

POZİTİF KARIYER HEDEF TUTARSIZLIĞI ÖLÇEĞİ: TÜRKÇEYE UYARLAMA, GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

THE POSITIVE CAREER GOAL DISCREPANCY SCALE: THE STUDY OF ADAPTATION TO TURKISH, VALIDITY AND RELIABILITY

Mustafa Remzi ATAY¹

Ayşenur BÜYÜKGÖZE-KAVAS²

Başvuru Tarihi: 9.11.2023 Yayına Kabul Tarihi: 5.09.2024 DOI: 10.21764/maeuefd.1388311

(Araştırma Makalesi)

Özet: Bu çalışmanın amacı Pozitif Kariyer Hedefi Tutarsızlığı Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin değerlendirilmesidir. Bu doğrultuda ölçek her iki dile de hâkim üç İngilizce alan uzmanı tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Kariyer psikolojik danışmanlığı alan uzmanlarınca yapılan değerlendirmeler sonucunda en uygun çeviriler seçilmiş ve gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Türkçe formun son hali iki Türk dili uzmanı tarafından dilbilgisi kuralları ve anlaşılabilirlik açısından gözden geçirilmiş ve uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Çalışmanın verileri 344 lisans öğrencisinden toplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analiziyle incelenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin üç faktörlü yapısı doğrulanmış ve maddelerin faktörlerle olan ilişkisi ortaya koyulmuştur. Ölçeğin ölçüt-uyum geçerliliği korelasyon analizi ile incelenmiş, pozitif kariyer hedef tutarsızlığı ile kariyer iyimserliği arasında orta düzeyde pozitif yönlü; pozitif kariyer hedef tutarsızlığı ile kariyer hedef tutarsızlığı arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Ölçeğin güvenirliliği Cronbach alfa katsayısı ile hesaplanmış, ölçeğin ve alt boyutlarının güvenirliliğinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bulguları Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği Türkçe formunun kullanılabilir, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermiştir.

Anahtar Sözcükler: *Kariyer, kariyer hedefi, kariyer hedef tutarsızlığı, pozitif kariyer hedef tutarsızlığı, kariyer iyimserliği*

Abstract: The aim of this study is to adapt the Positive Career Goal Discrepancy Scale into Turkish and evaluate its psychometric properties. In this respect, the scale was translated into Turkish by English language experts who have a good command of both languages. As a result of the evaluations made by experts in the field of career counseling, the most appropriate translations were selected, and the required arrangements were made. The final version of the Turkish form was reviewed by two Turkish language experts in terms of grammar rules and comprehensibility and prepared for use. The data of the study was collected from 344 undergraduate students. The construct validity of the scale was examined by confirmatory factor analysis. As a result of confirmatory factor analysis, the three-factor structure of the scale was confirmed, and the relationship of the items with the factors was revealed. The criterion-related validity of the scale was examined by correlation analysis, and a moderate positive correlation was found between positive career goal discrepancy and career optimism; a low negative correlation was found between positive career goal discrepancy and career goal discrepancy. The reliability of the scale was calculated using Cronbach's alpha coefficient, and it was concluded that the reliability of the scale and its sub-scales was high. The findings of the study showed that the Turkish form of the Positive Career Goal Discrepancy Scale is a usable, valid, and reliable measurement tool.

Keywords: *Career, career goal, career goal discrepancy, positive career goal discrepancy, career optimism*

¹ Uzm. Psikolojik Danışman, Milli Eğitim Bakanlığı, Amasya, Türkiye, atay3989@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2902-560X

² Prof. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı, Samsun, Türkiye, aysenur@omu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9072-7040

Giriş

Bireyin yaşamı boyunca sergilemiş olduğu rollerin tamamı olarak ifade edilen (Super, 1980) ve bir mesleğe karar verilmesi ya da başlanması ile tamamlanmayan kariyer, meslek öncesini, meslek hayatını ve meslek sonrasını da kapsayan dinamik bir yapıyı tanımlamaktadır (Kuzgun, 2006; Super & Hall, 1978). Meslek ve iş kavramları, genellikle bireyin belirli bir mesleği seçmesi veya bir işe başlaması sonucunu vurgularken; kariyer kavramı, sonuç yerine bir süreci temsil eden, bireyin benliğini yansıtan, değerlerini ve kariyer tarzını oluşturan, bireyin yaşam rollerini bütünleştiren ve yaşam standartları üzerinde belirleyici bir etkiye sahip çok yönlü gelişimsel bir süreci ifade eder (Niles & Harris-Bolwsbey, 2013; Super & Hall, 1978). Yaşam süresinin çoğunluğunu kapsayan bu gelişimsel süreç, çocukluk döneminde yaşanan çeşitli deneyimler ile bilgi ve becerilerin kazanılması, ilgilerin ve değerlerin ortaya çıkması ve iş dünyasının keşfi ile başlar; kişinin kariyer davranışlarının gelişimi, işe giriş ve uyum sağlama ile yetişkinlikte devam eder ve emekliliğe geçiş ile sonuçlanır (Brown & Lent, 2013). Bu kariyer yolculuğunda bireylerin iş ve mesleği hakkında hissedeceği olumlu duygular; mevcut işlerinden ve gelecekteki ilerleme olanaklarından duyacakları memnuniyet, yani kariyer memnuniyeti (Fide Keskin & Yıldız, 2023; Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990), genel yaşam kalitesinin önemli bir bileşeni ve bireyin hayatını olumlu ve anlamlı bir şekilde etkileme fırsatıdır (Lounsbury, Park, Sundstrom, Williamson & Pemberton, 2004; Sharf, 2014). Alanyazında kariyer memnuniyetini konu edinen çalışmalar da kariyer memnuniyeti ile öznel iyi oluş, iyimserlik, mesleki başarı artış, yüksek kariyer yönetim işlevselliği ve düşük mesleki stres gibi farklı değişkenlerle olan pozitif yönlü ilişkisini ortaya koyarak kavramın önemine dikkat çekmişlerdir (Hojat, Kowitt, Doria & Gonnella, 2010; Joo & Lee, 2017; Lounsbury ve diğ., 2004; Nisar & Rasheed, 2019; Rezaean, Hatami & Dastar, 2012). Daha kapsamlı bir araştırmada Hagmaier, Abele ve Goebel (2018) yaşam doyumunun bireyler için arzu edilen bir amaç olduğu ve yaşam doyumunun iş ve organizasyon alanında da birçok olumlu sonucu olduğu düşüncesinden yola çıkarak, kariyer memnuniyeti ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi beş yıllık boylamsal bir çalışmada incelenmişlerdir. Bu çalışma kariyer memnuniyeti ile yaşam doyumunun yalnızca an içerisinde değil, zaman içerisinde de pozitif yönde ilişkili olduğu sonucunu ortaya çıkartmıştır. Buradan anlaşılması gereken, kariyer memnuniyeti ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişki uzun vadede devam edebilir ve biri diğerini etkileyebilir; kişinin kariyerindeki memnuniyeti arttıkça veya azaldıkça, yaşam doyumunu benzer şekilde artabilir veya azabilir.

Alanyazında bireylerin kariyerlerinden duydukları memnuniyetin değerlendirilmesi amacı ile geliştirilmiş ölçme araçları incelendiğinde kariyer ile ilişkili hedeflere ulaşılma düzeyine vurgu yapıldığı görülmektedir. Greenhaus ve diğerleri (1990) tarafından geliştirilmiş ve alanyazında sıklıkla kullanılan Kariyer Memnuniyeti Ölçeği, çalışanların genel kariyer hedeflerinden, gelir hedeflerinden, ilerleme hedeflerinden ve yeni becerilerin geliştirilmesi hedeflerinden memnuniyet algılarını değerlendiren öznel bir ölçüm imkânı sunarak kariyer memnuniyetinin kariyer hedefleri ile ilişkisini ortaya koymuştur. Benzer şekilde Hofmans, Dries ve Pepermans (2008) ile Spurk, Abele ve Volmer (2011) kariyer memnuniyetini kariyerle ilgili farklı hedeflere ve başarılarla ulaşma yönündeki ilerlemesinin değerlendirilmesi olarak tanımlamışlardır. Sadowski ve Schrage (2016) de “Kariyer Memnuniyetini Sağlamak” başlıklı çalışmalarında bireysel kariyer hedeflerinin kariyer memnuniyeti üzerindeki pozitif yönlü etkisini vurgulamışlardır. Bu bağlamda, bireyin genel kariyer memnuniyetinin sağlanmasında öncül bir değişken olarak kariyer hedeflerine ulaşma düzeyi önemli bir rol oynamaktadır.

