu arzulan gelecek ile ilişkilendirmesine ve bugünkü çabalarına anlam kazandırmasına yardımcı olabilmektedir (Savickas, 2013). Dolayısıyla bireyin geleceğe dair olasılıkları zihninde canlandırabilme ve alternatif senaryolar üretebilme kapasitesi önemli bir psikolojik süreç olarak öne çıkmaktadır.

İmgeleme, bireyin henüz gerçekleşmemiş durumları zihinsel olarak deneyimlemesine olanak tanıyan bilişsel bir mekanizma olarak ifade edilebilir. Bu süreç, geçmiş deneyimlerin yeniden yapılandırılması ve geleceğe yönelik olasılıkların zihinde canlandırılması ile işlevsel hale gelebilmektedir (Abraham, 2016). İmgelemenin bu özelliği, bireyin farklı senaryoları zihinsel olarak test etmesine ve olası sonuçları önceden değerlendirmesine imkân tanıyabilmektedir (Abraham, 2016). Kariyer imgelemi, bireyin çalışma yaşamına dair neyin mümkün, uygun ya da arzu edilir olduğuna dair zihinsel temsillerini ifade etmektedir. Bu temsiller, bireysel tercihlerle birlikte bireyin içinde bulunduğu sosyal ve kültürel bağlamdan da etkilenmektedir (Cohen ve Duberley, 2021). Bu bağlamda kariyer imgelemi, bireyin kariyer seçeneklerini nasıl algıladığını ve bu seçenekler arasında nasıl bir yönelim geliştirdiğini belirleyen bir yapı olarak değerlendirilebilir. Ayrıca kariyer imgelemi, bireyin gelecekteki mesleki rollerini zihninde canlandırmasına, farklı kariyer yollarını değerlendirmesine ve bu doğrultuda kararlar almasına katkı sağlayabilmektedir (Parola vd., 2025).

Alan yazın, kariyer imgeleminin hem geçmiş deneyimlere dayalı yansıtıcı hem de geleceğe yönelik projeksiyonel boyutlar içerdiğini göstermektedir (Parola vd., 2025). Bu çift yönlü yapı, bireyin kendine ilişkin farkındalığını artırırken geleceğe yönelik hedefler oluşturmaya katkı sağlayabilmektedir. Bu bağlamda belirsiz ve değişken iş ortamlarında, farklı kariyer senaryolarını zihinde canlandırabilme becerisi, bireyin kariyer uyumunu ve öz-yeterlik algısını destekleyen bir kaynak olarak görülebilmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012; Zacher, 2014). Nitekim araştırmalar, kariyer imgeleminin kariyer karar verme süreçleri, motivasyon ve geleceğe yönelik beklentilerle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Parola vd., 2025). Bununla birlikte literatürde kariyer uyumu ve mesleki kaynakları ölçmeye yönelik çeşitli araçlar bulunmasına rağmen, kariyer imgelemini doğrudan ölçen



araçların sınırlı olduğu dikkat çekmektedir (Parola vd., 2025). Bu boşluğu gidermek amacıyla geliştirilen Kariyer İmgelemi Ölçeği, imgelemenin sıklık, duygusal değer, karmaşıklık ve yönelimlilik gibi boyutlarını kapsayan çok boyutlu bir yapı sunmaktadır (Parola vd., 2025). Ancak kariyer süreçlerinin kültürel bağlamdan bağımsız düşünülemeyeceği göz önünde bulundurulduğunda, bu tür ölçme araçlarının farklı kültürlerde geçerlik ve güvenilirliklerinin sınanması önem taşımaktadır (Bronfenbrenner, 1979; Vandenberg ve Lance, 2000). Bu doğrultuda, Türk kültüründe bireylerin kariyerlerine ilişkin imgeleme süreçlerini değerlendirebilecek geçerli ve güvenilir ölçme araçlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu araştırmanın temel amacı, Kariyer İmgelemi Ölçeği'ni Türk kültürüne uyarlayarak psikometrik özelliklerini incelemektir. Bu çalışma, kariyer imgelemi kavramının daha iyi anlaşılmasına katkı sağlamanın yanı sıra, kariyer danışmanlığı uygulamalarında kullanılabilecek bir ölçme aracını literatüre kazandırmayı hedeflemektedir.

Kuramsal çerçeve

Kariyer imgelemi

Hayal gücü kavramı, bireyin dış dünyayı pasif bir şekilde temsil etmesinin yanı sıra, gerçekliği aktif ve yaratıcı olarak yeniden kurgulama süreci olarak tanımlanmaktadır (Bronfenbrenner, 1979). Piaget'nin gelişimsel perspektifine göre imgeleme, bireyin kendi dünyasını yaratma ve anlamlandırma kapasitesinin en yüksek ifadesidir; zira bu süreçte çocuk karmaşık olan öznel ve nesnel özellikleri birbirinden ayırarak çevresini kendi ihtiyaç ve arzularına göre yeniden şekillendirmeyi öğrenir (Bronfenbrenner, 1979). Gelecek odaklı düşünme ve zihinsel simülasyon kapasitesi, bireyin içinde bulunduğu anın sınırlarını aşarak geçmişteki anılarını, mevcut deneyimlerini ve geleceğe dair beklentilerini birleştirmesine olanak tanır (Cohen ve Duberley, 2021). Dolayısıyla zihinsel mezosistemler kurma yeteneği sayesinde bireyler, henüz fiziksel olarak bulunmadıkları ortamları veya gerçekleşmemiş olayları zihinlerinde canlandırarak bilişsel dünyalarını genişletirler (Bronfenbrenner, 1979).

İmgeleme kavramı kariyer bağlamında ele alındığında, bireyin mesleki geleceğini ve olası çalışma rollerini zihninde kurgulaması olarak ifade edilen kariyer imgelemi kavramıyla ifade edilmektedir (Cohen ve Duberley, 2021; Parola vd., 2025). Kariyer imgelemi, bireyin "olası benlikler" oluşturma süreciyle doğrudan ilişkilidir (Markus ve Nurius, 1986; akt. Shepard ve Marshall, 1999). Olası benlikler, bireyin gelecekte ne olmak istediğine dair umut edilen benlikler ile ne olmaktan korktuğuna dair korkulan benlikler oluşan bilişsel temsillerdir (Shepard ve Marshall, 1999). Bu temsiller, bireyin şimdiki eylemleri ile gelecekteki hedefleri arasında köprü kurarak kariyer planlama sürecinde motivasyonel kaynak işlevi görebilmektedir (Lapan, 2004; Shepard ve Marshall, 1999).

Kariyer imgelemi, karar verme sürecinde bireyin farklı seçenekleri zihinsel olarak test etmesini sağlayarak kariyer güvenliğini ve kariyer ilgisini artırabilmektedir (Parola vd., 2025; Savickas, 2013). Geleceği imgelemek, belirsizliğin hâkim olduğu dönemlerde bireyin gelecek perspektifini korumasına ve proaktif davranışlar göstermesini destekleyebilmektedir (Ouyang vd., 2025). Bu bağlamda üniversite öğrencilerinin mezuniyet öncesi yaşadıkları gelecek kaygısı sürecinde, nitelikli bir gelecek vizyonu oluşturabilmeleri, travmatik olaylar karşısında psikolojik iyi oluşlarını korumalarında destekleyici bir faktör olarak ifade edilebilir.



Kariyer imgeleminin boyutları

Kariyer imgelemi, bireyin mesleki geleceğini, olası çalışma rollerini ve bu rollerdeki benliğini zihninde canlandırma süreci olarak ifade edilmektedir (Parola vd., 2025). Kariyer yapılandırma kuramı perspektifinden bu imgeleme süreci, bireyin kendi kariyer hikâyesini yazmasına ve olası benliklerini keşfetmesine imkân sağlayan bilişsel bir araçtır (Savickas, 2013). Kariyer imgeleminin (Parola vd., 2025) yapısını anlamak için bu kavramın boyutları sıklık, duygusal değer, karmaşıklık ve yönelimlilik kavramları aşağıda sunulmuştur.

