



Kariyer Engelleri Ölçeği'nin (KEÖ) Geliştirilmesi

Development of Career Barriers Inventory (CBI)

Özlem ULAŞ*, Seval KIZILDAĞ**

• *Geliş Tarihi:* 30.08.2017 • *Kabul Tarihi:* 03.02.2018 • *Yayın Tarihi:* 07.03.2018

ÖZ: Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer engellerini ölçmek amacıyla Kariyer Engelleri Ölçeği (KEÖ) geliştirilmiştir. Ölçek geliştirme aşamaları dört ayrı çalışma grubu üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde bir üniversitede 2016-2017 öğretim yılı bahar yarıyılında öğrenim gören 25 öğrenci üzerinde ölçeğin pilot uygulama; 387 öğrenci üzerinde açıklayıcı faktör analizi, 573 öğrenci üzerinde doğrulayıcı faktör analizi ve 21 öğrenci üzerinde ise test tekrar test güvenilirliği yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Aynı zamanda ölçeğin ölçüt bağımlı geçerlik çalışması için Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği kullanılmıştır. KEÖ'nün faktör sayısını belirlemede paralel analizden yararlanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için iç tutarlılık ve test tekrar test katsayıları hesaplanmıştır. İç tutarlılık katsayısının hesaplanmasında Cronbach α katsayısı kullanılmıştır. Farklı çalışma grupları üzerinde yapılan açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, sırasıyla iç tutarlılık katsayıları ölçeğin birinci boyutu için 0,79-0,75; ikinci boyut için 0,71-0,63; üçüncü boyut için 0,71-0,68 ve dördüncü boyut için 0,52-0,50 olarak bulunmuştur. Test tekrar test güvenilirlikleri için düzeltilmiş korelasyon katsayıları (r) birinci boyut için 0,93, ikinci boyut için 0,81, üçüncü boyut için 0,89 ve dördüncü boyut için 0,65 olarak bulunmuştur.

Anahtar sözcükler: kariyer, kariyer engelleri, algılanan kariyer engeli, ölçek geliştirme, üniversite öğrencisi

ABSTRACT: The aim of this study is to develop a scale to measure the career barriers of university students. In the scope of the study, pilot study on the scale of 25 students; explanatory factor analysis (EFA) on 387 students; confirmatory factor analysis (CFA) on 573 students and test-retest reliability on 21 students were done. The explanatory and confirmatory factor analyses were performed for the construct validity of the scale. The Perceived Career Barrier Scale was used for the criterion-related validity study. Parallel analysis was used to determine the number of factors for CBS. In the reliability studies of the scale, Cronbach's Alpha internal consistency coefficient and test-retest correlation were calculated. According to the results of EFA and CFA, the coefficients of internal consistency were 0,79-0,75 for the first dimension, 0,71-0,63 for the second dimension; 0,71-0,68 for the third dimension and 0,52-0,50 for the fourth dimension of the scale. Correlation coefficients (r) corrected for test retest reliability were found to be 0,93 for the first dimension, 0,81 for the second dimension, 0,89 for the third dimension, and 0,65 for the fourth dimension.

Keywords: career, career barriers, perceived career barrier, scale development, university student

1. GİRİŞ

1970'lerden itibaren kariyer danışması alanındaki çalışmalar daha çok kadınların kariyer gelişimi ve kariyer gelişim süreçlerinde karşılaştıkları engeller üzerine odaklanmıştır (Fitzgerald ve Crites, 1980). Kadınların kariyer seçimleri ile ilgili ortaya çıkan kariyer engelleri kavramı daha sonraları farklı etnik kökenden ve sosyoekonomik düzeyden gelen bireylerin kariyer gelişimlerini de içine alan genel bir kavram olarak kullanılmıştır (McWhirter, 1992). İlgili alanyazında ilk olarak mesleki problemler kavramı ortaya atılmış (Bordin, 1946, s. 176; Williamson, 1939, s. 438) ve bu kavram kariyer engellerini de içeren bir kavram olarak ele alınmıştır. Bununla birlikte kariyer amaçlarını engelleyen bütün faktörler olarak tanımlanan kariyer engelleri kavramı ilk olarak Crites (1969) tarafından tanımlanmıştır. Bu tanım kariyer gelişiminde engel teşkil eden, kişisel engeller (örneğin, ilgi eksikliği) ve çevresel engeller

* Yrd. Doç. Dr., Giresun Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Ana Bilim Dalı, Giresun-Türkiye. e-posta: ozlem.ulas@giresun.edu.tr (ORCID: 0000-0002-2757-7905)

** Arş. Gör. Dr., Adıyaman Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Ana Bilim Dalı, Adıyaman-Türkiye. e-posta: sevalkizildag@adiyaman.edu.tr (ORCID: 0000-0002-3357-7186)

(örneğin, cinsiyet ayrımcılığı) olmak üzere iki boyutu içermektedir. Bir başka ifade ile kariyer engelleri kişinin içinde veya çevresinde yer alan ve kariyer gelişimini güçleştiren olaylar ve şartlar olarak ifade edilmektedir (Swanson ve Woitke, 1997). Swanson ve Tokar (1991a) kariyer engelleri konusunda sosyal/kişilerarası, tutumsal ve etkileşim olmak üzere üç boyut içeren bir sınıflama sistemi oluşturmuşlardır. Sosyal/kişilerarası engeller, aile kökeni, evlilik geleceği ve çocuklar; tutumsal engeller içsel durumlarla (örneğin; benlik kavramı, ilgiler, işe ilişkin tutum) ve etkileşim engelleri ise demografik özellikler (örneğin; yaş, cinsiyet) ile ilgili güçlükleri ifade etmektedir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nda engeller, kariyer ilerlemesini zorlaştıran bireye özgü ve ortama özgü etmenler şeklinde değerlendirilmektedir; ancak kuramda, engeller birey dışı ortama özgü değişkenler içerisinde ele alınmıştır. Bir başka ifade ile kuram ortama özgü olumsuz etkiler üzerine özellikle odaklanmaktadır (Betz, 2000; Özyürek, 2013). Görüldüğü üzere bireylerin algıladıkları kariyer engelleri üzerine yapılan çalışmalar çoğunlukla çok boyutlu olarak algılanabilecek engeller üzerine odaklanmaktadır.

Kariyer kararı verme karmaşık ve zorlu bir süreç olduğundan hem kişisel veya içsel hem de sosyokültürel yani dışsal faktörlerden kariyer engellerinden etkilenebilmektedir. London (2014) algıladıkları kariyer engelleri fazla olan bireyleri bu zorlu süreçte fırtınadaki bir kum tanesine benzeterek bireyin bu süreçte oradan oraya savrulabileceğini ifade etmektedir. Özellikle de kariyer geçiş aşamalarında bulunan ve kariyerleri ile ilgili bir karar verme sürecinde olan bireyler için kariyer engellerinin saptanması sağlıklı kariyer kararları verme açısından daha önemli olabilmektedir. Okuldan işe geçiş aşamasında olan üniversite öğrencileri için bu engellerin belirlenip, engellerin etkisini azaltma yönünde çalışmalar yapılması önemlidir. Lent, Brown ve Hackett (1994) okuldan işe geçiş döneminde olan üniversite öğrencileri için bu zorlu süreçteki destekleyici ve engelleyici unsurların neler olduğunun belirlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. İlgili alanyazında algılanan kariyer engellerinin üniversite öğrencilerinin uyumlu kariyer gelişim davranışlarında etkili bir değişken olduğu görülmektedir (Constantine, Wallace ve Kindaichi, 2005; Creed, Patton ve Bartrum, 2004; Crespin, 2006; Kelly ve Hatcher, 2013; Lent, Brown ve Hackett, 1994; London, 2014; Patton, Creed ve Watson, 2003; Quimby ve O'Brien, 2004; Tien, Wang ve Liu, 2009; Ziebell, 2010). Buna göre üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engellerin kaynağı ne olursa olsun bu engellerin onların sağlıklı ve kendilerine uygun kararlar alabilmelerinde ve kararsızlık gibi kariyer yaşantılarında güçlü bir etkisinin olduğu söylenebilir.

