



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:21.02.2022 ✓Accepted/Kabul:19.04.2022

DOI:10.30794/pausbed.1076622

Research Article/Araştırma Makalesi

Gökbaraz, N. ve Bozyiğit, E. (2022). "Birey-Ebeveyn Kariyer Hedefi Tutarsızlığı Ölçeği: Türkçe Formu Faktör Yapısı ve Demografik Değişkenlere Göre Analizi"  
*Pamukkale Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 52, Denizli, ss.147-158.

## BİREY-EBEVEYN KARIYER HEDEFİ TUTARSIZLIĞI ÖLÇEĞİ: TÜRKÇE FORMU FAKTÖR YAPISI VE DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE ANALİZİ

Nurdan GÖKBARAZ\*, Elif BOZYİĞİT\*\*

### Öz

Bu araştırmada Birey-Ebeveyn Kariyer Hedefi Tutarsızlığı Ölçeği'nin (Sawitri vd., 2020) Türkçeye uyarlanması ve demografik değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 20 farklı üniversitede öğrenim gören 684 üniversite öğrencisi (yaş ort=21.73, SS=4.319) oluşturmaktadır. Veriler çevrim içi ortamda kişisel bilgi formu ve ölçek formu aracılığıyla toplanmıştır. Elde edilen verilerden çalışma grubu 1 ile Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Yapısal geçerliği incelemek için yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi'ne (DFA) göre modelinin istatistiksel olarak anlamlı bir model olduğu ve maddelerin standardize edilmiş faktör puanlarının istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif olduğu bulunmuştur. Cronbach Alpha değerleri ölçeğin iyi ve mükemmel derecede güvenilir olduğunu göstermiş, ölçek ve alt boyutları arasındaki ilişkiler pozitif ve anlamlı bulunmuştur. Araştırma sonuçları, 15 madde ve üç alt boyuttan oluşan ölçeğin üniversite öğrencilerinin birey-ebeveyn kariyer hedefi tutarsızlığında yetenek, seçim ve coşku boyutlarını bir arada değerlendiren geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir. Ayrıca cinsiyet, tercih durumu gibi değişkenler ile yapılan analizlerde istatistiksel olarak anlamlı farklılara rastlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer hedefi, Öğrenci, Ölçek uyarlama, Geçerlik, Güvenirlik.

## INDIVIDUAL-PARENT CAREER GOAL DISCREPANCIES SCALE: TURKISH FORM FACTOR STRUCTURE AND ANALYSIS ACCORDING TO DEMOGRAPHIC VARIABLES

### Abstract

In this study, it is aimed to adapt the "Individual-Parent Career Goal Discrepancies Scale" (Sawitri et al., 2020) into Turkish and to examine it according to demographic variables. The study group of the research consists of 684 university students (age M=21.73, SD=4.319) studying at 20 different universities. Data were collected online via personal information form and scale form. Exploratory Factor Analysis (EFA) was performed with study group 1 from the data obtained. According to the Confirmatory Factor Analysis (CFA) performed to examine the structural validity, the model was found to be statistically significant model and the standardized factor scores of the items were found to be statistically significant and positive. Cronbach's Alpha values showed that the scale was good and perfectly reliable, and the relationships between the scale and its sub-dimensions were positive and significant. The research results show that the scale, which consists of 15 items and three sub-factors, is a valid and reliable measurement tool that evaluates the individual-parent career goal discrepancies of university students, together with the dimensions of ability, choice, and enthusiasm. In addition, statistically significant differences were found in the analyzes made with variables such as gender and department preference status.

**Keywords:** Career goal, Students, Scale adaptation, Validity, Reliability.

\* Bil. Uzm., Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, DENİZLİ.  
e-posta: gkbarazn@gmail.com, (<https://orcid.org/0000-0002-6621-8155>)

\*\*Doç. Dr., Pamukkale Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü, DENİZLİ.  
e-posta: ebozyigit@pau.edu.tr, (<https://orcid.org/0000-0001-9557-6106>)

## 1. GİRİŞ

Günümüzde, küreselleşmenin hızlı ilerleyişine paralel olarak dünya düzeni de sürekli olarak değişmektedir. Toplumların önemli bir parçasını oluşturan iş dünyası da bu değişimden payına düşeni almaktadır. Küreselleşmenin sebep olduğu bu değişimle birlikte rekabetçi iş piyasasında, rakiplerden önde ve değişimlere açık olabilmek için sürekli olarak öğrenme ve kendini geliştirme içerisinde olmak oldukça önemli bir hale gelmiştir. Bu doğrultuda bireylerin kariyer yaşamları boyunca gelişime açık olması, iş dünyasındaki hedeflerini ve gelecek planlarını oluşturması da büyük bir gereklilik haline gelmiştir (Dikili, 2012; Kale ve Özer, 2012; Çetin ve Karalar, 2016). Kariyerin, bireyin mesleğine ilişkin edindiği deneyim ve faaliyetlere karşı algıladığı tutum ve davranışlar dizinini oluşturan bir olgu (Can, 2011) olduğu göz önüne alındığında, kariyerin tüm bireyler için önemli bir süreç olduğu söylenebilir.

Bireylerin kariyer gelişim sürecinde öncelikle kendi hedeflerini belirlemesi ve belirlediği hedefleri elde etmek için planlar oluşturması, aşamalar izlemesi ve bu süreçte edinilen tecrübe oldukça önemlidir. Karşılaşılan tüm engellere rağmen doğru bir hedef belirleyip bu hedefe yönelik çabayı ve kararlılığı sürdürebilmek özellikle iş yaşamında başarılı olmanın en temel göstergesidir (Müftüoğlu ve Erol, 2013). Kariyer sürecinde büyük öneme sahip olan kariyer hedefinin, bireyin iş yaşamında kendini görmek istediği nokta veya kariyer seçimlerinin ve eylemlerinin gelecekteki kariyer ve yaşam başarısının habercisi şeklinde tanımlandığı görülmektedir (Schoon ve Polek, 2011). Bireyler, kariyer hedeflerini belirledikten sonra hedefe yönelik ilerlemeyi izleyerek hedefi ve bu yöndeki davranışlarını sürekli değerlendirmektedir. Bu ilerleme sürecini içsel ve dışsal normlar ile kıyaslayarak oldukları nokta ve olmak istedikleri nokta arasındaki tutarsızlıkları analiz ederek hedefe odaklanmaktadır (Bandura, 2001; Locke ve Latham, 2002). Çalışmanın ana hattını oluşturan kariyer hedefi tutarsızlığı kavramı Higgins (1987), Carver ve Scheier (1990) ve Bandura (2001) gibi bazı araştırmacıların yaptığı çalışmalarda hedef belirleme ve değerlendirme aşamalarında meydana gelen, belirlenen kariyer hedefi ile bu hedefte ilerleme arasında algılanan boşluk olarak tanımlanmıştır. Kariyer gelişimi bağlamında ise Creed ve Hood (2015) kavramı birey tarafından belirlenen kariyer hedefi ile bu hedef doğrultusunda ilerleme arasında algılanan farklılık olarak tanımlamıştır. Kariyer hedefi seçim sürecinde bireyler içsel (kişisel beceri, yetenek vb.) ve dışsal (ebeveyn tutumu, manevi destek vb.) olmak üzere birçok dikkat dağıtan etmen ile karşı karşıya kalmaktadır (Gollwitzer, 1990; Öztürk, 2017; Malik ve Hussain, 2020). Alanda çalışmaları bulunan Savickas (2011) ve Özlen ve Arnaut (2013) bireylerin özellikle kariyerleri adına verdikleri karar aşamasında ebeveyn ve ev ortamının büyük etkiye sahip olduğunu belirtmektedirler.