Sıklık (Hayal Kurma Sıklığı): Sıklık, bireyin mesleki geleceğine dair düşünceleri ve zihinsel canlandırmaları ne sıklıkla deneyimlediğini ifade eder. Ouyang vd. (2025), bireyin geleceğini sıklıkla düşünmesinin ve gelecek senaryoları üzerine kafa yormasının yüksek kariyer uyumluluğunun bir göstergesi olduğunu vurgulamaktadır. Psikolojik açıdan yüksek sıklık, bireyin kariyer gelişimine yönelik yüksek kariyer ilgisi düzeyine sahip olduğunu ve gelecekteki görevlere hazırlıklı olma niyetini yansıtır (Savickas, 2013). Kariyer gelişimi ile ilişkisi bağlamında, kariyer imgeleminin sık tekrarlanması, bireyin mesleki farkındalığını artırmakta ve onu proaktif iş arama davranışlarına hazırlamaktadır (Ouyang vd., 2025; Parola vd., 2025; Savickas ve Porfeli, 2012).

Duygusal Değer (Pozitif/Negatif İçerik): Duygusal değer, kariyer imajlarının bireyde yarattığı duygusal niteliği ve imgenin pozitif (umut, başarı) veya negatif (korku, başarısızlık) bir ton taşımasını ifade eder (Parola vd., 2025). Psikolojik anlamda bu boyut, olası benlikler kavramı içindeki umut edilen benlikler ile korkulan benlikler arasındaki dengeyi temsil eder (Shepard ve Marshall, 1999). Pozitif duygusal değer taşıyan imgeler, bireyin kariyer güvenliğini ve geleceğe dair iyimserliğini pekiştirirken; negatif imgeler anksiyete ve kariyer kararsızlığı ile ilişkili olabilir (Ouyang vd., 2025; Savickas, 2013). Kariyer gelişiminde pozitif içerikli hayaller, engeller karşısında dayanıklılığı artırmakta ve bireyi hedeflerine ulaşma konusunda motive etmektedir (Savickas, 2013).

Karmaşıklık (Hayalin Detay Düzeyi): Karmaşıklık, kariyer imgesinin ne kadar ayrıntılı, net ve zengin bir yapıya sahip olduğuna işaret eder. Bu boyut, bireyin mesleki bir role dair sadece yüzeysel bir fantezi mi kurduğu yoksa çalışma ortamını, etkileşimlerini ve görevlerini derinlemesine mi canlandığı ile ilgilidir (Savickas, 2005). Psikolojik olarak yüksek karmaşıklık, kariyer merakı boyutunun gelişmiş olduğunu ve bireyin kendi öz-kavramı ile iş dünyası arasındaki uyumu titizlikle araştırdığını göstermektedir (Parola vd., 2025; Savickas, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer gelişiminde net ve karmaşık imgeler, bireyin kariyer iradesini güçlendirerek daha isabetli kararlar vermesine ve gerçekçi kariyer planları yapmasına yardımcı olabilmektedir (Duffy vd., 2016; Savickas, 2013).

Yönelimlilik (Hedef Odaklılık): Yönelimlilik, imgeleme sürecinin rastgele bir hayal kurmaktan ziyade, belirli bir hedefe veya amaçla ne derecede uyumlu olduğunu gösterir (Parola vd., 2025). Bu boyut, bilişsel canlandırmaların eylem odaklı bir stratejiye dönüşme kapasitesi olarak tanımlanabilir (Lent vd., 1994). Yönelimlilik kavramı kariyer kontrolü boyutuyla paraleldir, zira bireyin kendi geleceğinin sorumluluğunu alarak imgelemeyi bir karar verme ve hazırlık sürecine dönüştürdüğünü yansıtmaktadır (Savickas, 2013). Kariyer gelişiminde yüksek yönelimlilik, imgesel düzeydeki hedeflerin seçim hedeflerine ve ardından somut eylemlere dönüşmesini sağlayarak kariyer başarısını destekleyebilmektedir (Lent vd., 1994; Zacher, 2014).



Bu dört boyut birbiriyle dinamik bir etkileşim içerisindedir (Parola vd., 2025). Kariyer imgeleminin frekansı arttıkça, bireyin geleceğine dair imgeler genellikle daha fazla karmaşıklık kazanabilmekte ve daha detaylı bir yapı halini almaktadır (Parola vd., 2025; Savickas, 2013). Karmaşık ve detaylı imgeler, bireyin geleceği daha planlanabilir hissetmesini sağlayarak hayallerin yönelmişliği ve hedef odaklılığını artırabilmektedir (Lent vd., 1994; Parola vd., 2025). Diğer taraftan, yönelmişliği yüksek ve net olan hedefler, bireyde bir öz-yeterlilik duygusu yaratarak imgenin duygusal değerinin pozitif yönde gelişmesine ve kariyer güveninin artmasına katkıda bulunabilir (Ouyang vd., 2025; Savickas, 2013). Sonuç olarak, sık, detaylı, hedef odaklı ve pozitif içerikli kariyer imgeleri, bireyin kariyer uyum yeteneklerini bir bütün olarak güçlendirmektedir (Parola vd., 2025; Savickas ve Porfeli, 2012).

Kariyer kuramları ile ilişkisi

Kariyer yapılandırma kuramı, kariyer gelişimini bireyin kendi potansiyelini iş hayatında uygulama süreci olarak görmektedir (Savickas, 2005). Bu kurama göre kariyerler, bireyin hayatına anlam yüklediği ve kendi kariyer hikâyesini yazdığı öznel süreçleri ifade etmektedir (Savickas, 2005, 2013). Kariyer imgeleminin, bu kuramın merkezi bileşenlerinden biri olan kariyer merakı boyutuyla ilişkili olduğu söylenebilir (Parola vd., 2025; Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer merakı, bireyi kendi benliği ile iş dünyası arasındaki uyumu keşfetmeye ve farklı olası benlikleri zihninde canlandırmaya yöneltmektedir (Savickas, 2013). Ayrıca, bireyin potansiyelinin mesleki rollere uygulanması süreci genellikle hayal gücü, oyun ve rol canlandırma gibi imgesel etkinliklerle başlamaktadır (Savickas, 2005, 2013). Bu bağlamda kariyer imgelemi bireyin kariyer sürdürülebilirliğini ve yeni kariyer yollarının oluşmasını şekillendirebilmektedir.

Yaşam boyu gelişim yaklaşımı, kariyer gelişimini belirli aşamalardan oluşan dinamik bir süreç olarak tanımlar (Super, 1990). Bu yaklaşımın araştırma evresinde fantezi ve deneme aşamaları yer alır; burada birey çeşitli mesleki rolleri zihninde hayal ederek seçeneklerini daraltmaya başlar (Rojewski, 2005). Bu bağlamda kariyer imgelemi, bireyin yaşam boyu üstlendiği farklı rolleri bir bütünlük içinde görmesini ve zamanla bunları olgunlaştırmasını sağlayabilir.

Daraltma ve uzlaşma kuramı, çocukluktan itibaren bireyin sosyal olarak kabul edilemez bulduğu seçenekleri elediğini ve gerçeklerle karşılaştığında tercihlerinden vazgeçtiğini öne sürmektedir (Gottfredson, 1981, 2005). Kuramın dördüncü aşaması olan içsel ve eşsiz benliğe yönelim sürecinde, bilişsel büyüme bireyin kendi ilgilerini, değerlerini ve yeteneklerini daha soyut bir düzeyde anlamasına imkan tanır (Gottfredson, 2005). Bu bağlamda kariyer imgelemi, bireyin sosyal statü veya cinsiyet rolleri ile birlikte, kendi özgün kişiliğine uygun sosyal alanı belirlemesine ve uyumlu seçimler yapmasına yardımcı olur (Gottfredson, 2005; Rojewski, 2005). Sonuç olarak, kariyer imgelemi her üç kuramda da bireyin içsel dünyasını dışsal gerçeklikle sentezlemesini sağlayan bilişsel bir araç olarak konumlanmaktadır.

