

Ebeveyn-Birey Kariyer Hedefleri Çelişkileri Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Özlem Bülbül¹ Tuğba Türk Kurtça² Füsun Ekşi³ Halil Ekşi⁴

Öz

Type/Tür:

Research/ Araştırma

Received/Geliş Tarihi:

October 19/ 19 Ekim 2020

Accepted/Kabul Tarihi:

April 17/ 17 Nisan 2021

Page numbers/Sayfa No:

1085-1100

Corresponding

Author/İletişimden

Sorumlu Yazar:

bulbulozlm@gmail.com



This paper was checked for plagiarism using iThenticate during the preview process and before publication. / Bu çalışma ön inceleme sürecinde ve yayımlanmadan önce iThenticate yazılımı ile taranmıştır.

Copyright © 2017 by Cumhuriyet University, Faculty of Education. All rights reserved.

Kariyer seçimi bireylerin hayatında aldıkları en önemli kararlardan biridir ve tüm hayatını etkiler. Meslek seçimi kişinin kişilerarası ilişkilerinde ve üstlendiği yaşam rollerinde belirleyicidir. Bireyler kariyer tercihlerinde aile, arkadaş, öğretmen gibi pek çok sosyal destek kaynağından etkilenirler. Çocuklarının benliğinin gelişmesinde önemli rolü olan ebeveynlerin kariyer tercihi sürecinde etkisi büyüktür. Çocuk ve ebeveynlerin kariyer hedeflerinin uyumsuzluğu çatışmalara neden olmaktadır. Bu çalışmanın amacı gençlerin kendileri için belirledikleri kariyer hedefi ile ebeveynlerinin onlar için belirledikleri kariyer hedefleri arasındaki uyumsuzlukları ölçmek amacıyla Sawitri, Creed, Perdhana (2020) tarafından geliştirilen Ebeveyn-Birey Kariyer Hedefleri Çelişkileri Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasını yapmaktır. Ebeveyn-Birey Kariyer Hedefleri Çelişkileri Ölçeği dışında katılımcıların özelliklerini betimlemek amacıyla araştırmacılar tarafından "Kişisel Bilgi Formu" oluşturulmuştur. Ayrıca katılımcılara Ergen Ebeveyn Kariyer Uyum Ölçeği de yöneltilmiştir. Ebeveyn-Birey Kariyer Hedefleri Çelişkileri Ölçeği yetenek tutarsızlıkları, seçim tutarsızlıkları ve coşku tutarsızlıkları üç faktörlü bir yapıdan oluşmuştur. Ölçeğin orijinalindeki bu yapının doğrulanıp doğrulanmadığını test etmek için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen Ki-kare değeri, Normlaştırılmış Uyum İndeksi (Normed Fit Index - NFI), Artan Uyum İndeksi (Incremental Fit Index, IFI), Turker-Lewis Index (TLI) Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA), SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) değerleri dikkate alınmıştır. Ölçeğin güvenirlilik analizleri için Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Cronbach alpha katsayısı ise .93 olarak hesaplanmıştır. Yetenek tutarsızlığı alt boyutunun Cronbach alpha katsayısı ise .82; seçim tutarsızlığı alt boyutunun .93 ve coşku tutarsızlığı alt boyutunun .94 olarak hesaplanmıştır. Çalışma kapsamında yapılan geçerlilik ve güvenirlilik çalışması genç yetişkin örneklem için örneğin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir. **Anahtar Kelimeler:** Kariyer, kariyer uyumu, kariyer hedefi, meslek seçimi, ölçek uyarlama

Suggested APA Citation /Önerilen APA Atıf Biçimi:

Bülbül, Ö., Türk Kurtça, T., Ekşi, F. & Ekşi, H. (2021). Ebeveyn-birey kariyer hedefleri çelişkileri ölçeği'nin türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlilik çalışması. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 10(3), 1085-1100. <http://dx.doi.org/10.30703/cije.813116>

¹ Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, İstanbul/Türkiye

Teacher, Ministry of Education, İstanbul/Turkey

e-mail: bulbulozlm@gmail.com ORCID ID: orcid.org/0000-0001-9663-9666

² Arş.Gör.Dr., Trakya Üniversitesi, Edirne/Türkiye

Research Assistant Dr., Trakya University, Edirne/Turkey

e-mail: tugbatürk@trakya.edu.tr ORCID ID: orcid.org/0000-0002-4361-3769

³ Doç. Dr., İstanbul Medeniyet Üniversitesi, İstanbul/Türkiye

Assoc. Prof., İstanbul Medeniyet University, İstanbul/Turkey

e-mail: eksifusun@gmail.com ORCID ID: orcid.org/0000-0001-5741-2725

⁴ Prof. Dr., Marmara Üniversitesi, İstanbul/Türkiye

Prof. Dr., Marmara University, İstanbul/Turkey

e-mail: h.eksi@gmail.com ORCID ID: orcid.org/0000-0001-7520-4559

Adaptation of The Discrepancies Between Individual- Set and Parent- Set Career Goals Scale into Turkish: Validity and Reliability Study

Abstract

Career choice one of the foremost important decisions that individuals make in their life and affects their entire lives. The choice of profession is decisive in one's interpersonal relationships and life roles. Individuals are influenced by many social support sources such as family, friends, teachers in their career preferences. Parents, who have an important role in the development of their children, have a great influence on the career choice process. The mismatch of the career goals of children and parents causes conflicts. The aim of this study is to make a Turkish adaptation of The Discrepancies Between Individual- Set and Parent- Set Career Goals Scale by Sawitri, Creed, Perdhana (2020) to measure the incompatibilities between the career goals that young people set for themselves and the career goals that their parents set for them. Apart from The Discrepancies Between individual- Set and Parent- Set Career Goals Scale, a "Personal Information Form" was created by the researchers to describe the characteristics of the participants. In addition, the Adolescent- Parent Career Congruence Scale was directed to the participants. The Discrepancies Between individual- Set and Parent- Set Career Goals Scale consists of a three-factor structure for ability inconsistencies, choice inconsistencies and enthusiasm inconsistencies. The Chi-square value obtained as a result of the confirmatory factor analysis performed to test whether this structure in the original of the scale is verified or not, Normed Fit Index (NFI), Incremental Fit Index (IFI), Turker-Lewis Index (TLI) Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) and SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) values were taken into account. Cronbach Alpha internal consistency coefficient was calculated for the reliability analysis of the scale. The Cronbach alpha coefficient was calculated as .93. The Cronbach alpha coefficient of the skill inconsistency sub-dimension is .82; the selection inconsistency sub-dimension was .93 and the enthusiasm inconsistency sub-dimension was .94. The validity and reliability study conducted within the scope of the study shows that the Turkish form for the young adult sample is valid and reliable.

