

Algılanan Kariyer Engelleri (AKE) Ölçeği'nin Türk Kültürüne Uyarlama Çalışması

The Adaptation Study of Perceived Career Barriers Scale (PCBS) for Turkish Culture

Temel Kalafat^{1b}

Öz. Bireyin kariyerini yapılandırması aynı zamanda gelişim süreci içerisinde çevresine bir uyum süreci olarak ele alınmalıdır. Eğer birey çevresinde kariyeri ile ilgili engeller algılar ve bu engelleri aşamayacağını düşünürse, kariyer gelişimi için ortaya koyacağı çabalar zarar görecektir. Bu çalışmada amaç bu engelleri belirlemek amacıyla McWhirter (1997) tarafından geliştirilen "Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeğinin" Türk kültürüne uyarlanmasıdır. Bu amaçla öncelikle ölçeğin orijinal yapısının kültürdeki uygunluğuna bakmak amacıyla iki faktörlü olarak açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Uygulama sonucunda ölçeğin iki faktörlü yapı gösterdiği fakat madde dağılımının orijinal ölçekten farklı olduğu görülmüştür. Bu nedenle madde dağılımının uygunluğuna bağlı olarak ölçek "kimliksel kariyer engelleri" ve "destek kaynaklarından yoksunluk" olarak iki faktör altında ele alınmıştır. Daha sonra elde edilen yapının uygunluğunu kontrol etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda model uyumunu bozan bazı maddeler ölçekten çıkarılmış ve analizler tekrar edilmiştir. Elde edilen model uyum değerleri test edilen yapının geçerliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermiştir fakat farklı örneklem grupları ile revizyon çalışmaları yapılması gerektiği de görülmektedir. Güvenirlilik değerlendirmesi için cronbach alfa iç tutarlılığa ve test tekrar test korelasyonlarına bakılmıştır. Çalışmada ölçeğin elde edilen cronbach alfa katsayısı .88 bulunmuştur. Test-tekrar test güvenirlilik katsayısı ise ölçeğin tamamı için .82 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak ölçek toplam 22 madde ve iki alt boyuttan (kimliksel kariyer engelleri, destek kaynaklarından yoksunluk) oluşan, algılanan kariyer engellerine ilişkin bir ölçek olarak sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler. Kariyer engelleri, kariyer gelişimi, kariyer psikolojik danışmanlığı

Abstract. An individual's career structuring should also be considered as a process of adaptation to his / her environment within the development process. The individual configures and implements education opportunities, occupational and job opportunities around them throughout this adaptation process. If an individual perceives career barriers around him and thinks that he cannot overcome these obstacles, his or her efforts for career development will suffer. The aim of this study is to adapt the "Perceived Career Barriers Scale" developed by McWhirter (1997) to Turkish culture in order to identify these barriers. For this purpose, firstly, exploratory factor analysis was applied. As a result of the analysis, it was seen that the scale showed a two-factor structure, but the item distribution was different from the original scale. Then confirmatory factor analysis was applied to check the suitability of the obtained structure. As a result of the analyzes, the items that disrupted the model fit were removed from the scale and the analyzes were repeated. The obtained model fit values showed that the validity of the tested structure was acceptable. Cronbach alpha internal consistency and test-retest correlations were evaluated for reliability. The cronbach's alpha coefficient was found to be .88 for scale reliability. Also test-retest correlation value was found to be .88 for all scale. As a result, the scale consists of a total of 22 items and two sub-dimensions (perceived identity barriers and lack of support resources).

Keywords. career barriers, career development, career counseling

*Bu çalışma doktora tezi kapsamında yapılmıştır.

Geliş/Received: 03.08.2019/08.03.2019

Düzeltilme/Revision: 01.11.2019/11.01.2019

Kabul/Accepted: 27.12.2019/12.27.2019

Dr. Öğr. Üyesi Temel Kalafat

Çankırı Karatekin Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, Çankırı,
Türkiye

e-mail: kalafattemel@karatekin.edu.tr



Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği
Turkish Psychological Counseling and Guidance Association
Genel Merkez / Central Office

Kariyer çoğu birey tarafından sadece bir meslek seçmek ve meslekte yükselmek olarak anlaşılrsa da aslında bireyin tüm yaşam alanlarını etkileyen inişler ve çıkışlarla geçen bir yaşam yapılandırma sürecidir. Savickas (2002), bireyin bu kariyer yapılandırma sürecini aynı zamanda bir uyum süreci olarak açıklamaktadır. Bu uyum süreci içerisinde bireyin kariyeri için engel olarak algıladığı konular ve bu engellerle başa çıkabilme konusunda kendine duyduğu güven, kariyer gelişimi için ortaya koyacağı çabanın düzeyini de etkileyecektir (Savickas, 2005). Bu nedenle bireylerin kariyer gelişim süreci içinde hangi konuları engel olarak gördükleri, bu engellerin gerçekçi nedenlere dayanıp dayanmadığı, bu engelleri aşmak için hali hazırda hangi yöntemleri kullandıkları ya da hangi yöntemler için eğitilmeleri gerektiğinin belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Çünkü Lent, Brown ve Hackett (2002) bireylerin yüksek düzeyde kariyer öz-yeterliği, olumlu sonuç beklentisi ve alanla ilişkili ilgilere sahip olsalar bile, tercih ettikleri kariyer alanına girişte ve bu alanda çalışma konusunda aşılmaz engeller algılıyorlarsa bu seçeneği tercih etmekten (seçeneğe ilişkin amaç oluşturmaktan) kaçınabileceklerini belirtmektedir. Tanımdaki “algılanan” kelimesi; bireyin karşılaştığı ya da gelecekte karşılaşmayı beklediği engellerin gerçek olmasının ya da doğru bilgiye dayanmasının önemli olmadığını göstermektedir. Araştırmacılara göre doğru bilgiye dayansın ya da dayanmasın (ki sıklıkla doğru bilgiye dayanmaz) bu engeller kariyer seçimi sürecine doğrudan etki etmektedir. Örneğin Gottfredson (2002), bireyin bir mesleğe ilişkin ulaşılabilirlik algısının bireyin kariyer kararı vermesinde belirleyici olduğunu vurgulamaktadır. Bu “*ulaşılabilirlik algısı*” kişinin bir meslek alanında yüzleştiği engeller ve fırsatlar hakkındaki kişisel yargılarıdır. Tien, Wang ve Liu (2009), de bireyin seçmek istediği bir mesleğin önünde cinsiyet kalıp yargıları, aile baskısı gibi algılanan bazı engeller varsa o kariyer seçeneği için çabalamaktan vazgeçtiğini söylemektedir. Bu anlamda Swanson ve Woitke (1997), kariyer engellerini; “bireyin hem kendinden hem de çevresinden kaynaklanan ve kariyer sürecini zorlaştıran olaylar ya da şartlar” olarak açıklamaktadır.