İlgili alanyazında bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde algıladıkları kariyer engellerini ölçen birçok ölçme aracının olduğu görülmektedir. Araştırmalarda sıklıkla kullanılan ölçeklerden biri de Swanson ve Tokar (1991b) tarafından geliştirilen ve Swanson, Daniel ve Tokar (1996) tarafından revizyonu yapılan Kariyer Engelleri Ölçeği-R'dir. Ölçeğin bu formu 70 madde ve cinsiyet ayrımcılığı, güven eksikliği, çoklu rol karmaşası, çocuklar ve kariyer ihtiyaçları arasında çatışma yaşama, etnik köken ayrımcılığı, yetersiz hazırlanma, önemli başkaları tarafından onaylanmama, karar verme zorlukları, kariyerden memnuniyetsizlik, geleneksel olmayan alanlarda seçim yapma konusunda cesaretin olmaması, engeli olma/sağlık sorunları yaşama, iş piyasası kısıtlamaları ve ağ oluşturma/sosyalleştirme ile ilgili zorluklar olmak üzere 13 boyuttan oluşmaktadır. Daha sonra Kariyer Engelleri Ölçeği-R Byars (1997) tarafından yeniden düzenlenmiş ve kariyer seçimi, iş arama, iş performansı ve iş dengesi olmak üzere toplam dört boyuttan ve 34 maddeden oluşan bir form elde edilmiştir.

İlgili alanyazında sıklıkla kullanılan ölçeklerden bir diğeri Algılanan Eğitimsel ve Kariyer Engelleri Ölçeği'dir. Ölçek McWhirter (1992) tarafından geliştirilmiş ve Luzzo ve McWhirter (2001) tarafından ise revizyonu yapılmıştır. Ölçeğin bu formu ile üniversite öğrencilerinin eğitim yaşamları ile ilgili hayallerinin önündeki engelleri ve gelecekteki kariyer gelişiminde karşılaşılabileceği etnik ve cinsiyet ayrımcılığını ölçmek amaçlanmaktadır. Bu amaçla geliştirilen ölçek kariyer ile ilgili engeller ve eğitimsel engeller olmak üzere iki boyut ve toplam 32 maddeden oluşmaktadır. Benzer şekilde Howell, Frese ve Sollie (1977; 1984) tarafından

öğrencilerin edinmek istedikleri meslekte onları olumsuz olarak etkileyebilen faktörleri ölçmek amacıyla Algılanan Engeller Ölçeği geliştirilmiştir. Ölçek; gitmeyi düşünülen okula yönelik ailenin ilgi eksikliği, üniversiteye gitmek için yeterli maddi durumun sağlanamaması, taşınmak istememe, ulusal standartlarda iyi olarak tanımlanabilecek işlerin azlığı, yerel standartlarda iyi olarak tanımlanabilecek işlerin azlığı, yakınlarda bir üniversitenin olmaması, fırsatlarla ilgili bilgi eksikliği ve kişisel zeka olmak üzere toplam dokuz faktörden oluşmaktadır. Tien (1998) tarafından Çin Kariyer Engelleri Envanteri üniversite öğrencilerinin karşılaştıkları engelleri ölçmek üzere geliştirilmiştir. Ölçek 80 maddeden ve kendi tanıma konusunda eksiklik, cinsiyet ayrımcılığı, aile sorumluluğu, uygun olmayan eğitim, destek eksikliği, kadınlara yönelik tutum, çoklu rol çatışması, geleneksel olmayan işlere yönelmede cesaretin olmaması, kariyerdan memnun olmama, yetersiz deneyim, yaş ve fiziksel engel ve evlilik ve çocuk sahibi olmanın kariyer gelişimine müdahalede bulunması olmak üzere toplam 12 boyuttan oluşmaktadır. Holland, Daiger ve Power (1980) ise Mesleki Durumum adlı formun engeller boyutu ile lise öğrencilerinin kariyer hedeflerinde engelleyici olabilecek içsel zorlukları ölçmektedir. Engeller boyutu dört maddeden oluşmaktadır. Ölçme araçlarının yanı sıra bazı çalışmalarda (Ferry, 2006; Migunde, Agak, & Odiwuor, 2012) anket formlarının oluşturulduğu ve çalışmaya katılan bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde algıladıkları engel düzeylerine dönük bilgilerin bu formlarla elde edildiği görülmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde yurtdışında çeşitli popülasyonlarda bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde algıladıkları engelleri ölçmek amacıyla birçok ölçek geliştirme çalışması yapılmıştır. Ölçeklerin faktör yapıları incelendiğinde kariyer engellerinin çok faktörlü yapıda olduğu söylenebilir. Türkiye'de de kadınların algıladıkları kariyer engellerini ölçmek amacıyla İnandı (2009) tarafından Kadınların Kariyer Engelleri Ölçeği adlı bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçek ailevi engeller, okul ve çevre kaynaklı engeller, eğitim, çalışma saati, yaş, ekonomik nedenler ve medeni duruma ilişkin engeller, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları kaynaklı engeller ve kadınların yöneticiliğe bakış açıları olmak üzere toplam beş boyuttan ve 31 madden oluşmaktadır. Yine öğretim elemanlarının akademik kariyer yaşantısında karşılaşılabilecek engelleri ölçmek amacıyla İnandı, Tunç ve Uslu (2013) tarafından Kariyer Engelleri Ölçeği geliştirilmiştir. Ölçek toplam 19 maddeden ve demografik değişkenler, görüş farklılıkları, kaynak yetersizliği, kurumsal ilişkiler ve meslektaş tutumları boyutu olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır. Üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engellerini ölçmek amacıyla da Sürücü (2011) tarafından geliştirilen Kariyer Engelleri Ölçeği'nin, cinsiyet ayrımcılığı, mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları, mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu, yetenek ve ilgi azlığı ile ilgili engeller, motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma, taşınma, kişisel problemler, ve aile ve çevre etkisi olmak üzere toplam sekiz boyuttan ve 33 maddeden oluştuğu görülmektedir.

Türkiye'de üniversite öğrencilerinin kariyer engellerini ölçmek amacıyla geliştirilen ölçeklerin maddeleri ve kuramsal temelleri incelendiğinde, bu ölçeklerde gelir düzeyi, aile teşviki gibi yakınsak engellere daha fazla odaklanıldığı ve içsel engeller kapsamında daha az ifadelerin yer aldığı görülmektedir. Öte yandan ilgili alanyazında sıklıkla kullanılan ölçekler incelendiğinde, kariyer gelişim sürecinde algılanan içsel ve dışsal engellerin birlikte ele alındığı ve çoklu faktörden oluşan bir yapının söz konusu olduğu söylenebilir. Bununla birlikte üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engellerini ölçmek amacıyla yapılan çalışmaların kuramsal çerçevesinin nitel çalışmalara dayandırıldığı, ancak kuramsal yönü açısından bir eksiklik olduğu gözlenmektedir. Buradan hareketle bu çalışmada içsel nedenlerden kaynaklanan engellere de yer verilmesi önemli görüldüğünden dolayı Crites'in (1969) ve Swanson ve Tokar'ın (1991a) sınıflama biçimi birlikte değerlendirilerek ve kültürel etkenlerin kariyer engelleri üzerindeki etkisi bilindiğinden bu sınıflamalar kullanılırken kültürlerarası farklılıklar temel alınarak ölçek maddeleri hazırlanmıştır. Üniversite öğrencilerinin hem çevreden hem de beceri eksikliği, benlik saygısı gibi içsel olarak algıladıkları engellerin de önemli olduğu