Bireylerin yaşamının her alanında önemli bir role sahip olan anne ve babalar, çocuklarının kariyer seçimi gibi kritik karar gerektiren aşamalarında da rol almaktadır. Ebeveynlerin çocukları için istediği kariyer hedefleri, çocuklarından beklentileri, sahip oldukları sosyo-ekonomik şartlar vb. gibi etmenler bireylerin kariyer hedeflerini oluşturmada önemli bir faktör olarak yer almaktadır (Wong ve Liu, 2010; Briscoe vd., 2011). Özellikle genç bireyler, kariyer hedeflerini belirlemede ebeveynlerinin de söz hakkına sahip olduğunu ve bu sürece dahil olmaları gerektiğini düşünmektedir (Tynkkynen vd., 2010). Buna paralel olarak Agliata ve Renk (2007) yaptıkları çalışmada, üniversite çağındaki bireylerin kimlik arayışında olmalarına rağmen ebeveynlerinin kendileri üzerinde kural koyma ve beklentiler oluşturma hakkına sahip olduğunu düşündükleri bulgusuna ulaşmışlardır. Liu ve diğerleri (2020), bazı ebeveynlerin çocuklarının kariyer seçimlerini ve hedeflerini kendi beklentileri doğrultusunda şekillendirmeyi hak ve görev olarak gördüklerini, bireylerin kariyer ilgileri ile ebeveynlerinin beklentilerinin uyuşmadığı durumda da ebeveynlerin çocuklarının kariyer hedeflerine müdahale etmelerinin muhtemel olduğunu sonucuna ulaşmıştır. Boz ve Ergeneli (2014) ile Jaskiewicz ve diğerlerinin (2017) aile sorunları üzerine yaptığı bazı araştırmalarda ebeveynlerin çocukların davranışlarını kontrol ettiği ve etkilemeye çalıştıkları belirtilmiştir. Liu ve diğerleri (2020) kariyer seçimine ebeveyn müdahalesi üzerine bir model geliştirmiş ve bu modele göre bireylerin kariyer nitelikleri, ilgileri ve kariyer hedefleri ile ebeveynlerin beklentileri arasındaki tutarsızlıkların ebeveyn müdahalesi sonucu olduğu savunulmuştur. Yeh ve Bedford (2004) çocuk-ebeveyn çatışmasının ana nedenlerinden birinin anne-baba beklentileri ile çocukların istekleri arasındaki tutarsızlık olduğunu ve bunun sonucunda da ebeveynlerinin isteklerini karşılamak için çocuğun kişisel isteklerini bırakmak zorunda kaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Kariyer seçim ve hedeflerinde pozitif bir ebeveyn rolü olumlu sonuç verirken negatif ebeveyn rolü ise olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir (Chope, 2005). Ebeveynler ve bireyler arasında yaşanan kariyer hedefi tutarsızlıkları, kariyer ile ilgili çeşitli aşamalar da dahil olmak üzere bireylerin gelişimsel sürecine zarar verebilmektedir. Bu

durum her iki tarafı da sıkıntıya ve tatminsizliğe yönlendirerek bireyleri kendilerine uygun olmayan programlara yönlendirerek eğitim süreçlerini olumsuz etkileyebilmektedir (Fouad vd., 2006; Ma vd., 2014). Keller ve Whiston (2008), bireyler açısından ebeveynlerinin kendi kapasitelerini kabul etmelerinin, kendilerine güvendiklerini ve kendilerine yeterince ilgi gösterdiklerini bilmelerinin oldukça önemli olduğunu dile getirmiştir. Kariyer hedefleri bağlamında birey ile ebeveynleri arasındaki algılanan kariyer hedefi farklılıkları birey-ebeveyn kariyer hedefi tutarsızlığı şeklinde literatürde yer almıştır. Sawitri ve diğerleri (2019) birey ile ebeveyn arasındaki kariyer hedefi tutarsızlığını, bireylerin kariyer hedefleri ile ebeveynlerinin onlar için istediği kariyer hedefleri arasında bireysel tutarsızlıklar algılandığında ortaya çıkan kaçınılmaz durum olarak tanımlamıştır.

Eğitim sürecinin her aşamasında meydana gelebilen birey-ebeveyn kariyer hedefi tutarsızlığı üniversite çağındaki bireyler için de önem arz eden bir durumdur. Üniversite eğitimi alan bireyler çoğunlukla ebeveynlerinin beklentilerini karşılamak veya kararsızlığın sebep olduğu kaygıyı azaltmak için bölüm tercihi yapmaktadır. Bu tercihler, kariyer seçenekleri ile seçilen bölüm arasındaki ilişki anlaşılmadan yapılmaktadır (Hull-Blanks vd., 2005). Bu açıdan üniversite öğrencilerinin kariyer hedefleri ve beklentileri arasında herhangi bir tutarsızlığın var olup olmadığının incelenmesi dikkate değer bir konudur. Bu tutarsızlıkları etkileyen durumların incelenmesi için araştırmalara gereksinim vardır (Metz vd., 2009). Bu bağlamda, alan yazın incelendiğinde kariyer hedef tutarsızlığının (Creed ve Hood, 2015), kariyer hedefleri geribildirimlerinin (Hu ve diğerleri, 2017), birey-ebeveyn arasındaki kariyer hedefleri tutarsızlıklarının (Sawitri ve diğerleri, 2020) ve pozitif kariyer hedefi tutarsızlığının (Akmal ve diğerleri, 2021) ölçülmesi amacıyla yapılan ölçek geliştirme çalışmalarına rastlanmıştır. Ülkemizde konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde de Korkmaz ve Kırdök (2019) tarafından yapılan “Kariyer Hedefi Geribildirim Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması” ve Yam ve diğerleri (2020) tarafından yapılan “Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması” çalışmalarına rastlanmıştır. Araştırma fikrinin oluştuğu zamanda yerli alan yazında birey-ebeveyn kariyer hedefi tutarsızlığını ölçen bir ölçme aracına rastlanamaması bu çalışmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Bu kapsamda bu çalışmada Sawitri ve diğerleri (2020) tarafından geliştirilmiş olan ve orijinal ismi “Individual-Parent Career Goal Discrepancies Scale” olan ölçme aracının Türk kültürüne yönelik uyarlanması hedeflenmiş ve Türkçeye çevrilen “Birey-Ebeveyn Kariyer Hedefi Tutarsızlığı Ölçeği”nin kültürümüze uygun geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olup olmadığı ve demografik değişkenlere göre analiz edilmesi amaçlanmıştır.