Durumsal ve Gelişimsel Kariyer Engelleri

Kariyer gelişimi sürecinde birey tarafından ifade edilen bazı engeller durumsal yani geçicidir. Bazıları ise bireyi tüm kariyer gelişimi sürecinde rahatsız etmektedir. Bunun yanı sıra bazı engeller bireyin kendisinden bazı engeller ise çevresinden kaynaklanmaktadır. Swanson ve Tokar (1991a) kariyer engellerine ilişkin yaptığı araştırmada lise öğrencilerinin sıraladıkları birçok engelin daha çok gelişimsel görevlere (meslek seçimi, ilk defa işe girme vb.) ilişkin olduğunu tespit etmiştir. Yani anlık olarak karşılaşılan engellerdir. Örneğin; “bir lise öğrencisi konservatuarda şan öğrenimi görmek istiyor fakat ailesi öğrencinin bu tercihinin kesinlikle karşı ve onu maddi desteği kesmekle tehdit ediyor.” Bu öğrencinin maruz kaldığı sosyal ve ekonomik engeller onun tüm kariyer

ilerleme (career progress) sürecine genellenemez. Bu durum sadece bir gelişimsel göreve (meslek seçimi) ve seçeneğin türüne (şan öğrenimi) özgüdür. Fakat bireyin kalıcı bir fiziksel hasarının olması, zekâ ile ilişkili ya da başka türden psikolojik problemlere sahip olması, güvenlik ile ilişkili konularda kamu çalışmasını engelleyecek bazı konuların olması genellenebilir kariyer engelleridir ve doğal olarak bireyin kariyer gelişimi süreçlerini olumsuz yönde etkileyecektir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde bireylerin hem gelişimsel hem de genellenebilir kariyer engelleri tanımladıkları görülmektedir (Luzzo, 1993; Swanson ve Tokar, 1991b).

Algılanan Kariyer Engellerine İlişkin Zamansal Sınıflamalar

Algılanan kariyer engellerine ilişkin diğer bir bakış açısı da zamansal sınıflamalarla ilgili yaklaşımlardır. Kariyer engellerini geçmişte yaşanan, bireyin şu anki kariyer gelişimini engelleyen ve gelecekte karşı karşıya kalma ihtimali olan şekilde de sınıflanmış ve aralarındaki farklılıklar incelemiştir. Bu durum kariyer engellerinin **“kesitsel (zamansal)”** olarak incelenmesidir (Lent, Brown ve Hackett, 2000). Lent, Brown ve Hackett (1994), bağlamsal faktörleri kariyer seçimi yapmaya yakınlığına göre ikiye ayırmışlardır. Bu sınıflamaya göre ilk etki, ilgilerin ve öz-bilişin (örneğin; gelişimsel görevi başarmaya yardımcı olacak rol modellerine maruz kalma; geçmişte özel bazı kariyer etkinliklerine katılmak için verilen duygusal ve ekonomik destek; toplumsal ve kültürel cinsiyet rollerinin etkisi) şekillenmesine öncülük eden ve yardımcı olan **uzak** (distal) etkilerdir. İkinci etki ise kritik seçim dönemlerinde ortaya çıkan **yakın** (proximal ya da contemporary) etkilerdir (örneğin; kişisel kariyer bağlantılarının eksikliği; ayrımcı uygulamalar, sunulan danışmanlık yardımlarında eksiklik gibi yapısal bazı engeller vb.). Burada belirtilen uzak faktörler daha çok bireyin kişisel ilgilerinin, sonuç beklentisinin ve kariyer deneyimlerinin şekillenmesine etki eder. Yakın etkiler daha çok bireyin kariyer seçimi yapacağı dönemde seçenekler oluşturmaya ve eylem planı hazırlamasına etki eder (Lent, Brown ve Hackett, 2000). Kariyer engelleri ile ilgili çalışmaların genellikle bu tarz bir kesitsel süreklilik içinde incelendiği görülmektedir. Araştırmalarda bireylere çoğunlukla geçmişte karşılaştığı ve gelecekte karşılaşmayı beklediği kariyer engelleri ile ilgili sorular sorulmuştur (Luzzo, 1993; 1995; McWhirter, 1997; McWhirter ve Luzzo, 1996; McWhirter, Hackett ve Bandalos, 1998). Dikkat edilirse yapılan bu çalışmaların hepsi o an ortada olan açık, somut engellerle değil, bireylerin algılamaları ile ilişkilidir.

Algılanan Kariyer Engellerine Kişisel ve Bağlamsal Bakış Açısı

Yapılan diğer bir sınıflama da kariyer engellerinin; (a) algılanan yani **kişisel-içsel** (intrapersonal)-örneğin benlik saygısı-, (b) **çevresel-bağlamsal** (contextual)-örneğin işyerinde ayrımcılık- gibi faktörlerden kaynaklandığını açıklayan görüştür (Crites, 1969; Lent, Brown ve Hackett, 2000; Luzzo, 1993). Sıklıkla bu kavramlar eşit ve iç içe geçmiş şekilde algılanır. Yani aslında birey

bir kariyer engeli algılıyorsa bu engel hem kişisel-içsel hem de bağlamsal faktörlerin bir yansımasıdır (Luzzo, 1993; McWhirter, 1997; Swanson ve Tokar, 1991a; Swanson ve Woitke, 1997). Bu anlamda Lent, Brown ve Hackett (1994), kariyere ilişkin “destekler, fırsatlar ve engellerin” kısmen kişinin bakış açısına göre değiştiği varsaymaktadır. Mesela aslında bireyin ailesinin istediği kariyer seçeneği için yeterli maddi desteği vardır fakat birey ailesinin kendisini desteklemeyeceğini düşünebilir. Böyle bir durum engel algısının kişisel-içsel nedenlerden kaynaklandığını vurgulamaktadır. Araştırmacılar bu durumu **fenomenolojik** bakış açısı (kişisel-içsel engel algısı) olarak tanımlamaktadırlar (Swanson ve Woitke, 1997). Örneğin bazı kariyer engelleri çoğu birey tarafından algılanırken (ekonomik engeller gibi), bazı engellerin (çocukla ilgili endişeler gibi) ise sadece birkaç katılımcıda gözlemlendiği görülmektedir (Lent ve diğerleri, 1998; Luzzo, 1993; Swanson ve Tokar, 1991a). Bu durum engel algısında bireysel değişkenlerin önemine vurgu yapmaktadır. Yapılan çalışmalar cinsiyet, içinde bulunulan yaş dönemi ve anne-babanın eğitim düzeyi vb. bağlamsal faktörlerin de bireylerin eğitim ve kariyer gelişimi sürecini olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur (Kenny ve diğerleri, 2003; Ojeda ve Flors, 2008;). Fakat bağlamsal faktörlerin kariyer gelişim sürecine doğrudan etki ettiğini söylemek zordur. Çevresel şartların öz-yeterlik inancını şekillendirdiğini, daha sonraları ise bu inancın bireyin çevresinde karşılaştığı zorluklara verdiği tepkilerini etkilediğini görülmektedir. Bunun anlamı kişisel-içsel ve bağlamsal değişkenlerin kariyer sürecine doğrudan etki eden bir yapı olmadığıdır. Aslında kariyer engelleri bir aracı değişken olarak tanımlamaktadır. Bu anlamda bireyin kariyer engellerine ilişkin algısının, başa çıkma yeterliğine ilişkin algısı, kariyer seçim sürecinin doğası ve zorluğuna ilişkin algılar ve içeriğe (duruma) özgü öz-yeterlik algısına bağlı olduğu görülmektedir (Albert ve Luzzo, 1999). Bandura (1986) yüksek başa çıkma yeterlilik algısına sahip bireylerin karşılaştıkları sosyal gerçeklikleri sadece bir zorluk olarak değerlendirirken, düşük başa çıkma yeterlilik algısına sahip bireylerin bu gerçekleri felaket olarak değerlendirebileceklerini belirtmiştir. Sonuç olarak kariyer engelleri algısı kişisel-içsel faktörler ile bağlamsal faktörlerin sürekli bir etkileşimi ile ortaya çıkmaktadır.