Kariyer Hedefleri

Kariyer hedefi, Lent, Brown ve Hackett (1994) tarafından kariyer ile ilişkili olarak belirli bir faaliyette bulunma niyeti olarak tanımlanmıştır. Kariyer hedeflerinin belirlenmesi, bireyin kariyer keşif süreçlerine katılımını ve etkili bir kariyer planlaması yapılmasını destekler, nihayetinde de kariyer başarısını artırır (Atay, 2021). Ayrıca bireyler kariyer hedeflerini belirlediklerinde, bu hedefe nasıl ulaşabileceklerine dair yeni yollar üretmeye başlar ve çabalarını ilgili faaliyetlere yönlendirmeye çalışırlar (Antonio & Tuffley, 2015). Kariyer hedefine ve göreve yönelik sergilenen performansın yüksek olduğu durumlarda, başarılabilirliğe olan inanç artar ve hedef belirlemeye yönelik davranışlar da yükselir (Haratsis, Hood & Creed, 2015). İçsel ve dışsal denge sağlanarak koyulan gerçekçi kariyer hedefleri bireye hedeflerine ulaşma konusunda motivasyon sağlayarak, geleceğe dönük stratejiler geliştirebilmesini destekler (Mavisu, 2010). Kariyer hedefleri, kariyer karar verme ve seçim süreçlerinin gizli bir bileşeni gibi görünse de planlama, karar alma ve davranışsal seçimlerde bulunma gibi hedef mekanizmalarının içerisinde yer alması ile kariyer gelişiminde önemli bir rol oynar (Betz & Vuyten, 1997).

Kariyer Hedef Tutarsızlığı

Kariyer hedefi belirlemek, bir kariyer kararını ve bu karara ulaşmak için yapılacak kariyer planlamasını gerektirir. Bu planlama sürecinde birey kendini tanır, ilgi ve yeteneklerini keşfeder, çevresi ve kariyer fırsatları ile ilişkili farkındalık sağlar, kariyer hedeflerini belirler ve nihayetinde hedeflerine yönelik davranışlar sergiler (Çalık ve Ereş, 2006). Bu süreçte belirlenmiş kariyer hedefleri zaman zaman bilinçli ve bilinçsiz olarak gözden geçirilir (Creed & Hood, 2015). Bu gözden geçirme neticesinde kariyer hedeflerinin uygunluğu ve yeterliliği incelenir, kariyer hedefleri üzerinde değişime ihtiyaç olup olmadığı değerlendirilir (Hu, Creed & Hood, 2016). Bandura'ya (2001) göre, kariyer hedefleri değerlendirildiğinde, kişinin belirlediği kariyer hedefleri ile bu hedeflere ulaşmak için sergilediği performans arasında kaçınılmaz olarak bir farklılık olacaktır ki bu farklılık kariyer hedef tutarsızlığı olarak ifade edilmektedir. Ortaya çıkan bu tutarsızlık, performans ilerlemeleri hedeflerin veya standartların altında kalıyorsa negatif kariyer hedef tutarsızlığı; aşıyorsa pozitif kariyer hedef tutarsızlığı olarak tanımlanır (Creed & Hood, 2015). Alanyazın incelendiğinde kariyer hedef tutarsızlıklarını konu alan çalışmaların daha çok negatif kariyer hedef tutarsızlıkları üzerinde yoğunlaştığı ifade edilmekle birlikte (Akmal, Creed, Hood & Duffy, 2020), Carver'a (2003) göre bu durum, negatif kariyer hedef tutarsızlıklarının can sıkıcı ve daha kolay fark edilebilir olmasından ve bireylerin negatif tutarsızlıklara daha fazla çözüm arayışında olma eğilimlerinden kaynaklanmaktadır.

Negatif kariyer hedef tutarsızlığı. Negatif kariyer hedef tutarsızlığı, bireyin belirlediği kariyer hedef veya standartlarının, gerçekleştirdiği performansından daha düşük kalması durumudur (Creed & Hood, 2015). Kişinin bulunduğu yer ile olmak istediği yer arasındaki negatif tutarsızlıkların, başarısızlık, memnuniyetsizlik, hayal kırıklığı ve kaygı duygularının ortaya çıkmasına neden olabileceği ki bu durumun da beklentilerin azalması ve çabanın düşmesi ile sonuçlanabileceği ifade edilmektedir (Creed, Hood & Hu, 2017; Higgins, 1987; Lord, Diefendorff, Schmidt & Hall, 2010). Farklı araştırmalarda da yaşanan negatif hedef tutarsızlıklarının duygulanım, özsaygı, motivasyon ve psikolojik iyi oluşta düşüş yaratabileceği ve stres ortaya çıkarabileceği belirtilmiştir (Creed, Wamelink & Hu, 2015; Höpfner & Keith, 2021; Yam, Alkın & Barut, 2020). Negatif hedef tutarsızlığına bağlı olumsuz sonuçların azaltılması için hedeflerin, davranışların ve performansın yeniden düzenlenmesi gibi stratejiler uygulanırken (Creed ve diğ.,

2017), bireyler orijinal hedeflerini koruyarak, düşürerek ya da daha zorlu bir hedef belirleyerek yaşanan rahatsızlık veya kaygı durumunu azaltmaya çalışır (Bandura, 1989).

Pozitif kariyer hedef tutarsızlığı. Kariyer gelişimi bağlamında bireysel potansiyeli optimize etmek pozitif kariyer hedef tutarsızlıklarını anlamak ile ilişkilidir (Akmal ve diğ., 2020). Pozitif kariyer hedef tutarsızlığı önceden belirlenmiş kariyer hedeflerinin üzerine çıkan bireysel performansı ifade etmektedir (Creed & Hood, 2015). Hedefle ilgili sergilenen performans hakkında edinilen bilgi ile birlikte hedefler gözden geçirilir ve yeniden belirlenir (Locke, Shaw, Saari & Latham, 1981). Bandura'ya (1991) göre de bireyler mevcut performans değerlendirmelerine yakından katıldıklarında, kendilerine ileriye dönük gelişim hedefleri koyma eğiliminde olurlar. Bu süreçte geçmiş davranışlar referans olarak kullanılır ve geçmiş kazanımlar hedef belirleme üzerindeki etkileri yoluyla öz-değerlendirmeyi etkiler. Bireyin önceden belirlediği kariyer hedeflerini aşarak daha yüksek performans sergilemesi, beklenenden daha fazlasını başarması, bireyin öz-düzenleme becerisi ile birlikte olumlu hedef revizyonu sağlayabilir (Scherbaum & Vancouver, 2010).

Hedefler belirli bir performans düzeyine ulaşıldıktan sonra zorlayıcı olmaktan çıkar ve insanlar ileriye dönük iyileştirmeler için çaba harcayarak yeni kişisel tatminler ararlar ve performans kazanımları için kendiliğinden hedefler koyarlar (Bandura, 1989; Bandura & Cervone, 1983). Belirlenecek yeni kariyer hedefleri, dikkati ve eylemi yönlendirir, çabayı harekete geçirir. Öte yandan kariyer hedeflerine ulaşım için gerekli stratejilerin geliştirilmesi noktasında da motivasyon sağlayarak göreve dönük performansı artırır (Locke ve diğ., 1981). Gelecekte sergilenecek performans için daha zorlayıcı hedeflerin belirlenmesi, bireyin çabasının yükselmesine ve daha az başarısız olma korkusuna olanak sağlar. Başarılı performans ve hedeflere ulaşılması, kişinin gelecekteki eylem ve davranışlarını başarılı bir şekilde gerçekleştirebilmeye yönelik inancını ifade eden öz-yeterlik algısını da yükseltir (Bandura, 1977; Lent, Lopez, Lopez ve Sheu, 2008). Hedeflere doğru başarılı bir şekilde ilerleyiş, kişinin hayatına bir yapı ve anlam kazandırır ve öznel iyi oluşu artırır (Klug & Maier, 2014). Kariyer hedeflerinin üzerine çıkan performans ilerlemeleri kariyer iyimserliği ve kariyer doyumunu ile de pozitif yönlü ilişkilere sahiptir (Akmal ve diğ., 2020).

Araştırmanın Amacı

Alanyazında pozitif hedef tutarsızlıkları ile ilişkili yapılan çalışmalar sınırlıdır (Donovan & Hafseinson, 2006; Ilies & Judge, 2005; Scherbaum & Vancouver, 2010). Özellikle kariyer hedef tutarsızlıklarının ölçülmesi ve değerlendirilmesi noktasında yer alan tek ölçeğin Creed ve Hood (2015) tarafından geliştirilen Yam ve diğerleri (2020) tarafından Türkçeye uyarlanan, belirlenen kariyer hedefleri ile ulaşılan kariyer hedefleri arasındaki algılanan negatif tutarsızlığı ölçebilmek amacıyla geliştirilmiş Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği olduğu görülmüştür. Alanyazında pozitif kariyer hedef tutarsızlıklarını ölçebilmeyi hedefleyen bir ölçme aracı olmadığı ve böyle bir ölçme aracına ihtiyaç duyulduğu gerçeğinden hareketle, Akmal ve diğerleri (2020) Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği'ni geliştirilmiş ve bu çalışma kapsamında da ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması amaçlanmıştır.

18-25 yaş aralığındaki çoğu kişi, mesleklerine yönelik eğitim ve öğretim alma sürecindedir ve kariyer hedeflerinin büyük bir oranı (%45.8) genellikle üniversite yıllarında belirlenmektedir (Temi, 2008). Bu yıllarda kariyer ile ilişkili fırsatlar araştırılmakta, bireyce kariyer ile ilişkili daha belirgin hedefler geliştirilmekte ve odak noktası haline getirilmektedir (Havighurst, 1953; Shulman & Nurmi, 2010). Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşmak için plan ve eylemlerini oluşturmaları ve bu hedefleri önemli ve kontrol edilebilir olarak görmeleri de bu yaş grubu için olumlu kariyer gelişiminin, uyumun ve gelecekte sahip olunacak refahın göstergeleridir (Praskova, Creed & Hood, 2014). Üniversite yılları kariyer ile ilişkili hedeflerin belirlenmesini ve değerlendirmesini içerdiği için (Nurmi, Salmela-Aro & Koivisto, 2002) bireyin kariyer planları ve planlarına ulaşmak için sergileyeceği davranışlar yükseköğretimdeki kalıcılığı da etkilemektedir (Lent, Sheu, Gloster & Wilkins, 2010).