Keywords: Career, career adjustment, career choice, career goal, scale adaptation

Giriş

Genç yetişkinlerin hayatlarındaki en önemli tercihlerden biri kariyer tercihidir. Kişinin tercih ettiği kariyer, hayattaki tüm rollerini etkiler. Kariyer tercihi bireyin yapacağı evlilikte, oturacağı evde hatta arabasının modelinde dahi belirleyicidir. Günümüzde kişilerin hayatının büyük çoğunluğu, meslek tercihleri ve kariyer hedefleri doğrultusunda faaliyet göstermekle geçtiği göz önüne alınırsa, meslek tercihinin önemi yadsınamaz. Meslek tercihi kişinin gelir miktarında, özel hayatında ve kişilerarası ilişkilerinde, toplumsal statüsünde belirleyici olurken aynı zamanda bireye kendini gerçekleştirme ve kendini doğru ifade etme imkanı vermektedir (Korkut, 2008).

Kariyer kavramı sıklıkla mesleki gelişim manasında kullanılsa da, kişilerin yalnızca çalışan rollerini değil yaşamlarında sahip olduğu tüm rolleri içermektedir. Yani kariyer kavramı yaşam boyunca bireyin yer aldığı tüm roller ve olaylar dizisini içermektedir (Kuzgun, 2003; Özyürek, 2013). Yaşadığımız dönemde, işler her gün daha belirsiz ve değişken hale gelmekte ve bireylerin kariyer geçişlerinde zorlanmalarına sebep olmaktadır (Nota, Ginevra ve Soresi, 2012). Kariyer gelişimi, bireylerin doğumuyla başlayıp tüm hayatı boyunca devam eden önemli bir süreçtir. Kariyer gelişimi tüm yaşam boyunca devam eder ve sadece meslek seçimini değil tüm hayatı kapsar. Bu yaşam kariyeri gelişimi ile ifade edilir. Yaşam kariyeri gelişimi, kişinin hayatındaki rolleri, olayları ve yerleri bir araya getirerek benliğinin gelişmesidir (Ellis, 1990); akt. Nazlı, 2011). Kişinin kendini tanıması, yaşamda yer

aldığı roller, yaşadığı olaylar benliğini geliştirirken yaşam kariyeri gelişimini destekler. Çocuğun yaşamdaki rolleri üstlenmeye başladığı, çevresiyle ilişki kurduğu ilk yer ailesidir. Aile, doğduğundan itibaren çocuğa mesleklerle ilgili farkındalıklar kazandırarak, çocuğunun ilgi ve yeteneklerini destekleyerek yaşam kariyeri gelişimine katkıda bulunabilir. Aynı zamanda aile, çocuğuna kendi isteklerini dayatarak, çocuğunun kendi tercihlerini denemesine fırsat vermeyerek kariyer gelişimini engelleyebilir. Kişilerin belirli zamanlarda kariyerleri ile ilgili önemli kararlar alması gerekmektedir. Lise tercihi ile başlayan süreç lisede yapılan alan tercihleri ve üniversite tercihi ile devam etmektedir. Kariyer tercihinin yapıldığı dönem kişinin yaşamında kritik zamanlara denk gelmektedir. Kariyer tercihi her ne kadar kişinin bireysel tercihi gibi gözükse de aileler bu dönemde etkin rol almaktadırlar. Hem yetişkinler hem ergenler için mesleki karar verme en önemli gelişim görevlerindedir (Sampson, Peterson, Lenz, Reardon ve Saunders, 1996; akt., Sanatı, 2019).

Anne ve babalar çocuklarının kendi ekonomik ve sosyal şartlarına uygun olan liseleri ve sonrasında kariyerleri tercih etmelerini istemektedirler. Maddi açıdan ailelerine bağımlı olan ergenler diğer birçok ihtiyaçlarında olduğu gibi eğitim ve kariyer tercihlerinde de ebeveynlerinin tercihlerine uymak zorunda kalmaktadırlar. Yani bireyler ergenlik dönemindeki eğitim ve kariyer tercihlerinde yalnız değildirlir. Lise ve üniversiteye geçişte, ergenin elde etmesi gerekli olan okul başarısı ve sınav puanları, anne babaların tercih sürecine müdahaleleri, ailenin sosyoekonomik durumu ve aile içi ilişkiler, ailenin çocuğa maddi destek süresi ve miktarı gibi etkenler anne babaların çocuklarının kariyer planlarına etmelerine sebep olmakta ve dolayısıyla çocukların kariyer tercihlerini etkilemektedir (Bacanlı, Eşici ve Özünü, 2013). Ebeveynler sadece aile içinde gösterdikleri tutumları ile değil, çocuklarının mesleki gelişimlerini olumlu etkileyecek davranış ve tutumlarıyla da çocuklarının mesleki karar verme ve gelişim süreçlerine olumlu yönde katkıda bulunabilirler (Feldman, 2003). Yapılan çalışmalar çocukların kariyer tercihlerinde ebeveynlerinden etkilendikleri ayrıca profesyonel mesleğe sahip annelerden daha fazla yararlandıklarını göstermiştir (Atıcı ve Özyürek 2016). Schultheiss, Kress, Manzi ve Glasscock (2001) yaptıkları çalışmada genç yetişkinlerin kariyer gelişiminde aile içi ilişkilerin rolünü incelemişler ve genç yetişkinlerin kariyer gelişiminde duygusal desteğin önemli bir rolü olduğunu raporlamışlardır. Kuzgun (2003)'e göre çocukların benliğinin şekillenmesinde büyük göreve sahip olan ebeveynler, çocuklarının bazı yeteneklerini geliştirirken bazılarını ihmal edebilmektedirler. Aynı zamanda bazı kariyer tercihlerine ilişkin olumlu ve olumsuz tutumlarını çocuklarına benimsetebilir ve onların değerler hiyerarşisini bu yolla oluşturabilmektedirler. Özyürek ve Kılıç-Atıcı (2016) yaptıkları çalışmada üniversite öğrencilerin meslek seçimi kararlarını etkileyen faktörleri incelemişler ve öğrencilerin en çok ailelerinden etkilendiklerini sonrasında ise arkadaş, öğretmen ve basındaki çeşitli kaynaklar gibi etkenlerin geldiğini belirtmişlerdir.