Kültürel bağlam ve Türk kültürüne uyarlama gereksinimi

Kariyer gelişim süreçleri, bireyin içinde yaşadığı kültürel, sosyal ve ekonomik ekolojiden bağımsız ele alınamaz. Çalışma Psikolojisi Kuramı ve Kariyer Yapılandırma Kuramı, bireyler için çalışmak ve kariyerin anlamının kültürel bağlamlarla şekillenerek anlam kazandığına işaret etmektedir (Blustein,



2006; Savickas, 2013). Bu bağlamda, bireylerin kariyerlerine ilişkin algı ve beklentilerinin, içinde bulundukları kültürel değerler sistemi tarafından nasıl biçimlendirildiği bir tartışma alanı oluşturmaktadır. Kültürün kariyer imgelemi üzerindeki etkisi, bireysel ve topluluk olarak belirginleşmektedir. Bireysel kültürlerde kariyer gelişimi kavramı kendini gerçekleştirme, kişisel haz ve rekabet üzerine odaklanırken; toplulukçu kültürlerde çalışma, sosyal bir uyum, görev, grup çalışması ve başkaları için başarıma arayışı olarak ifade edilmektedir (Triandis, 2002). Bu ayrım, geleceği hayal etme biçimlerini de dönüştürmektedir. Bireyci toplumlarda birey, kendi geleceğinin tek sahibi olarak hareket ederken, toplulukçu bağlamlarda kariyer kararları sıklıkla aile ve önemli görülen diğer kişilerle kurulan istişareye dayalı bir süreç içinde şekillenmektedir (Blustein vd., 2013; Phillips vd., 2001). Araştırmalar, toplulukçu kültürlerde aile beklentilerinin ve sosyal desteğin, bireysel ilgilerden daha güçlü birer kariyer yordayıcısı olabildiğini doğrulamaktadır (Tang vd., 1999). Kariyer seçimi bu kültürlerde kimliği güçlendiren bir unsur olmanın ötesinde, aileye karşı bir sorumluluk ve pragmatik bir görev olarak görülebilmektedir (Leong, 1991).

Türkiye bağlamı incelendiğinde, gençlerin kariyer gelişimlerinin kendine özgü yapısal ve kültürel zorluklarla birlikte ele alındığı görülmektedir (Bozgeyikli vd., 2024). Türkiye'nin sınav odaklı eğitim sistemi, öğrencilerin üzerinde yüksek düzeyde akademik baskı oluşturarak mesleki kimlik keşfi yerine puan odaklı bir yerleşme sürecini tetiklemektedir (Kuzgun, 2003). Mevcut kariyer ölçme araçlarının çoğu Batı merkezli örneklerle geliştirildiği için, bu araçların farklı kültüründeki psikometrik işleyişi eleştirel bir değerlendirmeye ihtiyaç duyulmaktadır. Psikososyal yapılar bağlama duyarlı olduğu için, bir kültürde elde edilen ortalama puanların başka bir kültürde doğrudan aynılık göstermesi beklenmemektedir. Kültürler arası sınırlılıklar, bireylerin maddeleri yorumlama biçimlerinden dilsel ifadelerle kadar geniş bir yelpazede ortaya çıkabilir (Marsella ve Leong, 1995; Savickas ve Porfeli, 2012). Örneğin, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği üzerine yapılan çok uluslu çalışmalar, maddelerin farklı kültürlerde farklı eşik değerlerine sahip olduğunu ve ülkelerin bireyleri kariyer uyum kaynaklarını geliştirmeye teşvik etme düzeylerinin değiştiğini göstermiştir (Savickas ve Porfeli, 2012). Bu bilgiler ışığında Kariyer İmgelemi Ölçeği'nin Türk kültürüne uyarlanmasını yalnızca dilsel bir tercüme olarak görmemek gerekir.

Araştırmanın amacı ve önemi

Kariyer imgelemi, bireyin gelecekteki mesleki rollerini, çalışma ortamlarını ve olası benliklerini zihninde canlandırma kapasitesi olarak değerlendirilmektedir (Savickas, 2013; Shepard ve Marshall, 1999). Bu süreç, soyut bir düşünme etkinliğinin yanı sıra, bireyin olası gelecek senaryolarını zihinsel olarak deneyimlemesine olanak tanıyan bilişsel bir mekanizmadır (Abraham, 2016; Parola vd., 2025). İmgeleme yoluyla birey, farklı kariyer seçeneklerini değerlendirebilmekte, bu seçeneklerin kendisi için anlamını sorgulayabilmekte ve olası sonuçlara ilişkin öngörüler geliştirebilmektedir. Bu yönüyle kariyer imgelemi, kariyer gelişiminde karar verme ve yön belirleme süreçlerinin önemli bir bileşeni olarak ele alınmaktadır (Cohen ve Duberley, 2021). Diğer taraftan kariyer imgelemi bireysel bir bilişsel süreç olabilmenin ötesinde bireyin içinde bulunduğu sosyal ve kültürel bağlam tarafından şekillendirilebilmektedir. Nitekim kariyer imgelemi, bireyin çalışma yaşamına dair neyin mümkün ya da ulaşılabılır olduğuna ilişkin algılarını yansıtan bir çerçeve sunmaktadır (Cohen ve Duberley, 2021). Bu çerçeve, bireyin içinde bulunduğu toplumsal yapı, fırsatlar ve sınırlılıklar doğrultusunda biçimlenerek



kariyerle ilgili beklenti ve hedeflerin oluşumunda belirleyici rol oynayabilmektedir. Bu durum, kariyer süreçlerinin kültürel bağlamdan bağımsız ele alınamayacağına işaret etmektedir.

Literatürde kariyer uyumu ve kariyer karar verme öz-yeterliliği gibi yapıları ölçen çeşitli araçlar bulunmasına rağmen, bireyin içsel dünyasındaki imgeleme süreçlerini doğrudan değerlendiren ölçme araçlarının sınırlı olduğu görülmektedir (Parola vd., 2025; Savickas ve Porfeli, 2012; Zacher, 2014). Bu eksiklik, kariyer gelişiminin önemli bir bileşeni olan geleceğe yönelik zihinsel tasarım süreçlerinin ampirik olarak yeterince incelenememesine sebep olabilmektedir. Son yıllarda geliştirilen Kariyer İmgelemi Ölçeği'nin, bu boşluğu doldurmayı amaçlayan bir girişim olduğu söylenebilir. Söz konusu ölçek, kariyer imgelemine çok boyutlu bir yapı olarak ele almakta ve bireyin geleceğe yönelik zihinsel canlandırmalarının sıklığı, içeriği ve yönelimi gibi farklı boyutlarını değerlendirmektedir (Parola vd., 2025). Bununla birlikte, kariyerle ilgili psikososyal yapıların kültürel bağlamdan bağımsız olmadığı dikkate alındığında, ölçme araçlarının farklı kültürlerde geçerlik ve güvenilirliklerinin incelenmesi önem kazanmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012). Özellikle Batı merkezli örneklemelerle geliştirilen ölçeklerin, farklı sosyo-kültürel yapılarda aynı psikometrik özellikleri gösterip göstermediği ampirik olarak test edilmelidir. Bu durum, hem ölçme araçlarının geçerliliğini güçlendirmekte hem de farklı kültürlerde kariyer süreçlerinin daha sağlıklı anlaşılmasına katkı sağlamaktadır.

Bu araştırmanın ön görülen kuramsal katkısı, Kariyer Yapılandırma Kuramı çerçevesinde kariyer imgelemi kavramının Türk örneklemindeki yapısını incelemek ve bu yapının kariyer uyum kaynaklarıyla ilişkisini ortaya koymaktır (Savickas, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012). Ayrıca Çalışma Psikolojisi Kuramı perspektifinden bakıldığında, bireyin gelecek vizyonunun özellikle kriz ve belirsizlik dönemlerinde nasıl bir psikolojik kaynak işlevi gördüğünün anlaşılması önem taşımaktadır (Duffy vd., 2016). Kariyer imgelemi, bu bağlamda bireyin umut, yönelim ve anlam üretme süreçleriyle ilişkili bir yapı olarak değerlendirilebilir. Araştırmanın ön görülen uygulamaya yönelik katkısı ise, kariyer danışmanlığı alanında kullanılabilecek bir ölçme aracının Türk kültürüne kazandırılmasıdır. Özellikle gelişmekte olan ülkeler perspektifinde üniversite öğrencilerinin kariyer imgelemleri ile ilgili bilgi edinmemize yardımcı olacaktır. Kariyer danışmanları, bireylerin kariyer imgelemi düzeylerini dikkate alarak daha hedefe yönelik müdahaleler planlayabilir ve bireylerin proaktif kariyer davranışlarını destekleyebilirler (Savickas, 2013). Bu doğrultuda, araştırmanın temel amacı Kariyer İmgelemi Ölçeği'ni Türkçeye uyarlayarak üniversite öğrencileri örnekleminde geçerlik ve güvenilirlik kanıtlarını incelemek ve ölçeğin Türk kültüründeki psikometrik özelliklerini ortaya koymaktır.

