



**T.C.**  
**GAZİ ÜNİVERSİTESİ**  
**Fen Fakültesi Dekanlığı**

Sayı : E-84909349-044-77899  
Konu : Anket (Nurdan GÖKBARAZ)

19.04.2021

**İSTATİSTİK BÖLÜM BAŞKANLIĞINA**

İlgi : 16.04.2021 tarihli, 76683 sayılı ve "Anketler" konulu yazı (Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalı öğrencisi Nurdan GÖKBARAZ'ın, "Birey Ebeveyn Kariyer Hedefi Tutarsızlığı: Ölçek Uyarlama Çalışması" konulu araştırma kapsamında hazırladığı ölçeği Fakültemizde uygulama isteği hakkındaki ilgi yazı ekte gönderilmektedir.

Söz konusu anketin Bölümünüzde uygulanmasının uygun bulunup bulunmadığının 26.04.2021 Pazartesi gününe kadar Dekanlığımıza bildirilmesi ve uygulamanın uygun bulunması halinde anket linkinin duyurulması hususunda gereğini rica ederim.

**Prof. Dr. Belma ASLIM**  
**Dekan Yardımcısı**

Ek:İlgi Yazı ve Ekleri

DAĞITIM

Fen Fakültesi Dekanlığına İstatistik Bölüm  
Başkanlığına

Fen Fakültesi Dekanlığına Matematik Bölüm  
Başkanlığına

Fen Fakültesi Dekanlığına Fizik Bölüm Başkanlığına

Fen Fakültesi Dekanlığına Kimya Bölüm Başkanlığına

Fen Fakültesi Dekanlığına Biyoloji Bölüm  
Başkanlığına

Belge Doğrulama Kodu :BSEZ5HCNUY

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi : <https://belgedogrulama.gazi.edu.tr/belgedogrulama.aspx>





**T.C.**  
**GAZİ ÜNİVERSİTESİ**  
**Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı**

Sayı : E-17311665-044-76683  
Konu : Anketler

16.04.2021

**FEN FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA**

İlgi : 14.04.2021 tarihli ve 43509 sayılı yazı.

İlgi yazı ile, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalı öğrencisi Nurdan GÖKBARAZ'ın, "Birey Ebeveyn Kariyer Hedefi Tutarsızlığı: Ölçek Uyarlama Çalışması"konulu araştırma kapsamında Fakülteniz/Müdürlüğünüz bünyesinde çevirim içi anket çalışması yapma talebinde bulunduğu belirtilerek uygun görüldüğü takdirde söz konusu çalışmaya ait anket linkinin duyurulması istenilmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz/rica ederim

**Prof. Dr. Bekir BULUÇ**  
**Rektör a.**  
**Rektör Yardımcısı**

Ek:İlgili evrak ve ekleri 8takım)

DAĞITIM

Gereği:

Diş Hekimliği Fakültesi Dekanlığına  
Eczacılık Fakültesi Dekanlığına  
Fen Fakültesi Dekanlığına  
Gazi Eğitim Fakültesi Dekanlığına  
Mimarlık Fakültesi Dekanlığına  
Mühendislik Fakültesi Dekanlığına  
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığına  
Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığına  
Teknoloji Fakültesi Dekanlığına  
Tıp Fakültesi Dekanlığına  
Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dekanlığına  
Bilişim Enstitüsü Müdürlüğüne  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne  
Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne  
Yabancı Diller Yüksekokulu Müdürlüğüne  
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Müdürlüğüne  
Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu Müdürlüğüne  
Tusaş Kazan Meslek Yüksekokulu Müdürlüğüne

Bilgi:

Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğüne

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSPZ5NLHJY

Belge Takip Adresi : <https://belgedogrulama.gazi.edu.tr/belgedogrulama.aspx>





T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

**İVEDİ**  
16.04.2021

Sayı : E-93282220-302.08.01-43509  
Konu : Ölçek Uygulama İzni - Nurdan GÖKBARAZ

**DAĞITIM YERLERİNE**

İlgi : Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 13.04.2021 tarihli ve 43214 sayılı yazısı.

