



Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi
Mustafa Kemal University Journal of the Faculty of Education
Yıl/Year: 2021 ♦ Cilt/Volume: 5 ♦ Sayı/Issue: 8, s. 56-68

TOPLUMSAL CİNSİYET KAYNAKLI KARIYER ENGELLERİ ÖLÇEĞİ'NİN GELİŞTİRİLMESİ: GEÇERLİK ve GÜVENİRLİK ÇALIŞMALARI

Şahin ŞİMŞEK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Yüksek Lisans Öğrencisi, sahin.simsek3838@gmail.com
Orcid: 0000-0001-8905-5451

Sena İGDELİ

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Yüksek Lisans Öğrencisi, igdelisena@gmail.com
Orcid: 0000-0002-0669-3288

Doç. Dr. Öner ÇELİKKALELİ

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, celikkaleli@gmail.com
Orcid: 0000-0003-0210-3647

Özet

Bu araştırmanın amacı, Toplumsal Cinsiyet Kaynaklı Kariyer Engelleri Ölçeği'ni (TCKKEÖ) geliştirmek ve ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını yapmaktır. Bu amaçla birçok çalışma grubundan veri toplanmıştır. İlk olarak, açılımlı faktör analizi ve güvenilirlik çalışmaları için 262 (207 kadın, 55 erkek, $\bar{x}=22.54$ ve $sd=1.58$), ikinci olarak, doğrulayıcı faktör analizi için 230 (157 kadın, 73 erkek, $\bar{x}=23.10$ ve $sd=1.51$) olmak üzere toplam 492 ve son olarak, test-tekrar test için 31 (17 kadın, 14 erkek, $\bar{x}=22.74$ ve $sd=1.21$) beliren yetişkinden veri toplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini test edebilmek için açılımlı ve doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik için Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı, test-tekrar test yöntemi, iki yarı test yöntemi, madde toplam test korelasyonları ve alt-üst %27 grup yöntemi kullanılmıştır. Yapılan açılımlı faktör analizi çalışmasında, ölçeğin toplam varyansın %51'ini açıklayan 12 maddeden ve iki faktörden oluştuğu görülmüştür. Bu faktörler Algılanan Kariyer Engelleri ve İş Hayatındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri olarak isimlendirilmiştir. Araştırma için uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarında ölçeğin iki faktörlü yapısının iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmüştür ($\chi^2=66.1$, $sd=50$, $p>.05$, $\chi^2/sd=1.32$, $RMSEA=.03$, $CFI=.98$, $TLI=.97$, $SRMR=.04$). TCKKEÖ'nün ölçüt bağıntılı geçerliğini sınamak için Kariyer Engelleri Ölçeği (KEÖ) kullanılmıştır. TCKKEÖ toplam puanları ve alt faktörleri ile KEÖ arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. TCKKEÖ'nün güvenilirlik analizleri sonucunda elde edilen Cronbach alpha iç tutarlılık katsayıları, AFA verilerinden toplam ölçek için $.83$; alt faktörler için; sırasıyla $.81$ ve $.77$, DFA verilerinden toplam ölçek için $.85$; alt ölçekler için sırasıyla $.82$ ve $.76$ elde edilmiştir. Ölçeğin test-tekrar test çalışmasında $.90$; iki yarı test yönteminden AFA verileri için $.78$, DFA verileri için $.77$ korelasyon katsayılarına sahip olduğu ve alt-üst %27'lik grup çalışmasında ise gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür ($p<.001$). Ölçekten alınan puanların yüksekliği, bireylerin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinden kaynaklı kariyer engellerine ilişkin algılarını artırdığını göstermektedir. Elde edilen bulgular, ölçeğin beliren yetişkin gruplarında kullanılabilir, psikometrik özelliklere sahip olduğunu göstermektedir.

Anahtar sözcükler: Toplumsal cinsiyet kaynaklı kariyer engelleri, ölçek geliştirme, geçerlik, güvenilirlik, faktör analizi

DEVELOPMENT OF THE GENDER-RELATED CAREER BARRIERS SCALE: VALIDITY AND RELIABILITY STUDIES

Abstract

The aim of this research is to develop the Gender-Related Career Barriers Scale (GRCBS) and to conduct studies on the validity and reliability of the scale. The research was conducted on a sample group of 492 emerging adults, 262 (207 female, 55 male, $\bar{x}=22.54$ and $sd=1.58$) for Exploratory Factor Analysis and reliability studies, and 230 (157 female, 73 male, $\bar{x}=23.10$ and $sd=1.51$) for Confirmatory Factor Analysis and lastly 31 for (17 female, 14 male, $\bar{x}=22.74$ and $sd=1.21$) test-retest. EFA and CFA studies are conducted to test the construct validity of the scale, Cronbach Alpha internal consistency coefficient, test-retest method, split-half method, item-total correlation and top-bottom 27% groups method to test the reliability of the scale. The analysis revealed that GRCBS, consisting of 12 substances, has a two-factor structure (perceived career barriers and gender inequalities in business life) which explains 51% of the variance in the total group. The CFA results shows that two-factor structure of the scale has high fit indices ($\chi^2=66.1$, $sd=50$, $p>.05$, $\chi^2/sd=1.32$, $RMSEA=.03$,

CFI=.98, TLI=.97, SRMR=.04). Researchers used Career Barriers Scale to test the criterion-related validity of GRCBS. Positive and significant correlation coefficients are obtained between the sub-factors of GRCBS and GRCBS and CBS. According to EFA data, the cronbach alpha internal consistency coefficients is .83 for the whole scale but the sub-factors' values are .81 and .77 respectively. On the other hand, according to CFA data the cronbach alpha value is .85 for the whole scale but it is .82 and .76 for the sub-factors respectively. The scale's correlation values are found as follows; .90 in the test-retest study, .78 according to split-half method and EFA data, .77 for CFA data and there were significant differences between the groups in the top-bottom 27% group study ($p < .001$). High scores obtained from the scale indicate that individuals increase their perceptions of career barriers due to gender inequalities. The findings show that the scale has psychometric properties that can be used in emerging adult groups.