Aileler ve ergenlerin kariyer hedefleri ile ilgili uyum sağlamaları birbirleriyle iletişimlerine ve birbirlerinin kariyer tercihlerini bilmelerine bağlıdır (Sawitri, Creed ve Zimmer-Gembeck, 2012). Ergen ve ebeveynlerin kariyer hedefleri konusunda uyum olduğunda, çocukların kariyer gelişimlerinin daha olumlu (Otto, 2000), uyumsuzluk durumunda ise çocukların kariyer gelişimlerinin olumsuz

sonuçlanmaktadır (Leung, Hou, Gati, ve Li, 2011; Sawitri ve diğerleri, 2012). Guan ve arkadaşları (2015) Çinli öğrencilerle yaptıkları araştırmada, aile desteğinin yüksek seviyede, ebeveyn müdahalesinin düşük seviyede olmasının kariyer tercihleri üzerinde olumlu etkisi olduğunu, ebeveyn çocuk kariyer uyumsuzluğunun çocukların kariyer tercihlerini olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Yılmaz ve Gündüz (2018) meslek seçimi ile ilgili yaptıkları araştırmada kişilerin yaşadıkları mesleki kararsızlık düzeyleri arttıkça aile etkisi ve meslek seçimine ilişkin kariyer kaygılarının da arttığını sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmalar göstermektedir ki, çocuk ve ailelerinin kariyer hedeflerinin uyumsuzluğu çatışmalara neden olmaktadır (Creed, Perdhana, Sawitri, 2020). Aileler çocuklarının kariyer tercihlerini olumlu ve olumsuz yönde fazlasıyla etkilemektedir ve onların kariyer tercihlerinde önemli görev üstlenmektedirler. Bu yüzden ebeveynlerin kariyer tercih sürecinde desteklerinin saptanması, çocuklarının kariyer gelişimine nasıl destek olacakları konusunda bilgilendirilmelerinin çocukların kariyer tercihi süreçlerini olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Aile ve çocukların kariyer hedeflerini belirleme ve kariyer gelişim süreçlerinde uyum içinde olmaları, toplumda işini severek yapan, mutlu bireyler yetişmesini sağlayacaktır. Bu nedenle çocuk ve ebeveynlerin kariyer hedefi uyumlarını ölçen Dian R. Sawitri, Peter A. Creed, and Mirwan S. Perdhana (2020) tarafından geliştirilen 'Ebeveyn-Birey Kariyer Hedefleri Çelişkileri Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması önemli olduğu düşünülmektedir. Bu ölçek uyarlama çalışmasında Ebeveyn-Birey Kariyer Hedefleri Çelişkileri Ölçeği'nin Türk kültürü için geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının yapılması amaçlanmaktadır.

Yöntem

Dian R. Sawitri, Peter A. Creed, and Mirwan S. Perdhana (2020) tarafından geliştirilen Ebeveyn-Birey Kariyer Hedefleri Çelişkileri Ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışması için öncelikle Dian Sawitri ile 05.04.2020 tarihinde e mail yoluyla iletişime geçilmiş ve izin alınmıştır. Ölçeğin Türkçeye çevrilme sürecinde 3 İngilizce uzmanı ve 2 PDR alan uzmanınca Türkçe çevirisi yapılmıştır. Sonrasında 5 PDR uzmanı tarafından panel yapılarak Türkçe form oluşturulmuştur. Oluşturulan Türkçe form, düzenlenmiş ve nihai form oluşturulmuştur. Bağımsız İngilizce uzmanı oluşturulan Türkçe formu tekrardan İngilizceye çevirmiştir. Orijinal form ile İngilizceye çevrilen form karşılaştırılarak son karar verilmiş ve nihai form oluşturulmuştur. Ebeveyn-Birey Kariyer Hedefleri Çelişkileri Ölçeği dışında katılımcıların özelliklerini betimlemek amacıyla araştırmacılar tarafından "Kişisel Bilgi Formu" oluşturulmuştur. Ayrıca katılımcılara Ergen Ebeveyn Kariyer Uyumu Ölçeği de yöneltilmiştir. Ölçekler Google Forms kullanılarak katılımcılara uygulanmıştır. Üniversite öğrencilerine uygulanan Ebeveyn-Birey Kariyer Hedefleri Çelişkileri Ölçeği'nin orijinal faktör yapısının Türkçe formu için geçerli olup olmadığının belirlenebilmesine yönelik doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi için AMOS programından faydalanılmıştır. Ayrıca, ölçüt geçerliğinin belirlenebilmesine yönelik, Ebeveyn-Birey Kariyer Hedefleri Çelişkileri Ölçeği ile Ergen Ebeveyn Kariyer Uyumu Ölçeği arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bunun için de SPSS veri analizi programı kullanılmıştır. Ayrıca madde toplam

korelasyonları, %27'lik alt ve üst grup farklılıkları, cinsiyete göre farklılık olup olmadığı incelenmiştir. İç tutarlılık için cronbach alpha katsayısı hesaplanmıştır.

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu halen üniversite eğitimi devam eden 213 yetişkin birey oluşturmaktadır. Katılımcıların %72.3'si (154) kadın, %27.7'si (59) erkektir. Katılımcılar eğitim fakültesi %33.3 (71); %7.5 (16) mühendislik fakültesi, % 23.9 (51) diş hekimliği fakültesi, %7.5 (16) sağlık bilimleri fakültesi, %10.3 (22) edebiyat fakültesi, %5.6 (12) hukuk, %5.2 (11) iktisadi ve idari bilimler fakültesi ; %4.2 (9) meslek yüksek okulu öğrencileridir. Katılımcıların % 36.6'sı (78) 1. Sınıf; % 27.7'si (59) 2. Sınıf; %17.8'si(38) 3. Sınıf; %16.9 (36) 4. Sınıf; %5 (1) 5. Sınıf ve %5'i (1) 6. Sınıf öğrencisidir. Katılımcıların anne eğitim düzeyleri % 41.3 (88) İlkokul; %16.9 (36) Ortaokul; %23.9 (51) Lise; % 17,8 (38) Lisans ve üstü mezunu şeklindedir. Baba eğitim düzeyleri ise % 22.1 (44) İlkokul; %15 (32)Ortaokul; %27.7 (59) Lise; % 35.2 (75) Lisans ve üstü mezunu şeklindedir.

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu. Araştırmacılar tarafından geliştirilen bu form, katılımcıların cinsiyet, yaş, okumakta oldukları bölüm ve sınıf düzeyleri, ailenin ekonomik durumu, anne ve babalarının eğitim düzeyleri ile ilgili bilgi edinmeyi amaçlamaktadır.