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalı öğrencisi Nurdan GÖKBARAZ'ın, "Birey-Ebeveyn Kariyer Hedefi Tutarsızlığı: Ölçek Uyarlama Çalışması" başlıklı tez çalışması kapsamında Üniversitemiz öğrencilerine ölçek uygulayabilmesi için gerekli izinlerin verilmesi, uygun görülmesi halinde bağlantı adresi verilen ölçeğin Üniversitemiz öğrencilerine duyurulması hususunda;  
Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Ölçek bağlantı adresi:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdNkxxz1DL0nbLYipwuYNUcjCfpTW-r7vIxxwJwSDABJK-xNg/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdNkxxz1DL0nbLYipwuYNUcjCfpTW-r7vIxxwJwSDABJK-xNg/viewform?usp=sf_link)

Prof. Dr. İbrahim KISAÇ  
Rektör a.  
Rektör Yardımcısı

Ek: İlgi Yazı ve Ekleri (25 sayfa)

Dağıtım:

Akdeniz Üniversitesi Rektörlüğüne  
Ankara Üniversitesi Rektörlüğüne  
Antalya Bilim Üniversitesi Rektörlüğüne  
Avrasya Üniversitesi Rektörlüğüne  
Başkent Üniversitesi Rektörlüğüne  
Çukurova Üniversitesi Rektörlüğüne  
Dicle Üniversitesi Rektörlüğüne  
Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğüne  
Fırat Üniversitesi Rektörlüğüne  
Gazi Üniversitesi Rektörlüğüne  
Gaziantep Üniversitesi Rektörlüğüne  
İstanbul Üniversitesi Rektörlüğüne  
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Rektörlüğüne  
Karadeniz Teknik Üniversitesi Rektörlüğüne  
Koç Üniversitesi Rektörlüğüne  
Marmara Üniversitesi Rektörlüğüne  
Mersin Üniversitesi Rektörlüğüne  
Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğüne  
Yaşar Üniversitesi Rektörlüğüne

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :BSF6HLY5CF Pin Kodu :09372

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ebys>

Adres:Kınıklı Yerleşkesi Rektörlük Binası 20160/DENİZLİ

Telefon:0 (258) 296 21 51 Faks:0 (258) 296 23 32

e-Posta:oid@pau.edu.tr Elektronik Ağ:http://www.pau.edu.tr/oidb

Kep Adresi: paurektorluk@hs01.kep.tr

Bilgi için: Nejla GEBEŞ  
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni





T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü



Sayı : E-44716530-300-43214  
Konu : Nurdan GÖKBARAZ'ın İzin Talebi

16.04.2021

REKTÖRLÜK MAKAMINA  
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

*14.04.2021*

İlgi : Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı'nın 13.04.2021 tarih ve 42894 sayılı yazısı;

Enstitümüz Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Spor Yönetimi Bilim Dalı Öğrencisi Nurdan GÖKBARAZ'ın "BİREY EBEVEYN KARIYER HEDEFİ TUTARSIZLIĞI: ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI" tez çalışmasına ilişkin Anabilim Dalından gelen yazı ekte gönderilmekte olup gerekli izinlerin verilmesi hususunu;

Bilgilerinize ve gereğine arz ederim.

Prof. Dr. Nurten SARICA  
Enstitü Müdürü

Ek: 24 (sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSV6H5FJ8L Pin Kodu :67562

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ebys>

Adres:Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İleri Teknoloji Uygulama  
ve Araştırma Merkezi  
Zemin Kat Kınıklı Yerleşkesi / DENİZLİ  
Telefon:0 (258) 296 39 31 Faks:0 (258) 296 39 66  
e-Posta:sosyalbilimler@pau.edu.tr Elektronik  
Ağ:<https://www.pau.edu.tr/sosyalbilimler>  
Kep Adresi: paurektorluk@hs01.kep.tr

Bilgi için: Murat İŞİM  
Unvanı: Memur







T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı



Sayı : E-16133477-302.08.01-42894  
Konu : Nurdan GÖKBARAZ

16.04.2021

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜNE

10.170.1.56

Anabilim Dalımız 182273005 numaralı öğrencisi Nurdan GÖKBARAZ' ın "Birey-Ebeveyn Kariyer Hedefi Tutarsızlığı; Ölçek Uyarlama Çalışması" konulu tez ölçeği için gerekli izinlerin alınması ve ekli listede belirtilen çevrim içi bağlantının eğitim alan üniversite öğrencilerinin e-posta adresinde paylaşılması hususunda;

Bilgilerinize ve gereğini müsaadenize arz ederim.