İş ve eğitim olanaklarını araştıran üniversite öğrencileri, kimliklerini keşfetme ve farklı deneyimler sayesinde kendilerini daha iyi tanıma fırsatı bulurlar (Arnett 2000, 2004) fakat iş ve dünya görüşünde yaşanan kimlik keşfi ve kariyer gelişiminin hızlanması gibi durumlar bireyleri zaman zaman stres ve olumsuz duygulara daha yatkın hale getirebilmektedir (Schulenberg ve Zarrett, 2005). Bu durumun gerekçesi olarak birçok seçenek üzerinde henüz tam karar verilmemiş ve geleceğe dair belirsizliğin de devam ediyor oluşu gösterilebilir (Arnett, 2000, 2004). Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim ihtiyaçlarının bazılarının kendini daha iyi tanıma, bir kariyer planı oluşturma ve stresle başa çıkabilme olduğu düşünüldüğünde (Yerin Güneri ve diğ., 2016),

Türkçeye uyarlanan ölçeğin beliren yetişkinlik dönemindeki üniversite öğrencilerinin kariyer hedefleri ve pozitif kariyer hedef tutarsızlıkları üzerinde kişisel farkındalık yaratacağı ve kariyer gelişim süreçlerini olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedefleri, pozitif kariyer hedef tutarsızlıkları ve bu tutarsızlıkların potansiyel etkileri hakkında daha fazla bilgi edinmek, onların kariyer planlama sürecini daha bilinçli ve etkili bir şekilde yönlendirebilir; standart hedeflerinin üzerine ulaşmak için uygun adımlar atmalarına olanak tanıyabilir. Kariyerleri ile ilgili önemli kararların alındığı bir dönemde bulunan üniversite öğrencilerinin, kariyer hedeflerini ve hedeflerine yönelik pozitif ilerlemelerini anlamak ve yönlendirmek, onların gelecekteki başarıları ve mutluluklarını destekleyebilir. Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerindeki pozitif kariyer hedef tutarsızlıkları, öz-düzenleme becerileri ile birlikte performanslarını olumlu yönde etkileyebilir. Bu nedenle, bu yaş grubunda pozitif kariyer hedef tutarsızlıklarının değerlendirilmesi ve anlaşılması, onların kariyer gelişimini ve kariyer memnuniyetini desteklemek için önemli bir adım olabilir. Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması, alan uygulayıcılarına kariyer hedefleri ile mevcut ilerleme arasındaki pozitif farklılıkları keşfetme, değerlendirilen kariyer hedefi ilerlemesinin ilişkilerini ve sonuçlarını değerlendirme olanağı sunacaktır. Mevcut çalışmanın özellikle negatif kariyer hedef tutarsızlığını vurgulayan ve çalışmalarda sıklıkla yer veren alanyazına da katkı sağlayacağı ön görülmektedir.

Yöntem

Çalışma Grubu

Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nde farklı fakülte ve sınıf düzeylerinde öğrenimlerine devam eden 344 öğrenci araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Öğrencilerin 103'ü (%29.9) erkek ve 241'i (%70.1) kadındır. Katılımcı grubunun yaşları 18 ile 33 arasında değişmekte olup yaş ortalamaları 21.30'dur ($SS = 1.77$). Çalışma grubunda yer alan üniversite öğrencilerinin diğer tanıtıcı özellikleri Tablo 1'de paylaşılmıştır.

Tablo 1

Çalışma Grubunda Yer Alan Üniversite Öğrencilerinin Diğer Tanıtıcı Özellikleri

Değişkenler	Alt Boyutlar	f	%
Sınıf Düzeyi	1.Sınıf	35	10.2
	2.Sınıf	84	24.4
	3.Sınıf	123	35.8
	4.Sınıf	102	29.7
Fakülte	Eğitim Fakültesi	244	70.9
	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	100	29.1
Anne Eğitim Düzeyi	İlkokul Mezunu	165	48.0
	Ortaokul Mezunu	54	15.7
	Lise Mezunu	68	19.8
	Üniversite Mezunu	54	15.7
	Yüksek Lisans/Doktora Mezunu	3	0.9
Baba Eğitim Düzeyi	İlkokul Mezunu	91	26.5
	Ortaokul Mezunu	58	16.9
	Lise Mezunu	111	32.3
	Üniversite Mezunu	73	21.2
	Yüksek Lisans/Doktora Mezunu	11	3.2

Veri Toplama Araçları

Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği (PKHTÖ). Akmal ve diğerleri (2020) tarafından 18-25 yaş arasındaki bireylerin mevcut kariyer ilerlemelerinin, belirlemiş oldukları kariyer hedeflerini ne derecede aştığının ölçülmesi amacıyla geliştirilen Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği, üç alt boyut ve on beş maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin 6 maddesi yetenek ve başarı tutarsızlığı (Örn: Kariyerimde bugüne kadar elde ettiklerim ebeveynlerimin beklentilerini aştı), 5 maddesi standart tutarsızlığı (Örn: Seçtiğim kariyer için koyduğum hedefleri aşacağımdan eminim) ve 4 maddesi de çaba tutarsızlığı (Örn: Kariyer hedeflerime ulaşmak için geçmişte yaptığımdan daha fazla çaba sarf ediyorum) alt boyutlarına aittir. Yetenek ve başarı tutarsızlığı istenilen hedeflere ulaşmak için bireyin gerekenden daha fazla kişisel beceriye sahip olduğunu ve mevcut başarılarının gelecekteki kariyer hedeflerine ulaşmak için gerekenden fazla olduğunu, standart tutarsızlığı belirlenen standartların aşılmasının ve potansiyel olarak daha yüksek kariyer hedeflerinin belirlenebileceğini, çaba tutarsızlığı ise bugüne kadar harcanan çabanın kariyer hedeflerine ulaşabilmek için gerekenden fazla olduğunu tanımlamaktadır (Akmal ve diğ., 2020). Ölçekten alınabilecek maksimum puan 90, minimum puan 15'dir ve ölçekten alınan toplam puanın yüksek oluşu bireyin kariyer ilerlemelerinin kariyer hedeflerini aştığı şeklinde yorumlanabilir. Ölçeğe uygulanan doğrulayıcı faktör analizi model uyum iyiliği değerlerinin istenilen düzeyde

olduğunu göstermiştir ($\chi^2/sd = 2.38$, TLI = .91, CFI = .92, RMSEA = .07, SRMR = .06). Güvenirlik çalışmalarında omega katsayısı başarı ve yetenek tutarsızlığı için .87, standart tutarsızlığı için .76, çaba tutarsızlığı için .78 ve ölçeğin tamamı için .91 olarak hesaplanmıştır. Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği'nin ölçüt geçerliğine yönelik yapılan analizlerde ise kariyer doyumu ve kariyer iyimserliği ile pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Akmal ve diğ., 2020).

Kariyer Geleceği Ölçeği (KGÖ). Bireylerin pozitif kariyer planlama tutumlarını ölçmeyi hedefleyen, Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından geliştirilip, Kalafat (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlama çalışmaları yapılan KGÖ üç alt boyuta sahiptir (kariyer iyimserliği, kariyer uyumluluğu, iş piyasalarına ilişkin bilgi). KGÖ'nün yapı geçerliği doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmiş, analizler sonucunda ölçeğin üç faktörlü yapısının doğrulandığı görülmüştür ($\chi^2/sd = 3.23$, CFI = .95, IFI = .95, RMSEA = .06, SRMR = .08). Bu çalışma kapsamında KGÖ'nün yalnızca kariyer iyimserliği alt boyutu kullanılmıştır. Kariyer iyimserliği alt boyutu bireylerin olumlu kariyer sonuçlarına yönelik beklentilerini ölçmeyi hedeflemekte ve on bir maddeden oluşmaktadır. Kariyer iyimserliği alt boyutunun iç tutarlılığın yönelik yapılan çalışmalarda ölçeğin orijinalinde .87 (Rottinghaus ve diğ., 2005), Türkçe'ye uyarlama çalışmasında ise .82 (Kalafat, 2012) ve bu çalışma kapsamında yapılan Cronbach alfa katsayı hesaplamasında da .81 değeri elde edilmiştir.

Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği (KHTÖ). Bireyce belirlenen kariyer hedefleri ile ulaşılan kariyer hedefleri arasındaki algılanan negatif tutarsızlığı ölçebilmek amacı ile geliştirilen KHTÖ'nün (Creed & Hood, 2015) Türkçe'ye uyarlama çalışmaları Yam ve diğerleri (2020) tarafından yapılmıştır. KHTÖ, tek faktörden oluşan ve bireyin kariyer gelişim süreci ile ilişkili verilen ifadeleri ölçmeyi amaçlayan on iki maddeye sahiptir. KHTÖ'nün yapı geçerliğinin belirlenmesi amacı ile uygulanan doğrulayıcı faktör analizi elde edilen değerlerin kabul edilebilir düzeyde uyum sağladığını göstermiştir ($\chi^2/sd = 2.37$, CFI = .95, GFI = .92, IFI = .95, NFI = .92, AGFI = .87, TLI = .93, RMSEA = .08). KHTÖ'nün iç tutarlılığının hesaplamasına yönelik yapılan çalışmalarda, ölçeğin orijinal çalışmasında Cronbach alpha değeri .96 (Creed & Hood, 2015), Türkçe'ye uyarlama çalışmasında ise .92 (Yam ve diğ., 2020) değeri elde edilmiştir. Bu araştırma kapsamında yapılan güvenirlilik çalışmalarında ise Cronbach alfa katsayı .89 olarak hesaplanmıştır.