## **2. YÖNTEM**

### **2.1. Araştırma Grubu**

Çalışma, üniversite öğrencilerini temsil etmesi bakımından ülkemizin yedi coğrafi bölgesinde bulunan ve tesadüfi olarak seçilmiş 20 üniversitenin fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokullarında öğrenim gören 684 öğrenci (kadın  $N=344$ , erkek  $N=340$ ) üzerinde gerçekleştirilmiştir. Öğrencilerin yaş ortalaması 21.73’tür ( $SS=4.319$ ). Öğrencilerin 39’u hazırlık, 240’ı birinci, 129’u ikinci, 95’i üçüncü ve 181’i de dördüncü sınıfta eğitim gördüğünü bildirmiştir. Öğrencilerin 629’u bölümlerini kendilerinin tercih ettiğini, 55’i ise kendi tercihleri olmadığını ifade etmiştir. Orijinal modelin ne kadar iyi genelleştirilebileceğini test etmek ve örneğe özgü yanlılığa, güvenilirlik ve geçerliğe yönelik tehditlere karşı koruma sağlamak (Byrne, 2010) amacıyla araştırma kapsamında geçerlik ve güvenilirlik sınaması için çalışma grubu %50 oranında rassal olarak iki gruba ayrılmıştır. Çalışma grubu 1 (kadın  $N=161$ , erkek  $N=182$ ) ile Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), çalışma grubu 2 (kadın  $N=183$ , erkek  $N=158$ ) ile de Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır.

### **2.2. Veri Toplama Araçları**

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş, cinsiyet, tercih durumu, eğitim görülen yükseköğretim kurumu, sınıf düzeyi vb. gibi özelliklerini öğrenmek amacıyla kişisel bilgi formu ve Birey-Ebeveyn Kariyer Hedefi Tutarsızlığı Ölçeği veri toplama araçları olarak kullanılmıştır.

*Birey-Ebeveyn Kariyer Hedefi Tutarsızlığı Ölçeği (BEKHTÖ):* Orijinal ismi “Individual-Parent Career Goal Discrepancies Scale” olan ölçek Sawitri ve diğerleri (2020) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 15 madde ve üç alt boyuttan oluşmakta, “kesinlikle katılmıyorum-1” ile “kesinlikle katılıyorum-6” arasında derecelendirilen 6’lı Likert tipi bir ölçektir. Araştırmacılar ölçeğin yapısal geçerliği için AFA, DFA ve Cronbach Alpha katsayısıyla da

güvenirlilik analizi yapmışlardır. Orijinal ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örnekleme yeterliliği ölçüsü .92 ve Bartlett küresellik testi  $p < .001$  olarak bulunmuştur. İkinci aşama olarak gerçekleştirilen DFA sonucunda uyum indekslerinin ( $\chi^2/df=1.10$ , CFI=.99, TLI=.98, RMSEA=.02,  $p < .001$ ) iyi uyum gösteren bir modele işaret ettiği sonucuna ulaşmışlardır. Ölçek güvenilirliği için yapılan analizlerde Cronbach Alpha katsayıları ölçek toplam puanı için .92 ve alt faktörler için “yetenek” .95, “seçim” .88 ve “çoşku” .94 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte ters puanlanan bir madde bulunmamakla birlikte ölçekten alınan puan değeri arttıkça birey-ebeveyn kariyer hedefi tutarsızlığı da artmaktadır.

### **2.3. Çeviri Çalışması**

Sawitri ve diğerleri (2020) tarafından geliştirilen ölçeğin kullanımı için 17.07.2020 tarihinde yazarlara e-posta yolu ile ulaşılmış ve gerekli izinler alındıktan sonra kültürler arası ölçek uyarlama aşamaları (Hambleton ve Patsula, 1999) takip edilerek ölçek maddeleri araştırmacılar ve araştırma alanına hakim orijinal ölçeğin dilini (İngilizce) bilen uzmanlar tarafından paralel körlemesine çeviri prosedürü (Werner ve Campbell, 1970) uygulanarak Türkçeye çevrilmiştir. Çevrilen metinlerin benzerlikleri denetlenerek gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Türkçeye çevrilen metinler İngilizce diline de hâkim olan ve Psikolojik Danışma ve Rehberlik bölümünde görev yapan, kariyer danışmanlığı ve ölçme değerlendirme alanında çalışmaları olan bir uzman tarafından kontrol edilmiştir. Benzerlik ve farklılıklar tekrar gözden geçirilerek varsa gerekli olan düzeltmeler yapılmıştır. Daha sonra hedef kitleyi temsil edebilecek 16 öğrenciyle anlamsal eşdeğerlik uygulaması yapılmış, ölçek anlaşılabilirliği açısından bir problemle karşılaşmadığı için maddeler aynı bırakılmış ve toplam 15 madde ile çalışılabilecek bir ölçüm aracı oluşturulmuştur.

### **2.4. Verilerin Toplanması**

Araştırmada kaynak kişilerin dağınık bir yerleşimde bulunması sebebiyle, katılımcılardan yüz yüze, posta yoluyla ya da elektronik ortamda verilerin toplandığı bir yöntem olan “yazışma tekniği” veri toplama yöntemi (Karasar, 2020) olarak kullanılmıştır. Bu doğrultuda ölçme araçları çevrim içi bir şekilde hazırlanmış, örneklem grubuna dahil edilen 20 üniversiteyle resmi yazışmalar yapılmış ve bu sayede veri toplama araçları öğrencilere e-posta yoluyla gönderilmiştir. Öğrencilere ulaşan bağlantı adresinde çalışmanın amacı açıklanmış ve araştırmaya gönüllü olarak katılan öğrencilerden veriler toplanmıştır.

### **2.5. Verilerin Analizi**

Katılımcılardan toplanan veriler SPSS 26 ve AMOS.22 programlarıyla analiz edilmiştir. Elde edilen verilerden %50 oranında rassal bir örneklem seçilmiş ve yeniden örnekleme (bootstrapping) yapılmıştır. Araştırmada KMO örnekleme yeterliliği ile verilerin faktör analizi için uygunluğu ve Bartlett küresellik testi uygulanmıştır. Yapı geçerliliğini test etmek için AFA ve DFA yöntemi kullanılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013). DFA’ne göre bazı uyum indeks değeri hesaplanmıştır (Ki-Kare Serbestlik Derecesi  $\chi^2/ss$ , Karşılaştırmalı Uyum İndeksi-CFI, İyilik Uyum İndeksi-GFI, Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü-RMSEA, Ölçeklendirilmiş Model Uyum İndeksi-NFI, Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi-AGFI). İç tutarlık katsayısının belirlenmesi için ölçek geneli ve alt boyutları için Cronbach Alpha değeri hesaplanmıştır. Normallik dağılım analizleri için Z testi, ölçek ve alt boyutları arasındaki ilişkiler ve bazı değişkenler ile ölçek puanları arasındaki ilişkiler için Pearson korelasyon analizi, iki örneklem grubu arasındaki farkı belirlemek için T testi, ikiden fazla grup değişkeni ile yapılan analizler için de Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır.