düşünülmektedir. Türkiye’de üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimini destekleyecek kariyer danışması programlarının geliştirilmesi ve düzenlenmesi, kariyer danışmanlığı çatısı altında önleyici hizmetlerin planlanmasına ihtiyaç olduğu söylenebilir. Bu nedenle, bu çalışmalar kapsamında Türkiye’de üniversite öğrencilerinin kariyerlerinin hangi noktalarında güçlendirilmeye ihtiyaçları olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. Özellikle de çok boyutlu bir sınıflandırma da kariyer engellerinin incelenerek, buna dönük çalışmalar planlanması açısından bu çalışma kapsamında üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engellerini ölçmeyi amaçlayan ve Türkiye’nin sosyokültürel yapısından beslenen “Kariyer Engelleri Ölçeği”nin geliştirilmesi hedeflenmektedir.

2. YÖNTEM

2.1. Çalışma Grupları

Kariyer Engelleri Ölçeği’nin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları dört farklı çalışma grubundan toplanan veriler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın verileri Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde yer alan ve gelişmekte olan bir üniversitede 2016-2017 öğretim yılı bahar yarıyılında öğrenimlerine devam eden üniversite öğrencilerinden elde edilmiştir. Bu öğrencilere ait bilgiler aşağıda sunulmuştur.

2.1.1. Çalışma grubu 1

Bu çalışma grubunu ölçek geliştirme sürecinde pilot uygulamanın yapıldığı 13’ü kadın (%52) ve 12’si (%48) erkek olmak üzere toplam 25 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Bu çalışma grubundan toplanan veriler üzerinde deneme uygulaması gerçekleştirilmiştir.

2.1.2. Çalışma grubu 2

Bu çalışma grubunu açımlayıcı faktör analizinin yapıldığı 253’ü (%65,4) kadın ve 134’ü(%34,6) erkek olmak üzere toplam 387 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Bu öğrencilerin anne eğitim düzeyine göre dağılımları incelendiğinde, annelerinin 151’inin (%39,0) okuryazar değil ya da sadece okuryazar; 174’ünün (%45,0) ilkokul mezunu; 27’sinin (%7,0) ortaokul mezunu; 26’sının (%6,7) lise mezunu ve 7’sinin (%1,8) üniversite ve 2’sinin (%0,5) lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Bununla birlikte bu öğrencilerinin baba eğitim düzeyine göre dağılımları incelendiğinde ise, babalarının 33’ünün (%8,5) okuryazar değil ya da sadece okuryazar; 163’ünün (%42,1) ilkokul mezunu; 80’inin (%20,7) ortaokul mezunu; 62’sinin (%16,0) lise mezunu ve 46’sının (%11,9) üniversite ve 3’ünün (%0,8) lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Aynı zamanda bu öğrencilerin, 109’u (%28,1) üniversite ikinci sınıf; 161’i (%41,6) üniversite üçüncü sınıf ve 117’si (%30,2) üniversite dördüncü sınıf öğrencisidir. Bu çalışma grubundan toplanan veriler üzerinde Çalışma I gerçekleştirilmiştir.

2.1.3. Çalışma grubu 3

Bu çalışma grubunu doğrulayıcı faktör analizinin yapıldığı 356’sı (%62,1) kadın ve 217’si (%37,9) erkek olmak üzere toplam 573 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Bu öğrencilerin, anne eğitim düzeyine göre dağılımları incelendiğinde, annelerinin 221’inin (%38,6) okuryazar değil ya da sadece okuryazar; 258’inin (%45,0) ilkokul mezunu; 40’ının (%7,0) ortaokul mezunu; 37’sinin (%6,5) lise mezunu ve 14’ünün (%2,4) üniversite ve 3’ünün (%0,5) lisansüstü mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, bu öğrencilerinin baba eğitim düzeyine göre dağılımları incelendiğinde ise, babalarının 42’sinin (%7,3) okuryazar değil ya da sadece okuryazar; 240’ının (%41,9) ilkokul mezunu; 103’ünün (%18,0) ortaokul mezunu; 100’ünün (%17,5) lise mezunu ve 80’inin (%14,0) üniversite ve 8’inin (%1,4) lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Aynı zamanda bu öğrencilerin 101’i (%17,6) üniversite ikinci sınıf; 255’i (%44,5) üniversite üçüncü sınıf ve 207’si (%36,1) üniversite dördüncü sınıf

öğrencisidir. Bu çalışma grubundan toplanan veriler üzerinde Çalışma II ve III gerçekleştirilmiştir.

2.1.4. Çalışma grubu 4

Bu çalışma grubunu ise test tekrar test güvenilirlik çalışmasının yapıldığı 11'i (%52,4) kadın ve 10'u (%47,6) erkek olmak üzere toplam 21 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Uygulamaya katılanların üçüncü sınıfa devam eden bu öğrencilerin anne eğitim düzeyine göre dağılımları incelendiğinde, annelerinin 8'inin (%38,1) okuryazar değil ya da sadece okuryazar; 8'inin (%38,1) ilkokul mezunu; 2'sinin (%9,5) ortaokul mezunu; 2'sinin (%9,5) lise mezunu ve 1'inin (%4,8) üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Bununla birlikte bu öğrencilerinin baba eğitim düzeyine göre dağılımları ise 3'ü (%14,3) okuryazar değil ya da sadece okuryazar; 8'i (%38,1) ilkokul mezunu; 2'si (%9,5) ortaokul mezunu; 2'si (%9,5) lise mezunu ve 6'sı (%28,6) üniversite mezunu şeklindedir. Bu çalışma grubundan toplanan veriler üzerinde Çalışma IV gerçekleştirilmiştir.

2.2. Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada, çalışma kapsamında araştırmacılar tarafından geliştirilen Kariyer Engelleri Ölçeği, Sürücü (2011) tarafından geliştirilen Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği ve yine araştırmacılar tarafından oluşturulan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır.

2.2.1. Kariyer engelleri ölçeği (KEÖ)

KEÖ, üniversite öğrencilerinin algıladıkları içsel ve dışsal kariyer engellerini ölçmek amacıyla bu çalışma kapsamında geliştirilmiştir. Kariyer Engelleri Ölçeği rasyonel yaklaşımdan hareketle iki aşamada geliştirilmiştir. İlk aşamada alanyazın incelemesi yapılmıştır ve ilgili alanyazın ışığında ve Crites'in (1969) ve Swanson ve Tokar'ın (1991a) kuramsal çerçevesinden hareketle ölçek madde havuzu hazırlanmıştır. Madde havuzu oluşturulurken kariyer engelleri kavramı ile benzer ölçek maddeleri de dikkatlice incelenmiştir. Madde havuzu için araştırmacılar bir araya gelerek maddeler üzerinde tartışıp kariyer engeli kavramına en uygun ifadeleri yazmışlardır. Bu çalışmada 35 maddelik taslak form hazırlanmıştır. Kariyer Engelleri Ölçeği taslak formu oluşturulurken içsel (örneğin, Fiziksel özelliklerimin kariyer seçeneklerimi sınırlandırdığını düşünürüm) ve dışsal kariyer engelleri (örneğin, Arkadaşlarımla beklentileri kariyer planlarımı sınırlandırır) alanlarına ilişkin maddeler yazılmış ve başlangıçta ölçeğin bu kapsamda iki boyutlu olabileceği öngörülmüştür. Bu form beşli Likert derecelendirmesine uygun olacak şekilde "Hiç Katılmıyorum, nadiren katılıyorum, ara sıra katılıyorum, genellikle katılıyorum ve tamamen katılıyorum" seçenekleri ile oluşturulmuştur. Daha sonra Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanından dört ve Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme alanından iki uzmandan maddelerin uygunluğu konusunda görüş alınmıştır. Uzmanların görüşlerinden hareketle benzer durumları ölçtüğü düşünülen yedi madde taslak formdan çıkarılmıştır. Asıl uygulamaya geçilmeden önce ölçekteki 28 ifadenin anlaşılabilirliğini kontrol etmek amacıyla 25 üniversite öğrencisine pilot uygulama yapılmıştır. Uygulama esnasında öğrencilerin anlamakta zorlandıkları bir durumla karşılaşılmadığı için formun nihai form olarak asıl uygulamada kullanılmasına karar verilmiştir.