Ölçek bağlantı adresi:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdNkxxz1DLOnblYipwuYNUcjCfpTW-r7vIxxJ-wSDABJK-xNg/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdNkxxz1DLOnblYipwuYNUcjCfpTW-r7vIxxJ-wSDABJK-xNg/viewform?usp=sf_link)

Doç. Dr. Uğur SÖNMEZOĞLU  
Anabilim Dalı Başkanı

Ek: Dilekçe Ve Ekleri



**T.C.**  
**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ**  
**SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA**


Danışmanı olduğum 182273005 numaralı Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Spor Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Nurdan GÖKBARAZ'ın "**Birey-Ebeveyn Kariyer Hedefi Tutarsızlığı: Ölçek Uyarlama Çalışması**" başlıklı yüksek lisans araştırması kapsamında oluşturulan ve gerekli etik kurul izni de alınan çalışma için uyarlaması yapılacak ölçeğin uygulanabilmesi amacıyla üniversitemizde ve diğer üniversitelerde gerekli izinlerin alınması için daha önce yazılmış dilekçeye istinaden önceki dilekçede bağlantı adresinin çevrim içi ortamda üniversitelere iletilememesi ve veri toplamada yaşanan problemler üzerine, hazırlanan çevrim içi form bağlantısının aşağıda belirtilen üniversitelerde eğitim alan öğrencilerin e-posta adreslerinde tekrar paylaşılması hususunda gereğini bilgilerinize arz ederim. 12/04/2021

Ölçek bağlantı adresi:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdNkxxz1DLOnblyipwuYNUcjCfpTW-r7vIxwJ-wSDABJK-xNg/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdNkxxz1DLOnblyipwuYNUcjCfpTW-r7vIxwJ-wSDABJK-xNg/viewform?usp=sf_link)

Üniversiteler:

- |                              |                                   |
|------------------------------|-----------------------------------|
| - Akdeniz Üniversitesi       | - Gaziantep Üniversitesi          |
| - Ankara Üniversitesi        | - İstanbul Üniversitesi           |
| - Antalya Bilim Üniversitesi | - İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi |
| - Avrasya Üniversitesi       | - Karadeniz Teknik Üniversitesi   |
| - Başkent Üniversitesi       | - Koç Üniversitesi                |
| - Çukurova Üniversitesi      | - Marmara Üniversitesi            |
| - Dicle Üniversitesi         | - Mersin Üniversitesi             |
| - Dokuz Eylül Üniversitesi   | - Ondokuz Mayıs Üniversitesi      |
| - Pamukkale Üniversitesi     | - Fırat Üniversitesi              |
| - Yaşar Üniversitesi         | - Gazi Üniversitesi               |

  
**Doç. Dr. Elif BOZYİĞİT**

Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Danışman

Ekler:

1. Etik Kurul Başvuru Dilekçesi
2. Etik Kurul Başvuru Formu
3. Etik Kurul Sonuç Raporu
4. Kişisel Bilgi Formu ve Uyarlanacak Ölçek

T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ  
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Danışmanı olduğum 182273005 numaralı Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Spor Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Nurdan GÖKBARAZ'ın "**Birey-Ebeveyn Kariyer Hedefi Tutarsızlığı: Ölçek Uyarlama Çalışması**" başlıklı yüksek lisans araştırması kapsamında oluşturulan ve gerekli etik kurul izni de alınan çalışma için uyarlaması yapılacak ölçeğin uygulanabilmesi amacıyla üniversitemizde ve diğer üniversitelerde gerekli izinlerin alınması için daha önce yazılmış dilekçeye istinaden önceki dilekçede bağlantı adresinin çevrim içi ortamda üniversitelere iletilmemesi ve veri toplamada yaşanan problemler üzerine, hazırlanan çevrim içi form bağlantısının aşağıda belirtilen üniversitelerde eğitim alan öğrencilerin e-posta adreslerinde tekrar paylaşılması hususunda gereğini bilgilerinize arz ederim. 12/04/2021