Çeviri Çalışması

Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlama çalışmasında öncelikle sorumlu yazar Sari Z. Akmal'den gerekli izinler e-posta yolu ile alınmıştır. Ölçeğin orijinal İngilizce formu, iyi derecede İngilizce bilen birbirinden bağımsız üç İngilizce alan uzmanı tarafından hedef dil Türkçe'ye çevrilmiştir. Türkçe'ye çevrilen ölçek, her bir ölçek maddesi ile ilgili görüş ve değerlendirmelerinin alınması amacıyla her iki dile de hakimiyeti olan, aynı zamanda kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çalışmaları mevcut üç uzmana gönderilmiştir. Uzmanlardan gelen dönütler neticesinde, en uygun çeviriler seçilmiş, çevrilen cümleler üzerinde gerekli revizeler yapılmıştır. Her bir madde için oy birliğinin ya da oy çokluğunun olduğu maddeler seçilerek Türkçe formun ilk hali oluşturulmuştur. Oluşturulan Türkçe form anlaşılabilirlik ve dil kuralları açısından iki Türk dili uzmanı tarafından incelenmiş ve uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Ölçeğin 15 üniversite öğrencisi üzerinde yapılan ön uygulaması sonucunda ölçeğin anlaşılabilirliğine yönelik geribildirimler alınmış, herhangi bir düzeltme ya da revizeye gerek duyulmaksızın Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği'nin Türkçe formunun uygulamaya hazır son hali verilmiştir.

Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanması Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'nun 29.04.2022 tarih ve 2022-442 karar sayılı etik kurul izni ile gerçekleştirilmiştir. Veriler Ondokuz Mayıs Üniversitesi öğrencilerinden hem yüz yüze hem de google forms yardımı ile online olarak toplanmış, verilerin toplanması gönüllülük esasına dayalı olarak yürütülmüştür. Ölçeklerin uygulanışı yaklaşık olarak 10-15 dakika aralığında sürmüştür.

Verilerin Analizi

Analizlere geçilmeden önce veri setinde yer alan kayıp veriler incelenmiş ve kayıp verilerin rastlantısal olarak dağıldığı görülmüştür. Veri setinin eksiksiz bir şekilde tamamlanmasında yaklaşık değer atama yöntemlerinden seri ortalaması yöntemi kullanılmış ve kayıp veri içeren değişkenlere katılımcıların ortalaması atanmıştır. Alanyazında kayıp veri oranının %5'ten az olduğu durumlarda seri ortalaması yönteminin tam veri setine yakın katsayılar verdiğini gösteren araştırmalar mevcut olmakla birlikte (Şahin Kürşad & Nartgün, 2015), Çüm ve Gelbal (2015)

verilerin rastlantısal olarak dağıldığı durumlarda, yaklaşık değer atama yöntemleri kullanılarak oluşturulan veri yapılarına ait model uyum değerleri ile tam veri setine ait model uyum değerleri arasında çok büyük farklılıklar görülmediğini ifade etmiştir.

Devamında çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiş, çarpıklık ve basıklık değerlerinin normallik varsayımı için istenilen ± 1.5 değer aralığında (Tabachnick & Fidell, 2013) olduğu ve verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir (Tablo 2).

Tablo 2

Çalışma Kapsamında Kullanılan Ölçek ve Alt Ölçeklere Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçekler	Çarpıklık	Basıklık
1.Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği	-.075	.205
2.Kariyer İyimserliği Alt Ölçeği	-.205	.519
3.Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği	.363	-.500

Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği'nin yapı geçerliliği, ölçüm araçları gibi önceden oluşturulmuş modellerin çalışılan örneklem üzerinde doğrulanıp doğrulanmadığını test eden doğrulayıcı faktör analizi (DFA) (Akyüz, 2018) ile incelenmiştir ve McDonald ve Ho (2002) tarafından önerildiği üzere CFI, GFI, TLI ve IFI değerleri rapor edilmiştir. DFA kapsamında kullanılan istatistiklerin iyi ve kabul edilebilir değerlerine (Hu & Bentler, 1999; Kline, 2011; Schumacker & Lomax, 2016) Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3

DFA İçin Öngörülen Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İyiliği Değerleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/sd	$\chi^2/sd \leq 2$	$\chi^2/sd \leq 5$
CFI	$.95 \leq CFI$	$.90 \leq CFI$
GFI	$.95 \leq GFI$	$.90 \leq GFI$
TLI	$.95 \leq TLI$	$.90 \leq TLI$
IFI	$.95 \leq IFI$	$.90 \leq IFI$
RMSEA	$RMSEA \leq .05$	$RMSEA \leq .08$
SRMR	$SRMR \leq .05$	$SRMR \leq .08$

Pozitif kariyer hedef tutarsızlığının ölçüt-uyum geçerliliği için kariyer iyimserliği ve kariyer hedef tutarsızlığı ile arasındaki ilişkiler incelenmiş, bu analizlerde korelasyon analizi uygulanmıştır.

Çalışma kapsamında kullanılan ölçme araçlarının güvenirlik katsayıları ise cronbach alpha katsayısı ile hesaplanmıştır.

Bulgular

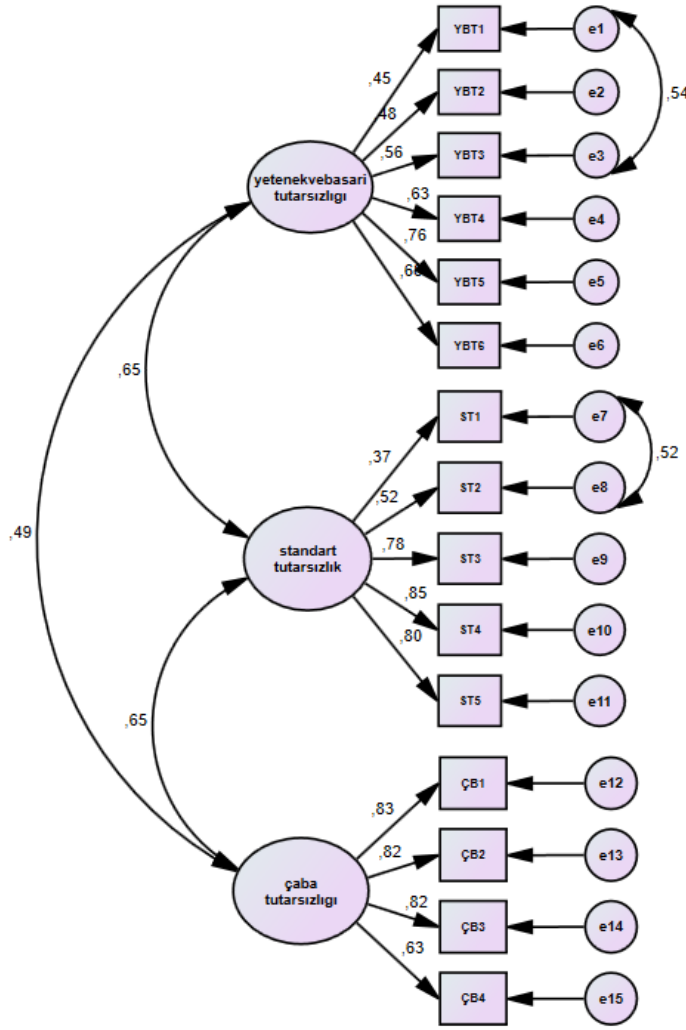
Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeğinin Yapı Geçerliliği

Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği'nin orijinalinde olduğu gibi üç faktörlü bir yapı sergileyip sergilemediğinin belirlenmesi amacı ile doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda modelin uyum iyiliği değerlerinin istenilen sınır aralığında olmadığı görülmüş ve devamında modifikasyon indeks değerleri incelenmiştir. İnceleme sonucunda PKHTÖ'nün yetenek ve başarı tutarsızlığı alt boyutunda yer alan 1. (Kariyerimde bugüne kadar elde ettiklerim ebeveynlerimin beklentilerini aştı.) ve 3. (Kariyerimle ilgili becerilerim ve yeteneklerim ebeveynlerimin beklediğinden daha iyi geliştirdim.) ile standart tutarsızlık alt boyutunda yer alan 7. (Ebeveynlerimin benim için belirlediğinden daha yüksek kariyer hedeflerine sahibim.) ve 8. (Ebeveynlerimin beklentilerini aşan bir kariyere odaklanmış durumdayım.) maddelerinin hata kovaryansları arasında bir ilişki tespit edilmiş, aynı faktör altında yer alan bu maddelerin anlam olarak yakın oldukları ve benzer özellikleri ölçtükleri belirlenmiştir. Bu nedenle ilgili maddelerin ilişkilendirilmesi anlamlı bulunmuş, maddeler arasına hata kovaryansları eklenerek DFA tekrarlanmıştır. Yeni modelde elde edilen değerler incelendiğinde χ^2/sd , CFI, GFI, IFI, RMSEA ve SRMR değerlerinin kabul edilebilir uyum değerleri gösterdiği ve TLI değerinin kabul edilebilir uyum değerine çok yakın bir uyum gösterdiği belirlenmiş, ölçeğin üç faktörlü yapısının orijinalinde olduğu gibi doğrulandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Öte yandan madde faktör yüklerinin istenilen .30 değerinin üzerinde bulunduğu (Büyüköztürk, 2012; Tabachnick & Fidell, 2013) ve .37 ile .85 arasında değiştiği bulgulanmış, maddelerin ilgili faktörleri ile ilişkisi ortaya koyulmuştur. DFA sonuçlarına ait uyum iyiliği değerlerine Tablo 4'te, PKHTÖ'ye ait üç faktörlü modele ve standardize edilmiş katsayılarına ise Şekil 1'de yer verilmiştir.