### **2.6. Etik Onam**

Bu araştırma için Pamukkale Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’ndan (toplantı tarih: 11.11.2020, karar no: 10-9, sayı: 68282350/2018/G10) Etik Kurul onayı alınmıştır.

## **3. BULGULAR**

Bu araştırmada ölçeğin uyarlamasına ve bazı değişkenlere göre sınımlanmasına yönelik yapılan analizlere ait bulgular aşağıda verilmiştir.

### 3.1. Yapı Geçerliliği

Ölçeğin KMO örnekleme yeterliğinin yüksek düzeyde ( $KMO > 0.80$ ) ve Bartlett Küresellik testi sonuçlarının da ölçek maddelerinin bir olguyu açıkladığı %5 anlamlılık düzeyinde yeterli bir ilişki düzeyinde olduğu tespit edilmiştir ( $\chi^2(105) \approx 3596.370 > \chi^2(105)$ ,  $p < .05$ ). Bu bulgulara göre ölçeğe faktör analizi yapılması uygun bulunmuştur.

### 3.2. Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

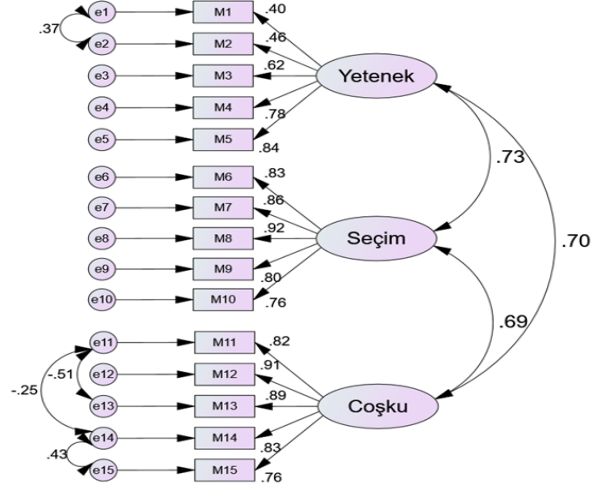
Örneklem grubunda çalışma grubu 1 ( $n=343$ ) ile AFA yapılmış ve analiz sonucunda ölçeğin orijinal ölçekteki gibi üç faktörde olduğu görülmüştür. Ölçeğe ait tüm maddelerin ilgili oldukları alt faktörlerde konumlandığı ve faktör puanlarının da 0.4'ün üzerinde olduğu bulunmuştur (Tablo 1). Alt boyutların açıkladığı varyans oranları incelendiğinde; “seçim” alt boyutunun tek başına yaklaşık %27’sini, “çoşku” alt boyutunun tek başına yaklaşık %26’sını, “yetenek” alt boyutunun tek başına ölçek varyansının yaklaşık %15’ini, “seçim” ve “çoşku” alt boyutlarının birlikte varyansın yaklaşık %54’ünü ve üç alt boyutun birlikte varyansın yaklaşık %70’ini açıkladığı tespit edilmiştir.

**Tablo 1: Birey-Ebeveyn Kariyer Hedefi Tutarsızlığı Ölçeğine ait AFA değerleri**

Maddeler	Bileşen		
	Yetenek	Seçim	Coşku
M7- Ebeveynlerim, kendi kariyer seçimimi benim için gerçekten istedikleri kariyer doğrultusunda değiştirmemi istiyor.		.850	
M8- Ebeveynlerim benim için istedikleri kariyerin kendi kariyer seçimimden daha iyi olduğu konusunda ısrar ediyor.		.844	
M6- Kariyer seçimime katılmadıkları için ebeveynlerimin benim adıma tercih ettikleri başka bir kariyer var.		.796	
M10- Ebeveynlerim beni gerçekten istemediğim bir kariyerin peşinden gitmem için teşvik ediyor.		.744	
M9- Ebeveynlerim kariyer seçimimin yeterince iyi olmadığına inanıyor.		.710	
M14- Ebeveynlerimin benim için istediği kariyere ulaşma konusunda ciddi bir şekilde çaba göstermiyorum.			.869
M13- Ebeveynlerimin sahip olmamı istediği kariyer için çaba sarf etmek istemiyorum.			.839
M12- Ebeveynlerimin benim için istediği kariyere ulaşma konusunda hevesli değilim.			.834
M15- Ebeveynlerimin sahip olmamı istediği kariyere ulaşmak için elimden geldiği kadar sıkı çalışmıyorum.			.803
M11- Ebeveynlerimin sahip olmamı istediği kariyere ulaşmak için motive değilim.			.634
M2- Ebeveynlerimin peşinden gitmemi istediği kariyere ulaşmak için gereken niteliklere sahip olduğumu düşünmüyorum.	.756		
M1- Ebeveynlerimin benim için istediği kariyerin gerekliliklerini karşılayabileceğimi düşünmüyorum.	.743		
M3- Ebeveynlerimin benim için istediği kariyere ulaşmak için yeteri kadar zeki değilim.	.563		
M5- Ebeveynlerimin benim için en iyisi olarak düşündüğü kariyere ulaşabileceğimden şüpheliyim.	.504		
M4- Ebeveynlerimin bana uygun olduğunu düşündüğü kariyer uğruna çaba göstermek için gücüm olduğundan emin değilim.	.481		
<b>KMO-Bartlett Testi Sonuçları</b>			
KMO Örnekleme Yeterliliği Ölçütü	KMO= .926		
Bartlett Küresellik Testi	$\chi^2(105) \approx 3596.370^*$ $p = .000$		

### 3.3. Ölçeğin Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Orijinal ölçeğin 15 madde ve üç alt boyuttan oluştuğu öngörülen kavramsal model AMOS 22 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analizler AFA'ndeki örneklem grubundan farklı olan çalışma grubu-2 ile gerçekleştirilmiş ( $N=341$ ) ve ölçeğin yapısal geçerliğinin ortaya çıkarılması için yeni veriler ile DFA uygulanmıştır. Ölçeğin DFA diyagramı aşağıdaki gibidir.



Şekil 1: Birey-Ebeveyn Kariyer Hedefi Tutarsızlığı Ölçeğine ait üç faktörlü ölçme modeline ilişkin kavramsal diyagram

Şekil 1'deki faktör puanları standardize edilmiş değerlerdir. Standardize edilmiş değerlerle birlikte raporlanan DFA bulguları Tablo 2'deki gibidir.