Yöntem

Araştırma deseni

Bu araştırma, Kariyer İmgelemi Ölçeği'nin Türk kültürüne uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin incelenmesini amaçlayan metodolojik bir çalışmadır. Mevcut çalışma kesitsel araştırma deseni ile yürütülmüştür. Ölçek uyarlama çalışmalarında önerildiği üzere, dilsel, kavramsal ve kültürel eşdeğerliğin sağlanması temel alınarak ölçme aracının özgün yapısına sadık kalınarak doğrulayıcı yaklaşım benimsenmiştir (Beaton vd., 2000; Hambleton, 2005). Bu bağlamda ölçme aracının yapı geçerliği, Açıklayıcı Faktör Analizi yerine direkt olarak Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile test edilmiştir (Brown, 2015; Kline, 2016).

Boğazlıyan, E. E., Avşaroğlu, S. ve Bozgeyikli, A. (2026). Kariyer imgelemi ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 17(2)*, 1536-1558.
DOI. 10.51460/baebd.1921517



Katılımcılar

Araştırmının çalışma grubunu, kolaylıkla ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle ulaşılan 442 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Katılımcıların 246'sı kadın (%55,7), 196'sı erkektir (%44,3). Katılımcıların yaş ortalaması 21,1'dir. Katılımcıların sınıf düzeyine bakıldığında 1. sınıf (n = 102), 2. sınıf (n = 142), 3. sınıf (n = 96) ve 4. sınıf (n = 102) şeklindedir. Örneklem büyüklüğü, doğrulayıcı faktör analizi için önerilen minimum örneklem büyüklüğü ölçütlerini karşılamaktadır (Kline, 2016). Ayrıca ölçeğin uyarlama sürecinde dilsel anlaşılabilirliği değerlendirmek amacıyla ana uygulama öncesinde Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümünde öğrenim gören 3. sınıfa devam eden 30 kişilik üniversite öğrencisi ile bir pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan alınan geri bildirimler doğrultusunda ifadelerde anlamı bozmayacak küçük dilsel düzenlemeler yapılmıştır (Beaton vd., 2000). Ayrıca test-tekrar-test güvenilirliğini sağlamak için 78 üniversite öğrencisinden oluşan bir örneklem kullanılmıştır.

Veri toplama araçları

Kariyer İmgelemi Ölçeği – Türkçe Form

Kariyer İmgelemi Ölçeği, bireylerin kariyerlerine ilişkin geleceğe dönük zihinsel canlandırma süreçlerini değerlendirmeyi amaçlayan çok boyutlu bir ölçme aracıdır (Parola vd., 2025). Ölçek 23 maddeden ve dört alt boyuttan oluşmaktadır. Maddeler 6'lı Likert tipi derecelendirme ile yanıtlanmaktadır. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar, bireyin kariyer imgelemi düzeyinin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin kuramsal temeli, bireyin olası gelecek senaryolarını zihinsel olarak simüle etme kapasitesine dayanmaktadır (Abraham, 2016; Cohen ve Duberley, 2021). Ayrıca orijinal ölçeğin alt boyutlarına ilişkin iç güvenirlik katsayıları 0.88 ile 0.93 arasında değiştiği raporlanmıştır (Parola vd., 2025).

Kariyer Kararı Öz-Yeterlilik Ölçeği

Bu araştırmada bireylerin kariyer kararı verme süreçlerine ilişkin öz-yeterlilik algılarını değerlendirmek amacıyla Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterlilik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin özgün formu Betz vd., (1996) tarafından geliştirilmiş, Türkçeye uyarlama çalışması ise Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından üniversite öğrencileri örnekleminde gerçekleştirilmiştir. Toplamda 25 maddeden oluşan ölçek, 1 (hiç güvenmiyorum) ile 5 (tamamen güveniyorum) arasında puanlanan Likert tipi bir ölçme aracıdır. Ölçeğin güvenirlik analizleri sonucunda iç tutarlılık katsayısının .92, test-tekrar test güvenirlik katsayısının ise .91 olduğu rapor edilmiştir. Bu bulgular, ölçeğin Türk örnekleminde geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabileceğini göstermektedir (Büyükgöze-Kavas, 2014). Bu çalışma kapsamında elde edilen veriler üzerinden hesaplanan Cronbach alfa katsayısı .94 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla ölçeğin mevcut örnekleminde de yüksek düzeyde güvenirlik gösterdiği söylenebilir. Ölçekten alınan yüksek puanlar, bireylerin kariyerlerine ilişkin karar verme süreçlerinde kendilerine duydukları güvenin ve öz-yeterlilik algılarının yüksek olduğuna işaret etmektedir.



Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

Kariyer uyum yeteneklerini değerlendirmek amacıyla bu araştırmada kullanılan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilmiş olup, Türk kültürüne uyarlama çalışması Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek, 5'li likert tipinde (1=hiç güçlü değil ve 5=çok güçlü) her biri altı maddeden oluşan dört alt boyuttan meydana gelmekte ve toplam 24 madde içermektedir. Bu alt boyutlar ilgi, merak, kontrol ve güven şeklindedir. Ölçekten elde edilebilecek toplam puanlar 24 ile 120 arasında değişmekte olup, yüksek puanlar bireylerin kariyer uyum yeteneklerinin daha gelişmiş olduğuna işaret etmektedir (Büyükgöze-Kavas, 2014).

Ölçeğin güvenirlik bulguları incelendiğinde, toplam puan için iç tutarlılık katsayısının .91 olduğu, alt boyutlara ilişkin katsayıların ise .78 ile .81 arasında değiştiği görülmektedir. Mevcut araştırmada ise iç tutarlılık katsayısının .86 olarak hesaplanmıştır. Bu bağlamda ölçeğin Türkçe uyarlama çalışmasında rapor edilen sonuçlarla genel olarak tutarlılık gösterdiği söylenebilir. Ölçüt geçerliğine ilişkin analizlerde ise, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ile Kariyer İmgelemi Ölçeği arasında hem toplam puan hem de alt boyutlar düzeyinde pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Kişisel Bilgi Formu

Bu form, katılımcılara ait temel demografik bilgileri belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır. Formda katılımcıların cinsiyetleri, sınıf düzeyleri, sosyoekonomik durumları ve eğitim gördükleri alanlara ilişkin sorular yer almaktadır. Bunun yanı sıra, çalışmaya katılımın gönüllülük esasına dayandığını vurgulayan bir onam bölümü de form içerisinde sunulmuştur. Katılımcılardan herhangi bir kimlik bilgisi talep edilmemiş, böylece gizlilik ve anonimlik ilkelerine özen gösterilmiştir.

İşlem

Kariyer İmgelemi Ölçeği'nin Türk kültürüne uyarlanabilmesi için öncelikle ölçeği geliştiren araştırmacılar tarafından gerekli izinler alınmıştır. Uyarlama sürecinde yalnızca dilsel eşdeğerliğin sağlanmasının yeterli olmayacağı, aynı zamanda ölçeğin ölçtüğü yapının kültürel bağlamda da anlamlı biçimde karşılık bulması gerektiği göz önünde bulundurulmuştur (Hambleton ve Patsula, 1999). Bu doğrultuda süreç, uluslararası ölçek uyarlama ilkelerine uygun şekilde çok aşamalı olarak yürütülmüştür.

İlk aşamada ölçeğin orijinal formu, İngilizce ve Türkçeye ileri düzeyde hâkim üç dil uzmanı ile Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık alanında çalışan altı akademisyen tarafından bağımsız olarak Türkçeye çevrilmiştir. Elde edilen çeviriler karşılaştırılarak iki alan uzmanı tarafından değerlendirilmiş, anlam bütünlüğünü en iyi yansıtan ifadeler seçilerek tek bir form oluşturulmuştur. Oluşturulan form Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık alanında çalışan üç akademisyen tarafından İngilizceye çevrilmiş ve çevrilen formun orijinal formla tutarlı olduğu görülmüştür. Ardından Türkçe form, Türkçe dil bilgisi ve ifade uygunluğu açısından bir Türk dili uzmanı tarafından incelenmiş ve gerekli düzenlemeler yapılarak ön uygulama formu hazırlanmıştır, oluşturulan bu ön uygulama formu Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümü 3. sınıfa devam eden 30 öğrenciye uygulanmış ve gelen geri bildirimler



doğrultusunda dilsel açıdan küçük düzeltmeler yapılmıştır. Ölçek uyarlama çalışmalarında yalnızca dilsel çeviri yeterli görülmemekte, maddelerin hedef kültürdeki anlam karşılıklarının da değerlendirilmesi önerilmektedir (Hall vd., 2003). Bu nedenle maddeler hem anlamsal eşdeğerlik hem de kültürel uygunluk açısından ele alınmış; kavramsal olarak Türk kültüründe karşılık bulmayan ifadeler üzerinde gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Bu süreç, ölçme aracında kültüre bağlı yanlılıkların azaltılmasına katkı sağlamaktadır. Uzman değerlendirmeleri sonrasında oluşturulan nihai Türkçe form, çalışma grubunu oluşturan üniversite öğrencilerine uygulanmıştır. Veri toplama süreci gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilmiş ve uygulama yaklaşık 8-10 dakika sürmüştür. Elde edilen veriler, ölçeğin psikometrik özelliklerinin incelenmesi amacıyla analiz edilmiştir.

