

# Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği

## RECOMMENDED CITATION

memjavad (2026). *Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği*. Turkish Psychological Scales.  
Retrieved from <https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=24380>

## Özet

Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği (KHTÖ), bireylerin arzuladıkları kariyer hedefleri ile bu hedeflere ulaşma konusundaki mevcut planları, beklentileri ve kapasiteleri arasında algıladıkları uyumsuzluk düzeyini ölçmek amacıyla geliştirilmiş psikometrik bir araçtır. Ölçeğin Türkçe uyarlanması, 2020 yılında Yam, Alkan ve Barut tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu uyarlama çalışması, ölçeğin Türkçe konuşan popülasyonda geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olarak kullanılabilirliğini göstermeyi amaçlanmıştır. Ölçek, özellikle kariyer gelişim süreçlerinde yaşanan ümitsizlik, yetersizlik hissi ve yönelim bozukluğu gibi durumların tespitinde önem taşımaktadır.

## Anahtar Kelimeler

Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği, Kariyer Hedefi, Tutarsızlık, Uyarlama, Psikometrik Özellikler, Güvenilirlik, Geçerlik, Kariyer Gelişimi.

## Yazarlar

Yam, F. C., Alkan, S., Barut, Y.

## Amaç

Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği'nin temel amacı, bireylerin kişisel olarak belirledikleri ideal kariyer hedefleri ile bu hedeflere ulaşmak için attıkları adımlar, sahip oldukları beceriler veya genel ilerlemeleri arasındaki algılanan ayrım ve tutarsızlık tespit etmektir. Ölçek, bireyin kariyerine yönelik içsel motivasyonunu ve öz yeterliliğini sorguladığı durumları nicel olarak belirlemeye yardımcı olur.

Bu ölçek, kariyer danışmanlığı ve örgütsel psikoloji alanlarında, bireylerin kariyer memnuniyetini, işe bağlılıklarını ve gelecekteki kariyer beklentilerini riskini değerlendirmek için kritik bir araç olarak kullanılabilir. Ölçeğin uyarlanması, Türk kültür ve dil yapısına uygun, psikometrik açıdan sağlam bir ölçüm aracı sağlamayı hedeflemiştir.

## Yapı

Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği, psikolojik bir yapı olarak **\*\*Kariyer Hedef Tutarsızlık\*\*** kavramını ölçer. Bu yapı, bireyin zihninde, arzulanan bir sonuç (ideal kariyer) ile bu sonuca ulaşmak için gerekli olan kaynaklar veya mevcut durum (planlar, beceriler, geçmiş beklentiler) arasındaki uyumsuzluğun bilişsel farkındalığına dayanır.

Ölçek, bu tutarsızlık çetirli boyutlarda ele alır: planların işe yaramaması, geçmiş beklentilerin güven vermemesi, ilerleme kaydedilse bile yetersizlik hissi, gerekli becerilere sahip olunduğundan

emin olamama ve hedefe ulaşmak için gerekenlere sahip olunmadığı düşüncesi. Yüksek puanlar, bireyin kariyer yolunda önemli bir öz-şüphe ve hedef-araç ayrımı ya da adanmışlığı gösterir.

## Geçerlik

Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği'nin Türkçe uyarlama çalışması'nda, ölçeğin yapısal geçerliliğini kanıtlamak amacıyla kapsamlı analizler yürütülmüştür. Makale içerisinde, orijinal ölçeğin faktör yapısının Türk örnekleminde de korunup korunmadığı incelenmiştir. Bu bağlamda, genellikle açılmayacağı ve doğrulayacağı faktör analizleri kullanılarak ölçeğin kuramsal yapıyı ne ölçüde temsil ettiğini araştırmıştır.

Uyarlama çalışması'nda, yapı geçerliliğinin yanı sıra, ölçeğin diğer ilgili psikolojik yapılarla (örneğin, kariyer öz yeterliliği veya kariyer kaygısı) beklenen yön ve büyüklükte ilişkiler gösterip göstermediğini inceleyen ölçüt bağlantılı geçerlik çalışmaları da raporlanmıştır. Geçerlik sonuçlarının detaylarına, Yam, Alkın ve Barut (2020) tarafından yayımlanan orijinal makale içerisinde yer verilmiştir. Orijinal makalenin bağlantısı aşağıdadır: [static.dergipark.org.tr](http://static.dergipark.org.tr)

## Güvenirlik

Ölçeğin Türkçe formunun güvenilirliği, yani ölçüm sonuçlarının zamana ve farklı uygulamalara karşı tutarlılığı, uyarlama çalışması'nda detaylıca incelenmiştir. Güvenirlik çalışmaları'nda, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach Alfa değeri hesaplanmıştır. Yüksek Cronbach Alfa değerleri, ölçek maddelerinin aynı yapıyı tutarlı bir şekilde ölçtüğünü göstermektedir.