Tablo 4

Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeğine Uygulanan DFA Sonuçları

Modeller	$\chi^2/$	sd	χ^2/sd	CFI	GFI	TLI	IFI	RMSEA	SRMR
1.Doğrulayıcı Faktör Analizi	501.369	.87	5.76	.82	.83	.79	.83	.12	.08
2.Doğrulayıcı Faktör Analizi	303.609	.85	3.57	.91	.90	.89	.91	.08	.07



Şekil 1. Pozitif kariyer hedef tutarsızlığı ölçeğine ilişkin üç faktörlü model ve standardize edilmiş katsayılar

Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeğinin Ölçüt Geçerliliği

Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği'nin, ölçüt-uyum geçerliliği çalışmaları ölçeğin geliştirilme çalışmasına (Akmal ve diğ., 2020) paralel bir şekilde yürütülmüş, PKHTÖ'nün kariyer iyimserliği ve kariyer hedef tutarsızlığı ile ölçüt-uyum geçerliliği pearson momentler çarpımı korelasyonu ile incelenmiştir. Korelasyon analizi sonucunda pozitif kariyer hedef tutarsızlığının kariyer iyimserliği ile orta düzeyde pozitif yönde ($r = .51, p < .01$) ve kariyer hedef tutarsızlığı ile düşük düzeyde negatif yönde ($r = -.28, p < .01$) istatistiksel olarak anlamlı ilişkilere sahip olduğu

bulgusuna ulaşılmıştır (Tablo 5). Bulgular, Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği'nin ölçüt-uyum geçerliliğine kanıt olarak sunulabilir.

Tablo 5

Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı ile Kariyer İyimserliği ve Kariyer Hedef Tutarsızlığı Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyon Katsayıları, Toplam Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar

Ölçekler	\bar{x}	Ss	1	2	3
1.Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı	58.29	12.11	1		
2.Kariyer İyimserliği	38.11	7.00	.51**	1	
3.Kariyer Hedef Tutarsızlığı	39.81	13.83	-.28**	-.47**	1

Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeğinin Güvenirliği

PKHTÖ ve faktörlerinin güvenirligi, Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı (α) ile incelenmiş, alt faktörlere ve ölçeğin tamamına ilişkin iç tutarlılık katsayılarına Tablo 6'da yer verilmiştir. Cronbach alpha değeri +1'e yaklaştıkça cevapların güvenilir olduğunu ifade eder ve edilen pozitif katsayının 0.70 ve üzerinde olması beklenir (Kılıç, 2016; Leontitsis & Pagge, 2007). Tablo 6'da görüldüğü üzere ölçeğin faktörleri ve tamamı için elde edilen iç tutarlılık katsayılarının .70 ve üzerinde bulunması, ölçeğin güvenirligine kanıt olarak sunulabilir.

Tablo 6

Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği ve Faktörlerine İlişkin Cronbach Alfa İç Tutarlılık Katsayıları

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı
1.Yetenek ve Başarı Tutarsızlığı Alt Ölçeği	6	.79
2. Standart Tutarsızlığı Alt Ölçeği	5	.81
3. Çaba Tutarsızlığı Alt Ölçeği	4	.86
4. Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği	15	.88

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada beliren yetişkinlik dönemindeki üniversite öğrencilerinin pozitif kariyer hedef tutarsızlıklarının ölçülmesi amacı ile Akmal ve diğerleri (2020) tarafından geliştirilmiş olan Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin yapılması amaçlanmıştır. Araştırmanın verileri Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nde eğitim ve öğretimine devam eden 344 öğrenciden toplanmıştır.

PKHTÖ'nün yapı geçerliliğini incelemek ve ölçeğin orijinalinde olduğu gibi üç faktörlü yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek amacıyla DFA uygulanmış, elde edilen uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınır aralığında olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($\chi^2/sd = 5.76$, CFI = .82, GFI= .83, TLI= .79, IFI= .83, RMSEA = .12, SRMR = .08). DFA sonucunda ortaya çıkan modifikasyon indeks değerleri incelenmiş, ölçeğin 1. ve 3. maddeleri (Kariyerimde bugüne kadar elde ettiklerim ebeveynlerimin beklentilerini aştı / Kariyerimle ilgili becerilerim ve yeteneklerim ebeveynlerimin beklediğinden daha iyi gelişti) ile 7. ve 8. maddeleri (Ebeveynlerimin benim için belirlediğinden daha yüksek kariyer hedeflerine sahibim / Ebeveynlerimin beklentilerini aşan bir kariyere odaklanmış durumdayım) arasında yakın ilişki olduğu ve benzer özellikleri ölçtükleri görülmüş, bu bağlamda ilgili maddeler arasına hata kovaryansları eklenmiştir. Tekrarlanan DFA ve ortaya çıkan nihai model sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri ($\chi^2/sd = 3.57$, CFI = .91, GFI= .90, TLI= .89, IFI= .91, RMSEA = .08, SRMR = .07) ölçeğin üç faktörlü yapısını doğrulamıştır. Ayrıca DFA sonucunda madde faktör yüklerinin .37 ile .85 arasında değiştiği bulgulanmıştır. Alanyazında ifade edildiği üzere madde faktör yüklerinin .30 ve üzerinde bulunmuş olması (Büyüköztürk, 2012; Tabachnick & Fidell, 2013) her bir maddenin ilgili faktörü ile olan ilişkisini ortaya koymuştur. DFA sonucu elde edilen değerler ölçeğin orijinal geliştirilme çalışmasındaki değerler ile de benzerlik göstermektedir. PKHTÖ'ye yönelik uygulanan DFA sonucunda uyum iyiliği değerleri istenilen değer aralığında bulunmuş ($\chi^2/sd = 2.38$, CFI = .92, TLI= .91, RMSEA = .07, SRMR = .06) ve madde faktör yüklerinin de .35 ile .71 arasında yer aldıkları belirlenmiştir (Akmal ve diğ., 2020).

PKHTÖ'nün iç tutarlılığının belirlenmesi amacıyla uygulanan Cronbach alpha katsayısı hesaplamasında yetenek ve başarı tutarsızlığı faktörü için .79, standart tutarsızlığı faktörü için .81, çaba tutarsızlığı faktörü için .86 ve ölçeğin tamamı için .88 değerleri elde edilmiştir. PKHTÖ'nün orijinal geliştirilme çalışmasında Cronbach alfa katsayısı yetenek ve başarı tutarsızlığı için .90, standart tutarsızlık için .83, çaba tutarsızlığı için .76 ve ölçeğin tamamı için .90 olarak hesaplanmış (Akmal ve diğ., 2020) ve Türkçeye uyarlama çalışmasındaki değerler ile yakınlık göstermiştir. Alanyazında iç tutarlılık katsayısının .70 ve üzerinde olması ifade edilmekte birlikte (DeVellis, 2012) ölçeğin sağladığı tüm değerler güvenilirliğin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği'nin ölçüt geçerliğinin belirlenmesi amacı ile kariyer iyimserliği ve kariyer hedef tutarsızlığı ile arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiş, pozitif kariyer hedef tutarsızlığı ile kariyer iyimserliği arasında orta düzeyde pozitif yönde ($r = .51$, $p < .01$), pozitif

kariyer hedef tutarsızlığı ile kariyer hedef tutarsızlığı arasında düşük düzeyde negatif yönde ($r = -.28, p < .01$) anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmış ve bu bulgular ölçeğin orijinal geliştirilme çalışmasında raporlanan ölçüt-uyum geçerliği sonuçları ile de paralellik göstermiştir (Akmal ve diğ., 2020). Çalışmadan elde edilen sonuçlar, Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği'nin beliren yetişkinlik dönemindeki bireylerin mevcut kariyer ilerlemelerinin belirlemiş oldukları kariyer hedeflerini ne derece aştığının belirlenmesinde kullanılabilir bir ölçme aracı olduğunu ifade etmektedir.