Verilen çalışmalar incelendiğinde kariyer engellerinin doğru şekilde tespit edilmesi ve bu engellerin aşılması konusunda doğru çözümlerin üretilmesi için araçlara ihtiyaç vardır. Aslında bu engellerin tespitine ilişkin ülkemizde geliştirilen farklı ölçme araçları bulunmaktadır. Örneğin Totan ve Doğan (2010), tarafından “Kadınlarda Olası Kariyer Sonlandırma Ölçeği” (KOKSNÖ) geliştirilmiştir. Bu ölçek 14 madde ve “çocuk sorumluluğu, eşin önceliği, iş yaşamı sorunları” şeklinde üç alt ölçekten oluşmuştur. Bu ölçeğin kısıtlılığı sadece kadınların kariyer engellerini tanımlamış olmasıdır. Yine Alaçam ve Altuntaş (2015), çalışmalarında “Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeğini” geliştirmiştir. Bu ölçek, örgüt kültürü ve politikaları, çoklu rol

üstlenme, örgütsel koşullar ve kalıplaşmış önyargılar olarak dört boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçeğin dezavantajı ise sadece akademisyenlerin tanımladığı engeller düşünülerek geliştirilmiştir. Bizim çalışmamıza en yakın ölçek geliştirme çalışması ise Ulaş ve Kızıldağ (2018) tarafından yapılmıştır. Bu ölçek de “tutumsal, etkileşimsel, sosyal ve eğitsel engeller” olarak dört boyutta engelleri tanımlamıştır. Bu ölçek hem içerdiği alt boyut sayısı hem de yapılan analizlerde elde edilen sonuçlar bakımından daha doyurucu ve tanımlayıcıdır. Yapılan halihazırdaki bu çalışma ise daha kısa ve pratik bir ölçek sunmaktadır. Aynı zamanda engelleri kimliksel ve destek kaynakları ile ilişkili olarak sınırlandırmaktadır. Buna ek olarak ölçek gelecekte ortaya çıkması beklenen olası engelleri yani gelecek engel algısını anlamayı amaçlamaktadır. Bu anlamda geliştirilen bu ölçeğin diğer ölçeklerle birlikte kariyer engellerinin belirlenmesinde akademisyenlere ve alan çalışanlarına farklı alt boyutları incelemesi ve kısa bir ölçek olması açısından çeşitlilik anlamında önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

YÖNTEM

Araştırma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu Ankara Üniversitesi ve 19 Mayıs Üniversitesi eğitim fakültelerinde öğrenim gören gönüllü lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Çalışma grubundaki öğrencilerin belirlenmesinde, araştırmanın amaçları bakımından önem taşımadığı için öğrenim gördükleri bölümler göz önünde bulundurulmamış, farklı bölümlerden veri toplanmıştır. Araştırma grubunun ortalama 500-600 öğrenciden oluşması planlanmış ve toplam 682 lisans öğrencisinden veri toplanmıştır. Bu öğrencilerden elde edilen veriler incelendiğinde kayıp veri analizi yapılmış, kayıp verilere sahip ölçekler analize dahil edilmeden çalışmadan çıkarılmıştır. Kayıp ve normalliği bozan verilerin araştırmadan çıkarılmasıyla 524 lisans öğrencisinden elde edilen veriler ile araştırma grubu oluşturulmuştur.

Tablo1. Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyet ve sınıf düzeyine göre dağılımları

		n	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	168	32
	Kadın	356	68
Sınıf	1,00	94	18
	2,00	139	27
Düzeyi	3,00	141	27
	4,00	150	29

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada uyarlaması yapılan ölçek McWhirter (1997) tarafından, cevaplayıcıların eğitimleri ve kariyerleri ile ilgili ilerlemelerinde algıladıkları engellerin neler olduğunu tespit etmek amacıyla geliştirilmiştir. Orijinal formunda iki alt ölçeğe sahiptir: meslek ile ilgili engeller (11 madde) ve eğitimsel engeller (21 madde). Katılımcılar ölçeği beşli likert derecelemeğe uygun olarak cevaplamışlardır (1. Hiç katılmıyorum- 5. Tamamen katılıyorum). Araştırmacı ölçeğin toplam Cronbach alpha değerini .90 olarak bulurken, .86 kariyer ile ilgili engeller alt ölçeği puanını, .88 eğitimsel engeller alt ölçeği puanını bulmuştur. Araştırmada bu ölçeğin Türk kültürüne uyarlaması yapılmıştır. Bu kapsamda öncelikle ölçeğin uyarlanmasının ilişkin araştırmacının izni alınmış ve araştırmacının ölçeğin makalede açık olduğunu belirtmesi üzerine uyarlama çalışmalarına başlanmıştır. Bu kapsamda ölçeğin dil geçerliliği ile ilgili çalışmalar yürütülmüştür.

Ölçeğin Türkçe'ye Çevrilmesi

Ölçek önce araştırmacı tarafından, daha sonra da Türkçe ve İngilizceyi oldukça iyi bilen iki uzman tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Sonrasında Rehberlik ve Psikolojik Danışma alanından üç öğretim üyesinin görüşlerine dayalı olarak uzman değerlendirme formu (UDF) yoluyla elde edilen dönütlere dayalı olarak ölçek üzerinde gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Bu çalışmalardan sonra AKE'nin dil eşdeğerliği de Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, İngilizce Öğretmenliği bölümünde öğrenim gören 43 öğrenciye Türkçe ve orijinal İngilizce form on beş gün ara ile uygulanarak belirlenmiştir. Öğrencilerin cevaplarından elde edilen korelasyon katsayıları; mesleki engeller alt boyutu için .84, eğitsel engeller alt boyutu için .75, ve ölçeğin toplamı için .83 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre ölçeğin dil geçerliğinin sağlandığı kabul edilmiştir.

Verilerin Analizi

Dil eşdeğerliği ile ilgili yapılan bu çalışmalardan sonra ölçeğin orijinal yapısının Türk örnekleminde aynı yapıyı sergileyip sergilemediğini kontrol etmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Daha sonra ortaya çıkan faktörlerin yapı geçerliği doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılarak test edilmiştir. Son aşamada güvenilirlik değerlerini elde etmek amacıyla ise iç tutarlılık analizi ve test-tekrar test sonuçları değerlendirilmiştir (Tabachnick ve Fidel, 2019).

BULGULAR

Açımlayıcı faktör analizi uygulamasından önce, örneklem büyüklüğünün faktörleştirmeye uygunluğunu test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda KMO değerinin .90 olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için “iyi” düzeyde olduğuna karar verilmiştir (Tabachnick ve Fidel, 2019). Ayrıca Barlett küresellik testi sonuçları incelendiğinde, elde edilen ki-kare değerinin manidar olduğu görülmüştür ($\chi^2_{(524)} = 11027.21, p < .01$). Bu doğrultuda, verilerin çok değişkenli normal dağılımından geldiği kabul edilmiştir. Daha sonra ortaya çıkan faktörlerin yapı geçerliği, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile test edilmiştir. En son olarak da ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach'ın Alpha katsayısıyla iç tutarlılığına bakılmıştır.