Keywords: Gender-related career barriers, scale development, validity, reliability, factor analysis

Giriş

Eşitlik; kişinin tüm kabiliyetlerini tam ve özgürce geliştirebileceği toplumsal ortamın oluşturulması ve bu ortamda karşısına çıkabilecek her alandaki tüm engellerin ortadan kaldırılmasıdır (Belek, 2001). Buna karşın eşitsizlik ise önlenemez bir sorundur ve önlenemez olduğu için adil olmayan farklılıklara işaret etmektedir. Bu bağlamda, cinsiyetler arasındaki biyolojik farklılıklar eşitsizlik olarak değerlendirilmemektedir (Demirgöz-Bal, 2016). Kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıkları “cinsiyet” kavramı açıklarken; “kadınlık” ve “erkeklik” rolleri arasındaki farkı ise “toplumsal cinsiyet” kavramı açıklar (Durgun ve Gök, 2017). Dolayısıyla cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları birbirinden farklı konulara ve alanlara odaklanmaktadır. Bireylerin sahip oldukları toplumsal cinsiyet rolleri, içinde doğulup gelişen kültürün ve toplumun etkisiyle şekillenmektedir. Ayrıca, şekillenen bu toplumsal cinsiyet kurallarının, o kültüre bağlı kalarak yaşayan kişileri ve hatta gelecek nesilleri de etkilediği söylenebilmektedir (Turgut, 2019). Cinsiyet kavramıyla açıklanamayan toplumsal cinsiyet kavramı; zamanla değişebilen, toplumlar arasında farklılık gösteren, kadın ve erkek arasındaki her alanda eşit olmayan güç ilişkileri oluşturan ve cinsiyetler arasında ayrımcılığa işaret eden bir kavramdır. Kadın ve erkek arasında ortaya çıkan “eşitsizlik” durumları toplumsal cinsiyet ayrımının yapılmasına neden olmaktadır (Ridgeway, 2011). Bu bağlamda toplumsal cinsiyet kavramı incelendiğinde, kadın ve erkeğe toplum tarafından biçilmiş cinsiyete özgü rollerin tanımlandığı görülmektedir.

Toplumsal cinsiyet kavramının kendini en çok hissettirdiği alanlardan biri de hiç kuşkusuz meslek seçimi ve bu mesleğe ilişkin kariyer planlaması sürecidir. Kariyer, mesleki ilerleme ve başarılı olmak (Bingöl, 2004) anlamında kullanılmakla birlikte, aslında çalışan kişilerin iş hayatları boyunca gerçekleştirdikleri ilerleme, gerileme, gelişme, değişme ve başarılar olarak açıklanmaktadır (Kuzgun, 2003). Kariyer planlaması kişilerin statüsünde, kimliklerinde ve toplum içerisinde yer edinebilmelerinde etkilidir (Taşlıyan, Arı ve Duzman, 2011). Ancak kariyer planlaması süreci; cinsiyet (Gottfredson, 1996; Melamed, 1995), eğitim (Kacperczyk, 2013), ailedeki kişilerin meslekleri (Carr & Sequeira, 2007; Pablo-Lerchundi, Morales-Alonso & Gonzalez-Tirados, 2015) ve arkadaş çevresi (Falck, Heblich & Luedemann, 2012) gibi birçok faktörden etkilenmektedir. Görülebileceği gibi, kariyerin planlanmasında karşılaşılan engeller, kişinin çevresinde veya kendi içinde gerçekleşen ve kişinin kariyer gelişiminde zorluk çıkartan her türlü faktörü içermektedir (Swanson ve Woitke, 1997). Kariyer engelleri; kariyer doyumunu, kariyer uyumunu ve kariyer kararı vermeyi etkileyen en önemli faktörlerdendir (Savickas, 2005). Kişinin güvenli bir kariyer gelişimi için kariyere yönelik müdahalelerin artırılması gerekmektedir (Rottinghaus, Coon, Gaffey ve Zytowski, 2007). Kişilerin meslek seçimi yaparken ilgi, istek ve yetenek faktörlerini dikkate alması gerekirken, toplumsal baskı ve ön yargılardan dolayı istedikleri meslek seçimleri engellenebilmektedir. Bu durumda kişiler kendi istekleri dışında başka bir mesleğe yönelmekte ve kariyer engelleriyle karşılaşmaktadır. Özellikle toplumda “kadın işi” ve “erkek işi” olarak etiketlenen bazı mesleklerin sınıflandırması bu engellere verilebilecek en tipik örneklerden biridir. Taksi veya otobüs şoförlüğü, tamircilik, mühendislik erkek işi olarak görülürken; hemşirelik, sekreterlik, halkla ilişkiler kadın işi olarak görülmektedir (Akyurt, 2018). Kariyer engelleri Swanson ve Tokar (1991) tarafından tutumsal, sosyal/kişilerarası ve etkileşimsel olmak üzere üç kategoride ele alınmaktadır. Tutumsal engeller, doğası gereği içseldir ve işe yönelik tutumlar, ilgiler, benlik ve kişilik gibi durumları içerir. Sosyal/kişiler arası engeller, evlilik, çocuklar, aile ve çoklu ilişkileri kapsarken; etkileşimsel engeller ise kişinin demografik özellikleri ve kariyeri ile ilgili yaptığı hazırlıklarına ilişkin durumları kapsar (Swanson ve Tokar, 1991). Bu çerçevede, kişinin sahip olduğu cinsiyete toplum tarafından yüklenen cinsiyet rollerinin etkileşimsel engeller olarak değerlendirilmesi mümkündür.