2.2.2. Algılanan kariyer engelleri ölçeği (AKEÖ)

Bu ölçek, üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engellerini ölçmek amacıyla Sürücü (2011) tarafından geliştirilmiştir. AKEÖ, 33 madde ve sekiz boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, cinsiyet ayrımcılığı, mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları, mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu, yetenek ve ilgi azlığı ile ilgili engeller, motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma, taşınma, kişisel problemler ve aile ve çevre etkisi olmak üzere sekiz boyuttan ve 33 maddeden oluşmaktadır. AKEÖ'nin yapı geçerliği için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. AKEÖ'nin sekiz boyutlu yapısına ilişkin genel uyum katsayıları

$\chi^2=1022,38$; $p=,000$; $\chi^2/sd= 2,19$; $GFI= ,86$; $AGFI= ,83$; $CFI= ,97$ ve $RMSEA= ,06$ (RMSEA için güven aralığı: ,05 -,06) olarak bulunmuştur (Sürücü, 2011). Ölçeğin güvenirlik çalışmaları kapsamında ise Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ve test tekrar test güvenirliği incelenmiş ve ilgili değerler Tablo 1.'de verilmiştir.

Tablo 1: AKEÖ ve alt ölçeklerine ilişkin güvenirlik katsayıları

Değişkenler	Cronbach Alpha	Test Tekrar Test
AKEÖ Tümü	,92	,75
Cinsiyet ayrımcılığı	,91	,67
Mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları	,89	,45
Mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu	,79	,50
Yetenek ve ilgi azlığı	,75	,62
Motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma	,72	,47
Taşınma	,72	,75
Kişisel problemler	,65	,73
Aile ve çevre etkisi	,53	,46

Ölçek beşli derecelendirmeli Likert tipi (1= Hiç Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Biraz Katılıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Tamamıyla Katılıyorum) bir ölçektir. AKEÖ'den toplam puan hesaplanabileceği gibi alt ölçek puanları da hesaplanabilmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 33, en yüksek puan ise 165'tir (Sürücü, 2011). Ölçekten elde edilen yüksek puanlar bireylerin algıladığı kariyer engellerinin yoğunluğunu göstermektedir.

2.2.2. Kişisel bilgi formu

Bu formda öğrencilerin cinsiyet, sınıf düzeyi ve anne-baba eğitim düzeyini öğrenmeye yönelik sorulara yer verilmiştir.

2.3. İşlem Yolu ve Verilerin Analizi

Veri toplama aracını geliştiren araştırmacılardan, ilgili araçları kullanabilmek amacıyla gerekli izinler alınmıştır. Uygulama sırasında gerekli açıklamalar yapılmış, katılımcılara ölçekleri doğru bir şekilde yanıtlamaları için yönerge okunarak açıklanmış, isim yazmalarının zorunlu olmadığı, isteyenlere araştırma sonucu hakkında bilgi verilebileceği açıklanarak, cevaplarda samimi olunmasının en doğru sonuca ulaşmayı sağlayacağı yönünde katılımcılar güdülenmiştir. Araştırmacılar tarafından belirtilen iki ölçek ve kişisel bilgi formu birlikte sınıf ortamında öğrencilere uygulanmış ve uygulamalar yaklaşık 20 dakika sürmüştür. Verilerin çözümlenmesinde PASW 18, LISREL 8.7 ve Monte Carlo PCA paket programları kullanılmıştır. Araştırmada hata payı .05 olarak alınmıştır.

3. BULGULAR

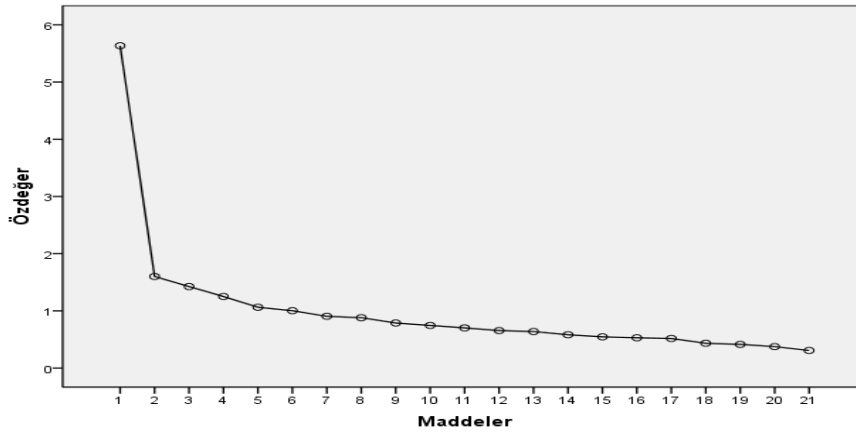
3.1. Çalışma I: Açıklayıcı Faktör Analizi

Kariyer Engelleri Ölçeği'nin deneme uygulaması kapsamında öncelikle birinci çalışma grubu tarafından çok iyi anlaşılmadığı düşünülen maddelerde biçimsel olarak düzenlemeler yapılmıştır. Daha sonra KEÖ'nün yapı geçerliğini belirlemek amacıyla bu çalışmanın ikinci çalışma grubundan elde edilen veriler üzerinde açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Çalışmada faktörleştirme tekniği olarak Temel Bileşenler Analizi ve Direct Oblimin Döndürme Tekniği kullanılmıştır. Analizlerde özdeğeri 1'in üzerinde olan faktörler esas alınmıştır. Kariyer Engelleri Ölçeği taslak formu oluşturulurken içsel ve dışsal kariyer engelleri alanlarına ilişkin maddeler yazılmış ve başlangıçta ölçeğin bu kapsamda iki boyutlu olabileceği öngörülmüştür.

Ölçeğin nihai faktör sayısına karar vermek için özdeğer sayısı-yamaç birikinti grafiğinden ve paralel analiz tekniğinden yararlanılmıştır. Yapılan faktör analizi öncesinde ölçek maddelerinin madde toplam korelasyon değerlerine bakılmış ve düzeltilmiş madde korelasyon değeri .30'ın altında olan 5 madde (m_{20} : ,29; m_{22} : ,24; m_{23} : ,20; m_{24} : -,03 ve m_{25} : ,01) faktör analizine dahil edilmemiştir. Boyut sayısı sınırlandırılmadan yapılan temel bileşenler analizi sonucunda, gerçek değerlerden elde edilen özdeğerler ile paralel analiz sonucunda elde edilen random özdeğerlerin karşılaştırıldığı tablo ve yamaç birikinti grafiği aşağıda sunulmuştur.