Tablo 2. *Algılanan Kariyer Engelleri (AKE) Ölçeği AFA Sonuçları (Kaiser Normalleştirilmesiyle Varimax Dik Döndürme Sonrası)*

	Ortak Faktör Varyansı	Faktör Yük Değerleri	
		1	2
ake1	.563	.49	
ake2	.740	.80	
ake3	.636	.62	
ake4	.767	.82	
ake5	.592	.59	
ake6	.652	.74	
ake7	.720	.64	
ake8	.820	.86	
ake9	.727	.77	
ake10	.689	.55	
ake11	.598	.39	
ake12	.583	.40	
ake13	.492	.38	
ake14	.458		.36
ake15	.281		.42
ake16	.470		.68
ake17	.482		.58
ake18	.461		.59
ake19	.464		.56
ake20	.557		.67
ake21	.584		.69
ake22	.562		.71
ake23	.468		.58
ake24	.732	.56	
ake25	.767	.59	
ake26	.801	.72	
ake27	.811	.73	
ake28	.805	.61	
ake29	.792	.59	
ake30	.863	.44	
ake31	.858	.42	
ake32	.504		.39
ake33	.169		.31
ake34	.475		.40
ake35	.422		.48
ake36	.413		.44
ake37	.393		.49
ake38	.520		.48
Özdeğer (Toplam= 14.77)		8.74	6.03
Açıklanan varyans (%)		23.00	15.88
Toplam		38.90	

Yapılan ilk açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin birçok maddesi arasında binişiklikler görülmüştür. Bu nedenle binişiklik gösteren maddeler tekrar gözden geçirilmiştir. Elde edilen sonuçlar iki boyutlu yapı için geçerli değeri vermiş fakat orijinal ölçekteki faktör yapısından farklı bir madde dağılımı görülmüştür. Madde dağılımlarına bakıldığında verilen cevapların özellikle iki yönde olduğu gözlenmiştir. İlk cevap türleri daha çok cinsiyet, etnik köken, dini görüş, politik kimlik gibi değişkenler üzerinde yoğunlaşırken, ikinci cevap türleri de ekonomik sorunlar, kendine güven, çevreden ve arkadaşlardan destek görmeme, çocuk bakımı ile ilgili endişeler gibi yoğunlaşmıştır. Alt boyut olarak, birinci tür cevaplar bireyin kendini toplum içinde ifade etme biçimleri yani kimliklerin yansması olduğu için “kimliksel kariyer engelleri” olarak tanımlanmıştır. İkinci tür cevaplar ise içsel hem de çevresel destek eksikliğine vurgu yapıldığı için “destek kaynaklarından yoksunluk” olarak adlandırılmıştır. Tanımlandığı biçimde de iki boyutlu olarak açımlayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve tablo 2’de verilen şekilde faktör yükleri ve dağılımları sıralanmıştır. Ölçeklerde analize dahil değişkenlerle ilgili toplam varyansın 2/3’ü kadar miktarının ilk olarak kapsandığı faktör sayısı, önemli faktör sayısı olarak değerlendirilir. Uygulamada, özellikle davranış bilimlerinde ölçek geliştirmede sözü edilen miktara ulaşmak genellikle güçtür. Analizde faktör sayısının yüksek tutulması, açıklanan varyansı artırır, ancak bu kez de faktörleri isimlendirmede, onları anlamlı kılmada zorluk yaşanabilir (Büyüköztürk, 2002). Sosyal bilimlerde açıklanan varyansın %40 ile %60 arasında olması yeterli olarak kabul edilebilir (Tavşancıl, 2002). Çünkü birçok değişken bireylerin davranışlarını etkileyecektir. Ölçeğin açımlayıcı faktör analizi toplam varyansı %38.9’dur. Bu çalışmada açıklanan varyans ortalama değerlerden bir miktar düşük bulunmuştur. Fakat yine de toplam varyansın 1/3 üstünde bir değer verdiği için çalışmaya devam edilmiştir.

Madde Analizi

Maddelerin ayırt ediciliğini değerlendirmek amacıyla AKE’nin toplam puanlarıyla maddelerinin düzeltilmiş madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Aşağıda her maddeye ilişkin değerler tablo 9 üzerinde verilmiştir.

Tablo 3. *AKE Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler*

Madde	Ortalama	Standart Sapma	Madde Korelasyonları	Toplam
AKE1	2,16	1,14	,42	
AKE2	1,97	1,11	,56	
AKE3	1,79	,91	,55	
AKE4	1,79	1,01	,61	
AKE5	1,97	1,07	,56	
AKE6	1,76	,95	,58	
AKE7	1,91	,98	,56	
AKE8	1,82	,98	,64	
AKE9	1,97	1,11	,62	
AKE10	2,43	1,18	,55	
AKE11	2,48	1,13	,51	
AKE12	2,48	1,08	,49	
AKE13	2,31	1,09	,48	
AKE14	3,10	1,24	,39	
AKE15	2,48	1,24	,48	
AKE16	2,00	1,04	,48	
AKE17	1,99	1,21	,54	
AKE18	1,95	1,13	,49	
AKE19	2,30	1,22	,48	
AKE20	2,46	1,24	,50	
AKE21	2,45	1,22	,47	
AKE22	2,51	1,29	,46	
AKE23	2,09	1,06	,51	
AKE24	1,58	,93	,61	
AKE25	1,64	,92	,64	
AKE26	1,64	,97	,64	
AKE27	1,65	,98	,64	
AKE28	1,79	1,08	,59	
AKE29	1,86	1,11	,59	
AKE30	2,18	1,17	,54	
AKE31	2,20	1,17	,52	
AKE32	2,46	1,18	,48	
AKE33	2,13	1,10	,48	

AKE34	2,25	1,20	,46
AKE35	2,40	1,18	,49
AKE36	2,31	1,27	,45
AKE37	2,46	1,26	,47
AKE38	2,69	1,37	,44

Ölçeğin maddelerinin ayırt edicilik düzeyleri 0.39 ve 0.64 arasında değişmektedir. Bu anlamda maddelerin ayırt edicilik düzeylerinin oldukça iyi olduğu görülmektedir.