Bu genel çerçevede, toplumsal cinsiyet kaynaklı kariyer engelleri, toplum tarafından kadınlara ve erkeklere verilen rollerin hayatın her alanında eşitsizlik oluşturması durumunda

kadın ve erkeklerin kariyerleri için belirledikleri hedeflerine ulaşmalarının engellenebileceği veya engellenebileceklerine ilişkin algı olarak tanımlanabilir. İlgili alanyazını incelediğinde, ülkemizde toplumsal cinsiyete ve kariyer engellerine yönelik ölçme araçları bulunmaktadır. Örneğin; Kariyer Engelleri Ölçeği, üniversite öğrencilerinin kariyer engellerini ölçmek amacıyla Ulaş ve Kızıldağ (2008) tarafından geliştirilmiştir. McWhirter (1997) tarafından geliştirilen Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği, Kalafat (2019) tarafından Türk kültürüne uyarlanarak üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engellerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği, Altınova ve Duyan (2013) tarafından yetişkinlerin toplumsal cinsiyet algısını ölçmek için geliştirilmiştir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeği ise Gözütok, Toraman ve Acar-Erdol (2017) tarafından, lise öğrencilerinin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki görüşlerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ancak toplumsal cinsiyet ile kariyer engellerinin bir arada ele alındığı bir ölçme aracı bulunmamaktadır. Bu çerçevede bu araştırmanın amacı, toplumsal cinsiyet kaynaklı kariyer engellerini belirleyebilmek için kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmektir.

Yöntem

Çalışma Grupları

Çalışma Grubu I: Açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve güvenilirlik çalışmaları için oluşturulan birinci çalışma grubu; Muğla ve Ankara'da yaşayan 207'si (%79) kadın, 55'i (%21) erkek olmak üzere toplam 262 beliren yetişkinden oluşmaktadır. Birinci çalışma grubunun yaş ortalaması 22.54 iken standart sapması 1.58'dir.

Çalışma Grubu II: Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) çalışması için oluşturulan ikinci çalışma grubu; Muğla ve Ankara'da yaşayan 157'si (%68.3) kadın, 73'ü (%31.7) erkek olmak üzere toplam 230 beliren yetişkinden oluşmaktadır. İkinci çalışma grubunun yaş ortalaması 23.10 iken standart sapması 1.51'dir.

Tablo 1. Örneklem Grubunun Yaş ve Cinsiyete İlişkin Betimsel İstatistikleri

	Çalışma Grubu 1 (N=262)	Çalışma Grubu 2 (N=230)
Yaş		
Ort	22.54	23.10
Ss	1.58	1.51
Cinsiyet		
Kadın - %	207 - %79	157 - %68.3
Erkek - %	55 - %21	73 - %31.7

Veri Toplama Araçları

Kariyer Engelleri Ölçeği (KEÖ): Toplumsal Cinsiyet Kaynaklı Kariyer Engelleri Ölçeği'nin ölçüt geçerliğini sınamak için Kariyer Engelleri Ölçeği kullanılmıştır. Ölçme aracı Ulaş ve Kızıldağ (2018) tarafından, üniversite öğrencilerinden toplanan veriler kullanılarak geliştirilmiştir. Dört faktörlü bir yapı gösteren KEÖ, 18 maddeden oluşmakta ve 5'li Likert tipi bir ölçektir ve 1-Hiç katılmıyorum, 2-Nadiren katılmıyorum, 3-Arasıra katılmıyorum, 4-Genellikle katılmıyorum, 5-Tamamen katılmıyorum biçiminde puanlanmaktadır. İç tutarlılık katsayıları incelendiğinde ise KEÖ'nün dört faktörüne ilişkin değerlerin sırasıyla .79, .71, .71 ve .52 olduğu görülmüştür. Test-tekrar test analizine ilişkin korelasyon katsayılarının ise sırasıyla .93, .81, .89 ve .65 olduğu görülmüştür. KEÖ'nün ölçüt bağıntılı geçerliği için Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği kullanılmış ve ölçekler arasındaki ilişkinin pozitif yönde ve anlamlı olduğu görülmüştür. TCKKEÖ'nün geliştirme çalışması

için toplanan veriler incelendiğinde, KEÖ'nün Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı .86 olarak elde edilmiştir.