Ölçek bağlantı adresi:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdNkxxz1DLOnblYipwuYNUcjCfpTW-r7vIxxwJ-wSDABJK-xNg/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdNkxxz1DLOnblYipwuYNUcjCfpTW-r7vIxxwJ-wSDABJK-xNg/viewform?usp=sf_link)

Üniversiteler:

- |                              |                                   |
|------------------------------|-----------------------------------|
| - Akdeniz Üniversitesi       | - Gaziantep Üniversitesi          |
| - Ankara Üniversitesi        | - İstanbul Üniversitesi           |
| - Antalya Bilim Üniversitesi | - İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi |
| - Avrasya Üniversitesi       | - Karadeniz Teknik Üniversitesi   |
| - Başkent Üniversitesi       | - Koç Üniversitesi                |
| - Çukurova Üniversitesi      | - Marmara Üniversitesi            |
| - Dicle Üniversitesi         | - Mersin Üniversitesi             |
| - Dokuz Eylül Üniversitesi   | - Ondokuz Mayıs Üniversitesi      |
| - Pamukkale Üniversitesi     | - Fırat Üniversitesi              |
| - Yaşar Üniversitesi         | - Gazi Üniversitesi               |

**Doç. Dr. Elif BOZYİĞİT**

Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Danışman

Ekler:

1. Etik Kurul Başvuru Dilekçesi
2. Etik Kurul Başvuru Formu
3. Etik Kurul Sonuç Raporu

27/10/2020

T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı Başkanlığına

10.170.1.56

Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı 182273005 numaralı *Nurdan GÖKBARAZ* isimli tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Yapılması planlanan “**Birey-Ebeveyn Kariyer Hedefi Tutarsızlığı: Ölçek Uyarlama Çalışması**” başlıklı çalışması için PAÜ Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından Etik Kurul Raporu almak istiyorum. İlgili raporu alabilmem için kurul ile gerekli yazışmaların yapılması hususunu saygılarımla arz ederim.

Sorumlu Araştırmacı Adı, Soyadı

Nurdan GÖKBARAZ

Kurum ve Bölümü

Pamukkale Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği

Tarih: 27.10.2020



**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL VE BEŞERÎ BİLİMLER**  
**BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU**

10.170.1.56

LİSANSÜSTÜ TEZİN ADI:

2165

BİREY-EBEVEYN KARIYER HEDEFİ Tutarlılığı: ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI

LİSANSÜSTÜ TEZ YAZARI :

Nurdan GÖKBARAZ

İMZA

LİSANSÜSTÜ TEZ DANIŞMANI

Doç. Dr. Elif BOZYİĞİT

İMZA

ÇALIŞMANIN YÜRÜTÜLECEĞİ KURUM : Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Etik Kurula Başvuru Durumu:	
<input checked="" type="checkbox"/>	Yeni başvuru
<input type="checkbox"/>	Tekrar başvuru (revizyon)
<input type="checkbox"/>	Protokol değişikliği
<input type="checkbox"/>	Daha önce onaylanmış bir projenin devamı

Çalışmanın Niteliği	
<input type="checkbox"/>	Doktora/Sanatta Yeterlik Tezi
<input checked="" type="checkbox"/>	Yüksek Lisans Tezi
<input type="checkbox"/>	BAP Kapsamında Yüksek Lisans Tezi
<input type="checkbox"/>	BAP Kapsamında Doktora/Sanatta Yeterlik Tezi
<input type="checkbox"/>	Tezsiz Yüksek Lisans Projesi
<input type="checkbox"/>	Diğer (belirtiniz):