Tablo 2: KEÖ'nin açımlayıcı faktör analizi- paralel analiz özdeğerlik karşılaştırması

Boyutlar	AFA Özdeğerlik Sonuçları	Paralel Analiz Kriter Özdeğerlik Sonuçları	Karar
I. Boyut	6,068	1,469	Kabul
II. Boyut	1,683	1,392	Kabul
III. Boyut	1,524	1,335	Kabul
IV. Boyut	1,322	1,283	Kabul
V. Boyut	1,139	1,237	Ret
VI. Boyut	1,073	1,195	Ret



Şekil 3.1. Kariyer Engelleri Ölçeği'ne ilişkin yamaç-birikinti grafiği

Tablo 2 ve Şekil 3.1'deki yamaç-birikinti grafiği incelendiğinde de paralel analiz sonucuna göre Kariyer Engelleri Ölçeği'nin dört faktörlü bir yapıda olduğu görülmüştür. Faktör analizi yapılmadan önce verilerin uygunluğunu gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlik değeri ,87 olarak önerilen kesme noktasından ,60 (Tabachnick, & Fidell, 2007) yüksek ve aynı zamanda, Bartlett küresellik testi de istatistiksel olarak anlamlı ($X^2_{253}=2267,728, p=,00$) bulunmuştur. Bu bulgular eldeki verilerin faktör analizine uygunluğunu göstermektedir. Yapılan faktör analizine göre bir maddenin birden fazla faktörde bulunması durumunda faktörler arasındaki madde faktör yükünün en az ,10 değerinde fark olması (Büyüköztürk, 2007) bilgisinden hareketle, sırasıyla madde 15 ve madde 7 elenmiştir. Aynı zamanda madde faktör yükü ,40 ve altında olan üç madde (m_4, m_8, m_{26}) daha elenerek nihayetinde 18 maddelik bir ölçeğe ulaşılmıştır.

Ölçeğin faktörleri kuramsal bilgiler ışığında "Tutumsal Engeller; Etkileşimsel Engeller; Sosyal Engeller ve Eğitsel Engeller" olarak adlandırılmıştır. Tutumsal Engeller faktöründe yer alan maddelere "Kariyerimi planlamakta gerekli beceriye sahip değilim ve İş yaşamında kullanabileceğim becerilerimin yetersiz olduğu kanısındayım" ifadeleri; Etkileşimsel Engeller faktörüne "Etnik kökenimin kariyer planlarıma engel oluşturmasından endişelenirim ve Fiziksel özelliklerimin kariyer seçeneklerimi sınırlandırdığımı düşünürüm" ifadeleri örnek verilebilir. Aynı zamanda, Sosyal Engeller faktörüne "Ailemin tercihlerine göre kariyerimi planlamak zorundayım ve Ailevi sorunlarım nedeniyle kariyer planları yapmakta zorlanırım" ve "Eğitsel

Engeller” faktörüne “Şu ana kadar verilen eğitimin, beni iş yaşamına hazırlamadığı düşüncesindeyim ve Gelecekte mesleğimi icra etmede kendimi akademik olarak donanımlı hissetmiyorum” ifadeleri örnek verilebilir. Tablo 3’de görüldüğü üzere maddelerin faktör yükleri birinci boyut için ,40 ile ,72; ikinci boyut için ,45 ile ,67; üçüncü boyut için ,44 ile ,68 ve dördüncü boyut için ise ,50 ile ,62’dir. Aynı zamanda birinci boyutta toplam yedi, ikinci boyutta beş, üçüncü boyutta dört ve dördüncü boyutta ise iki madde yer almaktadır. Kariyer Engelleri Ölçeği’nin dört faktörü varyansın % 47’sini açıklamaktadır. Buna ilaveten ölçek madde toplam korelasyon değerleri ve faktörlere ait korelasyon ranj değerleri (birinci boyut .324-.573; ikinci boyut .316 - .416; üçüncü boyut .414-.565 ve dördüncü boyut .318-.446) Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 3. KEÖ’nin AFA sonucunda elde edilen, faktör yük değerleri, ortak faktör varyansı

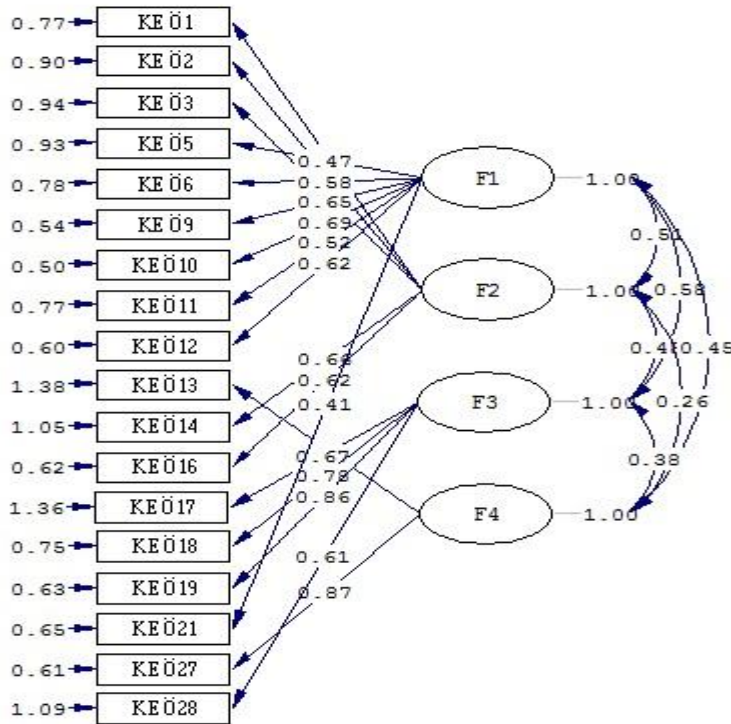
Madde	Örüntü Katsayıları				Yapı Katsayıları				Ortak Faktör Varyansı
	1	2	3	4	1	2	3	4	
KEÖ1		0,54				0,56			0,28
KEÖ2		0,67				0,65			0,34
KEÖ3		0,62				0,59			0,29
KEÖ4						0,43			0,23
KEÖ5	0,41				0,43				0,19
KEÖ6	0,49				0,59				0,36
KEÖ8									0,18
KEÖ9	0,74				0,72				0,47
KEÖ10	0,69				0,72		0,43		0,48
KEÖ11	0,47				0,56				0,33
KEÖ12	0,69				0,69				0,44
KEÖ13				0,40				0,51	0,20
KEÖ14		0,45				0,51			0,37
KEÖ16		0,51				0,57			0,40
KEÖ17			0,55				0,54		0,26
KEÖ18			0,68				0,68		0,38
KEÖ19			0,67		0,52		0,73		0,47
KEÖ21	0,41				0,50				0,28
KEÖ26									0,23
KEÖ27				0,52				0,65	0,27
KEÖ28			0,44				0,54		0,32
Özdeğer	5,64	1,60	1,43	1,25					
Açıklanan Varyans (Toplam: %47,20)	%26,83	%7,63	%6,79						

Tablo 4. Madde toplam korelasyon değerleri

Madde	1.Faktör	2. Faktör	3. Faktör	4. Faktör
KEÖ1		.316		
KEÖ2		.379		
KEÖ3		.335		
KEÖ5	.324			
KEÖ6	.529			
KEÖ9	.523			
KEÖ10	.573			
KEÖ11	.431			
KEÖ12	.473			
KEÖ13				.318
KEÖ14		.416		
KEÖ16		.413		
KEÖ17			.414	
KEÖ18			.488	
KEÖ19			.565	
KEÖ21	.367			
KEÖ27				.446
KEÖ28			.473	

3.2. Çalışma II: Doğrulayıcı Faktör Analizi

Kariyer Engelleri Ölçeği'nin açımlayıcı faktör analizi sonrasında yapı geçerliği kapsamında benzer özelliklere sahip başka bir örneklem üzerinde ise doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.