İşlem

Ölçme aracı geliştirme sürecine ilk olarak madde havuzu oluşturmak için "toplumsal cinsiyet" ve "kariyer engelleri" alanında yapılan çalışmalar incelenerek başlanmıştır. Toplumsal cinsiyet ve kariyer engelleri başlığı altındaki Türkçe ve uluslararası kaynaklar toplanarak alanyazını incelenmiştir. Alanyazını taraması sonucunda 32 maddeden oluşan bir madde havuzu oluşturulmuştur. Maddelerin uygunluğu için psikolojik danışma ve rehberlik alanında uzman olan 1 öğretim üyesi, 2 araştırma görevlisi ile dilin uygunluğu için 1 dil uzmanından görüş alınmıştır. Uzmanlardan alınan görüşler sonucunda 6 maddenin ölçme aracından çıkartılmasına karar verilmiştir. Pilot uygulama aşamasında kalan 26 maddelik ölçek formu 33 kişilik beliren yetişkin grubuna uygulanmıştır. Yapılan değerlendirmeler sonucunda, pilot uygulamaya katılan katılımcıların maddeleri anladığının ve uygun bulduğunun anlaşılması nedeniyle herhangi bir madde çıkarılmamıştır. 26 maddelik ölçme aracı 4'lü Likert tipi bir ölçme aracı olarak derecelendirilmektedir (1-Katılmıyorum, 2-Kısmen katılmıyorum, 3-Kısmen katılıyorum ve 4-Katılıyorum). Ölçme aracının geçerlik ve güvenirlik çalışmaları bu maddeler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Analizlerin sonucunda 12 maddeden oluşan 2 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Bu faktörler Algılanan Kariyer Engelleri ve İş Hayatındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri olarak isimlendirilmiştir. Ardından DFA, elde edilen iki faktörlü bu yapının doğrulanıp doğrulanmadığını sınamak ve uyum indekslerini incelemek için yapılmıştır. DFA, oluşturulan yapının toplanan verilerle uyumunu gösteren en etkili analiz yöntemidir (Sümer, 2000). Sümer'e (2000) göre χ^2 testinden elde edilen değer küçük olması ve bu testten anlamsız bir "p" değeri elde etmek gerekmektedir. Serbestlik derecesinin (sd) χ^2 'e oranı 1/3 veya daha düşük olursa iyi düzeyde uyum, 1/5'e kadar olursa yeterli düzeyde uyum olarak kabul edilmektedir (Marsh ve Hocevar, 1988; akt. Sümer, 2000). Sümer (2000), RMSEA değeri için .50 ya da küçük değerlerin mükemmel uyum, CFI değeri için .90 ve üzerindeki değerlerin iyi uyum olarak kabul edildiğini söylemiştir. TLI değerinin .95 ve üzeri değer alması mükemmel uyum, SRMR değerinin ise .80 ve altı değer alması iyi uyum olarak kabul edilmektedir (Schreiber, Stage, King, Nora ve Barlow, 2006).

Bulgular

Geçerlik Çalışmaları

Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA): Toplumsal Cinsiyet Kaynaklı Kariyer Engelleri Ölçeği'nin yapı geçerliğini sınamak amacıyla AFA yapılmıştır. Bu analizi gerçekleştirmeye geçmeden önce, verilerin faktör analizine uygun olup olmadıklarını test etmek için KMO ve Barlett Sphericity değerlerine bakılmıştır. Büyüköztürk'e (2007) göre, KMO değeri .60 veya üzeri bir değer alırsa ve Barlett Sphericity testi anlamlı çıkarsa bu, verilerin, çok değişkenli istatistiklerden biri olan, faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada KMO katsayısı .84, Barlett Sphericity değeri ise 1014.04 bulunmuştur ($p < .001$). Ayrıca, alanyazınında bir maddenin faktör yük değerinin .32 veya üzeri olması gerektiği yönünde genel bir kanı olmasına rağmen, faktör yük değerlerini değerlendirebilmek için kesme noktasının belirlenmesi araştırmacının tercihine bırakıldığı ifade edilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Bu çalışmada kesme noktası olarak .55 değeri belirlenmiştir. Temel bileşenler tekniği kullanılarak yapılan AFA ile Scree Plot sonucunda iki faktörlü yapı elde edilmiştir. Belirlenen faktör yükü kesme noktasının altında kalan ve ayrıca binişik özellik gösteren 14 madde ölçekten çıkartılmıştır. AFA sonucuna göre oluşan iki faktörlü 12 maddelik yapı toplam grupta varyansın %51.52'sini açıklamaktadır. Ölçme aracının AFA sonuçlarına ilişkin bulguları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Toplumsal Cinsiyet Kaynaklı Kariyer Engelleri Ölçeği'nin AFA Sonuçları ile Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayıları, %27'lik Alt-Üst Grup Farkları ve Madde Toplam Test Korelasyonları

Faktörler	Maddeler	Faktör Yük Değerleri	Açımlayıcı Faktör Analizi		
			Madde Toplam Test Korelasyonları	t Değeri	%27 Alt-Üst Grup
Algılanan Kariyer Engelleri	Madde 15	.78	.46	.59	-7.66**
	Madde 20	.72	.47	.55	-10.56**
	Madde 9	.70	.66	.66	-20.71**
	Madde 21	.69	.38	.49	-6.93**
	Madde 8	.67	.59	.62	-13.84**
	Madde 19	.57	.55	.53	-11.30**
İş Hayatındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri	Madde 1	.70	.50	.56	-10.36**
	Madde 17	.69	.61	.61	-15.00**
	Madde 3	.69	.41	.50	-10.96**
	Madde 16	.64	.62	.60	-15.44**
	Madde 6	.64	.40	.47	-9.72**
	Madde 7	.61	.34	.42	-8.02**
Özdeğer			6.17	4.46	1.71
Açıklanan Varyans			51.52	26.26	25.26
Cronbach Alpha			.83	.81	.77

**p< .001

Tablo 2'de görüldüğü gibi, ölçme aracındaki maddelerin faktör yük değerlerinin .57 ile .78 arasında değiştiği; madde toplam test korelasyonlarının ise toplam ölçek için .34 ile .66 arasında, Algılanan Kariyer Engelleri faktörü için .49 ile .66 arasında ve İş Hayatındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri faktörü için .42 ile .60 arasında değiştiği görülmektedir. %27 alt-üst grup farkları incelendiğinde ise bütün gruplar arasında anlamlı farklar olduğu görülmektedir (p< .001). Algılanan Kariyer Engelleri faktörünün özdeğeri 4.46, toplam grupta açıkladığı varyans değeri %26.26 ve Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı .81; İş Hayatındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri faktörünün özdeğeri 1.71, toplam grupta açıkladığı varyans değeri %25.26 ve Cronbach alpha iç tutarlılık sayısı .77 olmak üzere toplam ölçeğin özdeğeri 6.17, toplam grupta açıkladığı varyans değeri %51.52 ve Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .83 olarak elde edilmiştir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA): Ölçme aracına yapılan AFA ile elde edilen yapının geçerliğini sınamak için DFA yapılmıştır. DFA sonuçları incelendiğinde yapının iyi uyum indekslerine sahip olduğu görülmüştür ($\chi^2=66.1$, $sd=50$, $p> .05$, $\chi^2/sd=1.32$, $RMSEA=.03$, $CFI=.98$, $TLI=.97$, $SRMR=.04$). Ölçme aracının DFA sonuçlarına ilişkin bulguları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Toplumsal Cinsiyet Kaynaklı Kariyer Engelleri Ölçeği'nin DFA Sonuçları ile Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayıları, %27'lik Alt-Üst Grup Farkları ve Madde Toplam Test Korelasyonları