Veri analizi

Verilerin analizi SPSS 27 ve AMOS 26 programları ile gerçekleştirilmiştir. Ön analizler ve betimsel istatistikler SPSS ile yürütülürken, DFA analizleri AMOS kullanılarak yapılmıştır. Bu başlık altında ön analizler, yapı geçerliği, ölçüm değişmezliği, ölçüt geçerliği, güvenirlik ve etik beyanı ile ilgili bilgiler sırası ile verilmiştir.

Analiz öncesinde veri seti eksik veri, uç değerler ve normallik varsayımları açısından incelenmiştir. Eksik veri oranının düşük olduğu görülmüş ve herhangi bir değışkende %5'i aşan eksik veri bulunmamıştır. Tek değışkenli uç değerler z puanları üzerinden değerlendirilmiş, ± 3.29 aralığı dışında kalan gözlemler incelenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Çok değışkenli uç değerler ise Mahalanobis uzaklığı kullanılarak kontrol edilmiş ve anlamlı düzeyde veri bozucu bir gözleme rastlanmamıştır. Verilerin tek değışkenli normalliği çarpıklık ve basıklık değerleri üzerinden değerlendirilmiştir. Analiz sonucunda değışkenlere ait çarpıklık değerlerinin -1.21 ile 1.08 arasında, basıklık değerlerinin ise -1.34 ile 1.27 arasında değıştiğı belirlenmiştir. Bu değerlerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmüştür (Tabachnick ve Fidell, 2013). Ayrıca çok değışkenli normallik varsayımı Mardia katsayısı ile incelenmiş, elde edilen çok değışkenli basıklık katsayısının kritik oranının 5'in altında olduğu görülmüştür (Mardia, 1970). Elde edilen bulgular veri setinin parametrik analizler açısından uygun olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin dört faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Model uyumu χ^2/sd , CFI, TLI, RMSEA ve SRMR indeksleri üzerinden değerlendirilmiştir (Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2016). Standartlaştırılmış faktör yükleri incelenmiş ve model iyileştirmeleri yalnızca kuramsal gerekçeler doğrultusunda yapılmıştır (Brown, 2015). Bu doğrultuda odelin veri ile uyumunu artırmak amacıyla önerilen modifikasyon indeksleri incelenmiştir. Ancak bu süreçte yalnızca istatistiksel ölçütler dikkate alınmamış, önerilen modifikasyonların kuramsal olarak anlamlı ve ölçülen yapının doğasıyla tutarlı olmasına özen gösterilmiştir. Bu doğrultuda, aynı alt boyut içerisinde yer alan ve içerik bakımından benzerlik gösteren bazı maddelerin hata terimleri arasında kovaryans tanımlanmıştır. Yapılan bu düzenlemelerin ardından model yeniden test edilmiştir.

Ölçeğin farklı gruplar arasında tutarlı ölçüm yapıp yapmadığını incelemek amacıyla cinsiyete göre ölçüm değışmezliği çoklu grup DFA ile test edilmiştir. Sırasıyla yapılandırma, metrik ve skaler değışmezlik modelleri değerlendirilmiş ve model uyum indekslerindeki değışim değerleri ($\Delta CFI \leq .01$) dikkate alınmıştır (Cheung ve Rensvold, 2002).



Kariyer İmgelemi Ölçeği puanları ile Kariyer Kararı Öz-Yeterliliği ve Kariyer Uyum Yetenekleri puanları arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Bulgular kuramsal beklentiler doğrultusunda yorumlanmıştır (Savickas, 2013).

Ölçeğin iç tutarlılığı Cronbach alfa katsayısı ile değerlendirilmiştir. Ayrıca madde-toplam korelasyonları incelenerek maddelerin ayırt ediciliği analiz edilmiştir (Nunnally ve Bernstein, 1994). Bunun yanı sıra, cinsiyete göre ölçüm değişmezliği, ölçüt geçerliliği ve ölçeğin zamana karşı tutarlılığını değerlendirmek amacıyla dört hafta arayla 78 katılımcıdan oluşan bir alt örneklem üzerinde test-tekrar test güvenilirliği hesaplanmıştır (DeVellis, 2017).

Araştırma, ilgili etik kurul onayı alındıktan sonra yürütülmüştür Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu, karar no: 2026/273, tarih: 23/03/2026). Katılımcılar araştırma hakkında bilgilendirilmiş, gönüllü katılım sağlanmış ve gizlilik ilkeleri korunmuştur.

Bulgular

Ön analiz bulguları

Veri seti analiz öncesinde eksik veri, uç değerler ve normallik varsayımları açısından incelenmiştir. Eksik veri oranının düşük olduğu görülmüştür. Tek değişkenli normallik incelemesinde çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 sınırları içinde olduğu belirlenmiştir. Çok değişkenli normallik varsayımı Mardia katsayısı ile değerlendirilmiş ve elde edilen değerlerin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. Bu bulgular, veri setinin parametrik analizler ve doğrulayıcı faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Yapı geçerliliği

Kariyer imgelemi ölçeğine ilişkin 23 madde dört alt boyuttan oluşan yapı doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Test edilen ölçüm modeline ait uyum indekslerinin iyi ve kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiştir (bkz. Tablo 1.).

Tablo 1.
Kariyer İmgelemi Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

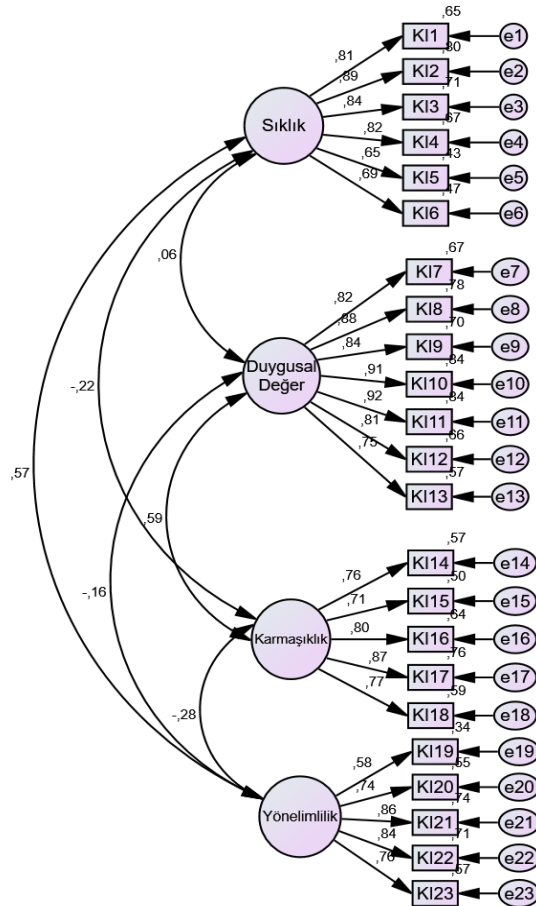
Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Değerler	Sonuç
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	590/214 (2.75)	Kabul Edilebilir
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$	.075	Kabul Edilebilir
SRMR	$0 \leq SRMR \leq .05$	$.05 < SRMR \leq .10$	.069	Kabul Edilebilir
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1$	$.95 \leq CFI < .97$	.985	İyi
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1$	$.90 \leq NFI < .95$	.976	İyi
NNFI (TLI)	$.97 \leq NNFI \leq 1$	$.95 \leq NNFI < .97$	.983	İyi



Not. RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; SRMR = Standardized Root Mean Square Residual; CFI = Comparative Fit Index; NFI = Normed Fit Index; NNFI (TLI) = Non-Normed Fit Index (Tucker-Lewis Index); GFI = Goodness-of-Fit Index; AGFI = Adjusted Goodness-of-Fit Index; IFI = Incremental Fit Index; RFI = Relative Fit Index. Uyum ölçütleri Schermelleh-Engel vd. (2003) temel alınarak değerlendirilmiştir.