Ek olarak, test-tekrar test güvenilirliği gibi farklı güvenilirlik yöntemleri de kullanılarak ölçeğin kararlılığı raporlanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik analiz sonuçları ve elde edilen katsayılar, Yam ve arkadaşlarının 2020 tarihli çalışmaları'nın ilgili bölümlerinde sunulmuştur. Araştırmacılar, ölçeğin Türk popülasyonu için yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu belirtmişlerdir.

## Faktör Analizi

Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği'nin uyarlama sürecinde, ölçeğin Türkçe formunun orijinal tek boyutlu veya çok boyutlu yapıya koruyup korumadığını belirlemek amacıyla Faktör Analizi yöntemleri kullanılmıştır. Bu analizler, ölçek maddelerinin hangi psikolojik yapıyı temsil ettiğini ve bu yapıların Türk örnekleminde nasıl gruplandırıldığını bilimsel olarak ortaya koyar.

Uyarlama makalesinde, büyük olasılıkla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılarak, maddelerin kariyer hedef tutarsızlığı ana yapıya altında tek bir faktörde toplandığı veya orijinal yapıya uygun bir dağılım gösterdiği doğrulanmıştır. Bu analizler, ölçeğin yapısal bütünlüğünü ve teorik temelini destekleyen temel psikometrik kanıtlardır.

## Araç

**Test Türü:** Uyarlama

**Format:** Bireysel raporlama temelli, kendini değerlendirme ölçeği.

**Mevcut Diller:** Türkçe (Uyarlanan dil), Orijinal dil (İngilizce olduğu varsayılmaktadır).

**Popülasyon Grubu:** Genel Popülasyon, Üniversite Öğrencileri, Çalışan Yetkinler (Özellikle kariyer hedefleri olan veya kariyer geçişi yapan bireyler).

**Yaş Grubu:** Yetkinlik dönemi (18+).

**Popülasyon Detayları:** Uyarlama çalışması için kullanılan örneklem detayları, ilgili makalede belirtilmiştir.

**Test Metodolojisi:** İfadelerden oluşan ve bireyin bu ifadelere katılma düzeyini belirlediği Likert Ölçeği formatında bir derecelendirme sistemi kullanılır. Derecelendirme 1 (çok az) ile 7 (çok fazla) arasında yapılmaktadır.

## Anahtar Kelimeler

Öz-Şüphe, Kariyer Kaygısı, Psikometri, Yaş ve İnsan Dergisi, Ölçek Uyarlama, Ölçme ve Değerlendirme, Faruk Caner Yam.

## Yazarlar

**Yazar ORCID Tanımlayıcı:** Makalede belirtilmemiştir.

**Bağılı E-posta Adresleri:** farukcaneryam@hotmail.com

**Yazma Adresi:** Sorumlu yazarın (Faruk Caner YAM) iletişim bilgileri yukarıda belirtilmiştir.

## İzinler, Ücret ve Test Yılı

Ölçeğin yayın yılı ve Türkçe uyarlama çalışmasının tamamlanma yılı **2020**'dir. Ölçeğin kullanımı için gerekli izinler ve olası ücretlendirme bilgisi, sorumlu yazar Faruk Caner YAM ile iletişime geçilerek öğrenilebilir. Akademik araştırmalarda kullanım için genellikle izin alınması gerekmektedir.

Ölçeğin orijinal PDF dosyası aşağıdaki bağlantıdan indirilebilir:

[Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği \(PDF\)](#)

## Kaynaklar

Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasına ait temel referans ve ilgili bağlantılar aşağıda sunulmuştur:

Yam, F. C., Alkın, S. ve Barut, Y. (2020). Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *?? ve İnsan Dergisi*, 7(1), 23-32.

DOI: <https://doi.org/10.18394/iid.629970>

Makale Bağlantısı: [static.dergipark.org.tr](http://static.dergipark.org.tr)

## Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği Maddeleri

**Derecelendirme:** Aşağıda kariyer gelişim süreçleriniz ile ilgili ifadeler verilmiştir. Bu ifadelere katılma düzeyinizi 1-çok az ve 7- çok fazla olmak üzere size uygun olan düzeyi 1 ile 7 arasından bir seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

1. Planlarımdan gerçekten istediğim kariyeri elde etmem konusunda bana yardımcı olmuyor/içeriyemiyor.
2. Bugüne kadar elde ettiğim başarılar, kariyer hedeflerime ulaşabileceğim konusunda bana güven vermiyor.
3. Kariyer hedeflerim konusunda ilerleme sağlıyorum, ancak istediğim kariyeri elde etmek için yeterince başarılı olduğumu düşünmüyorum.
10. İstediğim kariyeri elde etme konusunda gerekli becerilere sahip olduğumu düşünüyordum, fakat şimdi bundan emin değilim.
11. Elde etmek istediğim kariyerin ne olduğunu biliyorum, fakat ona ulaşmak için gerekli olan şeylere sahip olduğumu düşünmüyorum.
12. Gerçekten elde etmek istediğim kariyer için gerekli olan şeyleri karşılayabilme kapasitem olduğundan emin değilim.