Araştırmanın bulgularına dayalı olarak birtakım önerilerde bulunulabilir. PKHTÖ, olumlu kariyer gelişimi ve kariyer memnuniyetinin sağlanması bağlamında pozitif kariyer hedef tutarsızlıklarının özellikle beliren yetişkinlik döneminde nasıl ortaya çıktığını anlamak, öncelikle negatif hedef tutarsızlıklarını sıkça konu alan literatüre yeni bir bakış açısı sunacak ve pozitif kariyer hedef tutarsızlıkları ile ilişkili yeni araştırmaları destekleyecektir. Bireysel kariyer planlamasının ve kariyer yönetiminin kariyer gelişiminin önemli öncülleri olduğu düşünüldüğünde (Adekola, 2011; Chetana & Das Mohapatra, 2017), pozitif kariyer hedef tutarsızlıklarının kariyer gelişim sürecindeki etkilerinin anlaşılması ile birlikte kariyer yönetimi ve kariyer başarıları kavramları üzerinde önemli bir bakış açısı sağlanabilir. PKHTÖ ile bireylerin kariyer hedeflerine ulaşma süreçlerindeki ilerleme ve başarıları objektif bir şekilde ölçülebilir, bireylerin kariyer planlama, hedef belirleme ve strateji geliştirme becerileri değerlendirilerek kariyer gelişimleri desteklenebilir.

Araştırmanın sonuçları kültürel normlar bağlamında da değerlendirilebilir. Özyürek ve Kılıç-Atıcı (2016) çalışmalarında, üniversite öğrencilerinin meslek seçim kararlarını etkileyen etmenleri incelemiş ve öğrencilerin en fazla ailelerinden etkilendiklerini tespit etmiştir. Pişkin'e (2002) göre Özellikle Türkiye'nin toplum yapısı düşünüldüğünde, ebeveynler çocuklarını koruma amacıyla onlara destek sağlarken, aynı zamanda onların kişisel seçimlerine de müdahale edebilmektedir. Ebeveynler çocuklarının kendi istek ve tercihleri yerine kendi değerlerini benimsemeleri yönünde yönlendirebilmekte ve böylece bireylerin kariyer hedefleri üzerinde ebeveynlerin etkisi belirgin bir şekilde görülmektedir. Bu süreçte öğrenciler kendi istekleri ile ailelerinin beklentileri arasında bocalamakta ya kendi isteklerinden vazgeçmek ya da aileleriyle ters düşmek zorunda kalmaktadırlar. Bu ikilemi, ailelerinin isteklerini yerine getirerek çözmeye çalışan öğrencilerin de, üniversite yıllarında hatta sonraki yıllarda bile mutlu olamadıkları gözlenmektedir. Bu durum, pozitif kariyer hedef tutarsızlıklarının doğru anlaşılabilmesini ve yorumlanabilmesini önemli

kılmaktadır. PKHTÖ içeriğinde yer alan “kariyerimde bugüne kadar elde ettiklerim ebeveynlerimin beklentilerini aştı”, “ebeveynlerimin beklentilerini aşan bir kariyere odaklanmış durumdayım” ve “ebeveynlerimin benim için belirlediğinden daha yüksek kariyer hedeflerine sahibim” örnek maddeleri, ebeveyn beklentilerine vurgu yapmaktadır. Bu açıdan, önceden belirlenmiş kariyer hedeflerinin üzerine çıkan bireysel performansın düşük ya da yüksek oluşunun fark edilmesi, bireylerin kendi kariyer hedefleri ile bu hedeflerin aile beklentileriyle nasıl örtüştüğünü anlamaları açısından son derece önemlidir. Yüksek performans gösteren bireyler, ailelerinin beklentilerini aşarak öz-yeterlik inançlarını güçlendirebilir ve kariyerlerinde daha sağlam adımlar atabilirken, düşük performans gösterenler aile baskı ve yönlendirmesi ile kendi kariyer hedeflerinden sapabilir, motivasyon kaybı ve tatminsizlik yaşayabilirler. Bu durum, bireylerin hem psikolojik iyi oluşlarını hem de mesleki başarılarını olumsuz yönde etkileyebilir. Bu açıdan PKHTÖ, kariyer planlamasında aile ile birey arasındaki denge ve iletişimin sağlanmasında farkındalık sağlayabilir.

Bireyin sergilemiş olduğu başarılı performanslar öz-yeterlik inancının kazanılmasındaki en önemli kaynaktır çünkü doğrudan kişisel deneyimlere dayanmaktadır (Bandura 1977; Hackett & Betz; 1981). Bu noktada belirlenmiş kariyer hedeflerinin üzerinde elde edilen başarıların PKHTÖ aracılığıyla keşfedilmesi ve bireylerin yeteneklerine olan inançlarının değerlendirilmesi, öz-yeterlik inançlarını destekleyebilir ve pozitif kariyer hedef revizyonu sağlanabilir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı’na göre bireylerin kariyer hedefleri ile öz-yeterlik inançları ve sonuç beklentileri arasında pozitif yönlü ilişkiler mevcuttur (Lent ve Brown, 1996). Buradan hareketle yükselen öz-yeterlik algısının kariyer ile ilişkili olumlu sonuç beklentilerini de yükselteceği ve hedeflere yönelik davranışları da olumlu bir şekilde etkileyeceği ifade edilebilir (Betz & Vuyten, 1997).

Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği’nin kariyer psikolojik danışmanlığı alanlarında çeşitli faydalar sağlayacağı düşünülmektedir. Bireyler kariyer psikolojik danışmanlarına başvurarak, kendileri ve iş dünyası hakkında daha fazla bilgi edinebilir; anlamlı, kişisel olarak uygun bir kariyer ve yaşam planı geliştirebilirler (Whiston & Bluestein, 2019). Bu noktada kariyer psikolojik danışmanları, danışanlarının kariyer hedeflerine ulaşma süreçlerini değerlendirmek ve geri bildirim sağlamak amacı ile ölçeği kullanabilir ve böylece bireylere daha etkili destek sağlayabilir. Danışmanlar PKHTÖ ile bireylerin mevcut performansları değerlendirilerek hedeflerini yeniden belirlemelerine ve revize etmelerine olanak tanıyabilir. Danışanların kariyer hedeflerini

değerlendirmek ve ne kadar iyi ilerlediklerini belirlemek, motivasyon ve çabanın artırılarak sürdürülmesine yardımcı olabilir. Bireylerin kariyer hedeflerini aşarak daha yüksek performans sergilemeleri, kişisel ve profesyonel gelişimlerini teşvik edebilir. Bu ölçek, bireylerin kendi potansiyellerini gerçekleştirmelerine ve kariyerlerinde ilerlemelerine yardımcı olabilecek yeni alanları tanımlamak için kullanılabilir.

PKHTÖ performans değerlendirme ve kariyer gelişimi süreçlerinde insan kaynakları profesyonelleri tarafından da kullanılabilir. Ölçek, çalışanların kariyer hedeflerini anlama ve değerlendirme süreçlerine entegre edilebilir. Bireylerin kariyer hedeflerini aşarak daha yüksek performans sergilemelerinin ardındaki motivasyon ve etkileri değerlendirebilir. Böylece, işverenlerin ve yöneticilerin çalışanların motivasyonunu artırmak, performanslarını teşvik etmek için yeni stratejiler geliştirmesine ve dolayısıyla da çalışanların yeni kariyer hedefleri belirlemelerine ve ulaşmalarına yardımcı olunabilir. Bu bağlamda çalışanların kariyer gelişimlerini desteklemek için eğitim ve gelişim programları düzenlenebilir; bireysel veya grup olarak uygun destek ve fırsatlar sunulabilir; çalışanların motivasyonu ve iş performansı artırılabilir. Başarı elde etmenin ve kariyer hedeflerine ulaşmanın sağladığı tatmin, çalışanların işlerine olan bağlılığını artırabilir.

Pozitif kariyer hedef tutarsızlığı ile ilişkilendirilebilecek yeni değişkenler ile yapılacak araştırmalar alanyazını zenginleştirecek ve pozitif kariyer hedef tutarsızlıklarının bireylerin kariyer gelişimi ve iş yaşamı üzerindeki etkilerini daha belirgin ortaya koyacaktır. Daha yüksek düzeyde kariyer hedeflerine ulaşılması, genel mutluluk ve iyi-oluş düzeyinin de yüksek olması ile ilişkili olabilir. Gelecekte bireylerin pozitif kariyer hedef tutarsızlıkları ile kariyer memnuniyeti düzeyleri ve genel psikolojik iyi-oluşları arasındaki ilişki değerlendirilebilir. Yeni araştırmalar, öz-yeterlik inancı ile pozitif kariyer hedef tutarsızlıkları arasındaki ilişkiyi daha ayrıntılı bir şekilde ortaya çıkarabilir. Bireylerin kariyer hedeflerine ulaşma sürecindeki motivasyon seviyeleri ve çaba gösterme eğilimlerinin pozitif kariyer hedef tutarsızlıklarını nasıl etkilediğini anlamak kariyer danışmanları ve uygulayıcılara bireylerin kariyer gelişimini desteklemek için daha etkili stratejiler geliştirebilme fırsatları sunabilir.