Ebeveyn-Birey Kariyer Hedefleri Çelişkileri Ölçeği. Gençlerin kendileri için belirledikleri kariyer hedefi ile ebeveynlerinin onlar için belirledikleri kariyer hedefleri arasındaki uyumsuzlukları ölçmek amacıyla Sawitri, Creed, Perdhana (2020) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 6'lı likert "(1) Kesinlikle katılmıyorum, (6) Kesinlikle katılıyorum" tipi olup 15 maddeden ve yetenek uyumsuzlukları, seçim uyumsuzlukları, coşku uyumsuzlukları olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek daha yüksek puanlar ebeveynle kariyer uyumsuzluğunun yüksek olduğunu göstermektedir. Ebeveyn-Birey Kariyer Hedefleri Çelişkileri Ölçeği'nin genç yetişkinler ile ebeveynleri arasındaki kariyer hedefi uyumsuzluğunu 3 boyut ile açıklayabilen geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Ergen Ebeveyn Kariyer Uyumu Ölçeği. Ergenler ve ebeveynlerinin kariyer beklentileri ile ilgili uyumlarını ölçmek amacıyla Sawitri, Creed and Zimmer-Gembeck (2012) tarafından geliştirilen Ergen Ebeveyn Kariyer Uyumu Ölçeği, Bacanlı, Akyol, Kaynak ve Özkan (2018) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ergen Ebeveyn Kariyer Uyumu Ölçeği 5'li likert "(1) Hiç uygun değil, (2) Uygun değil, (3) Kararsızım, (4) Uygun, (5) Çok uygun" tipi olup, ergen ve ebeveynlerin kariyer beklentileri ile ilgili uyumlarını ölçen 11 madde ve tamamlayıcı uyum ve benzerlik uyumu olmak üzere 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Bacanlı ve arkadaşları (2018) yaptıkları çalışmada ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu, Cronbach Alpha değerinin ölçeğin bütünü için .82, tamamlayıcı uyum alt boyutu için .77, benzerlik uyumu alt boyutu için .73 olduğunu belirtmiştir. Ölçeğin Türkçe geçerliliği ve güvenilirliği ergenlik çağındaki katılımcılarla gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerlilik için kullanılabilirliğini incelemek için cronbach alpha katsayısı

hesaplanmıştır. Ölçeğin cronbach alpha değerleri toplam puan için .88; tamamlayıcı alt boyut için .89 ve benzerlik alt boyutu için .68 olarak bulunmuştur. Ayrıca açımlayıcı faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin Measure Örneklem yeterliği .91; Bartlett testi sonucu 1259,403 ($p < .001$) olarak hesaplanmıştır. Madde faktör yükleri ise .40 ile .80 arasında değişmektedir. İki faktörlü yapı ile açıklanan varyans %62.62 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin ayrıca doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda CMIN/DF= Karşılaştırma sonucunda elde edilen bulgulardan hareketle NFI, IFI, TLI, CMIN/DF ve RMSEA değerlerinin değerinin iyi uyum göstermediği görülmüştür. Uyum iyiliği değerleri $\chi^2(df = 42, N = 213) = 98.63$; $\chi^2/df = 2.35$, $NFI = .92$, $IFI = .95$, $TLI = .94$, $SRMR = .05$, $RMSEA = .08$ 90% BCa (.06, .10), AIC: 146.63, ECVI: .69 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla ölçek örneklem için geçerli ve güvenilir özellikler göstermektedir.

Araştırmanın Etik İzinleri

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir. Çalışmanın planlama aşamasında veri toplamadan önce uygulamaların başlatılabilmesi amacıyla gerekli olan etik kurul başvurusu yapılmış olup Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Araştırma ve Yayın Etik Kurulu’nun 25.08.2020 tarihli toplantısında alınan 2020/66 protokol numaralı izniyle çalışmanın uygulama süreci başlatılmıştır.

Bulgular

Çalışma kapsamında yapı geçerliliği için öncelikle doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ayrıca ölçeğin iç geçerliliği hesaplanmıştır. Ölçekten alınan puanlara göre %27’lik üst grup ve %27’lik alt grup farkına bakılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizine geçilmeden önce açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Öncelikle ahm puanlar standart Z puanına çevrilmiştir. Z puan aralığı +/-4 ölçüt alındığından (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014) herhangi bir katılımcı örneklem dışı bırakılmamıştır. Ayrıca çarpıklık ve basıklık değerleri için +/-1 olması (Tabachnick ve Fidell, 2014) test edilmiştir. Çarpıklık (.685-.892) ve basıklık (-.811- -.469) katsayılarının bu aralıkta yer aldığı görülmüştür. Kaiser-Meyer-Olkin Measure Örneklem yeterliği .88 olarak bulunmuştur. Bartlett testi sonucu 2629,269 ($p < .001$) olarak hesaplanmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin ve Barlett test sonuçlarının örneklem büyüklüğü ve faktör analizi yapmaya elverişliliği işaret etmesiyle, ölçeğin temel faktörlerini ve boyutlarını ortaya koymak amacıyla Principal Compenant ve Varimax faktör Analizleri uygulanmıştır. Üç faktörlü yapı ile açıklanan varyans %73.49 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 1

Ebeveyn-Birey Kariyer Hedefleri Çelişkileri Ölçeği Madde ve Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler*	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Faktör yükü		
				F1	F2	F3
M1	2.70	1.70	.52			.83
M2	2.61	1.77	.49			.85
M3	1.87	1.35	.42			.54
M4	2.39	1.56	.70			.57
M5	2.56	1.55	.68			.60
M6	1.97	1.40	.69	.83		
M7	1.74	1.31	.66	.85		
M8	1.91	1.52	.76	.85		
M9	1.92	1.49	.72	.79		
M10	1.73	1.33	.65	.79		
M11	2.28	1.60	.82		.64	
M12	2.18	1.56	.74		.83	
M13	2.23	1.60	.75		.83	
M14	2.51	1.67	.72		.84	
M15	2.46	1.66	.72		.86	

Tablo 1 de görüldüğü gibi madde toplam korelasyonlarının hepsi .30 üzerindedir. Madde faktör yükleri .54 ve .86 arasında değişmektedir. Açımlayıcı faktör analizinden sonra doğrulayıcı faktör analizine geçilmiştir.