Tez Danışmanı				
Unvanı, Ad-Soyadı	Görev yeri	Telefon (İş-Cep)	e-Posta	Adresi
Doç. Dr. Elif Bozyigit	Spor Bilimleri Fakültesi	0531 920 1923	ebozyigit@gmail.com	Pamukkale Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Kınıklı Kampüsü, Çamlaraltı, 20160 Pamukkale/Denizli

Tez Yazarı:				
Unvanı, Ad-Soyadı	Görev yeri	Telefon	e-Posta	Adresi
Nurdan Gökbaraz	Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı- Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi	05432587681	gkbarazn@gmail.com	Adalet Mah. Fatih Sultan Mehmet Cad. Umut Kent 1, Emek Apt. Blok: 15/L/13, Daire: 10, Merkezefendi/Denizli

Veri Toplama Aracının/Araçlarının Türü:	
<input type="checkbox"/> Anket	<input type="checkbox"/> Veri kaynakları taraması
<input type="checkbox"/> Ses ve görüntü kayıtları	<input type="checkbox"/> Sistem-model geliştirme çalışması
<input type="checkbox"/> Görüşme	<input type="checkbox"/> Ölçek (skala) geliştirme/uyarlama çalışması
<input type="checkbox"/> Dosya taraması	<input type="checkbox"/> Diğer (Belirtiniz):

Veri Toplanması Planlanan Dönem:			
Başlangıç:	Kasım 2020	Bitiş:	Mayıs 2021
Veri Toplanması Planlanan Yerler/Mekanlar, Kurum ve Kuruluşlar:			
1	Denizli, Pamukkale Üniversitesi	4	İzmir, Ege Üniversitesi
2	İstanbul, Marmara Üniversitesi	5	Antalya, Akdeniz Üniversitesi
3	Ankara, Ankara Üniversitesi	6	

Eğer veri toplanacak yer sayısı daha fazla ise, son satırı virgül ile ayırarak sıralayınız.

Çalışmayı Destekleyen Kurum/Kuruluşlar:		Çalışmayı Desteklemesi Planlanan Kurum/Kuruluşlar:	
<input checked="" type="checkbox"/>	Yoktur	<input checked="" type="checkbox"/>	Yoktur
<input type="checkbox"/>	Üniversite (belirtiniz):	<input type="checkbox"/>	Üniversite (belirtiniz):
<input type="checkbox"/>	TÜBİTAK	<input type="checkbox"/>	TÜBİTAK
<input type="checkbox"/>	DPT	<input type="checkbox"/>	DPT
<input type="checkbox"/>	Diğer (belirtiniz):	<input type="checkbox"/>	Diğer (belirtiniz):
<input type="checkbox"/>	Uluslararası (belirtiniz):	<input type="checkbox"/>	Uluslararası (belirtiniz):

**1. Konu ve Kapsam:**

Günümüzde küreselleşmenin hızlı ilerleyişi, tüm dünyayı etkisi altına almakta ve dünya düzenini sürekli olarak değiştirmektedir. Bu değişimin sonucu olarak da toplumların önemli bir parçası olan iş dünyasını da dönüşü olmayan bu değişimin içinde yer almaktadır. Bu rekabetçi iş piyasasında değişimlere ayak uydurmanın, kendini yetiştirmenin ve rakiplerin önünde olabilmenin yolunun sürekli öğrenme ve kendini geliştirmekten geçmektedir. Bu bağlamda kariyer anlayışı da değişmiş, bireylerin kariyerlerini ve iş dünyasındaki geleceklerini planlamaları, hedefler oluşturmaları ve gelişime açık olmaları oldukça önemli bir hale gelmiştir (Kale ve Özer, 2012; Çetin ve Karalar, 2016). Kariyer, kişinin yaşamı boyunca edindiği işe ilişkin deneyim ve faaliyetler sonucunda algıladığı tutum ve davranışlar dizisi olarak oluşturmaktadır. Kariyer kavramı işe ilişkin olmakla birlikte aynı zamanda bireyin iş dışı yaşamı ve bu yaşamındaki rollerini de içermektedir (Arifoğlu, 2015). Günümüzde kariyerin bir bireyin yaşamında oldukça önemli bir olgu olduğu herkes tarafından kabul edilmektedir. Bir bireyin yaşamı boyunca sağlayacağı kariyer gelişiminde hedefler oluşturmaları ve kendine koyduğu hedeflere ulaşmak amacıyla izlediği yollar, oluşturduğu planlar, karşılaşılan engeller ve yaşanan süreç oldukça önemlidir.