Yapı Geçerliği

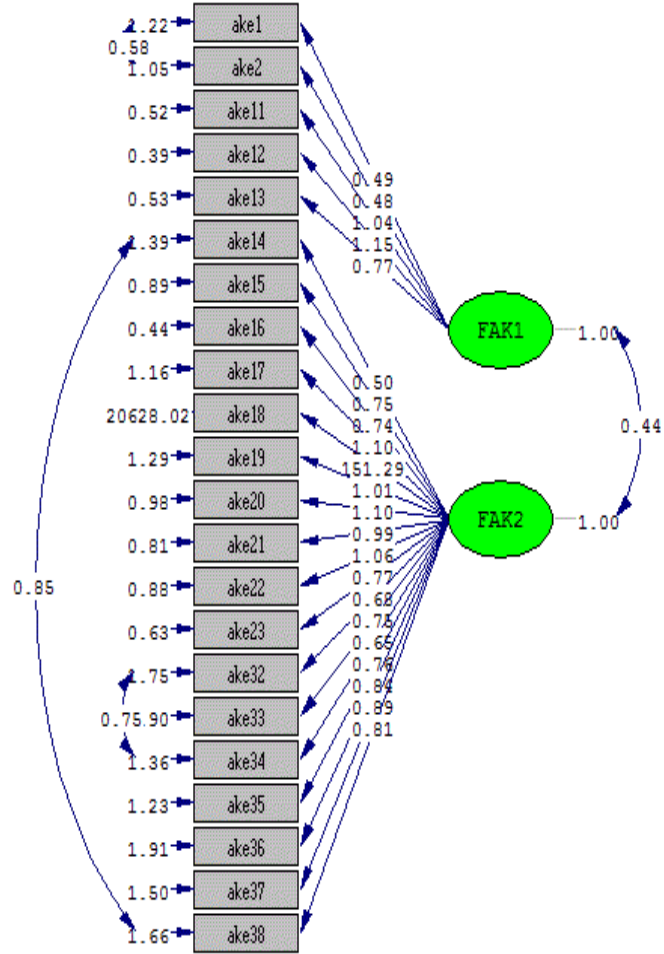
Açımlayıcı faktör analizinden sonra AKE'nin değiştirilmiş Türkçe formunun yapı geçerliğinin değerlendirilebilmesi için iki faktörlü yapı Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) kullanılarak test edilmiştir. Ölçme aracının iki faktörlü orijinal yapısının Türk örneklemindeki geçerliği Kline (2015) tarafından önerilen model uyumu kriterlerine göre değerlendirilmiştir. Toplam 524 öğrenciden elde edilen verilerde üç faktörlü orijinal yapı için 664 serbestlik derecesi için elde edilen Kay kare değeri 6437.89'dir. Modelin RMSEA değeri 0.13, Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (CFI) 0.86, Artan Uyum Endeksi (IFI) 0.86 ve SMSR değeri 0.091 olarak bulunmuştur.

Elde edilen sonuçlar modelde gerekli uyum değerlerini vermediği için öncelikle ölçeğin madde yapısı elde edilen sonuçlar doğrultusunda tekrar gözden geçirilmiştir. Sonuçlara göre aralarında korelasyon değerleri yüksek olan maddeler çıkarılmıştır. Bu kapsamda 3-4-5-6-7-8-9-10-24-25-26-27-28-29-30-31 maddeleri çıkarılmıştır. Örneğin, üçüncü madde; "cinsiyetimden dolayı olumsuz ifadelerle maruz kalacağım ve 25. madde; "cinsiyetimden dolayı kariyerimle ilgili engellere maruz kalacağım" şeklinde ifade edilmiştir. Bu iki madde birbirine yakın ifadeler içermekte ve yüksek korelasyon göstermekteydi. Bunun yerine 1. maddede yer alan "cinsiyetimden dolayı gelecekteki kariyerimde bana farklı davranılacak" ifadesi ölçek içerisinde bırakılmıştır. Çünkü bu madde diğer iki maddenin elde etmek istediği bilgileri sağlayabilmektedir. Çıkarılan maddeler etnik kimlik, cinsiyet, dini boyut gibi cinsiyet değişkeninde görüldüğü şekliyle tekrarlayan ifadeleri içermekteydi. Bu nedenle ölçek tamamen gözden geçirilmiş ve daha sonra geriye kalan 22 madde ile model tekrar denenmiştir. İkinci doğrulamalı faktör analizi uygulamasında toplam 524 öğrenciden elde edilen verilerde üç faktörlü orijinal yapı için 206 serbestlik derecesi için elde edilen Kay kare değeri 1977.50'dir. Modelin RMSEA değeri 0.13, Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (CFI) 0.90, Artan Uyum Endeksi (IFI) 0.90 ve SMSR değeri 0.090 olarak bulunmuştur. Elde edilen ilk model değerleri sınırda bulunduğu için analiz önerileri doğrultusunda modifikasyon indislerinden yararlanılarak maddeler arasında işlemler yapılmıştır. Yapılan işlemler ile modele alternatif yollar ve kovaryans matrisleri eklenmiştir. İlk alternatif yol 1. ve 2. madde arasında eklenmiştir. Her iki madde de ayrımcılıkla ilgili maddelerdir (cinsiyet

ve etnik kimlik). Bu nedenle iki madde arasında ilişkinin olması beklenmiştir. Daha sonra 14. ve 38. madde arasında alternatif yol eklenmiştir (Her iki madde de ekonomik sorunlarla ilgilidir). Son olarak da 32. ve 34. madde arasına alternatif yol eklenmiştir (Her iki madde de çocuk sahibi olma ile ilişkilidir). Modele eklenen hata parametreleri sonunda model uyumunda önemli ölçüde bir iyileşme gözlenmiştir. Bu eklemeler sonucunda elde edilen iki faktörlü yapı için 205 serbestlik derecesi için elde edilen kay kare değeri 1832.48'dir. Modelin RMSEA değeri 0.12, Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (CFI) 0.91, Artan Uyum Endeksi (IFI) 0.91 ve SMSR değeri 0.09 olarak bulunmuştur. Verilerde ki kare değerinin 2 ve 5 aralığında olması önerilir fakat çalışmada bu değere ulaşamamıştır ($X^2=8.9$) Bu durum örneklem büyüklüğü ile ilişkilendirilmiştir. Çünkü örneklem büyüklüğü arttıkça bu değer istenen aralıklarda çıkması zorlaşmaktadır. İlgili literatüre bakıldığında sadece ki kare değerine bakılarak elde edilen modelin reddedilmemesi önerilmektedir. Özellikle CFI, IFI gibi değerlere bakıldığında, modelin kabul edilebilir sınırdaki değerler verdiğini göstermektedir. (Kline, 2015).

Güvenirlilik Çalışmaları

AKE'nin güvenilirlik değerleri iç tutarlılık katsayıları ve on beş günlük test-tekrar test korelasyonları ile belirlenmiştir. Cronbach alfa değerleri kimliksel kariyer engelleri alt boyutu için .76, destek kaynaklarından yoksunluk alt boyutu için .87, ölçeğin tamamı için .88 bulunmuştur. Test-tekrar test katsayıları ise kimliksel kariyer engelleri alt boyutu için .74, destek kaynakları alt boyutu için .79, ölçeğin tamamı için .82 bulunmuştur. Sonuçlar ölçeğin hem iç tutarlılık değerlerinin hem de test-tekrar test korelasyonlarının kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir (Crocker ve Algina, 1986).



Chi-Square=1832.48, df=205, P-value=0.00000, RMSEA=0.123

Şekil 1. AKE'ye İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları

TARTIŞMA

Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engellerini değerlendirmek amacıyla McWhirter (1997) tarafından geliştirilen "Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeğinin" Türkçe'ye uyarlama çalışması yapılmıştır. Ölçeğin dil eşdeğerliğinin kontrolünde uzman görüşü, orijinal ve Türkçe form arası korelasyon katsayıları, geçerlik çalışmaları kapsamında açıklayıcı ve doğrulayıcı

faktör analizi, güvenilirlik çalışmaları kapsamında madde analizi ve test-tekrar test korelasyonları, cronbach alfa değerlerine bakılmıştır.

Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin orijinal yapısının Türk örnekleme için uygunluk göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle cevapların yoğunlaştığı maddelerin özellikleri göz önüne alınarak ölçek faktörlü olarak analize alınmıştır. İki faktör olarak da “kimliksel kariyer engelleri” ve “destek kaynaklarından yoksunluk” olmak üzere iki faktör belirlenmiştir. Bu faktörlerin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla da doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Bu analiz sonucunda modelde uygunluk göstermeyen maddeler çıkarılmış ve ölçek iki faktörlü 22 maddeli orijinal haline ulaşmıştır.

Ölçeğin ilk faktörü “kimliksek kariyer engelleri” olarak tanımlanmıştır çünkü cevaplar özellikle cinsiyet ve ırk ile ilgili verilen maddeler üzerinde yoğunlaşmıştır. Cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa maruz kalacağım ya da ırksal/etnik kimliğinden dolayı ayrımcılığa maruz kalacağım şeklinde maddeler yer almaktadır. Bu beklenebilecek bir durumdur çünkü yapılan birçok çalışma bu konuda iş hayatında yaşanan olumsuzluklara vurgu yapmaktadır. Örneğin kariyer engelleri ile ilgili ilk çalışmalar kadınların ve etnik azınlık gruplarının karşılaştıkları problemler üzerinde başlamıştır (Swanson, Daniels ve Tokar, 1996; Swanson ve Woitke, 1997). Çalışmalar hem kadınların hem de azınlık gruplarının kariyer gelişimlerinin önünde birçok engel algıladıklarını ortaya koymuştur. Örneğin, Smith (2004) bilişim sektörü içerisinde; McWhirter (1997) ise lise I ve II. sınıf öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada; Raiff (2004), ilk defa çalışmaya başlayan genç kadınlarla birlikte yürüttüğü araştırmada; Chronister ve McWhirter (2004), şiddet gören azınlık ve Avrupalı-Amerikalı kadınlarla yürüttüğü çalışmada; Luzzo ve McWhirter (2001), yine azınlık ve Avrupalı-Amerikalı kadınlarla birlikte yürüttüğü çalışmada; Jackson ve Nutini (2002), ayrımcılığa maruz kalma olasılığı olan 21 ortaokul öğrencisi ile yaptığı görüşmelerde; Stead, Els ve Fouad (2004), lise öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada; Gushue ve diğerleri (2006) yine azınlığa mensup lise öğrencileri ile yaptığı çalışmada; azınlık grupların Avrupalı-Amerikalı kadınlara göre ve yine kadınların erkeklere göre kariyerleri önünde daha fazla engel algıladıklarının ve bu engellerin kariyer olgunluğu, mesleki kimlik, kariyer kararı öz-yeterliği ve kariyer seçimi süreçlerini olumsuz etkilediklerini bulmuşlardır. Bu çalışmalar özellikle kadınların ve azınlık grupların kariyer geliştirme süreçlerinde daha fazla engelle karşılaştıkları ya da engel algıladıklarını ortaya koymaktadır. Bu konuda Türkiye’de yapılan bazı çalışmalar da bu bulguları desteklemektedir. Örneğin İnandı, Tunç ve Uslu (2013), Türkiye’de öğretim elemanlarının daha çok sosyal haklar (yükselme kriterlerindeki adaletsizlik, dil problemleri vb.) konusunda engeller algıladıklarını ve bu engellerin iş doyumlarını düşürdüğünü ifade etmektedir. Bu alt boyutta en şaşırtıcı olan nokta çocuk bakımı ile ilgili olan konuları da bireyler ayrımcılık kapsamında değerlendirmiştir (örneğin,

çocuğumun bakımı ile ilgili sorunlar yaşayacağım gibi). Bu durum çocuklu olmanın özellikle kadınlar için bir ayrımcılık durumu algısı oluşturduğunu göz önüne sermektedir. Bu konuda İnandı, Özkan, Peker ve Atik (2009), kadınlar cinsiyete ilişkin kalıp yargıların (ev kadını olma, anne olma rolleri vb.) özellikle yöneticilik gibi üst düzey konumlara gelmelerini zorlaştırdıklarını belirtmektedir. Özellikle kadınların yaşadıkları “cam tavan” engeli onların kariyer gelişimlerini olumsuz etkilemektedir. Cam tavan, tüm kariyer ilerleme seçeneklerinin kadınlara açık olmasına rağmen, toplumsal cinsiyetle ilgili beklentilerden dolayı kadınların özellikle yüksek statülü mesleklere yükselmesini engelleyen gizli engellerdir. Kadınların ev sorumlulukları, çocuk bakım sorumluluğunun çoğunlukla üzerine kalması, kadınların duygusal oldukları gibi asılsız bir önyargı ile yönetici olamayacaklarının düşünülmesi cam tavana neden olan bazı toplumsal cinsiyet faktörleridir (Tükeltürk ve Perçin, 2008; Karcıoğlu ve Leblebici, 2014). Gündüz (2010) de kadın öğretmenlerle yaptığı çalışmada özellikle ev sorumluluklarının kadınların kariyer gelişimin sürecindeki en büyük engel olarak algılandığını göstermektedir. Bu nedenle bireyler çocuklu olmanın kendileri için bir ayrımcılık nedeni olabileceğini düşünmektedirler.

İkinci faktör olarak tanımlanan “destek kaynaklarından yoksunluk” ise bireyin hem ekonomik hem aile hem de diğer sosyal çevresinden meslekle ve eğitimle ilgili kariyeri için yeterince destek göremeyeceğine dair olan inancı yansıtmaktadır. Bireyler kariyer gelişimi sürecinde kendini yalnız ve desteksiz hissederse engelleri aşamayacağına dair inanç geliştirmekte ve bu durum bireylerin kariyerleri için çabalamalarını olumsuz yönde etkilemektedir. Örneğin lise öğrencileri gelecekte üniversite ve iş yaşamında engeller karşılaşacağını (McWhirter, 1997; McWhirter, Hackett ve Bandalos, 1998; Patton, Creed ve Watson, 2003) söylerken, bazı genç ergenlerde okul hayatından iş hayatına geçişte bazı engellerle karşılaştıklarını söylemişlerdir (Bluestein ve diğerleri, 1997). Bunun yanı sıra çalışma hayatında başarılı olmuş kadınlarda kariyer ilerleme sürecinde birçok engelle karşılaştıklarını belirtmişlerdir (Richie ve diğerleri, 1997; Rivera ve diğerleri, 2007). Örneğin Türkiye’de İnandı (2009) kadın öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada, algılanan kariyer engellerinin meslekte yaşanan tükenmişliğin ortaya çıkmasında etkili olduğunu açıklamıştır. Özellikle cinsiyet rolleri ile ilgili engellerin algılanma oranının yüksek olduğu görülmüştür. Aynı zamanda kadın öğretmenlerin bu problemleri aşacaklarına dair duydukları inançla kişisel başarı algıları arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bireylerin çevresinden alacakları sosyal destekler engelleri aşma konusunda onlara daha fazla kolaylık sağlamaktadır (Parasuraman, 1992). Sosyal destek özellikle kadınların kariyer iş memnuniyetinde erkeklere oranla daha fazla olumlu bir etkiye sahiptir (Harris ve diğerleri, 2001). Verilen bu nedenlerle ölçekte tanımlanan alt boyutların bireylerin kariyer engellerine ilişkin kullanışlı bir sınıflama olacağı düşünülmektedir.