Yapı Geçerliği: Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

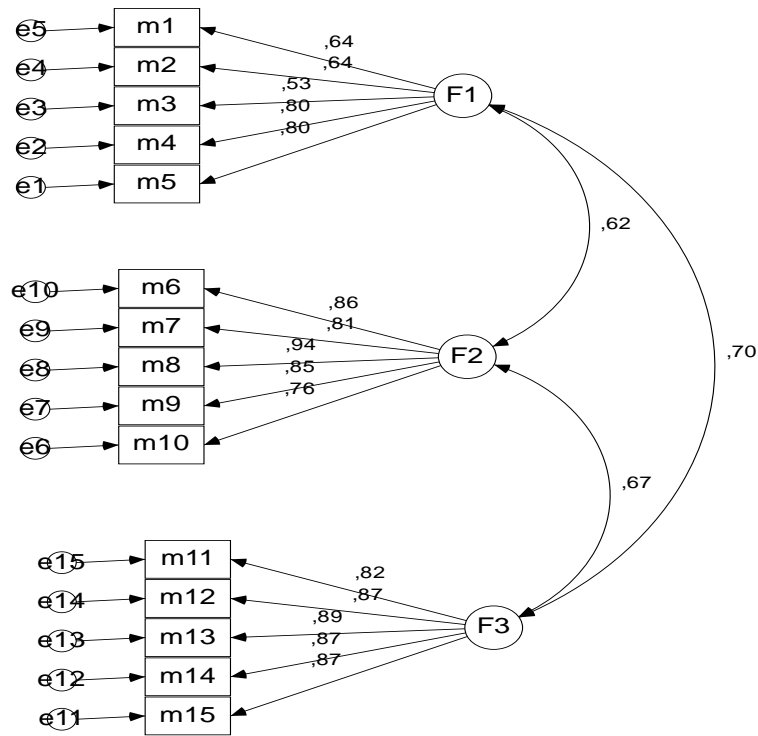
Ebeveyn-Birey Kariyer Hedefleri Çelişkileri Ölçeği yetenek tutarsızlıkları, seçim tutarsızlıkları ve coşku tutarsızlıkları üç faktörlü bir yapıdan oluşmuştur. Ölçeğin orijinalindeki bu yapının doğrulanıp doğrulanmadığını test etmek için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen Ki-kare değeri, Normlaştırılmış Uyum İndeksi (Normed Fit Index - NFI), Artan Uyum İndeksi (Incremental Fit Index, IFI), Turker-Lewis Index (TLI) Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) ,SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) değerleri dikkate alınmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi için AMOS programı kullanılmıştır. Bu değerlere ilişkin elde edilen bulgular Tablo 1'te yer almaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen değerler kabul edilebilir uyum indeksleri ile karşılaştırılmıştır (Özdamar, 2013). Karşılaştırma

sonucunda elde edilen bulgulardan hareketle NFI, IFI, TLI, CMIN/DF ve RMSEA değerlerinin değerinin iyi uyum göstermediği görülmüştür. Bu nedenle 1.ve 2. Maddeler, 7. Ve 10. Maddeler, 14. Ve 15. Maddeler arasında modifikasyon yapılmıştır. Böylece NFI, IFI, TLI, CMIN/DF ve RMSEA iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmüştür.

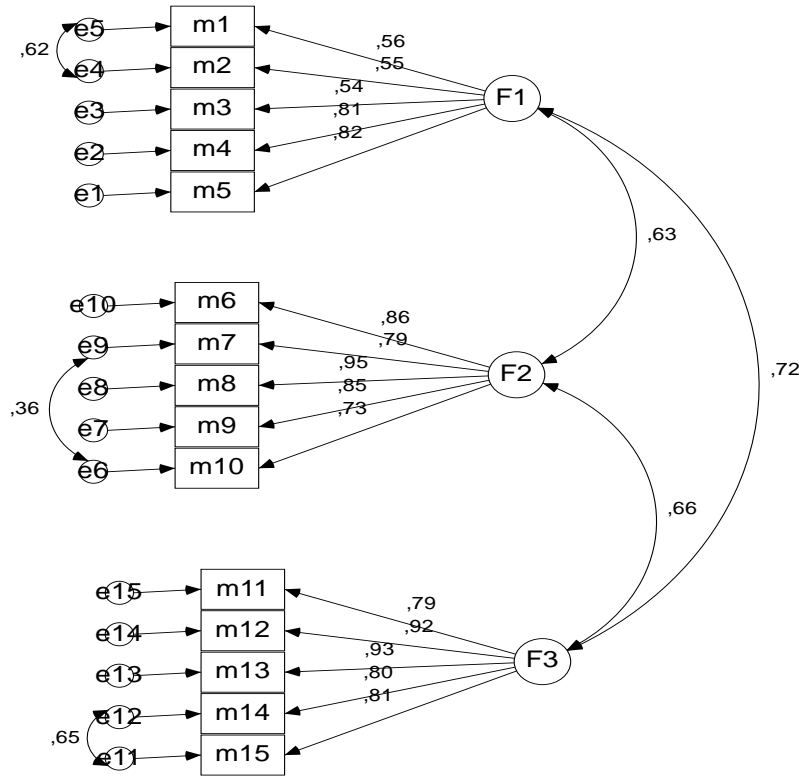
Tablo 2

Ebeveyn-Birey Kariyer Hedefleri Çelişkileri Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

	CMIN/DF	NFI	IFI	TLI	SRMR	RMSEA
1. Model	5.07	.83	.86	.83	.067	.139
2. Model	2.77	.91	.94	.93	.054	.091



Şekil 1. Ebeveyn-birey kariyer hedefleri çelişkileri ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi



Şekil 2. Ebeveyn-birey kariyer hedefleri çelişkileri ölçeğinin modifikasyonlu doğrulayıcı faktör analizi

Alt ve Üst Gruplar Arasındaki Farklar

Ebeveyn-Birey Kariyer Hedefleri Çelişkileri Ölçeğinin alt ve üst gruplar arasındaki ortalama farklarına bakılmıştır. Alt gruptaki 57 ve üst gruptaki 57 katılımcının kariyer uyumsuzluk düzeyleri t testi ile karşılaştırılmıştır. Buna göre dağılımın üst %27'lik grubunun ($X = 55.65$, $SS = 12.38$) uyumsuzluk puanlarının alt %27'lik grubunkinden ($X = 16.79$, $SS = 1.84$) anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür ($t_{112} = 23.44$, $p = .000$, $d = 0.91$). Ölçeğin alt ve üst gruplar arasındaki anlamlı düzeyde ortalama farkının olması ölçeğin geçerliği için destekleyicidir. Aynı şekilde alt boyutlara göre farka bakıldığında da üst gruptakilerin yetenek, seçim ve coşku tutarsızlık puanlarının alt gruptakilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Ölçeğin madde bazında alt ve üst gruplar arasındaki ortalama farkları da hesaplanmıştır. Madde bazında alt ve üst gruplar arasındaki farklılıklar incelendiğinde farkın üst gruplar lehine anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir (Tablo 3).