Schein'a göre, kariyer planlama, bireyin kariyer hedeflerini gerçekleştirmesinde bilinçli seçimler ve değişiklikler yapmasında yardımcı olacak öz değerlendirme ve fırsat araştırması sürecidir. Birey bu süreçte kariyer hedeflerini belirlemiş olur ve belirlediği kariyer hedeflerine ulaşmak amacıyla izleyeceği yol, yöntem ve atacağı adımların sırasını netleştirerek eğitim, gelişim ve işle ilgili planlarını yapar (Koçak, 2019:108).

Bireyler, mesleki geleceğe hazırlanmak ve iyi bir kariyer rotası oluşturmak için çok fazla zaman, çaba ve kaynak harcarlar. Kendi yetenek ve becerilerini dikkate alarak kariyer hedefleri doğrultusunda gelişimlerini sağlamaları, kariyer planlamalarını yaparak başarılı olacakları organizasyonlar içerisinde yer almaları, iş yaşantısında süreçleri doğru analiz ederek yönetmeleri çok önemli unsurlardır (Ghosh ve Fouad, 2015; Sarıcı, 2020). Kariyer hedefleri dâhil olmak üzere hedefler, gelecekte arzu edilen durumların iç temsilileridir. Gelecekte arzulanan durumlar, odak olarak dar veya çok karmaşık olabilen davranışlardan, sonuçlardan ve süreçlerden oluşur. Kariyer geliştirme alanındakiler de dâhil olmak üzere çoğu psikolojik teori, kişisel arabuluculuğun temeli olarak bazı hedeflerin temsilini, hedefe ulaşmayı veya hedef düzenlemeyi içerir (Austin ve Vancouver, 1996; Dijksterhuis ve Aarts, 2010; Creed ve Hood, 2015b). Kısa ve uzun vadeli hedefler oluşturmak sistematik ve dikkatli düşünmeyi gerektiren oldukça karmaşık bir süreçtir (Antoniou, 2010). Bireyler, hedefe yönelik bir bakış açısıyla, bir hedef belirledikten sonra bilinçli ve bilinçsizce oluşturdukları ilerlemeyi takip ederek hedefini ve onunla ilgili çabalama davranışlarını sürekli olarak değerlendirirler. İlerlemelerini bazı iç veya dış normlarla karşılaştırırlar ve nerede oldukları

ile nerede olmak istedikleri arasında belirledikleri tutarsızlıkları yönetirler, çabayı arttırmaları veya hedefi ayarlarlar (Carver & Scheier, 1990; Locke & Latham, 1990; Bandura, 2001). Bireyler için hedef belirleme ve hedefe ulaşmak için izlenecek yolun belirlenmesi tercih yapma aşamasında oldukça faydalıdır. Bu sayede bireyde ortaya çıkabilecek kafa karışıklıkları ve bocalamaların en aza indirilmesi söz konusudur. Önceden belirlenmiş etkili bir amaç ile bireyler, gelecek kaygısından uzak, ne istediklerinden son derece emin olarak başarıyı yakalama çabasında olurlar (Seçer, 2013). Özden tarafından, kariyer karar verme sürecinde mesleğini belirleyen bireyin, bir kariyer hedefi oluşturmuş olduğunu ve hedefine ulaşmak için yapması gereken birçok faaliyet ve görev olduğunu belirtilmiştir. Kariyer hedefi, bireyin gelecekteki çalışma yaşamında nerede olmak istediğidir, yani bireyin çalışma dünyasındaki rotası olduğu söylenebilir (Altunışık, 2010). Kariyer hedefleri, gerçek kariyer seçimlerinin ve eylemlerinin ve daha sonraki kariyer ve yaşam başarısının habercisi olarak işlev görür (Schoon & Polek, 2011). Bir bireyin ilk olarak okul öncesi aile çevresi ile birlikte ilk değerleri oluşmaya başlar daha sonra okul hayatına başlaması ile değerleri arkadaş ve öğretmenlerinin etkisi ile gelişir, ardından bireyin lise hayatının sonundaki üniversite eğitim hayatına geçişindeki kararlar ile iyice gelişir ve pekişir. Bireylerin bu gelişimi içerisinde kariyer tercihi ve kariyer hedefi önemli bir karar olmakla beraber bireyler bu seçimi yaparken çeşitli unsurların etkisi altında kalabilmektedir. Birey tarafından seçilen bir kariyer hedefini gerçekleştirme isteği ortaya çıktığında, birey hedefe ulaşmak için harekete geçer ancak diğer hedefler arasındaki dikkat dağıtıcı etkenler ya da içsel/dışsal çatışmalardan oluşan etkenler gibi hedefi uygulama sorunları ile uğraşmak zorunda kalabilmektedir (Gollwitzer, 1990; Öztürk, 2017).