SINIRLILIKLAR VE ÖNERİLER

Ölçek incelendiğinde özellikle doğrulayıcı faktör analizinde sınır değerler verdiği görülmektedir. Aynı zamanda ölçekte açıklanan varyans oranı diğer ölçek çalışmalarına oranla daha düşüktür. Bu nedenle ölçeğin diğer çalışmalarla iyileştirme düzenlemelerinin yapılması önerilmektedir. Özellikle güvenilirlik çalışmalarında benzer ölçek güvenilirliği için uygulamalar yapılabilir. Aynı zamanda ölçeğin lise grupları için uygunluğuna ilişkin çalışmaların yapılması da ölçeğin kullanım alanını genişletecek ve önemli bir ihtiyaca da cevap vermiş olacaktır. Buna ek olarak uygulamanın yapıldığı cinsiyet dağılımındaki dengesizliğin de ölçeğin kullanılabilirliğini olumsuz etkileyeceği düşünülmektedir. İleri düzeyli çalışmalarda cinsiyet dağılımının daha dengeli belirlenmesinin ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin daha kesin kanıtlar sunabileceği düşünülmektedir.

SONUÇ

Sonuç olarak ölçek toplam 22 madde ve iki alt boyuttan (kimliksel engeller ve destek kaynaklarının yoksunluğu) oluşmaktadır. Açımlayıcı faktör analizi ve güvenilirlik değerleri ölçek için geçerli sonuçları verse de doğrulayıcı faktör analizi sınırda değerler vermiştir. Bu nedenle ölçek algılanan kariyer engellerini belirlemede istatistiksel anlamdaki zayıflıkları dikkate alınarak kullanılabilir.

Yazar Hakkında / About Author

Dr. Öğr. Üyesi Temel Kalafat. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi, kalafattemel@comu.edu.tr. Bu çalışma doktora tezinden elde edilen veriler kapsamında yazılmıştır.

Research Assistant Dr. Temel Kalafat. Çanakkale Onsekiz Mart University, Faculty of Education, kalafattemel@comu.edu.tr. This study was edited from obtained data of phd thesis of author.

Çıkar Çatışması / Conflict of Interest

Yazarlar tarafından çıkar çatışmasının olmadığı rapor edilmiştir.

The authors declared that there is no conflict of interest.

Fonlama / Funding

Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.

No funding was received.

ORCID

Dr. Temel Kalafat, <http://orcid.org/0000-0001-5794-9813>

KAYNAKÇA

- Alaçam, B., ve Altuntaş, S. (2015). Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri ölçeğinin geliştirilmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1 (2), 1-11.
- Albert, K. A., ve Luzzo, D. A. (1999). The role of perceived barriers in career development: A social cognitive perspective. *Journal of Counseling and Development*, 77 (4), 431-436.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bluestein, D. L., Phillips, S. D., Jobin-Davis, K., Finkelberg, S. L., ve Roarke, A. E. (1997). A theory-building investigation of the school-to-work transition. *Counseling Psychologist*, 25 (3), 364-402.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 8 (4), 470-478.
- Chronister, K. M., ve McWhirter, E. H. (2004). Ethnic differences in battered women's perceptions of career barriers and supports: A pilot study. *Journal of Career Assessment*, 12 (2), 169-187.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Crocker, L. ve James, A. (1986). *Introduction to classical and modern test theory*. Orlando: Holt, Rinehart and Winstone.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K., ve Sanisoğlu, S. Y. (2008). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri J Med. Sci*, 33 (1), 210-223.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise and self-creation. D. Brown, ve diğerleri içinde, *Career Choice and Development* (s. 85-149). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gushue, G. V., Clarke, C. P., Pantzer, K. M., ve Scanlan, K. R. (2006). Self-efficacy, perceptions of barriers, vocational identity and the career exploration behavior of Latino/a High School Students. *The Career Development Quarterly*, 54 (4), 307-317.
- Gündüz, Y. (2010). Öğretmen algılarına göre kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 133-149.
- Hackett, G., ve Byars, A. M. (1996). Social cognitive theory and the career development of African American women. *Career Development Quarterly*, 44 (4), 322-340.
- Harris, J. I., Moritzen, S. K., Robitshek, C., Imhoff, A., ve Lynch, J. L. A. (2001). The comparative contributions of congruence and social support in career outcomes. *The Career Development Quarterly*, 49(4), 314-324.
- İnandı, Y. (2009). The barriers to career advancement of female teachers in Turkey and their levels of burnout. *Social Behavior and Personality*, 37 (8), 1143-1152.
- İnandı, Y., Özkan, S., Peker, S. & Atik, Ü. (2009). Kadın öğretmenlerin kariyer geliştirme engelleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 77-96.
- İnandı, Y., Tunç, B., ve Uslu, F. (2013). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 220-238.
- Jackson, M. A., ve Nutini, C. D. (2002). Hidden resources and barriers in career learning assessment with adolescents vulnerable to discrimination. *The Career Development Quarterly*, 51 (1), 56-77.
- Karcıoğlu, F. ve Leblebici, Y. (2014). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: "Cam tavan sendromu" üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 1-21.

- Kenny, M. E., Blustein, D. L., Chaves, A., Grossman, J. M., ve Gallagher, L. A. (2003). The role of perceived barriers and relational support in the educational and vocational lives of urban high school students. *Journal of Counseling Psychology, 50* (2), 142-155.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling (Fourth edition)*. Guilford Press, NY.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance (monograph). *Journal of Vocational Behavior, 45* (1), 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., ve Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology, 47* (1), 36.
- Lent, R. W., Brown, S. D., ve Hackett, G. (2002). *Social cognitive career theory*. D. B. Associates içinde, Career Choice and Development (s. 255-312), San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Veerasamy, S., Talleyrand, R., Chai, C. M., Davis, T., ve McPartland, E. B. (1998). Perceived supports and barriers to career choice. *National Career Development Association sempozyumunda sunulan bildiri, Temmuz*, Chicago.
- Luzzo, D. A. (1993). Ethnic differences in college students' perceptions of barriers to career development. *Journal of Multicultural Counseling and Development, 21* (4), 227-236.
- Luzzo, D. A. (1995). Gender differences in college students' career maturity and perceived barriers in career development. *Journal of Counseling and Development, 73* (3), 319-322.
- Luzzo, D. A., ve McWhirter, E. H. (2001). Sex and ethnic differences in the perception of educational and career-related barriers and levels of coping efficacy. *Journal of Counseling & Development, 79* (1), 61-67.
- McWhirter, E. H. (1997). Perceived barriers to education and career: Ethnic and gender differences. *Journal of Vocational Behavior, 50* (1), 124-140.
- McWhirter, E. H., ve Luzzo, D. A. (1996). Examining perceived barriers, Career interest-aspiration and aspiration-major congruence. *104th Annual Convention of the American Psychological Association*. Toronto, Ontario, Canada.
- McWhirter, E. H., Hackett, G., ve Bandalos, D. L. (1998). A casual model of the educational plans and career expectations of Mexican American high school girls. *Journal of Counseling Psychology, 45* (2), 166-181.
- Ojeda, L., ve Flores, L. Y. (2008). The influence of gender, generation level, parents' education level and perceived barriers on the educational aspirations of Mexican American high school students. *The Career Development Quarterly, 57* (1), 85-95.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., ve Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior, 13*(4), 339-356.
- Patton, W., Creed, P. A., ve Watson, M. (2003). Perceived work related and non-work related barriers in the career development of Australian and South African adolescents. *Australian Journal of Psychology, 55* (2), 74-82.
- Raiff, G. W. (2004). The influence of perceived career barriers on college women's career planning. *Dissertation Prepared for the Degree of Doctor of Philosophy*. University of North Texas.
- Richie, B. S., Fassinger, R. E., Linn, S. G., Johnson, J., Prosser, J., ve Robinson, S. (1997). Persistence, connection and passion: A qualitative study of the career development of highly achieving African American-Black and White Women. *Journal of Counseling Psychology, 44* (2), 133-148.