Tablo 2: Birey-Ebeveyn Kariyer Hedefi Tutarsızlığı Ölçeğine ait DFA değerleri

Faktör	Madde	$\beta_i$	SH	KD	$p$			
Yetenek	M1	.399	.076	7.063*	.000			
	M2	.460	.075	8.246*	.000			
	M3	.620	.051	11.524*	.000			
	M4	.783	.070	15.027*	.000			
	M5	.835	-	-	-			
Seçim	M6	.832	.069	16.228*	.000			
	M7	.862	.063	16.930*	.000			
	M8	.916	.070	18.144*	.000			
	M9	.799	.070	15.492*	.000			
	M10	.756	-	-	-			
Coşku	M11	.820	.069	15.672*	.000			
	M12	.906	.068	18.349*	.000			
	M13	.895	.072	17.623*	.000			
	M14	.829	.050	21.279*	.000			
	M15	.759	-	-	-			
<b>Model Uyum İndeksleri</b>								
Wald Testi			$\chi^2(83)=198.150$		$p=0.000$			
$\chi^2/SS$	NFI	GFI	GFI	IFI	RFI	AGFI	TLI	RMSEA
2.387	.946	.968	.931	.968	.931	.900	.959	.064

Yapılan Wald testi analizleri doğrultusunda DFA modelinin %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir model olduğu bulunmuştur ( $\chi^2(83)=198.150 > \chi^2(199)$ ,  $p < .001$ ). Model uyum indeksleri incelendiğinde Ki-Kare serbestlik derecesi oranı ( $\chi^2/SS$ ), NFI, GFI, AGFI ve RMSEA kabul edilebilir bir model uyumuna işaret etmektedir.



Diğer indeks değerleri incelendiğinde ise CFI=.97, IFI=.97, RFI=.93 ve TLI=.96 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere göre uyum indeks değerlerinin mükemmel derecede uyuma sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Tüm maddelerin standardize edilmiş yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve .4'ün üzerinde standardize edildiği bulunmuştur ( $\beta_1 > .4$ ,  $p < .05$ ).

### 3.4. Ölçeğin Güvenirlik ve Korelasyon Bulguları

Ölçeğin alt boyutları arasındaki ilişki ve ölçülmesi istenen kavramsal değeri yansıtan maddelerin iç tutarlık katsayılarını belirlemek için Cronbach Alpha değerlerine bakılmıştır.

**Tablo 3: Birey-Ebeveyn Kariyer Hedefi Tutarsızlığı Ölçeğine ait Güvenirlik ve Korelasyon değerleri**

Ölçek/Alt Boyutlar	Cronbach Alpha	BEKHTÖ	Yetenek	Seçim	Coşku
BEKHTÖ	.931	1.00			
Yetenek	.765	.809**	1.00		
Seçim	.918	.873**	.571**	1.00	
Coşku	.907	.892**	.594**	.657**	1.00

Elde edilen değerlere göre 1. faktör olan “yetenek” için iyi derecede, “seçim” ve “coşku” faktörleri ve ölçeğin geneli için ise mükemmel derecede güvenilirlik düzeyine sahip olduğu bulunmuştur. Ölçek geneli ve alt boyutların korelasyon değerleri incelendiğinde ise istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur.

### 3.5. Ölçeğe İlişkin Katılımcılardan Elde Edilen Bulgular

Araştırmaya katılan öğrencilerden elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

**Tablo 4: Ölçeğe ait Puanların Dağılımı**

Ölçek/Alt Boyutlar	Madde Sayısı	Ort.	Ss	Çarpıklık	Basıklık	Min.	Mak.
BEKHTÖ	15	38.59	17.97	.517	-.666	15	90
Yetenek	5	12.70	5.73	.511	-.329	5	30
Seçim	5	11.38	7.25	1.110	.113	5	30
Coşku	5	14.52	7.86	.399	-1.093	5	30

Tablodan da görülebileceği gibi öğrencilerin ölçekten aldığı genel puan ortalaması 38.59'dir. Ölçeğe ait verilere göre çarpıklık ve basıklık katsayıları incelendiğinde parametrik testlerde bu araştırma için normallik varsayımını (Tabachnick ve Fidell, 2013) karşıladığı bulunmuştur.

**Tablo 5: Cinsiyet ve Bölüm Tercih Durumu Değişkenlerine ait T Testi Bulguları**

Ölçek/Alt Boyutlar	Cinsiyet	Ort.	Ss	t	p	Kendi Tercihi	Ort.	Ss	t	p
BEKHTÖ	Kadın	36.28	18.00	-2.57	.010*	Evet	37.32	17.21	-4.17	.000*
	Erkek	41.27	17.62			Hayır	55.42	19.73		
Yetenek	Kadın	12.19	5.65	-1.77	.078	Evet	12.35	5.56	-5.53	.000*
	Erkek	13.28	5.78			Hayır	17.29	6.3		
Seçim	Kadın	10.28	6.64	-3.04	.003*	Evet	10.81	6.82	-3.04	.003*
	Erkek	12.65	7.72			Hayır	18.96	8.52		
Coşku	Kadın	13.81	8.13	-1.79	.074	Evet	14.16	7.73	-4.91	.000*
	Erkek	15.34	7.47			Hayır	19.17	8.18		

\*p<.05

Cinsiyet değişkenine (Kadın n=183, Erkek n=158) göre BEKHTÖ genel puanları ve “seçim” alt boyutundan alınan puanların kadın ve erkek öğrenciler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı, erkek öğrencilerin ortalama puanlarının daha yüksek olduğu, dolayısıyla kadın öğrencilere göre ebeveynleri ile daha fazla tutarsızlık yaşadıkları bulunmuştur. Üniversitede eğitim alınan bölümün öğrencinin kendi tercihi olup olmama durumu (Evet n=317, Hayır n=24) incelendiğinde BEKHTÖ genel puanı ve tüm alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur. Kendi tercihi olmayan öğrencilerin ölçeğe verdikleri yanıtların puan değerlerinin kendi tercihi olan öğrencilere göre daha yüksek olduğu ve ebeveynleri ile aralarında kariyer hedefi tutarsızlığı olduğu saptanmıştır.

**Tablo 6:** Yaş, Yerleştirme Puanı, Tercih Sırası ile Ölçek Değerleri Arasındaki Korelasyon Bulguları

Ölçek/Alt Boyutlar	Yaş		Yerleştirme Puanı		Tercih Sırası	
	r	p	r	p	r	p
BEKHTÖ	-.046	.400	.025	.651	.051	.352
Yetenek	.020	.707	-.063	.247	.026	.629
Seçim	-.065	.229	.064	.240	.025	.639
Coşku	-.059	.277	.043	.426	.073	.179

Birey-ebeveyn kariyer hedefi tutarsızlığı puanları ile yaş, yerleştirme puanı ve tercih sırası değişkenlerinden alınan puanlar arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiş ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanamamıştır.