Kariyer hedefi belirlemede bireyi etkileyen içsel ve dışsal birçok etken bulunmaktadır ve bunlardan bir tanesi ebeveyn etkenidir. Ebeveynler, kariyer seçimi gibi kritik karar verme noktaları da dâhil olmak üzere, genç bir insanın hayatının her alanında çok önemli bir rol oynarlar. Ebeveynlerin sahip olduğu kariyer hedefleri, beklentileri ve sosyo-ekonomik durum gibi etkenler bireyin kariyerini etkileyen önemli faktörlerden olması bakımından gençlerin kariyer hedefleri üzerindeki etkisi oldukça yüksektir (Wong ve Liu, 2010; Briscoe vd., 2011). Gençler, kariyer hedeflerini belirlerken ebeveynlerinin de bu konuya dâhil olması gerektiğine inanırlar (Tynkkynen vd., 2010) ve ebeveynlerinin onlara yeterince ilgi gösterdiğini, başarılarından mutlu olduklarını, kapasitelerini kabul ettiklerini ve güvendiklerini bilmeleri gerekir (Keller ve Whiston, 2008). Ebeveynler ve çocukları arasındaki kariyer hedefleri konusundaki çatışmalar, kariyer araştırması ve karar verme gibi kariyerle ilgili faaliyetler de dâhil olmak üzere, gençlere yönelik bir dizi gelişimsel işleyişi bozabilir. Ebeveynleri ve çocukları hem sıkıntıya hem de tatminsizliğe yönlendirebilir ve çocuğun uygun olmayan kursları ve programları seçmesi gibi eğitim süreçlerini bozabilir (Fouad vd., 2006; Ma vd., 2014).



Bu doğrultuda bizim çalışmamız, bireylerin kariyer hedefleri ile ebeveynlerin kariyer hedefleri arasındaki tutarsızlığı ölçmek için Türk kültürüne ve Türk diline uyarlanan bir ölçek çalışması olacaktır.

## 2. Amaç:

Bu araştırmanın amacı, Sawitri ve diğerleri (2020) tarafından geliştirilmiş olan “Individual–Parent Career Goal Discrepancies Scale” ölçeğini Türkçeye uyarlamaktır. Bu ölçeği Türk kültürüne uyarlayarak bireylerin kariyer hedefleri ile ebeveynlerinin kariyer hedefleri arasındaki tutarsızlıkları ölçmek adına Türk kültürüne yeni bir ölçme aracı kazandırmaktır. Bu ölçeğin Türk kültürüne kazandırılması sonucunda bireyler ve ebeveynleri arasındaki kariyer hedefleri tutarsızlıklarının tespiti adına gelecekte yapılacak yeni araştırmalara katkı sağlayabilmek araştırmanın diğer bir amacıdır.

## 3. Yöntem:

Bu araştırmada, Türk kültürüne ve diline ölçek uyarlama çalışması yapılacaktır.