Sayfa | 1550

Tablo 1’de yer alan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları incelendiğinde, model uyum indekslerinin genel olarak kabul edilebilir ve iyi uyum düzeyinde olduğu görülmektedir. Ki-kare/serbestlik derecesi (χ^2/sd) değerinin 2.75 olarak bulunması, modelin kabul edilebilir uyum gösterdiğine işaret etmektedir. Benzer şekilde RMSEA (.075) ve SRMR (.069) değerleri de önerilen eşik değerler içerisinde yer almakta olup modelin veri ile yeterli düzeyde uyum sağladığını göstermektedir. Bunun yanında karşılaştırmalı uyum indeksleri olan CFI (.985), NFI (.976) ve NNFI/TLI (.983) değerlerinin .95’in üzerinde olması, modelin yüksek düzeyde uyum sergilediğini ortaya koymaktadır. Elde edilen bu bulgular doğrultusunda, Kariyer İmgelemi Ölçeği’nin faktör yapısının doğrulandığı ve ölçeğin yapısal geçerliğinin sağlandığı söylenebilir.



Şekil 1. KİÖ’nün boyutlarına ilişkin path diyagramı



Şekil incelendiğinde, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen ölçüm modelinin dört faktörlü yapıyı (sıklık, duygusal değer, karmaşıklık ve yönelimlilik) genel olarak desteklediği görülmektedir. Gözlenen değişkenlerin ilgili gizil değişkenler üzerindeki faktör yüklerinin büyük ölçüde orta ve yüksek düzeyde olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum, maddelerin temsil ettikleri yapıyı yeterli düzeyde açıkladığını ve ilgili faktörlerle tutarlı bir yapı sergilediğini göstermektedir. Özellikle bazı maddelerin .80 ve üzeri faktör yüklerine sahip olması, ölçüm modelinin güçlü bir yapısal temele sahip olduğuna işaret etmektedir.

Gizil değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise faktörler arasında düşük ve orta düzeyde değişen ilişkilerin bulunduğu görülmektedir. Bu bulgu, her bir boyutun birbiriyle ilişkili olmakla birlikte, kavramsal olarak ayrışabildiğini göstermektedir. Özellikle bazı faktörler arasındaki zayıf ilişkiler, ölçeğin çok boyutlu yapısını destekler niteliktedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, elde edilen bulgular ölçüm modelinin kuramsal yapıyla uyumlu olduğunu, maddelerin ilgili faktörleri anlamlı biçimde temsil ettiğini ve modelin geçerli bir faktör yapısı sunduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, ölçeğin araştırma örnekleminde kullanılabilir ve güvenilir bir ölçme aracı olduğuna dair önemli kanıtlar sunmaktadır.

Ölçüm değişmezliği bulguları

Kariyer İmgelemi Ölçeği'nin örnekleminde (KİÖ) cinsiyet temelli bir ölçüm değişmezliği analizi gerçekleştirilmiştir. Bir ölçeğin sadece toplam örnekleminde çalışması yeterli değildir; kadın ve erkek katılımcıların maddelere verdikleri anlamların ve ölçeğin psikometrik zeminini oluşturan yapının her iki grupta da eş değer olmasının güvenilirlik bağlamında önemli olduğu söylenebilir (Chen, 2007). Aşağıdaki tablolarda sunulan hiyerarşik modeller sunulmuştur.

Tablo 2.
Cinsiyete Göre Ölçüm Değişmezliği Analizi Sonuçları

Model	χ^2	df	CFI	TLI	RMSEA [%90 CI]	SRMR
M1:Yapısal	842.12	444	.918	.905	.052 [.048 - .056]	.058
M2:Metrik	868.45	463	.916	.908	.051 [.047 - .055]	.061
M3:Skaler	912.30	482	.911	.906	.053 [.049 - .057]	.064

Tablo 3.
Modeller Arası Karşılaştırma ve Fark Testleri

Karşılaştırma	$\Delta\chi^2$	Δdf	p	ΔCFI	$\Delta RMSEA$	Sonuç
Metrik-Yapısal	26.33	19	.121	.002	.001	Desteklendi
Skaler- Metrik	43.85	19	.001	.005	.002	Desteklendi

Not: χ^2 fark testi ($p < .05$) örneklem büyüklüğüne duyarlı olduğu için, karar verme sürecinde $\Delta CFI < .010$ ve $\Delta RMSEA < .015$ kriterleri esas alınmıştır (Chen, 2007).

Tablo 2. incelendiğinde, test edilen yapısal değişmezlik modelinin (M1) veriye kabul edilebilir düzeyde uyum sağladığı görülmüştür ($\chi^2/df = 1.89$, CFI = .918, RMSEA = .052). Bu bulgu, ölçeğin dört boyutlu yapısının her iki grupta da aynı faktör-madde eşleşmesine sahip olduğunu kanıtlamaktadır.



Tablo 3. incelendiğinde, faktör yüklerinin gruplar arasında eşitlendiği metrik değişmezlik modeli test edilmiştir. Yapısal model ile karşılaştırıldığında ΔCFI değerinin .002 ve $\Delta RMSEA$ değerinin .001 olduğu saptanmıştır. Bu değerlerin literatürde önerilen kritik sınırların (Chen, 2007; Cheung ve Rensvold, 2002) altında kalması, ölçek maddelerinin her iki cinsiyet grubu için de benzer anlamlar taşıdığını ve faktörlerle olan ilişkilerinin eşit olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. incelendiğinde, madde kesişim değerlerinin gruplar arasında eşitlendiği skaler değişmezlik modeli incelenmiştir. Skaler model ile metrik model arasındaki farklar $\Delta CFI = .005$; $\Delta RMSEA = .002$) incelendiğinde, skaler değişmezliğin de sağlandığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuç, ölçekten elde edilen toplam ve alt boyut puanlarının cinsiyet grupları arasında doğrudan karşılaştırılmasına imkan tanımaktadır.

Ölçüt geçerliği bulguları

Tablo 4.

Kariyer İmgelemi Ölçeği ölçüt geçerliği bulguları

	1	2	3	Ort.	Ss.
Kariyer İmgelemi Ölçeği	1			73.88	15.33
Kariyer Uyum Yetenekleri	.113*	1		92.50	15.14
Kariyer Kararı Öz-Yeterlilik Ölçeği	.094*	.805**	1	91.98	16.39

Tablo 4. incelendiğinde, kariyer imgelemi ile kariyer uyum yetenekleri arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = .113$, $p < .05$). Benzer şekilde, kariyer imgelemi ile kariyer kararı öz-yeterliliği arasında da pozitif yönlü ancak yine düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ($r = .094$, $p < .05$). Bu bulgular, bireylerin kariyerlerine ilişkin zihinsel tasarımlarının, hem uyum yetenekleri hem de karar verme süreçlerine yönelik öz-yeterlilik algılarıyla ilişkili olduğunu, ancak bu ilişkinin görece sınırlı düzeyde kaldığını göstermektedir.

Öte yandan, kariyer uyum yetenekleri ile kariyer kararı öz-yeterliliği arasındaki ilişkinin oldukça yüksek ve pozitif yönde olduğu dikkat çekmektedir ($r = .805$, $p < .05$). Bu güçlü ilişki, bireylerin değişen kariyer koşullarına uyum sağlama becerileri arttıkça, kariyerlerine ilişkin kararları verme konusunda kendilerine duydukları güvenin de belirgin biçimde arttığını ortaya koymaktadır.

Değişkenlere ait ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde ise, katılımcıların her üç ölçekte de orta-üst düzeyde puanlara sahip oldukları ve puanların dağılımının görece dengeli olduğu söylenebilir. Genel olarak bu bulgular, kariyer uyum yetenekleri ile kariyer kararı öz-yeterliliği arasındaki güçlü ilişkinin alanyazınla tutarlı olduğunu ve kariyer gelişimi süreçlerinde bu iki değişkenin birlikte ele alınmasının önemini ortaya koyduğunu göstermektedir.



Güvenirlik Bulguları

Ölçeğin iç tutarlılığı Cronbach alfa katsayısı ile değerlendirilmiştir. Bulgular aşağıda sunulmuştur:

Tablo 5.