Tablo 3

Madde Bazında Alt %27 ve Üst %27 Grupları Arasındaki Farklara İlişkin Bulgular

		n	\bar{X}	SS	t	p
M1	Alt grup (%27)	57	1.21	.49	13.53	.000
	Üst grup (%27)	57	3.86	1.39		
M2	Alt grup (%27)	57	1.09	.28	12.87	.000
	Üst grup (%27)	57	3.84	1.59		
M3	Alt grup (%27)	57	1.10	.31	7.07	.000
	Üst grup (%27)	57	2.77	1.75		
M4	Alt grup (%27)	57	1.26	.67	12.26	.000
	Üst grup (%27)	57	3.96	1.52		
M5	Alt grup (%27)	57	1.30	.56	14.64	.000
	Üst grup (%27)	57	4.10	1.33		
M6	Alt grup (%27)	57	1.07	.26	10.58	.000
	Üst grup (%27)	57	3.42	1.66		
M7	Alt grup (%27)	57	1.02	.13	8.47	.000
	Üst grup (%27)	57	3.00	1.76		
M8	Alt grup (%27)	57	1.05	.29	10.36	.000
	Üst grup (%27)	57	3.60	1.83		
M9	Alt grup (%27)	57	1.03	.18	10.52	.000
	Üst grup (%27)	57	3.56	1.80		
M10	Alt grup (%27)	57	1.03	.18	8.13	.000
	Üst grup (%27)	57	2.98	1.80		
M11	Alt grup (%27)	57	1.07	.32	15.98	.000
	Üst grup (%27)	57	4.21	1.45		
M12	Alt grup (%27)	57	1.03	.18	14.17	.000
	Üst grup (%27)	57	3.95	1.54		
M13	Alt grup (%27)	57	1.02	.13	13.96	.000
	Üst grup (%27)	57	3.98	1.60		
M14	Alt grup (%27)	57	1.30	.60	12.95	.000
	Üst grup (%27)	57	4.21	1.60		
M15	Alt grup (%27)	57	1.19	.51	14.97	.000
	Üst grup (%27)	57	4.19	1.42		

Ölçeğin Toplam ve Alt Puanları Arasındaki İlişkiler

Ölçeğin toplam puan ve alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında ise toplam puan ile yetenek ($r=.82$, $p<.001$), seçim ($r=.84$, $p<.001$), coşku ($r=.89$, $p<.001$) olarak bulunmuştur. Yetenek ile seçim ($r=.52$, $p<.001$), coşku ($r=.59$, $p<.001$) olarak hesaplanmıştır. Seçim ve coşku arasında ise ($r=.63$, $p<.001$) ilişki olduğu görülmüştür.

Güvenirlilik Analizi

Ölçeğin güvenirlik analizleri için Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Cronbach alpha katsayısı ise .93 olarak hesaplanmıştır. Yetenek tutarsızlığı alt boyutunun Cronbach alpha katsayısı ise .82; seçim tutarsızlığı alt boyutunun .93 ve coşku tutarsızlığı alt boyutunun .94 olarak hesaplanmıştır.

Ölçüt Bağıntılı Geçerlilik

Ölçüt bağıntılı geçerlilik için Ebeveyn-Birey Kariyer Hedefleri Çelişkileri Ölçeği ile Ergen Ebeveyn Kariyer Uyumu Ölçeği arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Buna göre Ebeveyn-Birey Kariyer Hedefleri Çelişkileri Ölçeği ile kariyer uyumu toplam puan arasında ($r=-.64$, $p<.001$), benzerlik uyumu ($r=-.51$, $p<.001$), tamamlayıcı uyum ($r=-.63$, $p<.001$) ilişki saptanmıştır. Yetenek uyumsuzluğu alt boyutu ile kariyer uyumu toplam puan arasında ($r=-.44$, $p<.001$), benzerlik uyumu ($r=-.29$, $p<.001$), tamamlayıcı uyum ($r=-.47$, $p<.001$) ilişki saptanmıştır. Seçim uyumsuzluğu alt boyutu ile kariyer uyumu toplam puan arasında ($r=-.65$, $p<.001$), benzerlik uyumu ($r=-.53$, $p<.001$), tamamlayıcı uyum ($r=-.64$, $p<.001$) ilişki saptanmıştır. Coşku uyumsuzluğu alt boyutu ile kariyer uyumu toplam puan arasında ($r=-.55$, $p<.001$), benzerlik uyumu ($r=-.48$, $p<.001$), tamamlayıcı uyum ($r=-.52$, $p<.001$) ilişki saptanmıştır.

Cinsiyetler Arasındaki Farklar

Ölçeğin kadın ve erkek katılımcılar arasındaki ortalama farklarına bakılmıştır. Kadın 154 ve erkek 59 olan katılımcının uyumsuzluk düzeyleri t testi ile karşılaştırılmıştır. Buna göre kadınlar ($X = 31.87$, $SS = 16.29$) ve erkeklerin ($X = 36.17$, $SS = 17.15$) uyumsuzluk puanlarının arasında anlamlı düzeyde fark olmadığı görülmüştür ($t_{211} = -1.698$, $p = .091$). Alt boyutlar için de fark bulunamamıştır (Tablo 4).

Tablo 4

Kadın ve Erkek Grupları Arasındaki Farklara İlişkin Bulgular

		n	\bar{X}	SS	t	p
Yetenek	Kadın	154	11,76	6,08	-1,443	.151
	Erkek	59	13,10	6,06		
Seçim	Kadın	154	9,00	6,15	-1,033	.303
	Erkek	59	9,98	6,38		
Coşku	Kadın	154	11,11	7,12	-1,796	.074
	Erkek	59	13,08	7,33		
Toplam	Kadın	154	31,87	16,29	-1,698	.091
	Erkek	59	36,17	17,15		

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada Sawitri, Creed, Perdhana (2020) tarafından geliştirilen Ebeveyn-Birey Kariyer Hedefleri Çelişkileri Ölçeği'nin Türkçe formu için geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılması amaçlanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ölçeğin üç faktörlü yapısını doğrulamıştır. Özdamar (2013) CMIN/DF değerinin 2 ile 5 arasında olmasının, NFI değerinin .90 ile .95 arasında olmasının, IFI değerinin .90 ile .95 arasında olmasının, SRMR değerinin .05 ile .10 arasında olmasının, RMSEA değerinin .05 ile .10 arasında olmasının kabul edilebilir uyumu, TLI değerinin .95ten küçük olmasının uyumsuzluğu, gösterdiğini belirtmiştir. Bu çalışmada rapor edilen CMIN/DF= 2.77, NFI=.91, IFI=.94, TLI=.93, SRMR=.054, RMSEA=.091 değerleri kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerine sahiptir denebilir. İç tutarlılığı hesaplamada genellikle Cronbach alpha katsayısı yöntemi kullanılır (Kalaycı, 2014). Özdamar (2013) Cronbach alpha değerinin 0.80-1.00 arasında olmasını yüksek güvenilirlik olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmada Cronbach alpha katsayısı .93 olarak hesaplandığından ölçeğin yüksek güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir. Ölçüt