Araştırmada ayrıca öğrencilerin ölçek genel puanı ve alt boyutlardan aldıkları puanlar sınıf düzeyi (hazırlık, 1, 2, 3, 4. sınıf) değişkenine [ $F_{(4-336)}=.810, p>.05$ ], öğrenim görülen akademik birim (meslek yüksek okulu, yüksek okul, fakülte) değişkenine [ $F_{(2-338)}=1.722, p>.05$ ], öğrenim görülen bölge (Marmara, İç Anadolu, Ege, Akdeniz, Güneydoğu Anadolu, Doğu Anadolu, Karadeniz) değişkenine [ $F_{(6-334)}=.855, p>.05$ ] ve baba eğitim durumu (ilköğretim, orta öğretim, yüksek öğretim) değişkenine [ $F_{(2-337)}=.337, p>.05$ ] göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunamamıştır. Anne eğitim durumu (okuma yazma yok, ilköğretim, orta öğretim, yüksek öğretim) değişkenine göre ise sadece ölçeğin “yetenek” alt boyutunda istatistiksel olarak [ $F_{(3-337)}=2.995, p<.05$ ] anlamlı bir fark bulunmuştur. Yapılan post hoc analizinde, anne eğitim durumu ilköğretim olan öğrencilerin puanları, anneleri ortaöğretim mezunu olan öğrencilere göre daha yüksek bulunmuş, bir başka ifadeyle anneleri ilköğretim mezunu olan öğrencilerin daha fazla birey-ebeveyn tutarsızlığı yaşadıkları tespit edilmiştir.

#### 4. TARTIŞMA

Bu araştırmada, Sawitri ve diğerlerinin (2020) geliştirmiş olduğu ölçeğin Türk üniversite öğrencileri için psikometrik özellikleri incelenmiştir. Uyarladığımız ölçeğin KMO değeri .93 ve Bartlett küresellik testi değerinin  $\chi^2(105)\approx 3596.370, p=.000$  olduğu bulunmuştur. Ölçeğin örnekleme yeterliliği ölçütünün yüksek düzeyde olduğu (KMO>0.80) ve Bartlett Küresellik testine göre ise ölçek maddelerinin bir olguyu açıklamada yeterli ilişki düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Sawitri ve diğerleri (2020) tarafından geliştirilen orijinal ölçekte de bu değerler sonucu (KMO= .92 ve Bartlett Küresellik Testi  $p<.001$ ) faktör analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir. Bu bulgulara paralel olarak bu çalışmada uyarlanan ölçeğin orijinal ölçekle aynı sonuçlar verdiği söylenebilir. Ayrıca yapılan son bir alan araştırmasında Bülbül ve diğerleri (2021) tarafından Türkçeye uyarlanmış olduğu görülen ölçeğe ait KMO değeri .88, Bartlett testi sonucunun da 2629.269 olduğu tespit edilmiştir. Yapılan AFA sonucu ölçekte bulunan maddelerin orijinal ölçekteki gibi ilgili alt boyutlarda olduğu tespit edilmiştir (Tablo 1). Bülbül ve diğerlerinin (2021) uyarlamış olduğu ölçekte de madde faktör yükleri .54 ve .86 arasında değiştiği ve üç alt boyutta oluşum gösterdiği kanıtlanmıştır. Sawitri ve diğerlerinin (2020) geliştirdiği ölçekte açıklanan varyans oranların faktör 1 “yetenek” için tek başına %46.62’sini, faktör 2 “seçim” için başına %15.49 ve faktör 3 “coşku” için tek başına %6.47 olarak bulunurken bizim uyarladığımız ölçekte açıklanan varyans oranlarının “yetenek” faktörü için tek başına %15.26, “seçim” faktörü için tek başına yaklaşık %27.48 ve “coşku” faktörü için tek başına yaklaşık %26.80 olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, bu çalışmada uyarlanan ölçeğin açıklanan birikimli varyans oranlarının %69.54 olduğu tespit edilmiştir (Tablo 1). Özdamar’a (2016) göre açıklanan birikimli varyans oranı değerinin %70’e çok yakın olması ölçeğin ölçme gücünün olumlu bir bulgusu olarak yorumlanabilir.

Birey-ebeveyn kariyer hedefi tutarsızlığını ölçmede yapısal geçerliği incelemek için yapılan DFA’ne göre



modelin %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $\chi^2(83)=198.150 > \chi^2(199)$ ,  $p < .001$ ). Analizler sonucu model uyum indekslerinin NFI= 0.95, CFI=.97, GFI=.93, IFI=.97, RFI=.93 AGFI=.90, TLI=.96 ve RMSEA=.064 olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeğin GFI, CFI, NFI ve AGFI uyum indeks değerlerinin .90'dan büyük olması durumunda iyi uyum, bu değerlerin .95'den büyük olması durumunda ise ölçeğin mükemmel uyuma sahip olduğunu göstermektedir (Erkuş ve Selvi, 2019). Tüm maddeler için standartlaştırılmış faktör puanlarının istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve .4'ün üzerinde olduğu gözlemlenmiştir ( $\beta_i > 0.4$ ,  $p < 0.05$ ) (Tablo 2). Orijinal ölçekte (Sawitri vd., 2020) ise uyum indeks değerleri  $\chi^2/df=1.90$ , TLI=.97, CFI=.97 ve RMSEA=.06'dır. Benzer bir ölçek olan "Kariyer Hedefi Tutarsızlığı Ölçeği" uyum iyiliği değerleri ise  $\chi^2/df=2.37$ , NFI=.92, CFI=.95, GFI=.92, IFI=.95, TLI=.93, AGFI=.87 ve RMSEA=.080'dir (Yam vd., 2020). Bu bulgular doğrultusunda uyarladığımız ölçek ile Sawitri ve diğerlerinin (2020) geliştirdiği ölçek değerlerinin paralellik gösterdiği, benzer ölçek geçerliğinin ve dolayısıyla ölçeğin yapı geçerliğinin sağladığı söylenebilir.

Uyarladığımız ölçeğin Cronbach Alpha değerleri ölçeğin geneli için .93, "yetenek" alt boyutu için .77, "seçim" alt boyutu için .92 ve "coşku" alt boyutu için .91 olarak bulunmuştur (Tablo 3). Sawitri ve diğerleri (2020) tarafından geliştirilen orijinal ölçeğin iç tutarlılık katsayıları ise ölçek toplam puanı için .92, alt boyutlardan "yetenek" için .95, "seçim" için .88 ve "coşku" için .94'tür. Bülbül ve diğerlerinin (2021) uyarlamış olduğu ölçekte de güvenilirlik değerleri ölçek genel puanı için .93, alt boyutlardan "yetenek" için .82, "seçim" için .93 ve "coşku" için .94 olduğu tespit edilmiştir. Literatürde kariyer hedefi tutarsızlığını belirlemek için geliştirilen ölçeğin Cronbach Alpha değerinin .95 (Creed ve Hood, 2015), kariyer hedef tutarsızlığını belirlemek için uyarlanan ölçeğin Cronbach Alpha değeri ise .92 (Yam vd., 2020) olduğu görülmektedir. Büyükoztürk'e (2018) göre Cronbach Alpha değerinin .70'ten büyük olması ölçeğin güvenilirliği için yeterli kabul edilmekle birlikte, Özdamar (2016) güvenilirlik katsayısının .90'dan büyük olmasının ölçeğin çok yüksek güvenilirlik düzeyini gösterdiğini ifade etmektedir. Alan yazında benzer sonuçlara işaret ettiği düşünülen ve tarafımızdan uyarlanan bu ölçeğin hesaplanan güvenilirlik katsayılarının iyi ve mükemmel düzeylerde güvenilirlikleri olduğu ve tutarlı ölçümler yapabileceği söylenebilir. Bu doğrultuda ölçüm güvenilirliği için gelecek çalışmalar ile desteklenmesi gerekmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetleri ile ölçekten elde ettikleri genel puan ve "seçim" alt boyutu puanlarının istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Bülbül ve diğerlerinin (2021) yapmış olduğu araştırmada ise istatistiksel olarak herhangi bir farka rastlanmamıştır. Gelecek araştırmalarda cinsiyet değişkeni ile birey-ebeveyn kariyer hedefleri tutarsızlıklarının daha fazla sınınanacağı düşünülmektedir.