Faktörler	Maddeler	Faktör Yük Değerleri	Doğrulayıcı Faktör Analizi		
			Madde Toplam Test Korelasyonları	t Değeri	%27 Alt-Üst Grup
Algılanan Kariyer Engelleri	Madde 15	.52	.53	.54	-10.95**
	Madde 20	.75	.57	.57	-13.89**
	Madde 9	.95	.70	.72	-19.23**
	Madde 21	.36	.37	.44	-7.13**
	Madde 8	.84	.62	.66	-14.67**
	Madde 19	.71	.62	.64	-12.86**

İş Hayatındaki	Madde 1	.38	.47	.49	-9.11**
Toplumsal Cinsiyet	Madde 17	.72	.61	.56	-16.29**
Eşitsizlikleri	Madde 3	.73	.57	.58	-13.60**
	Madde 16	.64	.54	.56	-11.62**
	Madde 6	.26	.33	.45	-5.54**
	Madde 7	.48	.38	.43	-8.17**
Cronbach Alpha			.85	.82	.76

**p< .001

Tablo 3'te görüldüğü gibi, ölçme aracındaki maddelerin faktör yük değerlerinin .26 ile .95 arasında değiştiği; madde toplam test korelasyonlarının ise toplam ölçek için .33 ile .70 arasında, Algılanan Kariyer Engelleri faktörü için .44 ile .72 arasında ve İş Hayatındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri faktörü için .43 ile .58 arasında değiştiği görülmektedir. %27 alt-üst grup farkları incelendiğinde ise bütün gruplar arasında anlamlı farklar olduğu görülmektedir (p< .001). Algılanan Kariyer Engelleri faktörünün Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı .82; İş Hayatındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri faktörünün Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı .76 olmak üzere toplam ölçeğin Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı .85 olarak elde edilmiştir.

Ölçüt Geçerliliği: Toplumsal Cinsiyet Kaynaklı Kariyer Engelleri Ölçeği'nin ölçüt bağımlı geçerlik çalışması AFA'dan elde edilen 12 maddelik iki faktörlü yapı ile çalışma grubu 1 üzerinden gerçekleştirilmiş, TCKKEÖ toplam puanı ve TCKKEÖ'nün alt faktör puanları ile KEÖ toplam puanı arasında istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. TCKKEÖ'nün birinci faktörü olan Algılanan Kariyer Engelleri ile KEÖ arasında (r=.47, p< .001), TCKKEÖ'nün ikinci faktörü olan İş Hayatındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri ile KEÖ arasında (r=.35, p< .001) ve TCKKEÖ toplam puanları ile KEÖ arasında (r=.48, p< .001) istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. Ölçüt bağımlı geçerlik analizine ilişkin korelasyon katsayıları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Toplumsal Cinsiyet Kaynaklı Kariyer Engelleri Ölçeği'nin Ölçüt Bağımlı Geçerlik Analiz Sonuçları (Çalışma Grubu 1, n=262)

	AKE	İHTCE	TCKKEÖ	KEÖ
AKE	1.00	.46**	.86**	.47**
İHTCE		1.00	.84**	.35**
TCKKEÖ			1.00	.48**
KEÖ				1.00

AKE: Algılanan Kariyer Engelleri Faktörü, İHTCE: İş Hayatındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri Faktörü, TCKKEÖ: Toplumsal Cinsiyet Kaynaklı Kariyer Engelleri Ölçeği, KEÖ: Kariyer Engelleri Ölçeği, **p< .001

Güvenirlik Çalışmaları

İç Tutarlılık: Ölçme aracının güvenilirliğini sınamak için Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı incelenmiştir. İç tutarlılık katsayısının yüksekliği maddeler arasındaki ilişkinin yüksek düzeyde ve maddelerin birbirleriyle tutarlı olduğuna işaret eder. Diğer bir ifadeyle, iç tutarlılık katsayısının yüksekliği maddelerin aynı özelliği ölçtüğünü göstermektedir. AFA verilerinden TCKKEÖ'nün toplam ölçek için iç tutarlılık katsayısı .83, Algılanan Kariyer Engelleri faktörü için .81 ve İş Hayatındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri faktörü için ise .77 olarak elde edilmiştir. DFA verilerine göre TCKKEÖ'nün Cronbach alpha iç tutarlılık katsayıları toplam ölçek için .85, Algılanan Kariyer Engelleri faktörü için .82 ve İş Hayatındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri faktörü için .76 olarak elde edilmiştir. Analizlere ilişkin bulgular Tablo 2 ve Tablo 3'te verilmiştir.

Test-Tekrar Test Çalışması: Ölçme aracının güvenirliliğini sınamak için 31 beliren yetişkinden oluşan gruba üç hafta ara ile test-tekerrar test uygulaması yapılmıştır. Test-tekerrar test analiz sonuçları incelendiğinde, yapılan iki uygulama arasındaki korelasyon katsayısının .90 olduğu görülmüştür.