- Rivera, L. M., Chen, E. C., Flores, L. Y., Blumberg, F., ve Ponterotto, J. G. (2007). The effects of perceived barriers, role models and acculturation on the career self-efficacy and career consideration of Hispanic women. *The Career Development Quarterly*, 56 (1), 47-61.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. D. B. Associates içinde, *Career Choice and Development (Fourth Edition)* (s. 149-206). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. S. D. Brown, & R. W. Lent içinde, *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (s. 42-70). New York: Wiley.
- Smith, S. (2004). Career barriers among information technology undergraduate majors. *Information Technology, Learning and Performance*, 22 (1), 49-56.
- Stead, G. B., Els, C., ve Fouad, N. A. (2004). Perceived career barriers among South African high school learners. *South African Journal of Psychology*, 34 (2), 206-221.
- Swanson, J. L., ve Tokar, D. M. (1991a). College students' perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38 (1), 92-106.
- Swanson, J. L., ve Tokar, D. M. (1991b). Development and initial validation of the career barriers inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 39 (3), 344-361.
- Swanson, J. L., ve 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), 431-450.
- Swanson, J. L., Daniels, K. K., ve Tokar, D. M. (1996). Measuring perceptions of career-related barriers: The Career barriers inventory. *Journal of Career Assessment*, 4 (2), 219-244.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics (Seventh Edition)*. New York: Pearson Publishing.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve spss ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tien, H. S., Wang, Y., ve Liu, L. (2009). The role of career barriers in high school students' career choice behavior in Taiwan. *The Career Development Quarterly*, 57 (3), 274-288.
- Totan, T., ve Doğan, T. (2010). Kadınlarda olası kariyer sonlandırma nedenlerini belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(4), 33-50.
- Tükeltürk, A., Ş. ve Şahin Perçin, N. (2008). Turizm sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri ve cam tavan sendromu: Cam tavanı kırmaya yönelik stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 113-128
- Ulaş, Ö. ve Kızıldağ, S. (2019). Kariyer engelleri ölçeği'nin (KEÖ) geliştirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 182-196.

Extended Abstract

Extended Abstract should be between 500 and 1000 words and include the following titles:

Introduction: An individual's career structuring should also be considered as a process of adaptation to his / her environment within the development process. The individual configures and implements education opportunities, occupational and job opportunities around them throughout this adaptation process. If an individual perceives career barriers around him and thinks that he cannot overcome these obstacles, his or her efforts for career development will suffer. For this reason, it is very important to determine which subjects individuals see as obstacles, whether these obstacles are based on realistic reasons, which methods they already use or which methods they need to be trained to overcome these barriers in their career development process. When the studies given are examined, there is a need for tools to correctly identify career barriers and to find the right solutions to overcome these barriers. Therefore, the aim of this study is to adapt the "Perceived Career Barriers Scale" to Turkish culture.

Method: The research group was planned to consist of 500-600 students on average and collected data from a total of 682 undergraduate students. When the data obtained from these students were examined, it was found that it has missing data and the distribution was not normal. The research group was formed with the data obtained from 524 undergraduate students by eliminating the loss and normality data. This scale was developed by McWhirter (1997) to determine the obstacles perceived by the respondents in their progress in their education and career. The original scale has two subscales: occupational barriers (11 items) and educational barriers (21 items). The participants answered the scale in accordance with the five-point Likert rating (1. I disagree- 5. I fully agree). For validity, exploratory and confirmatory factor analyzes were used. For total reliability, item-total correlations, test-retest and cronbach alpha internal consistency coefficients were used.

Results: Firstly, language equivalence studies of the scale were conducted. The results showed that the translation of the scale was close to the original. As the original structure of the scale was deteriorated, exploratory factor analysis was used to understand the factor structure. Therefore, AFA was started with 32 substances. As a result of the analysis, the two-factor structure of the scale gave the most appropriate results. As a result of these analyzes, the lowest load value of the items in the AKE was 0.31 and the highest load value was .86. The essence of the factors and explained variance amounts were 8.74-% 23.00 for the first factor, 6.03-%15.88 for the second factor. Cumulative variance range was found as 38.90. As a result of the analysis, it was seen that the scale showed a two-factor structure, but the item distribution was different from the original scale. After exploratory factor analysis, the two-factor structure was tested additionally using Confirmatory Factor Analysis (CFA) to assess the construct validity of the Turkish version of AKE. In the data obtained from 524 students, the degree of freedom was found as 664 and chi square value was as 6437.89. The RMSEA value of the model was found to be 0.13, Comparative Fit Index (CFI) 0.86, Incremental Fit Index (IFI) 0.86 and SMSR value was 0.091. Since the results obtained did not give the necessary compliance values in the model, the item structure

of the scale was revised in line with the results obtained. In this context, the items 3-4-5-6-7-8-9-10-24-25-26-27-28-29-30-31 were removed. Then confirmatory factor analysis was repeated. Since the results obtained did not give sufficient values, modification indices were used. As a result of these additions, chi square value was found to be 1832.48 for 205 degree of freedom. The RMSEA value of the model was found to be 0.12, CFI value was found as 0.91, IFI was found as 0.91 and SMSR value was found as 0.09. It is recommended that chi square value in the data should be in the range of 2 and 5, but this value is slightly exceeded in this study. This was related to the sample size. Because, as the sample size increases, it becomes difficult to obtain this value at desired intervals. Therefore, the model obtained by looking only at this value should not be rejected. The fit indices of obtained model showed that the validity of the tested structure was acceptable. In the study, the cronbach's alpha coefficient was found to be .88 and test-retest correlation was found as .86 for scale reliability.

Discussion & Conclusion: As a result, the scale consists of a total of 22 items and two sub-dimensions (perceived identity barriers, lack of support resources). Although exploratory factor analysis and reliability values provide valid results for the scale, confirmatory factor analysis yields borderline values. Therefore, the scale can be considered as a measurement tool that can be used to determine perceived career barriers. However, it is recommended that improvement studies be made with other studies with different samples of the scale.