bağıntılı geçerlilik için Ebeveyn-Birey Kariyer Hedefleri Çelişkileri Ölçeği'nin Ergen Ebeveyn Kariyer Uyumu Ölçeği ile orta düzeyde ilişkisi olduğu görülmüştür. Bu bulgu her iki ölçeğin benzer özellikleri ölçtüğünü doğrular niteliktedir. Bacanlı, Eşici ve Özünlü (2013) yaptıkları çalışmada lise ve üniversiteye geçişte, ergenin elde etmesi gerekli olan okul başarısı ve sınav puanları, anne babaların tercih sürecine müdahaleleri, ailenin sosyoekonomik durumu ve aile içi ilişkiler, ailenin çocuğa maddi destek süresi ve miktarı gibi etkenler anne babaların çocuklarının kariyer planlarına müdahale etmelerine sebep olmakta ve dolayısıyla çocukların kariyer tercihlerini etkilemekte olduğunu belirtmişlerdir. Ebeveynler sadece aile içinde gösterdikleri tutumları ile değil, çocuklarının mesleki gelişimlerini olumlu etkileyecek davranış ve tutumlarıyla da çocuklarının mesleki karar verme ve gelişim süreçlerine olumlu yönde katkıda bulunabilirler (Feldman, 2003). Aşık (2008) lise öğrencileriyle yaptığı araştırmada 10. Sınıf öğrencilerinin alan seçimi ve eğitim tercihleriyle ilgili kararlarında en çok ailelerinden etkilendiklerini belirtmiştir. Kariyer gelişiminin uzun bir süreç olduğu göz önüne alındığında çocuğun doğumundan itibaren ilkököl, lise dönemleri nihayetinde meslek seçimi ile ilgili olarak aile ve çocuk arasında kariyer uyumuna ilişkin yaşantıların olması yadsınamaz. Schultheiss, Kress, Manzi ve Glasscock (2001) kariyer gelişiminde aile içi ilişkilerin rolünü incelemişler ve genç yetişkinlerin kariyer gelişiminde duygusal desteğin önemli bir rolü olduğunu raporlamışlardır. Aile önemli bir sosyal destek kaynağıdır. Tüm bu çalışmalar genç yetişkinlerin kariyer kararı gibi önemli bir karar verme sürecinde ailelerinden etkilenebileceğini göstermektedir. Bu çalışmada cinsiyete göre kariyer uyumsuzluğunun farklılaşmadığı görülmüştür. Sanatı (2019) yaptığı çalışmada ergen ebeveyn kariyer uyumunun cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde kız ve erkek öğrenciler açısından anlamlı fark görülmediğini belirtmiştir. Güneş (2015) öğrencilerin algıladıkları kariyer ile ebeveyn desteğini araştırdığı çalışmada öğrencilerin cinsiyetine ilişkin ebeveyn desteği düzeylerinde anlamlı fark bulunmadığını belirtmiştir. Ulaş (2016) üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmada kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini etkilemekte olan değişkenleri incelemiş ve cinsiyet değişkeninin kariyer kararı verme üzerinde anlamlı fark vermediğini belirtmiştir. Bu bulgular çalışmayı destekler niteliktedir. Bu çalışma lisans öğrencilerinin yoğunlukta olduğu genç yetişkin üniversite öğrencilerinden oluşan örneklem grubuna uygulanmıştır. Ön lisans veya konservatuar öğrencilerinin olduğu farklı katılımcılardan oluşan, daha büyük bir örneklem grubu ile çalışma tekrarlanabilir. Çalışmaya katılan kadın katılımcı sayısı erkek katılımcılardan oldukça fazladır. Çalışmanın erkek katılımcıların yoğunlukta olduğu örneklem grubuna uygulanması önerilebilir. Ebeveyn-Birey Kariyer Hedefleri Çelişkileri Ölçeği ile ilgili yapılan analiz sonuçlarından ve elde edilen bulgulardan hareketle Ebeveyn-Birey Kariyer Hedefleri Çelişkileri Ölçeği'nin üniversite öğrencisi örnekleme için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Kaynakça

- Aşık, T. (2008). *İlköğretimde yöneltme öneri formu uygulamasının öğrencilerin okul alan seçiminde etkilerinin belirlenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.

- Bacanlı, F., Akyol, E. Y., Kaynak, S. ve Özhan, M. B. (2018). Ergen-ebeveyn kariyer uyumu ölçeği'ni Türkçeye uyarlama çalışması. *Ege Eğitim Dergisi*, 19(2), 389-407. <https://doi.org/10.12984/egeefd.396759>
- Bacanlı, F., Eşici, H. ve Özünlü, M. B. (2013). Kariyer karar verme güçlüklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(40), 198-211.
- Çokluk, Ö. Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2014). *Çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*, Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Feldman, D. (2003). The antecedents and consequences of early career indecision among young adults. *Human Resource Management Review*, 13, 499-531. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(03\)00048-2](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(03)00048-2)
- Guan, Y., Wang, F., Liu, H., Ji, Y., Jia, X., Fang, Z., and Li, C. (2015). Career-specific parental behaviors, career exploration and career adaptability: A three-wave investigation among Chinese undergraduates. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 95-103. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.007>
- Güneş, A. (2015). *Kariyere ilişkin ebeveyn desteği ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlama çalışması* (yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayıncılık.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Korkut, F. (2008). *Kariyer Yolculuğu*, Ankara: Ses Reklam İletişim.
- Nazlı, S. (2011). *Kapsamlı gelişimsel Rehberlik Programı*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Nota, L., Ginevra, M.C. ve Soresi, S. (2012). The career and work adaptability questionnaire (CWAQ): a first contribution to its validation. *Journal of Adolescence*, 35(6), 1557-1569. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2012.06.004>
- Otto, L. B. (2000). Youth perspectives on parental career influence. *Journal of Career Development*, 27(2), 111-118. <https://doi.org/10.1177/089484530002700205>
- Özdamar, K. (2013). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi* (9. Baskı). Ankara: Nisan Kitabevi.
- Özyürek, R. (2013). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları: Çocuk ve ergenler için kariyer rehberliği uygulamaları* (1. baskı). Ankara: Nobel Akademi.
- Özyürek, R., & Atıcı, M. K. (2016). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimi kararlarında kendilerine yardım eden kaynakların belirlenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(17), 33-42.
- Sanatı, A. (2019). *Lise öğrencilerinin ergen-ebeveyn kariyer uyumunun çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Sawitri, D. R., Creed, P. A. and Perdhana, M. S. (2020). The discrepancies between individual-set and parent-set career goals scale: Development and initial validation. *Journal of Career Development*. 1-16. <https://doi.org/10.1177/0894845320901795>
- Sawitri, D. R., Creed, P. A., and Zimmer-Gembeck, M. J. (2012). The adolescent-parent career congruence scale: Development and initial validation. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 210-226. <https://doi.org/10.1177/1069072712466723>