Son olarak bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu araştırmanın katılımcı grubunu yaşları 18 ile 33 arasında değişen ve eğitimlerine devam eden üniversite öğrencileri ile sınırlıdır. Üniversite öğrencileri henüz mesleki deneyimlerini tamamlamamış ve kariyer hedeflerini henüz

tam olarak belirlememiş olabilir. Pozitif kariyer hedef tutarsızlığının yaşamın farklı dönemlerinde nasıl değiştiğini anlamak için mesleki kariyerde düzen ve devamlılığın sağlandığı, aynı zamanda meslek alanlarında derinleşme ve uzmanlaşma yaşanan orta yaş dönemi bireylerinin pozitif kariyer hedef tutarsızlıklarının ele alınması önemli görülmektedir. Ayrıca farklı üniversite bölümleri ya da meslek gruplarından alınacak veriler, pozitif kariyer hedef tutarsızlığının öğrenci ve meslek gruplarında nasıl farklılık gösterebileceğini daha iyi anlamamıza yardımcı olabilir. Bu araştırmada kültürel çeşitliliğin eksikliği araştırmanın genellenebilirliğini sınırlayabilir. Farklı kültürlerdeki bireyler arasında pozitif kariyer hedef tutarsızlığının nasıl değişim gösterdiğini anlamak için kültürel olarak çeşitlendirilmiş bir örneklem kullanılabilir. Böyle bir çalışma pozitif kariyer hedef tutarsızlıklarının, kültürel normlar ve değerler tarafından nasıl etkilendiğini ve şekillendiğini anlamak için önemli olabilir. Katılımcı grubun çoğunluğunu kız öğrencilerin oluşturması bir sınırlılık olarak düşünülebilir. Cinsiyet rollerinin ve toplumsal cinsiyet algısının pozitif kariyer hedef tutarsızlıkları üzerindeki olası etkisi araştırmanın sonuçlarını etkilemiş olabilir. Bu bağlamda gelecekte cinsiyet temelli bir örneklem kullanılması, kadınlar ve erkekler arasındaki pozitif kariyer hedef tutarsızlık farklılıklarının değerlendirilmesine yardımcı olabilir. Katılımcı grubun algıladıkları sosyo-ekonomik düzeylerinin dikkate alınmaması bir sınırlılık olarak değerlendirilebilir. Sosyo-ekonomik faktörler, bireylerin kariyer hedeflerini ve hedeflere giden yolda sergiledikleri performansını etkileyebilir. Bu nedenle, bu faktörlerin araştırma kapsamına dahil edilmemesi, elde edilen bulguların genellenebilirliğini ve yorumlanabilirliğini kısıtlayabilir. İfade edilen öneriler doğrultusunda gelecekte daha farklı ve daha geniş bir örnekleme çalışmanın tekrarlanması ile bulguların karşılaştırılması ve genellendirilmesi sağlanabilir.

Kaynakça

- Adekola, B. (2011). Career planning and career management as correlates for career development and job satisfaction a case study of Nigerian bank employees. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(2), 100-112.
- Akmal, S. Z., Creed, P. A., Hood, M., & Duffy, A. (2020). The positive career goal discrepancy scale: Development and initial validation. *Journal of Career Assessment*, 29(2), 338-354. <https://doi.org/10.1177/106907272097637>
- Akyüz, H. E. (2018). Yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi: Uygulamalı bir çalışma. *BEÜ Fen Bilimleri Dergisi*, 7(2), 186-198. <https://doi.org/10.17798/bitlisfen.414490>

- Antonio, A., & Tuffley, D. (2015). First year university student engagement using digital curation and career goal setting. *Research in Learning Technology*, 17, 1-14. <https://doi.org/10.3402/rlt.v23.28337>
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55, 469–480. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
- Arnett, J. J. (2004). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. New York: Oxford University Press.
- Atay, M. R. (2021). *Lise öğrencilerinin kariyer hedeflerinde kariyer kararı öz-yeterliği ve kariyer sonuç beklentisinin rolü*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.84.2.191>
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175–1184. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.9.1175>
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248–287. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90022-1](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90022-1)
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review*, 52(1), 1–26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Bandura, A., & Cervone, D. (1983). Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(5), 1017–1028. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.45.5.1017>
- Betz, N. E., & Vuyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *Career Development Quarterly*, 46(2), 179-189. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb01004.x>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2nd ed.). Hoboken, NJ: John Wiley and Sons.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (21. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Carver, C. S. (2003). Pleasure as a sign you can attend to something else: Placing positive feelings within a general model of affect. *Cognition and Emotion*, 17(2), 241–261. <https://doi.org/10.1080/02699930302294>
- Chetana, N., & Das Mohapatra, A. K. (2017). Career planning and career management as antecedents of career development: A study. *Asian Journal of Management*, 8(3), 614-618. <https://doi.org/10.5958/2321-5763.2017.00098.1>

- Creed, P. A., & Hood, M. (2015). The development and initial validation of a scale to assess career goal discrepancies. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 308-317. <https://doi.org/10.1177/1069072714535175>
- Creed, P. A., Hood, M., & Hu, S. (2017). Personal orientation as an antecedent to career stress and employability confidence: The intervening roles of career goal-performance discrepancy and career goal importance. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 79–92. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.12.007>
- Creed, P. A., Wamelink, T., & Hu, S. (2015). Antecedents and consequences to perceived career goal–progress discrepancies. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 43–53. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.12.001>
- Çalık, T., & F. Ereş. (2006). *Kariyer yönetimi tanımlar-kavramlar-ilkeler*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çüm, S., & Gelbal, S. (2015). Kayıp veriler yerine yaklaşık değer atamada kullanılan farklı yöntemlerin model veri uyumu üzerindeki etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(35), 87-111. <https://doi.org/10.21764/efd.89074>
- DeVellis, R. F. (2012). *Scale development: Theory and applications* (3rd ed.). Oaks, CA: Sage Publications.
- Donovan, J. J., & Hafsteinsson, L. G. (2006). The impact of goal-performance discrepancies, self-efficacy, and goal orientation on upward goal revision. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(4), 1046–1069. <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00054.x>
- Fide Keskin, N., & Yıldız, E. (2023). *Kariyer planlama ve kariyer memnuniyeti ilişkisi: sivil havacılık sektörü yer hizmetleri çalışanları üzerine bir araştırma*. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1999-2026. <https://doi.org/10.48146/odusobiad.1174485>
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experience, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86. <https://doi.org/10.2307/256352>
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326–339. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1)
- Hagmaier, T., Abele, A. E., & Goebel, K. (2018). How do career satisfaction and life satisfaction associate? *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), 142–160. <https://doi.org/10.1108/jmp-09-2017-0326>
- Haratsis, J., Hood, M., & Creed, P. A. (2015). Career goals in young adults. *Journal of Career Development*, 42, 431-445. <https://doi.org/10.1177/0894845315572019>
- Havighurst, R. J. (1953). *Human development and education*. Oxford: Longmans, Green.

- Hofmans, J., Dries, N., & Pepermans, R. (2008). The Career Satisfaction Scale: Response bias among men and women. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 397–403. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.08.001>
- Hojat, M., Kowitt, B., Doria, C., & Gonnella, J. S. (2010). Career satisfaction and professional accomplishments. *Medical Education*, 44(10), 969–976. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2923.2010.03735.x>
- Hu, L., & Bentler, M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hu, S., Creed, P. A., & Hood, M. (2016). Development and initial validation of a measure to assess career goal feedback. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 35(7), 657–669. <https://doi.org/10.1177/0734282916654645>
- Höpfner J., & Keith, N. (2021). Goal missed, self-hit: Goal-setting, goal-failure, and their affective, motivational, and behavioral consequences. *Frontiers in Psychology*, 12, 704790–704817. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.704790>
- Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy: A theory relating self and affect. *Psychological Review*, 94(3), 319–340. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.94.3.319>
- Ilies, R., & Judge, T. A. (2005). Goal regulation across time: The effects of feedback and affect. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 453–467. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.3.453>
- Joo, B.-K., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: Work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-Based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206–221. <https://doi.org/10.1108/ebhrm-04-2015-0011>
- Kalafat, T. (2012). Kariyer geleceği ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169–179. <https://doi.org/10.17066/pdrd.43967>
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47–48.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York and London: The Guilford Press.
- Klug, H. J. P., & Maier, G. W. (2014). Linking goal progress and subjective well-being: A meta-analysis. *Journal of Happiness Studies*, 16(1), 37–65. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9493-0>
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş* (3. Baskı). Nobel Yayınları.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (1996). Social cognitive approach to career development: An overview. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 310–321. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00448.x>

- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W., Lopez, A. M., Lopez, F. G., & Sheu, H.-B. (2008). Social cognitive career theory and the prediction of interests and choice goals in the computing disciplines. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 52–62. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.002>
- Lent, R. W., Sheu, H. Bin, Gloster, C. S., & Wilkins, G. (2010). Longitudinal test of the social cognitive model of choice in engineering students at historically black universities. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 387–394. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.09.002>
- Leontitsis, A., & Pagge, J. (2007). A simulation approach on Cronbach's alpha statistical significance. *Mathematics and Computers in Simulation*, 73(5), 336–340. <https://doi.org/10.1016/j.matcom.2006.08.001>
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin*, 90(1), 125–152. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.90.1.125>
- Lord, R. G., Diefendorff, J. M., Schmidt, A. M., & Hall, R. J. (2010). Self-regulation at work. *Annual Review of Psychology*, 61(1), 543–568. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.0930>
- Lounsbury, J. W., Park, S.-H., Sundstrom, E., Williamson, J. M., & Pemberton, A. E. (2004). Personality, Career Satisfaction, and Life Satisfaction: Test of a Directional Model. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 395–406. <https://doi.org/10.1177/1069072704266658>
- Mavisu, H. (2010). *Bireysel kariyer planlamanın aşamalarından biri olarak hedef belirleme ve kariyer başarısı ilişkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- McDonald, R. P., & Ho, M.-H. R. (2002). Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological Methods*, 7(1), 64–82. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.7.1.64>
- Niles, G. S., & Harris-Bowlbey, J. (2013). *21.Yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri* (Çev. F. Korkut Owen). Ankara: Nobel Yayınları.
- Nisar, S. K., & Rasheed, M. I. (2019). Stress and performance: Investigating relationship between occupational stress, career satisfaction, and job performance of police employees. *Journal of Public Affairs*, e1986. <https://doi.org/10.1002/pa.1986>
- Nurmi, J. E., Salmela-Aro, K., & Koivisto, P. (2002). Goal importance and related achievement beliefs and emotions during the transition from vocational school to work: Antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 60(2), 241–261. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1866>