Alt-Üst Grup Güvenirliliği: Ölçme aracının güvenirliliğini test etmek için kullanılan yöntemlerden birisi de alt-üst %27'lik grupların madde puan ortalamalarını karşılaştırmaktır. AFA için toplanan verilerden TCKKEÖ'den alınan toplam puanlara göre örneklem grubu alt-üst %27'lik gruplara ayrılmıştır ve bu grupların madde ortalama puanlarını karşılaştırmak için t-Testi yapılmıştır. T-Testi analizi sonucunda elde edilen bulgular alt-üst %27 grupları arasında anlamlı bir farkın olduğunu göstermektedir ($p < .001$). Alt-üst grup güvenirliliğinden elde edilen t değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

DFA için toplanan verilerden, alt-üst %27'lik grupların madde puan ortalamalarını karşılaştırmak için de t-Testi yapılmıştır. T-Testi analizi sonucunda elde edilen bulgular alt-üst %27 grupları arasında anlamlı bir farkın olduğunu göstermektedir ($p < .001$). Alt-üst grup güvenirliliğinden elde edilen t değerleri Tablo 3'te verilmiştir.

İki Yarı Test Yöntemi: Ölçme aracının güvenirliliğini test etmek için kullanılan bir diğer yöntem ölçme aracını eş değer iki yarıya bölme yöntemidir. Ölçme aracı iki eş değer yarıya bölünerek cevaplayıcıların iki yarı formdan aldıkları puanlar arasındaki ilişki incelenir. AFA sonuçlarına göre ölçme aracının kalan 12 maddesi tek ve çift olarak gruplandırılmıştır. Bu iki grup arasındaki korelasyon katsayısı .78 olarak bulunmuştur ($p < .001$). DFA çalışması için yapılan iki yarı test yönteminde ise kalan 12 madde tek ve çift olarak gruplandırılmış ve bu iki grup arasındaki Spearman-Brown korelasyon katsayısı .77 olarak bulunmuştur ($p < .001$).

Madde Toplam Test Korelasyonları: Maddelerden alınan puanlar ile ölçeğin toplam puanı arasındaki ilişkinin incelendiği güvenirlilik yöntemidir. Bu ölçme aracının AFA verilerine göre madde-toplam korelasyonlarının bütün ölçek için .35 ile .62 arasında, Algılanan Kariyer Engelleri faktörü için .48 ile .66 arasında ve İş Hayatındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri faktörü için .43 ile .62 arasında değiştiği bulunmuştur. Madde toplam test korelasyonlarına ilişkin bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

Bu ölçme aracının DFA için toplanan verilerden madde toplam korelasyonlarının bütün ölçek için .33 ile .70 arasında, Algılanan Kariyer Engelleri faktörü için .44 ile .72 arasında ve İş Hayatındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri faktörü için .43 ile .58 arasında değiştiği bulunmuştur. Madde toplam test korelasyonlarına ilişkin bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

Ölçekten Alınan Puanların İfadesi: Ölçekten alınan puanların yüksekliği, bireylerin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinden kaynaklı kariyer engellerine ilişkin algılarını arttırdığını göstermektedir.

Sonuç ve Öneriler

TCKKEÖ, bireylerin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerden kaynaklanan kariyer engel algılarını ölçmek amacıyla geliştirilen, psikometrik özellikleri test edilmiş bir ölçme aracıdır. Ölçme aracı toplam 12 maddeden ve iki faktörden (Algılanan Kariyer Engelleri ve İş Hayatındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri) oluşmaktadır. Ölçme aracı 4'lü Likert tipi bir ölçektir ve 1-Katılmıyorum, 2-Kısmen Katılmıyorum, 3-Kısmen Katılıyorum ve 4-Katılıyorum biçiminde derecelenmektedir. Ölçme aracının geliştirilme süreci iki adımdan oluşmaktadır ve ilk adımda ölçme aracının yapı geçerliğini sınamak için 262 beliren yetişkin örneklem grubuna AFA yapılmıştır. AFA sonuçlarına göre ölçme aracı toplam varyansın %51.52'sini açıklayan 12 maddeden oluşan iki faktörlü bir

yapıdadır. Ölçüt geçerliği için Kariyer Engelleri Ölçeği kullanılmış, iki ölçek arasında .48 düzeyinde korelasyon elde edilmiştir. Ölçme aracının iç tutarlılık katsayısı AFA verilerine göre toplam ölçek için .83, Algılanan Kariyer Engelleri faktörü için .81 ve İş Hayatındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri faktörü için .77 olarak elde edilmiştir. Bir ölçme aracının güvenilirlik katsayısı değeri .70 ve üzerinde olursa o ölçeğin güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu yorumu yapılabilir (Büyüköztürk, 2007). Test-tekrar test analizi incelendiğinde ise üç hafta ara ile yapılan iki uygulama arasındaki korelasyon katsayısının .90 olduğu görülmüştür. Test-tekrar test çalışmasındaki korelasyon katsayısının pozitif ve .70 veya üzeri bir değer alması gerekmektedir (Tavşancıl, 2010). Ölçme aracının güvenilirliğini belirlemek için kullanılan diğer yöntemlerden biri alt %27 ile üst %27 grup çalışmasıdır ve elde edilen bulgulara göre iki grup arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmüştür. İki yarı test yöntemi kullanılarak güvenilirliği sınanan ölçme aracının maddeleri tek ve çift olarak gruplandırılmış, iki grup arasında .78 değerinde bir korelasyon elde edilmiştir. AFA verilerine göre madde toplam test korelasyonları incelendiğinde toplam ölçek için .35 ile .62 arasında, Algılanan Kariyer Engelleri faktörü için .48 ile .66 arasında ve İş Hayatındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri faktörü için .43 ile .62 arasında değiştiği görülmüştür. Korelasyon değerlerinin yüksek ve pozitif olması maddelerin benzer yapıyı ölçtüğüne işaret eder. Madde toplam test korelasyon değerinin .30 ve üzeri olması, o maddenin ayırt ediciliğinin yüksek olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2007).