Şekil 3.2. Kariyer Engelleri Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Şekil 3.2'de de görüldüğü gibi, standartlaştırılmış regresyon katsayıları birinci boyut için 0,41-0,69 arasında; ikinci boyut için 0,44-0,66 arasında; üçüncü boyut 0,61-0,86 arasında değişmekte olup ve dördüncü boyut için 0,59-0,87'dir. Modelin genel uyum katsayıları $\chi^2_{129}=405,287$, Normed $\chi^2=3,142$; $p=,00$, CFI=,86; IFI=,86; NFI=,81 ve RMSEA=,06 gibidir.

Kline (2010) $\chi^2/df \leq 3$ düzeyinde olmasının kabul edilebilir düzeyde olduğunu belirtirken; CFI, IFI ve NFI değerlerinin 1'e yakın değer alması daha iyi bir uyuma işaret etmektedir (Bentler ve Bonett, 1980). Buradan hareketle uyum indeks katsayılarının hipotez modelin kabul edilebilir düzeyde uyuma sahip olduğunu gösterdiği söylenebilir.

Tablo 5: KEÖ yapılarına ilişkin geçerlik ve güvenirlik değerleri

Değişkenler	AVE	CR	α
1.Boyut	0,34	0,77	,75
2.Boyut	0,26	0,63	,63
3.Boyut	0,37	0,70	,68
4.Boyut	0,38	0,53	,50

Tablo 5 incelendiğinde KEÖ'nin her boyutunda bileşik güvenirlik (CR) değerlerinin ortalama öz değişkenlik (AVE) değerlerinden yüksek olduğu buna karşın AVE değerlerinin ,50'den büyük olmadığı görülmüştür. Ölçeğin benzeşim geçerliği için ortalama öz değişkenliğin 0,50'den yüksek olması ve bileşik güvenirlik oranının da ortalama öz değişkenlikten büyük olması ($CR > (AVE) / AVE > 0.50$) beklenmektedir (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2009).

3.3. Çalışma III: Ölçüt Bağıntılı Geçerlik

Doğrulamalı faktör analizinin yapıldığı veriler üzerinde ölçüt bağıntılı geçerlik çalışması yapılmıştır ve KEÖ faktörleri ile Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği faktörleri arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 6'da sunulmuştur. Tablo 6'da da görüldüğü üzere, iki ölçek faktörleri arasında olumlu yönde düşük ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler gözlenmektedir.

Tablo 6: KEÖ faktörleri ile AKEÖ faktörleri arasındaki korelasyon katsayısı değerleri

Faktörler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.KEÖ_F1	1											
2.KEÖ_F2	,37**	1										
3.KEÖ_F3	,43**	,33**	1									
4.KEÖ_F4	,26**	,19**	,59*	1								
5. AKEÖ_F1	,43**	,50**	,36**	,10*	1							
6. AKEÖ_F2	,38**	,34**	,38**	,26**	,55**	1						
7. AKEÖ_F3	,28**	,29**	,33**	,15**	,52**	,52**	1					
8. AKEÖ_F4	,46**	,29**	,42**	,27**	,56**	,65**	,49**	1				
9. AKEÖ_F5	,34**	,20**	,31**	,15**	,37**	,44**	,45**	,48**	1			
10. AKEÖ_F6	,34**	,31**	,35**	,09*	,50**	,43**	,37**	,33**	,36**	1		
11. AKEÖ_F7	,33**	,26**	,41**	,23**	,48**	,36**	,37**	,36**	,31**	,31**	1	
12. AKEÖ_F8	,25**	,21**	,37**	,16**	,38**	,33**	,34**	,33**	,30**	,31**	,43**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

[KEÖ_F1 Tutumsal Engeller; KEÖ_F2: Etkileşimsel Engeller; KEÖ_F3: Sosyal Engeller; KEÖ_F4: Eğitsel Engeller; AKEÖ_F1: Cinsiyet Ayrımcılığı; AKEÖ_F2: Mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları; AKEÖ_F3: Mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu; AKEÖ_F4: Yetenek ve ilgi azlığı ile ilgili engeller; AKEÖ_F5: Motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma; AKEÖ_F6: Taşınma; AKEÖ_F7: Kişisel problemler (sorumluluklar); AKEÖ_F8: Aile ve çevre etkisi]

3.3. Çalışma IV: Güvenirlilik Çalışması

Faktör analizi sonucunda elde edilen ölçek boyutları için iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Kariyer Engelleri Ölçeği'nin dört faktörüne ait iç tutarlılık katsayıları sırasıyla 0,79; 0,71; 0,71 ve 0,52 olarak bulunmuştur. Bu çalışmadan ayrı olarak, ölçeğin birinci boyutu için 0,96; ikinci boyutu için 0,88; üçüncü boyutu için 0,94 ve dördüncü boyutu için 0,79 olarak bulunmuştur. Her iki ölçüm de ölçme hataları içermektedir. Test tekrar test güvenirlilikleri için düzeltilmiş korelasyon katsayıları (r) birinci boyut için 0,93; ikinci boyut için 0,81; üçüncü boyut için 0,89 ve dördüncü boyut için 0,65 olarak bulunmuştur.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer engelleri algısını ölçmek için Kariyer Engelleri Ölçeği geliştirilmiştir. Ölçekten elde edilen ölçümlerin geçerlik çalışmaları kapsamında açımlayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve ölçüt bağımlı geçerlik; güvenirlilik çalışması için ise Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları ile test tekrar test yöntemleri kullanılmıştır.

Kariyer Engelleri Ölçeği taslak formu oluşturulurken içsel ve dışsal kariyer engellerine ilişkin maddeler yazılmış ve Crites'in (1969) ve Swanson ve Tokar'ın (1991a) kuramsal temeline dayalı olarak ölçeğin engelleri içeren faktörlerden oluşabileceği varsayılmıştır. Ölçeğin boyutlarının belirlenmesi için çalışma gruplarından birine açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır (n=387). Analiz sonucunda ölçeğin Tutumsal Engeller, Etkileşimsel Engeller, Sosyal Engeller ve Eğitsel Engeller olmak üzere dört faktörlü bir yapıya sahip olduğu gözlenmiştir. Crites'in ikili sınıflandırması değerlendirildiğinde, bu faktörlerden ilk ikisi içsel kariyer engeli; diğer ikisi de dışsal kariyer engeli olarak ele alınabilir. Bununla birlikte bu çalışmanın sonuçlarının içsel ve dışsal kariyer engellerinden yola çıkarak bu engelleri kategorize eden Swanson ve Tokar'ın (1991a) üçlü sınıflandırması ile de tutarlılık gösterdiği söylenebilir. Swanson ve Tokar (1991a) kariyer engelleri için geliştirmiş oldukları üçlü sınıflama sisteminde aile kökeni, evlilik geleceği gibi engelleri sosyal/kişilerarası, ilgiler, işe ilişkin tutum gibi içsel durumları tutumsal engeller, yaş, cinsiyet gibi demografik bilgileri etkileşim engelleri olarak ele almışlardır. Bu çalışmada da beceri eksiliği, kendine güven gibi engeller tutumsal, etnik köken, cinsiyet gibi engeller etkileşim, aile, gelecekte yaşanılacak olan yer ve koşullar gibi engeller ise sosyal/kişilerarası engeller olarak ele alınmıştır. Bunlardan ayrı olarak ise Eğitsel Engeller boyutunun söz konusu olduğu görülmektedir. Özellikle de Türkiye'de değişen ve gelişen toplumsal süreç, eğitim ve sınav sistemi ile birlikte bireylerin eğitsel engeller ile karşı karşıya kalmasının kaçınılmaz bir süreç olduğu söylenebilir. Eğitsel Engeller boyutunun içeriği incelendiğinde de Swanson ve Tokar'ın (1991a) tutumsal engelleri boyutunun içinde yer alabileceği, çünkü bu boyutun bireylerin gelecekte yapacağı işi yapabilme ile ilgili kaygısını içeren maddelerden oluştuğu söylenebilir. Buradan hareketle bu çalışmanın sonuçlarının Crites'in iç ve dış kariyer engelleri ve Swanson ve Tokar'ın (1991a) sosyal/kişilerarası, tutumsal ve etkileşim sınıflandırmaları ile tutarlılık gösterdiği ve boyutların bu sınıflandırmalar altında değerlendirilebileceği söylenebilir.