Kariyer imgelemi ölçeği alt boyutlar ve ölçek toplam Cronbach α katsayıları

Alt Boyut	Cronbach α
Sıklık	.90
Duygusal Değer	.94
Karmaşıklık	.88
Yönelimlilik	.86
Toplam Ölçek	.86

Tablo 5. incelendiğinde, ölçme aracının hem alt boyutlar hem de toplam puan düzeyinde yüksek iç tutarlılık sergilediği görülmektedir. Cronbach alfa katsayılarının .86 ile .94 arasında değişmesi, ölçeğin maddelerinin birbiriyle tutarlı biçimde çalıştığını ve aynı yapıyı ölçtüğünü göstermektedir. Özellikle duygusal değer alt boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısının (.94) oldukça yüksek olması, bu boyuttaki maddelerin homojen bir yapı sergilediğine işaret etmektedir.

Benzer şekilde sıklık (.90), karmaşıklık (.88) ve yönelimlilik (.86) alt boyutlarının da yüksek düzeyde güvenilirlik değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgu, ölçeğin farklı boyutlarının kendi içinde tutarlı ölçümler sunduğunu ve her bir alt boyutun güvenilir biçimde değerlendirilebildiğini ortaya koymaktadır. Toplam ölçeğe ilişkin Cronbach alfa katsayısının .86 olarak bulunması ise, ölçme aracının genel anlamda güvenilir bir yapıya sahip olduğunu desteklemektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, elde edilen güvenilirlik bulguları ölçeğin hem alt boyutlar hem de bütün olarak araştırma örnekleminde güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabileceğini göstermektedir. Bu durum, sonraki analizlerde elde edilen bulguların da tutarlı ve yorumlanabilir olduğuna dair önemli bir dayanak sunmaktadır.

Ayrıca uyarlanan Kariyer İmgelemi Ölçeği'nin alt boyutlarına ilişkin korelasyon tablosu Tablo 6.'da sunulmuştur.

Zamansal kararlılık (test-tekrar test) bulguları

Kariyer İmgelemi Ölçeği'nin (KİÖ) zaman içerisinde kararlı ölçümler yapıp yapmadığını belirlemek için yapılan test-tekrar test analizi sonucunda, dört hafta arayla yapılan iki uygulama arasındaki korelasyon katsayıları incelenmiştir. Analiz sonuçları; ölçeğin alt boyutları için korelasyon değerlerinin .78 ile .89 ($p < .001$) arasında değiştiğini, ölçeğin toplam puanı için ise bu değerin $r = .85$ ($p < .001$) olduğunu göstermiştir. Elde edilen bu katsayılar, ölçeğin zamansal kararlılığının yüksek düzeyde olduğunu ve ölçülen yapının zaman içerisinde tutarlılık gösterdiğini ortaya koymaktadır.



Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmada Kariyer İmgelemi Ölçeği'nin Türk kültürüne uyarlanması ile ilgili yapılan çalışmalar, ölçeğin hem yapısal hem de ölçütsel açıdan geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, ölçeğin özgün formunda var olan dört boyutlu yapının (sıklık, duygusal değer, karmaşıklık ve yönelimlilik) Türk örnekleminde de büyük ölçüde korunduğu ortaya koyulmuştur. Bu bağlamda, kariyer imgeleminin kültürler arası belirli bir yapısal tutarlılığa sahip olabileceği yorumu yapılabilir. Ayrıca bu yapının farklı kültürel bağlamlarda yeniden sınanmasının gerekliliği desteklenmektedir (Vandenberg ve Lance, 2000).

Yapılan analizler neticesinde elde edilen uyum indekslerinin yapılan modifikasyonlar sonrasında iyileşmesi, ölçüm modelinin veri seti ile daha güçlü uyum sergilediğini göstermektedir. Bu durum, ölçek uyarlama çalışmalarında genellikle karşılaşılan kültürel ve dilsel farklılıkların modele sınırlı düzeyde yansıdığını düşündürmektedir (Hambleton, 2005). Özellikle aynı alt boyut içerisinde yer alan maddeler arasında gözlenen hata kovaryansları, maddelerin içerik bakımından benzer anlamlar taşımasından kaynaklanabilir. Bu tür bulgular, ölçme araçlarının hem dilsel olarak hem de olarak uyarlanması gerektiğini vurgulayan önceki çalışmalarla tutarlıdır (Beaton vd., 2000).

Elde edilen bulgular ışığında ölçeğin faktör yüklerinin çoğunlukla orta ve yüksek düzeyde olması, maddelerin temsil ettikleri yapıyı yeterli biçimde açıkladığını göstermektedir (Kline, 2016). Bu bulgu, kariyer imgelemi kavramının Türk örnekleminde anlamlı ve ölçülebilir bir yapı olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca faktörler arasındaki düşük ve orta düzeyli ilişkiler, ölçeğin çok boyutlu yapısını doğrulamakta ve her bir boyutun birbirinden kavramsal olarak ayrışabildiği anlamına gelmektedir. Bu durum, kariyer imgeleminin tek boyutlu bilişsel bir süreçten oluşmadığını, aksine farklı psikolojik bileşenlerin etkileşimiyle şekillenebileceğini ileri süren kuramsal yaklaşımlarla örtüşmektedir (Savickas, 2013; Parola vd., 2025). Diğer taraftan yapılan analizler kapsamında ölçüm değişmezliği ile ilgili bulgular, ölçeğin cinsiyete göre yapı, metrik ve skaler düzeylerde değişmezlik sağladığını ortaya koymaktadır. Bu sonuç, ölçeğin kadın ve erkek bireyler için aynı yapıyı ölçtüğünü ve elde edilen puanların karşılaştırılabilir olduğunu ifade etmektedir (Cheung ve Rensvold, 2002). Bu bulgu, kariyer imgelemi gibi bilişsel süreçlerin cinsiyetten bağımsız olarak benzer psikolojik mekanizmalarla işleyebileceğine işaret etmektedir.

Ölçüt geçerliği kapsamında elde edilen bulgular, kariyer imgelemi ile kariyer uyum yetenekleri ve kariyer kararı öz-yeterliği arasında pozitif ancak düşük düzeyde ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, kariyer imgeleminin kariyer uyum yetenekleri ve kariyer kararı öz-yeterliği ile ilişkili olmakla birlikte, onlardan bağımsız özgün bir yapı olduğuna da işaret etmektedir. Nitekim kariyer uyum yetenekleri ile kariyer kararı öz-yeterliği arasındaki güçlü ilişki, bu iki yapının literatürde çoğunlukla birlikte ele alındığını doğrularken (Savickas ve Porfeli, 2012), kariyer imgeleminin daha çok bireyin zihinsel simülasyon süreçleriyle ilişkili özgün bir boyut olduğu söylenebilir. Bu durumun, kariyer imgeleminin doğrudan davranışsal çıktılardan ziyade, bireyin bilişsel hazırlık ve anlamlandırma süreçleriyle ilişkili olabileceği söylenebilir.



Ölçeğin güvenirlik ile ilgili bulguları incelendiğinde, hem alt boyutlar hem de toplam ölçek için elde edilen yüksek Cronbach alfa katsayıları, ölçme aracının iç tutarlılığının güçlü olduğunu ortaya koymaktadır (Nunnally ve Bernstein, 1994). Özellikle duygusal değer boyutundaki yüksek güvenirlik katsayısı, bu boyuttaki maddelerin homojen bir yapı sergilediğini ortaya koymaktadır. Test-tekrar test sonuçlarının da yüksek olması, ölçeğin zamana karşı tutarlı ölçümler sunduğuna işaret etmektedir.

Sayfa | 1555

Tüm bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, Kariyer İmgelemi Ölçeği'nin Türk üniversite öğrencileri örnekleminde geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir. Aynı zamanda elde edilen sonuçlar, kariyer imgeleminin kariyer gelişimi literatüründe bağımsız bir yapı olarak ele alınmasının önemine işaret etmektedir. Özellikle belirsizliklerin arttığı günümüz iş dünyasında, bireylerin geleceğe yönelik zihinsel simülasyon kapasitelerinin kariyer gelişiminde önemli bir psikolojik kaynak olduğu düşünülebilir (Duffy vd., 2016).

Bu araştırma, Kariyer İmgelemi Ölçeği'nin Türk kültürüne uyarlanması geçerlik ve güvenirlik sonuçlarını ortaya koymaktadır. Elde edilen sonuçlar, ölçeğin dört boyutlu yapısının Türk örnekleminde doğrulandığını ve ölçme aracının hem geçerli hem de güvenilir bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Ölçüm değişmezliği bulguları bağlamında, ölçeğin farklı gruplar arasında karşılaştırılabilir olduğunu ortaya koymaktadır. Ölçüt geçerliği sonuçları kariyer imgeleminin ilgili kariyer yapılarıyla anlamlı ancak sınırlı düzeyde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışma, kariyer imgelemi kavramının Türkiye bağlamında ampirik olarak incelenmesine katkı sağlamak ve kariyer danışmanlığı uygulamalarında kullanılabilecek bir ölçme aracı sunmaktadır.