İkinci aşamada ise AFA ve güvenilirlik analizleri sonucunda elde edilen 12 maddelik iki faktörlü yapıya 230 beliren yetişkin örnekleme grubundan toplanan veriler ile DFA yapılmıştır. DFA sonucu incelendiğinde ölçme aracı maddelerinin iyi düzeyde uyum indekslerine sahip olduğu görülmüştür ($\chi^2=66.1$, $sd=50$, $p>.05$, $\chi^2/sd=1.32$, $RMSEA=.03$, $CFI=.98$, $TLI=.97$, $SRMR=.04$). DFA verilerinden ölçme aracının iç tutarlılık katsayısı toplam ölçek için .85, Algılanan Kariyer Engelleri faktörü için .82 ve İş Hayatındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri faktörü için .76 olarak bulunmuştur. İki yarı test yöntemine göre tek ve çift olarak bölünmüş iki grup arasında .77 düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Alt %27 ile üst %27 grup çalışması için yapılan t-Testi analizi sonucunda iki grup arasındaki madde puan ortalamalarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Son olarak DFA verilerinden ölçme aracının madde toplam test korelasyonları toplam ölçek için .33 ile .70 arasında, Algılanan Kariyer Engelleri faktörü için .44 ile .72 arasında ve İş Hayatındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri için .43 ile .58 arasında değiştiği görülmüştür.

Alanyazını incelendiğinde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ve kariyer engellerinin ayrı ayrı çalışıldığı görülmüştür. Fakat toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin kariyer alanında da bireyleri engellediği, sınırlandırdığı göze çarpmaktadır. Bu alanda geliştirilen bu ölçme aracının alanyazınına katkı sağlayacağı düşünölmüştür. Yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri TCKKEÖ'nün beliren yetişkin örnekleminde kullanılabilecek, kabul edilebilir psikometrik değerlere sahip olduğunu gösterir niteliktedir.

Araştırma sürecinde bazı sınırlılıklarla karşılaşılmıştır. Çalışma grubunun çoğunluğunun kadın beliren yetişkinlerden oluşması bir sınırlılık, örneklemin yalnızca Muğla ve Ankara'da yaşayan beliren yetişkinlerden olması da diğer bir sınırlılıktır. Sonraki yürütölecek çalışmalarda daha kalabalık örnekleme ve farklı yaş gruplarının çalışılması önerilebilir. Ayrıca araştırmacılara toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinden kaynaklanan algılanan kariyer engelleri ile kariyer uyumu, kariyer kararsızlığı, kariyer planlama ve yönetimi, engellenme toleransı, stres, mobbing ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi ve ele alınması önerilebilir.

Kaynakça

- Akyurt, N. (2018). Kadın Çalışanlarda Kariyer Engelleri: Radyoloji Çalışanları Örneği. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 6(1), 85-107. <https://dergipark.org.tr/en/pub/inonusaglik/issue/37019/412100>
- Altınova, H. H. ve Duyan, V. (2013). Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 24(2), 9-22.
- Belek, İ. (2001). Eşitsizlik. *Sağlık, Toplum, Siyaset Dergisi*, 5, 5-9.
- Bingöl, D. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Beta Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Veri analizi el kitabı*. Pegem A Yayıncılık.
- Carr, J. C., & Sequeira, J. M. (2007). Prior family business exposure as intergenerational influence and entrepreneurial intent: A Theory of Planned Behavior approach. *Journal of Business Research*, 60(10), 1090–1098. doi:10.1016/j.jbusres.2006.12.016
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik. SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Demirgöz Bal, M. (2016). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış. *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 1(1), 15-28. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kashed/issue/22284/239026>
- Durgun, C., & Oğuz Gök, G. (2017). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Bağlamında Brics & G7 Ülkelerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2). <https://doi.org/10.18221/bujss.288737>
- Falck, O., Heblich, S., & Luedemann, E. (2012). Identity and entrepreneurship: do school peers shape entrepreneurial intentions? *Small Business Economics*, 39(1), 39–59. <https://doi.org/10.1007/s11187-010-9292-5>
- Gottfredson, L. S. (1996). *Gottfredson's theory of circumscription*. In D. Brown, L. Brooks, & Associates, Career choice and development (3rd ed., pp. 121–178). Jossey-Bass.
- Gözütok, F. D., Toraman, Ç., & Acar-Erdol, T. (2017). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeği'nin (TCEÖ) geliştirilmesi. *İlköğretim Online*, 16(3), 1036-1048.
- Kacperczyk, A. J. (2013). Social Influence and Entrepreneurship: The Effect of University Peers on Entrepreneurial Entry. *Organization Science*, 24(3), 664–683. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0773>
- Kalafat, T. (2019). Algılanan Kariyer Engelleri (AKE) Ölçeği'nin Türk Kültürüne Uyarlama Çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 103-124. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kpdd/issue/51379/601252>
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığa Giriş*. Nobel Yayın.
- McWhirter, E. H. (1997). Perceived barriers to education and career: Ethnic and gender differences. *Journal of Vocational Behavior*, 50(1), 124-140.
- Melamed, T. (1995). Career success: The moderating effects of gender. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 295–314.
- Pablo-Lerchundi, I., Morales-Alonso, G., & González-Tirados, R. M. (2015). Influences of parental occupation on occupational choices and professional values. *Journal of Business Research*, 68(7), 1645–1649. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.02.011>
- Ridgeway, C. L. (2011). *"Framed by Gender"*. Oxford University Press.

Rottinghaus, P. J., Coon, K. L., Gaffey, A. R., & Zytowski, D. G. (2007). Thirty-Year Stability and Predictive Validity of Vocational Interests. *Journal of Career Assessment*, 15(1), 5–22. <https://doi.org/10.1177/1069072706294517>

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

Schreiber, J. B., Stage, F. K., King, J., Nora, A., & Barlow, E. A. (2006). Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review. *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323–337. <https://doi.org/10.3200/JOER.99.6.323-338>

Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.

Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991). College students' perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38(1), 92–106. [http://doi.org/10.1016/0001-8791\(91\)90020-M](http://doi.org/10.1016/0001-8791(91)90020-M)

Swanson, J. L., & Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment*, 5(4), 443–462. <https://doi.org/10.1177/106907279700500405>

Taşlıyan, M., Arı, N., & Duzman, B. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oybd/issue/16338/171064>

Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların ölçülmesiyle SPSS ile veri analizi* (4. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım.

Turgut, A. (2019). Türkiye'deki Gelir Eşitsizliğinin Toplumsal Cinsiyet, Kadının İstihdamı ve Kadın Yoksulluğu Açısından Değerlendirilmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(38), 315-329. <https://doi.org/10.35343/kosbed.58163>

Ulaş, Ö., & Kızıldağ, S. (2018). Kariyer Engelleri Ölçeği'nin (KEÖ) geliştirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2-15.

Extended Abstract

Introduction:

While explaining the biological differences between men and women, the concept of gender: The concept of gender explains the difference between the roles of “femininity” and “masculinity” (Durgun & Gök, 2017). The concept of gender that cannot be explained by the concept of gender; It is a concept that can change over time, differs between societies, creates unequal power relations between men and women in every field, and points to discrimination between genders. Although career is used in the sense of advancing professionally and being successful (Bingöl, 2004), it can actually be explained as the progress, regression, development, change and success achieved by working people throughout their business life (Kuzgun, 2003). Career barriers include all kinds of factors that occur around or within the person and cause difficulties in the career development of the person (Swanson & Woitke, 1997). Career barriers; It is one of the most important factors affecting career satisfaction, career adjustment and career decision making. (Savickas, 2005). When the relevant literature is examined, there are scales for gender and career barriers in our country. However, there is no scale that considers gender and career barriers together. This study is important because it fills this gap.

Method:

Participants of the study were selected by non-random, convenient sampling method. The study group of this research consists of emerging adults in Muğla and Ankara. The number of participants in the study was 262, 207 (79%) female and 55 (21%) male for EFA and reliability studies. For CFA, there were 230 men, 157 (68.3%) and 73 (31.7%) men. In order to create the item pool of the scale, the process first started by examining the studies in the field of gender and career barriers. The data collected under the headings of "gender" and "career barriers" in the literature were examined. As a result of the literature review, an item pool of 32 items was created. In the next stage, opinions were received from 1 associate professor, 2 research assistants and 1 language expert who are experts in the fields of guidance and psychological counseling. As a result of the opinions of the experts, it was decided to remove 6 items from the scale. As a result of the evaluations, the pilot application phase was started with a 26-item scale. The scale consisting of 26 items was applied to a pilot group of 33 people, and as a result of the application, there were no items that were not understood by the participants and left blank. The 26-item scale was rated on a 4-point Likert scale (1-I disagree, 2-partly disagree, 3-partly agree and 4-agree). Validity and reliability analyzes of the scales were made on these items.

Result:

As a result of the research, it was revealed that the developed scale has a two-factor structure. The names given to the factors are "perceived career barriers" and "gender inequalities in business life". The DFA results applied for the study confirm the two-factor structure of the scale ($\chi^2=66.1$, $sd=50$, $p>.05$, $\chi^2/sd=1.32$, $RMSEA=.03$, $CFI=.98$, $TLI=.97$, $SRMR=.04$). The Cronbach Alpha value, which is the reliability coefficient of the scale, was found to be .83 for EFA and .85 for CFA.

Discussion:

The development of the scale consists of two stages. In the first stage, EFA was conducted with 262 people to reveal the construct validity of the scale. According to the EFA results, the scale has a two-factor structure consisting of 12 items explaining 51.52% of the total variance. Career Barriers Scale was used for criterion validity, and a correlation of .48 was obtained between the two scales. According to the EFA results, the internal consistency coefficient of the scale was found to be .83 for the whole scale, .81 for the perceived career barriers factor and .77 for gender inequalities in business life. In order to determine the reliability of the scale, as a result of the test-retest analysis performed with three-week intervals, a correlation of .90 was found. One of the other methods used to determine the reliability of the scale is the study of lower 27% and upper 27% groups, and as a result of the t-test, it was seen that there was a significant difference between the two groups. According to the two-half test method, the items of the scale were divided into two groups as a single pair, and it was observed that there was a significant .78 level relationship between the groups. According to the EFA results, when the item-total score correlation was examined, it was seen that it ranged between .35 and .62 for the whole scale, between .48 and .66 for the perceived career barriers factor, and between .43 and .62 for the gender inequalities in business life factor.

In the second stage, CFA was applied to the two-factor structure obtained as a result of EFA with the data obtained from 230 people. According to the CFA result, it was observed that the scales had excellent fit indices ($\chi^2=66.1$, $sd=50$, $p>.05$, $\chi^2/sd=1.32$, $RMSEA=.03$, $CFI=.98$, $TLI=.97$, $SRMR=.04$). According to the CFA results, the internal consistency coefficient of the scale was found to be .85 for the whole scale, .82 for the perceived career barriers factor, and .76 for

the gender inequalities in business life factor. It was observed that there was a significant relationship at the level of .77 between the two groups separated as a single pair according to the two-half test method. As a result of the t-test analysis for the lower 27% and upper 27% group study, it was seen that there was a significant difference between the two groups. Finally, according to the CFA results, the item-total score correlation of the scale varied between .33 and .70 for the whole scale, between .44 and .72 for the perceived career barriers factor, and between .43 and .58 for gender inequalities in business life. In the light of the information obtained as a result of the research, a valid and reliable scale has been developed that can be used in the field of psychology study in accordance with the adult sample.