Birinci faktörde yedi, ikinci faktörde beş, üçüncü faktörde dört ve dördüncü faktörde ise iki madde yer almaktadır. Raubenheimer (2004) bazı istisna durumlar haricinde ölçek faktörlerinde en az üç maddenin yer alması gerektiğini belirtmektedir. Bu çalışmada ise dördüncü boyutta yer alan madde 13 ve madde 27'nin madde toplam korelasyonların kabul edilebilir düzeyde ve maddelerin tamamıyla eğitimsel engeller ile ilişkili ve kuramsal alt yapısı ile uyumlu olmasından dolayı faktördeki madde sayısının sınırlı fakat bahsedilen nedenlerden ötürü kabul edilebilir olduğu söylenebilir.

Açımlayıcı faktör analizi sonrasında yapılan doğrulayıcı faktör analizinde kuramsal yapının veri setindeki yeterli düzeyde açıkladığı ve yapı modelinin kabul edilebilir düzeyde uyum katsayılarına sahip olduğu gözlenmiştir (Kline, 2010; Tabachnick ve Fidell, 2007).

Bununla birlikte, faktör yapılarının birleşik güvenilirlik ve benzeşim geçerliği çalışması sonucunda benzeşim geçerliği için ortalama öz değişkenliğin 0.50'den yüksek olması ve bileşik güvenilirlik oranının da ortalama öz değişkenlikten büyük olması ($CR > (AVE) / AVE > 0.5$) beklenmesine (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2009) rağmen bu çalışma kapsamında bu değerler daha küçük bulunmuştur. Bununla birlikte, ölçüt bağıntılı geçerlik çalışmaları kapsamında iki ölçek faktörleri arasında olumlu yönde düşük ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler gözlenmiştir.

Ölçek güvenilirliği Cronbach alfa katsayısı ve test tekrar test güvenilirlik katsayıları hesaplanarak incelenmiştir. Yapılan bu analizlerde elde edilen içtutarlılık katsayıları 0,75 ile 0,50 arasında değişirken; ölçeğin birinci boyutu için 0,96, ikinci boyutu için 0,88, üçüncü boyutu için 0,94 ve dördüncü boyutu için 0,79 olarak bulunmuştur. Her iki ölçüm de ölçme hataları içermektedir. Test tekrar test güvenilirlikleri için düzeltilmiş korelasyon katsayıları (r) birinci boyut için 0,93, ikinci boyut için 0,81, üçüncü boyut için 0,89 ve dördüncü boyut için 0,65 olarak bulunmuştur. Buradan hareketle, KEÖ'den elde edilen ölçümlerin birçok boyutu için kabul edilebilir düzeyde olduğu fakat bir boyutu için de beklenen düzeyden daha düşük olduğu (Kline, 1999) gözlenmiştir. İchtutarlılık değerlerinin kabul edilen sınırın altında bulunmasının nedenlerinden biri örneklemin bağdaşık (homojen) ya da ayrışık (heterojen) olması ile açıklanabilir (Bademci, 2007). Bu çalışmaya katılan bireyler Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki gelişmekte olan bir üniversitede öğrenim gören öğrenciler olduğundan bu üniversitenin sosyokültürel iklimi düşünüldüğünde öğrencilerin daha çok çevre illerden ve benzer şekilde eğitim düzeylerine sahip ebeveynler tarafından yetiştirildiği gözlenmektedir. Böylece hem örneklem özellikleri hem de sosyokültürel yapı açısından homojen özelliklerin söz konusu olabileceği söylenebilir. Farklı kültürel çevrelerde bu çalışmanın tekrarlanması ölçeğin içtutarlılık değerlerine yeni kanıtlar sunabilmesi açısından önemli olacaktır.

Sonuç olarak, 18 maddeden oluşan Kariyer Engelleri Ölçeği üniversite öğrencilerinin kariyer engelleri algılarını ölçmek amacıyla kullanılacak bir ölçme aracıdır. Ölçekten alınabilecek yüksek puan üniversite öğrencilerinin algıladıkları engellerin yüksekliğine düşük puan ise öğrencilerin kariyer engelleri algılarının düşüklüğüne işaret etmektedir. Çalışma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda alandaki uygulayıcılar ve araştırmacılar bu ölçekten yararlanabilirler. Üniversitelerdeki kariyer merkezlerinde çalışan kariyer psikolojik danışmanları ve diğer uzmanlar yapacakları çalışmalarda ve danışma süreçlerinden önce bu ölçeği kullanarak danışanlarının kariyer engellerinin boyutlarında yardıma ihtiyacı olduklarını gözlemleyebilirler. Aynı zamanda, araştırmacılar ölçeğin bu çalışma kapsamında yeterli düzeyde olmayan bazı psikometrik özelliklerini de dikkate alarak daha geniş örneklemlerde ölçeği yeniden test edebilirler. Ayrıca bu çalışma kapsamında belli geçerlik ve güvenilirlik yöntemleri kullanılmıştır. Farklı geçerlik ve güvenilirlik yöntemleri de kullanılarak ölçeğin geçerliğine ilişkin sağlanan kanıtlar güçlendirilebilir.

5. KAYNAKLAR

- Bademci, V. (2007). *Ölçme ve araştırma yöntem biliminde paradigma değişikliği: testler güvenilir değildir*. Ankara: Yeniyap Yayınları.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588–606.
- Betz, N. E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8(3), 205–222.
- Bordin, E. S. (1946). Diagnosis in counseling and psychotherapy. *Educational and Psychological Measurement*, 6, 169–184.
- Byars, A. M. (1997). *Ethnic and racial influences on African American college women's career self-efficacy*. Unpublished doctoral dissertation. Arizona State University, Tempe, AZ.

- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Veri analizi el kitabı*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Constantine, M. G., Wallace, B. C., & Kindaichi, M. M. (2005). Examining contextual factors in the career decision status of African American adolescents. *Journal of Career Assessment, 13*(3), 307-319.
- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. *Journal of Career Development, 30*(4), 277-294.
- Crespin, A. C. (2006). *Contributors to college women's career decision-making self-efficacy: support, barriers, and coping*. Unpublished doctoral dissertation. Fordham University, New York, NY.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Ferry, N. M. (2006). Factors influencing career choices of adolescents and young adults in rural Pennsylvania. *Journal of Extension, 44*(3), 1-12.
- Fitzgerald, L. F., & Crites, J. O. (1980). Toward a career psychology of women: What do we know? What do we need to know? *Journal of Counseling Psychology, 27*, 44-62.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009) *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Company.
- Holland, J. L., Daiger, D. C., & Power, P. G. (1980). *My vocational situation: Description of an experimental diagnostic form for the selection of vocational assistance*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Howell, F. M., Frese, W., & Sollie, C. R. (1977). Ginzberg's theory of occupational choice: A reanalysis of increasing realism. *Journal of Vocational Behavior, 11*, 332-346
- Howell, F. M., Frese, W., & Sollie, C. R. (1984). The measurement of perceived opportunity for occupational attainment. *Journal of Vocational Behavior, 25*, 325-346.
- İnanlı, Y. (2009). Kadın öğretmenlerin okul müdürü olmaları önündeki engeller (Mersin İli örneği-Türkiye). *Eğitim Araştırmaları Dergisi, 36*, 161-178.
- İnanlı, Y., Tunç, B., & Uslu, F. (2013). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi, 3*(1), 219-238.
- Kelly, R. R., & Hatcher, T. (2013). Decision-making self-efficacy and barriers in career decision making among community college students. *Community College Journal of Research and Practice, 37*(2), 103-113.
- Kline, R. B. (1999). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
- Kline, P. (2010). *A psychometrics primer*. London: Free Assn Books.
- 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*, 79-122.
- London, M. (2014). *Career barriers: How people experience, overcome, and avoid failure*. New York: Psychology Press.
- Luzzo, D. A., & 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. (1992). *A test of the career commitment and aspirations of Mexican American high school girls*. Unpublished doctoral dissertation. Arizona State University, Temple, AZ.
- Migunde, Q., Agak, J., & Odiwuor, W. (2012). Gender differences, career aspirations and career development barriers of secondary school students in Kisumu municipality. *Gender and Behaviour, 10*(2), 4987-4997.
- Özyürek, R. (2013). Sosyal-bilişsel yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* (s. 219-271). Ankara: Pegem Akademi.
- Patton, W., Creed, P. A., & 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.
- Quimby, J. L., & O'Brien, K. M. (2004). Predictors of student and career decision-making self-efficacy among nontraditional college women. *The Career Development Quarterly, 52*(4), 323-339.
- Raubenheimer, J. (2004). An item selection procedure to maximise scale reliability and validity. *Journal of Industrial Psychology, 30*(4), 59-64.
- Sürücü, M. (2011). *Mesleki seçim hedeflerinin kariyer engelleri ve sosyal bilişsel değişkenler tarafından yordanmasına ilişkin bir model sinaması*. Yayımlanmamış doktora tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991a). College students' perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991b). Development and initial validation of the Career Barriers Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 39(3), 344-361.
- Swanson, J. L., & Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and intervention regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment*, 5, 431-450.
- Swanson, J. L., Daniels, K. K., & Tokar, D. M. (1996). Assessing perceptions of career-related barriers: The Career Barriers Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 219-244.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston: Pearson, Allyn & Bacon.
- Tien, H. L. S. (1998). Development and Initial Validation of a Chinese Career Barriers Inventory. Retrieved from, <https://eric.ed.gov/?id=ED427045>.
- Tien, H. L. S., Wang, Y. F., & Liu, L. C. (2009). The role of career barriers in high school students' career choice behavior in Taiwan. *The Career Development Quarterly*, 57(3), 274-288.
- Williamson, E. G. (1939). *How to council students?*. New York: McGraw-Hill.
- Ziebell, J. L. C. (2010). *Promoting viable career choice goals through career decision-making self-efficacy and career maturity in Inner-City high school students: A test of social cognitive career theory*. Unpublished doctoral dissertation. University Of Minnesota, Minnesota, MN.

Extended Abstract

The concept of career barriers, defined as all the factors that hinder career goals, was first defined by Crites (1969). This definition includes two dimensions, personal obstacles (e.g. lack of interest) and environmental barriers (e.g. gender discrimination) which are obstacles to career development. When the scales developed to measure the career barriers of university students in Turkey and their theoretical foundations are examined, it is seen that external obstacles are given more space and internal obstacles are less focused in these scales. Moving from here, also as including obstacles caused by internal factors in this study were seen important, Crites (1969) and Swanson and Tokar (1991a) were evaluated together and since the effects of cultural factors on career barriers are known, Career Barrier Scale was prepared based on intercultural differences while these classifications were used. It can be said that the development and organization of career counseling programs to support the career development of university students in Turkey need to plan preventive services under the framework of career counseling. It is observed that the theoretical framework of studies carried out to measure the career barriers that university students perceive is based on qualitative research but there is a lack of theoretical aspect. In this study, the theoretical framework of Crites' (1969) and Swanson and Tokar's (1991a) was used to measure career obstacles. Thus, the aim of this study is to develop a scale supplied by sociocultural structure of Turkey to measure the career barriers of university students.

The data of this study were obtained from students who were continuing their education in the spring term of the 2016-2017 school year at a university developing and taking place in the Southeastern Anatolian Region. Validity and reliability studies of the Career Barrier Scale were conducted on data collected from four different study groups. The first study group consisted of 25 university students, 13 of which were women (52%) and 12 (48%) were men when pilot study was practiced during the process of scale development. Study 1 was performed on the data collected from this study group. The second study group, on whom descriptive factor analysis was performed, consisted of 387 university students, 253 (65,4%) female and 134 (34,6%) male. The third study group, on whom confirmatory factor analysis was performed, consisted of 573 university students, 356 of whom (62,1%) were female and 217 (37,9%) were male. The fourth group, on whom the test retest reliability study was conducted consisted of 21 university students, 11 of whom were female (52,4%) and 10 were male (47,6%). While collecting data, Career Barrier Scale, Perceived Barrier Scale and Personal Information Form, which were prepared by researchers, were used. PASW 18, LISREL 8.7 and Monte Carlo PCA package programs were used in the analysis of the data. During the development process of scale, exploratory factor analysis was performed in one of the study groups (n = 387) in order to determine the dimensions of the scale. In consequence of the analysis, it has been observed that the scale has a four-factor structure including Attitudinal Barriers, Interactive Barriers, Social Barriers and Educational Barriers. In the first factor seven, in the second factor five, in the third factor four and in the fourth factor two items are taking place. After the

exploratory factor analysis, as the result of confirmatory factor analysis on a different data set, it was found that the structure model has acceptable coefficients of concordance (Kline, 2010; Tabachnick ve Fidell, 2007). Besides, as the result of the composite reliability and convergent validity study of factor constructs, the average variance extracted being higher than 0.50 for convergent validity, and although the composite reliability ratio is also expected (Hair et al. 2009) to be larger than the average variance extracted ($CR > (AVE) / AVE > 0,5$), these values are found to be smaller in this study. In addition, low and moderate meaningful correlations were positively observed between the two scale factors within the context of criterion-related validity studies. The reliability of the measurements was examined by calculating the Cronbach's alpha coefficient and test retest reliability coefficients. While the coefficients of internal consistency obtained in these analyzes ranged from 0,75 to 0,50; 0,96 for the first dimension of the scale, 0,88 for the second dimension, 0,94 for the third dimension, and 0,79 was found for the fourth dimension. Correlation coefficients (r) corrected for test retest reliability were found to be 0,93 for the first dimension, 0,81 for the second dimension, 0,89 for the third dimension, and 0,65 for the fourth dimension. Moving from this, it is observed that the measures obtained from the Career Barriers Scale are acceptable for many dimensions, but lower than expected for a dimension (Kline, 1999). One of the reasons why the values of the internal consistency are below the accepted limit is explained by the fact that the sample is homogeneous or heterogeneous (Bademci, 2007). Repetition of this study in different cultural contexts will be important in that it can provide new evidence for the values of the scale. As a result, the 18-item Career Barrier Scale is a measurement tool that can be used to measure career barrier perceptions of university students. The high score that can be taken from the scale points to the high level of the obstacles and the low score points to the low level of the obstacles perceived by the university students. Practitioners and researchers in the field can benefit from the findings in the context of this study. Career counselors and other specialists working in career centers in universities can observe that their clients need help in the dimensions of career barriers by using this scale before they do their work and before the consultation process.