- Schultheiss, D., Kress, H., Manzi, A. and Glasscock, J. (2001). Relational influences in career development: A qualitative inquiry. *The Counseling Psychologist*, 29, 214-239. <https://doi.org/10.1177/0011000001292003>
- Tabachnick, B. G., and Fidel, L. S. (2014). *Using multivariate statistics (6th Ed.)*. England/Essex: Pearson Publication.
- Ulaş, Ö. (2016). *Kariyer kararı verme öz-yetkinliği: bir model testi* (yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Yılmaz, F. N., ve Gündüz, H. Ç. (2018) Lise öğrencilerinin kariyer kaygılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 1585-1602. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2018.18.39790-471164>

Summary

Introduction

One of the most important choices in the lives of young adults is career choice. Considering that the majority of people's lives today are spent in line with their career preferences and career goals, the importance of career choice cannot be denied. In other words, the concept of career includes all roles and events that the individual takes part in throughout life (Kuzgun, 2003; Özyürek, 2013). From birth, the family can contribute to the development of the career of the child by raising awareness of the profession and supporting the interests and abilities of the child. At the same time, the family can hinder career development by imposing their own wishes on their children and not allowing their children to try their own choices. People need to make important decisions about their careers at certain times. The process that starts with the choice of high school continues with the field choices made in high school and the choice of the university. The period when career choice is made coincides with critical times in a person's life. Parents want their children to choose high schools that are suitable for their economic and social conditions, and then careers. Adolescents who are financially dependent on their families have to comply with their parents' preferences in their education and career preferences, as they do with many other needs. For this reason, it is considered important to adapt 'the Discrepancies Between Individual- Set and Parent- Set Career Goals Scale' developed by Dian R. Sawitri, Peter A. Creed, and Mirwan S. Perdhana (2020), which measures the career goal compatibility of children and parents, into Turkish. In this scale adaptation study, it is aimed to conduct a validity and reliability study of the Discrepancies Between Individual- Set and Parent- Set Career Goals Scale for Turkish culture.

Method

For the Turkish adaptation study of the Discrepancies Between Individual- Set and Parent- Set Career Goals Scale developed by Dian R. Sawitri, Peter A. Creed, and Mirwan S. Perdhana (2020), the scale was translated into Turkish by 3 English experts and 2 psychological counselors. Afterward, a panel was held by 5

psychological counselors and a Turkish form was created. The Turkish form created was edited, and the final form was created. The independent English expert translated the Turkish form back into English. The final decision was made by comparing the original form with the form translated into English, and the final form was created. Except for the Discrepancies Between Individual- Set and Parent-Set Career Goals Scale, a "Personal Information Form" was created by the researchers to describe the characteristics of the participants. In addition, the Adolescent-Parent Career Congruence Scale was directed to the participants. Confirmatory factor analysis was carried out to determine whether the original factor structure of the Discrepancies Between Individual- Set and Parent- Set Career Goals Scale applied to university students is valid for the Turkish form.

Results

The Discrepancies Between Individual- Set and Parent- Set Career Goals Scale consists of a three-factor structure for ability inconsistencies, choice inconsistencies, and enthusiasm inconsistencies. The Chi-square value obtained as a result of the confirmatory factor analysis performed to test whether this structure in the original of the scale is verified or not, Normed Fit Index (NFI), Incremental Fit Index (IFI), Turker-Lewis Index (TLI) Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) and SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) values were taken into account. AMOS program was used for confirmatory factor analysis. The average differences of the Discrepancies Between Individual- Set and Parent- Set Career Goals Scale between the lower and upper groups were examined. The career disharmony levels of 57 participants in the lower group and 57 participants in the upper group were compared using the t-test. According to these results, disharmony scores of the upper %27 group of range ($X = 55.65$, $SS = 12.38$) are significantly higher than the lower %27 group ($t_{112} = 23.44$, $p = .000$, $d = 0.91$).

Conclusion and Discussion

In this study, it was aimed to analyze the validity and reliability of the Turkish form of the Discrepancies Between Individual- Set and Parent- Set Career Goals Scale developed by Sawitri, Creed, Perdhana (2020). Confirmatory factor analysis confirmed the three-factor structure of the scale. For criterion-related validity, it was observed that the Discrepancies Between Individual- Set and Parent- Set Career Goals Scale had a moderate relationship with the Adolescent- Parent Career Congruence Scale. This finding confirms that both scales measure similar properties. Bacanlı, Eşici and Özünlü (2013) conducted a study in which factors such as school success and test scores, parents' interventions in the preference process, socioeconomic status of the family and family relationships, the duration and amount of financial support of the family They stated that it causes fathers to intervene in their children's career plans and thus affects their career choices. Parents can contribute positively to their children's professional decision-making and development processes not only with their family attitudes, but also with their behaviors and attitudes that will positively affect their children's professional development (Feldman, 2003). These findings support the study.

It can be suggested that the study should be applied to the sample group with the majority of male participants. Based on the analysis results and the findings of the Discrepancies Between Individual- Set and Parent- Set Career Goals Scale, it can be said that the Discrepancies Between Individual- Set and Parent- Set Career Goals Scale is a valid and reliable measurement tool for the sample of university students.

Pedagogical Implications

Families greatly affect their children's career choices, both positively and negatively, and play an important role in their career choices. For this reason, it is thought that determining the support of parents in the career choice process and informing their children about how to support their career development will positively affect the career choice processes of children. The harmony of families and children in determining their career goals and career development processes will ensure that happy individuals who enjoy their job in society will be raised.

Aratırmanın Etik İzinleri

Yapılan bu çalışmada ‘‘Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi’’ kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan ‘‘Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler’’ başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerekletirilmemitir. Çalışmanın planlama aşamasında veri toplamadan önce uygulamaların balatılabilmesi amacıyla gerekli olan etik kurul başvurusu yapılı olup Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Araştırma ve Yayın Etik Kurulu’nun 25.08.2020 tarihli toplantısında alınan 2020/66 protokol numaralı izniyle çalışmanın uygulama süreci balatılmıtır.

Yazar Bilgileri/Authors’ Biodata

Özlem BÜLBÜL, Milli Eğitim Bakanlığında ğretmen olarak görev yapmaktadır.

Özlem Bülbül, works as a teacher at Ministry of Education.

Tuğba TÜRK KURTÇA, Trakya niversitesinde araştırma görevlisi olarak görev yapmaktadır.

Tuğba Türk Kurtça, works as a research asistant at Trakya Univercity.

Füsun EKİ, İstanbul Medeniyet niversitesinde Doçent Doktor olarak görev yapmaktadır.

Füsun Eki, works as an associate professor doctor at Istanbul Medeniyet University.

Halil EKİ, Marmara niversitesinde Profesör Doktor olarak görev yapmaktadır.

Halil Eki, works as a professor doctor at Sakarya University.