- Özyürek, R., & Kılıç-Atıcı, M. (2002). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimi kararlarında kendilerine yardım eden kaynakların belirlenmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 2(17), 33-42. <https://doi.org/10.17066/pdrd.81965>
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2014). The development and initial validation of a career calling scale for emerging adults. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 91–106. <https://doi.org/10.1177/1069072714523089>
- Pişkin, M. (2002). Çocuğun kariyer planlamasında ailenin rolü. İçinde: *2001 Yılı Aile Raporu*. (s.245-272). Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları.
- Rezaean, A., Hatami, S., & Dastar, H. (1994). Relationship between career management and career satisfaction. *Iranian Journal of Military Medicine*, 13(4), 217–221.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Sadowski, E., & Schrager, S. (2016). Achieving career satisfaction: Personal goal setting and prioritizing for the clinician educator. *Journal of Graduate Medical Education*, 8(4), 494–497. <https://doi.org/10.4300/jgme-d-15-00304.1>
- Scherbaum, C. A., & Vancouver, J. B. (2010). If we produce discrepancies, then how? Testing a computational process model of positive goal revision. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(9), 2201–2231. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00656.x>
- Schulenberg JE, Zarrett NR (2005) *Mental health during emerging adulthood: Continuity and discontinuity in courses, causes, and functions*. Washington DC US: American Psychological Association.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2016). *A beginner's guide to structural equation modeling* (4th ed.). New York: Routledge.
- Sharf, S. R. (2014). *Applying career development theory to counseling* (6th ed.). Independence, KY: Brooks/Cole.
- Shulman, S., & Nurmi, J.-E. (2010). Understanding emerging adulthood from a goal-setting perspective. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 2010(130), 1–11. <https://doi.org/10.1002/cd.277>
- Spurk, D., Abele, A. E., & Volmer, J. (2011). The Career Satisfaction Scale: Longitudinal measurement invariance and latent growth analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 315–326. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02028.x>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)

- Super, D. E., & Hall, D. T. (1978). Career development: Exploration and planning. *Annual Review of Psychology*, 29(1), 333–372. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.29.020178.002001>
- Şahin Kürşad, M., & Nartgün, Z. (2016). Kayıp veri sorununun çözümünde kullanılan farklı yöntemlerin ölçeklerin geçerlik ve güvenilirliği bağlamında karşılaştırılması. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 6(2). <https://doi.org/10.21031/epod.95917>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Temli, S. (2008). *Bireylerin kariyer hedeflerinin oluşumu ve hedefleri belirleyen faktörler*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Whiston, S. C. & Blustein, D. L. (2019). The impact of career interventions: Preparing our citizen for 21st century jobs. *Career Developments Magazine*, 35(2), 10-11.
- Yerin-Güneri, O., Owen, D.W., Tanrikulu, İ., Dolunay-Cuğ, F., & Büyükgöze Kavas, A. (2016). Eğitim Fakültesi öğrencilerinin kariyer gelişimi ihtiyaçlarının incelenmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 12(1), 178-193.
- Yam, F. C., Alkın, S., & Barut, Y. (2020). Kariyer hedef tutarsızlık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1), 23-32. <https://doi.org/10.18394/iid.629970>

Extended Abstract

Introduction

A career is defined as the combination of roles played by an individual during their life (Super, 1980). This dynamic structure encompasses pre-professional, professional, and post-professional life, and it is not finalized by deciding or commencing a profession. (Kuzgun, 2006; Super & Hall, 1978). In this process, individuals' satisfaction with their jobs and future advancement opportunities is expressed as career satisfaction (Fide Keskin & Yıldız, 2023; Greenhaus et al., 1990). Career satisfaction is an important part of the overall quality of life and affects an individual's life in a positive and meaningful way. (Lounsbury et al., 2004; Sharf, 2014). In this respect, it is important to review individuals' career development satisfaction during their career development processes. Sadowski & Schragar (2016) stated that the evaluation of career satisfaction is positively related to career goal attainment. In the relevant literature, career satisfaction is described as the assessment of progress toward various career-related goals (goals for income, goals for advancement, goals for the development of new skills, etc.) and achievements

(Greenhaus et al., 1990; Hofmans et al., 2008; Spurk et al., 2011). Based on this, it can be stated that career goals are important in ensuring career satisfaction.

A career goal is defined by Lent et al. (1994) as the intention to engage in a specific activity career-related. Setting a career goal requires a career decision and career planning to achieve it. During this process, career goals are reviewed consciously and unconsciously, the appropriateness and adequacy of career goals are examined, and it is assessed whether there is a need for a change (Creed & Hood, 2015; Hu et al., 2016). Positive career goal discrepancy means exceeding career goals, demonstrating higher performance, and achieving more than expected. (Creed & Hood, 2015). When individuals achieve higher performance by exceeding their previously set career goals, they can make positive goal revision decisions through their self-regulation skills (Scherbaum & Vancouver, 2010). As the goals are achieved, motivation can be increased, and self-efficacy beliefs can be strengthened by setting new and more challenging goals. Achievements increase subjective well-being by adding meaning to one's life, and positive career goal discrepancies also have positive relationships with career optimism and career satisfaction. (Akmal et al., 2020; Bandura, 1989; Bandura & Cervone, 1983; Klug & Maier, 2014). Studies on positive career goal discrepancies are limited in the literature, and it has not been adequately examined and evaluated to date. Based on the fact that there is a need for a scale that aims to measure positive career goal discrepancies, Akmal et al. (2020) developed the Positive Career Goal Discrepancy Scale. Within the scope of this study, it is aimed to adapt the Positive Career Goal Discrepancy Scale into Turkish and evaluate its psychometric properties.

Method

The data of the study was collected from 344 undergraduate students. Positive Career Goal Discrepancy Scale, Career Goal Discrepancy Scale, and Career Optimism Sub-Scale of the Career Futures Inventory were used to collect data. First of all, missing data were handled, and the data set was fully completed. Normality tests showed that the data were normally distributed. The construct validity of the scale was examined by confirmatory factor analysis, and the criterion-related validity of the scale was examined by correlation analysis. The reliability of the scales was calculated using Cronbach's alpha coefficient.

Findings

As a result of confirmatory factor analysis, the three-factor structure of the scale was confirmed as in the original ($\chi^2/df = 3.57$, CFI = .91, GFI = .90, TLI = .89, IFI = .91, RMSEA = .08, SRMR = .07), and the relationship of the items with the factors was found to be at the acceptable level ($> .30$). As a result of the correlation analysis, a moderate positive correlation was found between positive career goal discrepancy and career optimism ($r = .51, p < .01$), and a low negative correlation was found between positive career goal discrepancy and career goal discrepancy ($r = -.28, p < .01$). The Cronbach's alpha coefficients were found to be .79 for the ability and achievement discrepancy subscale, .81 for the standard discrepancy subscale, .86 for the effort discrepancy subscale, and .88 for the whole scale. The findings showed that the validity and reliability values of the scale were good.

Results, Discussion and Conclusions

This study showed that the Positive Career Goal Discrepancy Scale is a valid and reliable measurement tool to assess emerging adults' appraisals of the extent to which their current career progress exceeds their set career goals. The Positive Career Goal Discrepancy Scale will provide the opportunity to explore positive differences between career goals and current progress, assessing the relationships and consequences of evaluated career goal progress. Learning more about individuals' positive career goal discrepancies and the potential effects of these discrepancies can guide their career planning process more consciously and effectively. Achievements beyond career goals can increase individuals' self-efficacy beliefs and outcome expectations. Thus, current career goals can be revised, and new goals can be set above standard goals. Career counselors can use the scale to evaluate their clients' progress in achieving their career goals and provide feedback. Therefore, the personal and professional development of clients can be supported. By understanding the effects of positive career goal discrepancies on the career development process, a new perspective can be provided on different concepts such as career satisfaction, career optimism, career management, and career success. The motivation and effort behind performance that exceeds career goals can be investigated in more detail. In the future, new studies can be conducted on positive career goal discrepancies and different variables such as satisfaction with life, well-being, self-efficacy beliefs, career satisfaction, and career success. Including individuals

from different life stages, professions, cultures, and socio-economic backgrounds in new research more inclusively will contribute to a better understanding of positive career goal discrepancies.

ETİK BEYAN: “Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır ve veriler toplanmadan önce Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’ndan 29/04/2022 tarih ve 2022/442 sayılı etik izin alınmıştır. Karşılaşılacak tüm etik ihlallerde “Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Yayın Kurulunun” hiçbir sorumluluğunun olmadığı, tüm sorumluluğun Sorumlu Yazara ait olduğu ve bu çalışmanın herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiş olduğunu taahhüt ederim.