## **5. SONUÇ**

Yapılan analizlere göre uyarladığımız ölçek orijinal ölçekteki gibi 15 madde ve üç alt boyuttan oluşmuştur. Alt boyutlar "yetenek", "seçim" ve "coşku" olarak isimlendirilmiştir. "Yetenek" alt boyutu; bireylerin yeteneklerinin ebeveynler tarafından belirlenen kariyer hedeflerine ulaşmak için gereksinimleri karşılayamayacağını algıladıkları durumu, "seçim" alt boyutu; bireyin kendi hedeflerinin, ebeveynlerinin kendisi için istediği kariyer hedeflerinden farklı olduğuna dair inancını, "coşku" alt boyutu; ebeveynler tarafından belirlenen kariyer hedeflerine ulaşmak için motivasyon eksikliğini yansıtmaktadır. Ölçekte "yetenek" alt boyutunu oluşturan maddeler 1., 2., 3., 4. ve 5., "seçim" alt boyutunu oluşturan maddeler 6., 7., 8., 9. ve 10. ve "coşku" alt boyutunu oluşturan maddeler ise 11., 12., 13., 14. ve 15. maddelerdir. Likert tipi olan ölçek altılı derecelemeye sahiptir ve bu dereceler "kesinlikle katılmıyorum-1", "katılmıyorum-2", "kısmen katılmıyorum-3", "kısmen katılıyorum-4", "katılıyorum-5" ve "kesinlikle katılıyorum-6" olarak değerlendirilmektedir. Puanlamada, ölçeğin genel puanı için en düşük 15 puan alınabilirken, en yüksek ise 90 puan alınabilecek şekilde değerlendirilmelidir. Alt boyut hesaplamalarında ise bu değerler en düşük 5 ve en yüksek 30 puan olarak değerlendirilmelidir. Ölçekten elde edilen puan değerleri yükseldikçe birey-ebeveyn kariyer hedefi tutarsızlığının da yükseldiği, bir başka ifade ile birey ile ebeveyn arasında kariyer hedefi tutarsızlıkları olduğu tespit edilebilmektedir.

Uyarlanan ölçeğin katılımcıların cinsiyet, tercih durumu ve anne eğitim durumu değişkenlerinde anlamlı farklılıklar gösterdiği, öğrencilerin sınıf düzeyi, öğrenim görülen akademik birim, öğrenim görülen coğrafi bölge ve baba eğitim düzeyi değişkenlerine göre ise anlamlı farklılıklar bulunmadığı tespit edilmiştir. Birey-ebeveyn kariyer hedefi tutarsızlığı puanları ile yaş, yerleştirme puanı ve tercih sırası değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Sonuç olarak, birey ve ebeveyn tarafından belirlenen kariyer hedefleri arasındaki farkları ölçmek için Sawitri ve diğerleri (2020) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçeye uyarlanması ve bazı değişkenler açısından incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada uyarlanan ölçeğin orijinal ölçek ile aynı özellikleri sağladığı görülmüştür. Bu kapsamda Türkçeye çevrilen “Birey-Ebeveyn Kariyer Hedefi Tutarsızlığı Ölçeği”nin (BEKHTÖ) geçerli, güvenilir ve Türk kültürüne uygun bir ölçüm aracı olduğu söylenebilir. Örneklem grubunu yeterli derecede temsil ettiği düşünülen ölçeğin farklı değişkenler ile çalışılarak alan yazına katkı sağlayacağı gelecek araştırmalar ile desteklenmesi, farklı değişkenler ile ilişkilere, etki durumlarına bakılması, öğrencilerin kariyer yönlendirilmelerinde birey ile ebeveyn arasındaki tutarsızlığın belirlenmesinde kullanılması önerilmektedir.

#### **KAYNAKÇA**

- Agliata, A. K. ve Renk, K. (2007). “College Students’ Adjustment: The Role of Parent–College Student Expectation Discrepancies and Communication Reciprocity”, *Journal of Youth and Adolescence*, 37(8), 967-982. <https://doi.org/10.1007/s10964-007-9200-8>
- Akmal, S. Z., Creed, P. A., Hood, M. ve Duffy, A. (2021). “The Positive Career Goal Discrepancy Scale: Development and Initial Validation”, *Journal of Career Assessment*, 29(2), 338-354. <https://doi.org/10.1177/1069072720976376>
- Bandura, A. (2001). “Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective”, *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Boz, A. ve Ergeneli, A. (2014). “Women Entrepreneurs’ Personality Characteristics and Parents’ Parenting Style Profile in Turkey”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 92-97. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.425>
- Briscoe, J. P., Hall, D. T. ve Mayrhofer, W. (2011). *Careers around the World: Individual and Contextual Perspectives*, Routledge. eBook.
- Bülbül, Ö., Türk Kurtça, T., Ekşi, F. ve Ekşi, H. (2021). Ebeveyn-birey kariyer hedefleri çelişkileri ölçeği’nin türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 10(3), 1085-1100. <http://dx.doi.org/10.30703/cije.813116>
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri 17. Baskı*, PEGEM Yayınları, Ankara.
- Byrne, B. (2010). *Structural equation modelling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
- Can, H. (2011). *Organizasyon ve Yönetim*, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Carver, C. S. ve Scheier, M. F. (1990). “Origins and Functions of Positive and Negative Affect: A Control-Process View”, *Psychological Review*, 97, 19-35. <http://doi.org/10.1037/0033-295X.97.1.19>
- Çetin, C. ve Karalar, S. (2016). X, Y ve Z Kuşağı Öğrencilerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Algıları Üzerine Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 157-197.
- Chope, R. C. (2005). “Qualitatively Assessing Family Influence in Career Decision Making”, *Journal of Career Assessment*, 13(4), 395-414. <https://doi.org/10.1177/1069072705277913>
- Creed, P. A. ve Hood, M. (2015). “The Development and Initial Validation of a Scale to Assess Career Goal Discrepancies”, *Journal of Career Assessment*, 23(2), 308-317. <https://doi.org/10.1177/1069072714535175>
- Creed, P. A., Hood, M. ve Hu, S. (2017). “Personal Orientation as An Antecedent to Career Stress and Employability Confidence: The Intervening Roles of Career Goal-Performance Discrepancy and Career Goal Importance”, *Journal of Vocational Behavior*, 99, 79-92. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.12.007>
- Dikili, A. (2012). “Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 473-484.
- Erkuş, A. ve Selvi, H. (2019). *Psikolojide Ölçme ve Ölçek Geliştirme III: Ölçek Uyarlama ve Norm Geliştirme*, Pegem Akademi, Ankara.
- Fouad, N. A., Guillen, A., Harris-Hodge, E., Henry, C., Novakovic, A., Terry, S. ve Kantamneni, N. (2006). “Need, Awareness, and Use of Career Services for College Students”, *Journal of Career Assessment*, 14(4), 407-420. <https://doi.org/10.1177/1069072706288928>