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle çalışma, yalnızca üniversite öğrencilerinden oluşan bir örneklem üzerinde yürütülmüştür. Bu durum, elde edilen bulguların farklı yaş gruplarına, meslek gruplarına veya çalışan yetişkinlere genellenebilirliğini sınırlandırabilir. Gelecek araştırmalarda farklı örneklem gruplarıyla yapılacak çalışmalar, ölçeğin geçerlik ve güvenirlik bulgularını daha geniş bir çerçevede değerlendirmeye katkı sağlayacaktır. Diğer taraftan, araştırma kesitsel bir tasarıma sahiptir. Bu nedenle değişkenler arasındaki ilişkiler nedensel bir çerçevede yorumlanamamaktadır. Boylamsal çalışmalar, kariyer imgeleminin zaman içerisindeki değişimini ve kariyer gelişimi üzerindeki etkilerini daha derinlemesine inceleme imkânı sunabilir. Ayrıca, ölçüt geçerliği kapsamında elde edilen ilişkilerin düşük düzeyde olması, kariyer imgeleminin farklı değişkenlerle ilişkisini daha kapsamlı biçimde ele almayı gerektirmektedir. Gelecek araştırmalarda kariyer kaygısı, umut, gelecek beklentisi ve psikolojik iyi oluş gibi değişkenlerle ilişkilerin incelenmesi önerilebilir. Son olarak, her ne kadar uyarılma sürecinde gerekli psikometrik analizler gerçekleştirilmiş olsa da, kültürel bağlamın ölçme araçları üzerindeki etkisi tamamen ortadan kaldırılamaz. Bu nedenle ölçeğin farklı kültürel alt gruplar ve sosyoekonomik düzeylerde yeniden test edilmesi, ölçme aracının kültürel duyarlılığını daha iyi anlamaya katkı sağlayacaktır.



Kaynakça

- Abraham, A. (2016). The imaginative mind. *Human brain mapping*, 37(11), 4197-4211. <https://doi.org/10.1002/hbm.23300>
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., and Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186–3191. <https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014>
- Betz N. E., and Klein K. L. (1996). Relationships among measures of career self-efficacy, generalized self-efficacy, and global self-esteem. *Journal of Career Assessment*, 4, 285–298. <https://doi.org/10.1177/106907279600400304>
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling and public policy*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Blustein, D. L., Kozan, S., and Connors-Kellgren, A. (2013). Unemployment and underemployment: A narrative analysis about loss. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 256–265. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.02.005>
- Bozgeyikli, H., Görgülü, Z., and Boğazlıyan, E. E. (2024). “Not joblessness but a job I dislike scares me”: Exploring Employment Anxiety. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 16-29. <https://doi.org/10.38151/akef.2024.127>
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard University Press.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd ed.). Guilford Press.
- Buyukgoze-Kavas, A. (2014). A psychometric evaluation of the career decision self-efficacy scale-short form with Turkish university students. *Journal of Career Assessment*, 22, 386-397. <https://doi.org/10.1177/1069072713484561>
- Buyukgoze-Kavas, A. (2014). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Turkish Form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23, 125-132. <https://doi.org/10.1177/1038416214531931>
- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indices to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 14(3), 464–504. <https://doi.org/10.1080/10705510701301834>
- Cheung, G. W., and Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 233–255. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_5
- Cohen, L., and Duberley, J. (2021). Making sense of our working lives: The concept of the career imagination. *Organization Theory*, 2(2), 26317877211004600. <https://doi.org/10.1177/26317877211004600>
- DeVellis, R. F. (2017). *Scale development: Theory and applications* (4th ed.). Sage Publications.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., and Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545–579. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545>
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson’s theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. S. D. Brown and R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* içinde (pp.71–100). John Wiley & Sons.
- Hall, E. O., Wilson, M. E., and Frankenfield, J. A. (2003). Translation and restandardization of an instrument: The early infant temperament questionnaire. *Journal of advanced nursing*, 42(2), 159-168. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2003.02599.x>
- Hambleton, R. K. (2005). Issues, Designs, and Technical Guidelines for Adapting Tests into Multiple Languages and Cultures. In K. Hambleton, P. Merenda, and C. Spielberger (Eds.), *Adapting Educational and*
- Boğazlıyan, E. E., Avcıoğlu, S. ve Bozgeyikli, A. (2026). Kariyer imgelemi ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(2), 1536-1558. DOI. 10.51460/baebd.1921517



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2026), 17 (2), 1536-1558.

Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2026), 17 (2), 1536-1558.

Araştırma Makalesi / Research Paper

Psychological Tests for Cross-Cultural Assessment (pp. 3-38). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
<https://doi.org/10.4324/9781410611758>

Hambleton, R. K., and Patsula, L. (1999). Increasing the validity of adapted tests: Myths to be avoided and guidelines for improving test adaptation practices. *Journal of Applied Testing Technology*, 1(1), 1–30.

Hu, L. T., and Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55.
<https://doi.org/10.1080/10705519909540118>

Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.

Kuzgun, Y. (2003). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Nobel Akademik Yayıncılık.

Lapan, R. T. (2004). *Career development across the K–16 years: Bridging the present to satisfying and successful futures*. American Counseling Association.

Lent, R. W., Brown, S. D., and Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79–122.
<http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>

Leong, F. T. (1991). Career development attributes and occupational values of Asian American and white American college students. *Career Development Quarterly*, 39, 221-230.

Mardia, K. V. (1970). Measures of multivariate skewness and kurtosis with applications. *Biometrika*, 57(3), 519–530. <https://doi.org/10.1093/biomet/57.3.519>

Markus, H., and Nurius, P. (1986). Possible selves. *American psychologist*, 41(9), 954.

Marsella, A. J., and Leong, F. T. (1995). Cross-cultural issues in personality and career assessment. *Journal of Career Assessment*, 3, 202-218.

Nunnally, J. C., and Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.

Ouyang, W., Shu, X., and Fu, R. (2025). How career adaptability affects university students' job search behavior and subjective well-being: The role of career choice optimistic bias. *BMC Psychology*, 13(1), 1290.
<https://doi.org/10.1186/s40359-025-03652-6>

Parola, A., Zammitti, A., Pettignano, M., and Marcionetti, J. (2025). Development and Validation of the Career Imagination Scale (CIS). *Journal of Career Development*, 52(6), 799-817.
<https://doi.org/10.1177/08948453251376288>

Phillips, S. D., Christopher-Sisk, E. K., and Gravino, K. L. (2001). Making career decisions in a relational context. *The Counseling Psychologist*, 29(2), 193-214. <https://doi.org/10.1177/0011000001292002>

Rojewski, J. W. (2005). Occupational aspirations: Constructs, meanings, and application. S. D. Brown and R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* In (pp.131–154). John Wiley & Sons.

Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4. baskı, ss. 149–205). Jossey-Bass.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. S. D. Brown and R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* In (pp.42–70). John Wiley & Sons.

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2(1), 144-180.

Savickas, M. L., and Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., and Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.

Shepard, B., and Marshall, A. (1999). Possible selves mapping: Life-career exploration with young adolescents. *Canadian Journal of Counselling*, 33(1), 37–54.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. D. Brown and L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp.197–261). Jossey-Bass.

Boğazlıyan, E. E., Avşaroglu, S. ve Bozgeyikli, A. (2026). Kariyer imgelemi ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(2), 1536-1558.

DOI. 10.51460/baebd.1921517



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2026), 17 (2), 1536-1558.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2026), 17 (2), 1536-1558.
Araştırma Makalesi / Research Paper

- Tabachnick, B. G., and Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson.
- Tang, M., Fouad, N. A., and Smith, P. L. (1999). Asian Americans' career choices: A path model to examine factors influencing their career choices. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 142-157. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1651>
- Triandis, H. C. (2002). Motivation to work in cross-cultural perspective. In *The psychology of work* (pp.101-118). Psychology Press.
- Vandenberg, R. J., and Lance, C. E. (2000). A review and synthesis of the measurement invariance literature: Suggestions, practices, and recommendations for organizational research. *Organizational Research Methods*, 3(1), 4-70. <https://doi.org/10.1177/109442810031002>
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21-30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002>