- Gollwitzer, P. M. (1990). *Action Phases and Mind-Sets. Handbook of Motivation and Cognition: Foundations of Social Behavior, Chapter 2*, 53-92. The Guilford Press.
- Hambleton, R. K., ve 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.
- Higgins, E. T. (1987). "Self-Discrepancy: A Theory Relating Self and Affect", *Psychological Review*, 94, 319-340. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.94.3.319>
- Hu, S., Creed, P. A. ve Hood, M. (2017). "Development and Initial Validation of a Measure to Assess Career Goal Feedback", *Journal of Psychoeducational Assessment*, 35(7), 657-669. doi:10.1177/0734282916654645
- Hull-Blanks, E., Kurpius, S. E. R., Befort, C., Sollenberger, S., Nicpon, M. F. ve Huser, L. (2005). "Career Goals and Retention-Related Factors Among College Freshmen", *Journal of Career Development*, 32(1), 16-30. <https://doi.org/10.1177/0894845305277037>
- Jaskiewicz, P., Combs, J. G., Shanine, K. K. ve Kacmar, K. M. (2017). "Introducing the Family: A Review of Family Science with Implications for Management Research", *Academy of Management Annals*, 11(1), 309-341. <https://doi.org/10.5465/annals.2014.0053>
- Kale, E. ve Özer, S. (2012). "İş Görenlerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(2), 173-196.
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler*, 35. Basım, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Keller, B. K. ve Whiston, S. C. (2008). "The Role of Parental Influences on Young Adolescents' Career Development", *Journal of Career Assessment*, 16, 198-217. <http://doi.org/10.1177/1069072707313206>
- Korkmaz, O. ve Kırdök, O. (2019). "Kariyer Hedefi Geribildirim Ölçeğinin (KHGÖ) Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması", *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 12(2), 494-510. <http://dx.doi.org/10.30831/akukeg.443315>
- Liu, Y., Mao, Y. ve Wong, C. S. (2020). "Theorizing Parental Intervention and Young Adults' Career Development: A Social Influence Perspective", *Career Development International*, 25(4), 415-428. <https://doi.org/10.1108/CDI-01-2019-0028>
- Locke, E. A. ve Latham, G. P. (2002). "Building A Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey", *American Psychologist*, 57(9), 705-717. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.57.9.705>
- Ma, P.-W. W., Desai, U., George, L. S., San Filippo, A. A. ve Varon, S. (2014). "Managing Family Conflict over Career Decisions: The Experience of Asian Americans", *Journal of Career Development*, 41, 487-506. <http://doi.org/10.1177/0894845313512898>
- Malik, N. ve Hussain, I. (2020). "Effects of Demographic Variables on Career Choice of University Students", *Global Educational Studies Review*, 5(3), 83-90. [https://doi.org/10.31703/gesr.2020\(V-III\).09](https://doi.org/10.31703/gesr.2020(V-III).09)
- Metz, A. J., Fouad, N. ve Ihle-Helledy, K. (2009). "Career Aspirations and Expectations of College Students: Demographic and Labor Market Comparisons", *Journal of Career Assessment*, 17(2), 155-171. <https://doi.org/10.1177/1069072708328862>
- Müftüoğlu, Y. V. ve Erol, İ. (2013). "Kariyer Kavramı ve Maden Mühendisleri İçin Kariyer Seçenekleri", *Bilimsel Madencilik Dergisi*, 52(4), 37-43.
- Özdamar, K. (2016). *Ölçek ve Test Geliştirme Yapısal Eşitlik Modellemesi: IBM SPSS, IBM SPSS AMOS ve MINTAB Uygulamalı*, Nisan Kitabevi, Eskişehir.
- Özlen, M. K. ve Arnaut, D. (2013). "Career Decisions of University Students", *Journal of Community Positive Practices*, 13(2), 92-107.
- Öztürk, U. C. (2017). "Kariyerde Kuşak vs. Toprak: Kariyer Algısında Doğulan Coğrafi Konum ve Kuşağın Etkisi", *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(5), 155-165. <https://doi.org/1272/j.2147-7035.2017.5.5.13>
- Savickas, M. L. (2011). *Career Counseling (Theories of Psychotherapy)*, 11th Edition, National Teacher Publishers.
- Sawitri, D. R., Creed, P. A. ve Perdhana, M. S. (2020). "The Discrepancies between Individual-Set and Parent-Set Career Goals Scale: Development and Initial Validation", *Journal of Career Development*, 20(10), 1-16. <https://doi.org/10.1177/0894845320901795>

- Sawitri, D. R., Suryadi, B. ve Perdhana, M. S. (2019). "The Moderator Role of Individual Goal Clarity in the Relationships between Career Goal Discrepancies and Distresses", *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 8(4), 454-464. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v8i4.14660>
- Schoon, I. ve Polek, E. (2011). "Teenage Career Aspirations and Adult Career Attainment: The Role of Gender, Social Background and General Cognitive Ability", *International Journal of Behavioral Development*, 35, 210-217. <http://doi.org/10.1177/0165025411398183>
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*, 6th Edition, MA: Pearson, Boston.
- Tynkkynen, L., Nurmi, J. E. ve Salmela-Aro, K. (2010). "Career Goal-Related Social Ties during Two Educational Transitions: Antecedents and Consequences", *Journal of Vocational Behavior*, 76, 448-457. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.12.001>
- Werner, O., ve Campbell, D. T. (1970). "Translating, working through interpreters, and problems of decentering", in R. Narroll & R. Cohen (Eds.), *A handbook of method in cultural anthropology*. New York: Columbia University Press.
- Wong, S. C. K. ve Liu, G. J. (2010). "Will Parental Influences Affect Career Choice?" *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(1), 82-102. <https://doi.org/10.1108/09596111011013499>
- Yam, F. C., Alkın, S. ve Barut, Y. (2020). "Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1) 23-32. <https://doi.org/10.18394/iid.629970>
- Yeh, K. H. ve Bedford, O. (2004). "Filial Belief and Parent-Child Conflict", *International Journal of Psychology*, 39, 132-144.

#### **Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)**

1. Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler (The authors of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics).
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).