Ölçek uyarlama çalışmaları; başka kültürlerde geliştirilmiş olan ölçeklerin farklı dil ve kültürlerle uyarlanmasını amaçlayan çalışmalardır. Uyarlama çalışmaları ölçeğin yalnızca başka bir dile çevrilip kullanılması değil, gerekli işlemler ve analizler sonucunda geçerlik ve güvenilirliğinin tanımlanarak başka bir dil ve kültüre çevrilmesidir (Kılıçer ve Odabaşı, 2010; Biçer, 2019).

**Araştırmanın Evreni ve Örneklemi:** Araştırmanın evrenini Türkiye’deki üniversitelerin birinci sınıflarında öğrenim gören lisans öğrencileri, örneklemi ise örneklem hesaplamasında belirlenecek olan üniversitelerde öğrenim gören lisans öğrencileri oluşturacaktır.

**Araştırmanın Örneklem Yöntemi:** Araştırmada örneklem yöntemi olarak Olasılığa Dayalı Örneklem Türlerinden “*Basit Tesadüfi Örneklem* (Simple Random Sampling)” kullanılacaktır.

Basit tesadüfi örneklem, evrendeki alt grupların evrendeki ağırlıkları oranında örneklemde temsil edilmelerini amaçlar. Bu tür örneklemde evrendeki her birimin örneklem seçilmede eşit ve bağımsız olma olasılığı vardır. Eşitlik evrendeki her birimin örneklem girmesinde eşit şansı olduğunu ifade eder. Seçme işlemi şans kuralına uygun olduğundan örneklem hatası ve sonuçların güven düzeyi hesaplanabilir (Büyüköztürk vd., 2014; Balcı, 2018).

Çalışmanın örnekleminde açımlayıcı faktör analitik yöntemler kullanılacağı için gözlenen değişken başına en az 10 katılımcıdan (Güngör, 2016) veri toplanması planlanmaktadır.

**Veri Toplama Yöntemi:** Araştırmada kullanılacak veri toplama yöntemi olarak yüz yüze görüşme ve çevrim içi elektronik form kullanılacaktır. Veri toplama sürecinde katılımcılara araştırma konusu ve veri toplama aracı hakkında bilgiler verilecektir.

**Veri Toplama Araçları:** Veri toplama araçları olarak “*Kişisel Bilgi Formu*” ve Sawitri ve diğerleri (2020) tarafından geliştirilmiş olan “*Individual-Parent Career Goal Discrepancies Scale*” (Ek 1) ölçeğinin Türkçe formu kullanılacaktır. Sawitri ve diğerleri tarafından geliştirilen ölçek, 15 madde ve 3 alt boyuttan (ability, choice ve enthusiasm) oluşmaktadır. Ölçek, 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 6 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen 6’lı Likert tipi bir ölçektir. Puan arttıkça tutarsızlık da artmaktadır. Ölçek güvenirliği için Cronbach’s Alpha katsayısı hesaplanmış ve ölçeğin güvenirlik puanı  $\alpha=.92$  ve alt faktörler için  $\alpha=.95$  (ability),  $\alpha=.88$  (choice) ve  $\alpha=.94$  (enthusiasm) olup tüm faktörler için yüksek güvenirliği göstermektedir.

**Çeviri Prosedürü:** Ölçeğin uyarlama sürecinde ilk olarak konu ile ilgili alan yazın taraması yapılacak ve kuramsal çerçeve oluşturulacaktır. Sawitri ve diğerleri (2020) tarafından geliştirilen orijinal dildeki ölçek, araştırmacılar ve en az iki uzman (İngilizce dilini bilen öğretim üyesi/dil uzmanı/çevirmen) tarafından Türkçeye çevrilecektir. Türkçeye çevrilen iki metnin benzerlikleri denetlenerek gerekli düzenlemeler yapılacaktır. İki dil uzmanı ve araştırmacı tarafından Türkçeye çeviri metinleri yine dilin profesyonel uzmanı bir ya da iki öğretim üyesi, okutman, çevirmen tarafından kontrol edilecektir. Türkçe çevirilerin uygunluğu madde madde çeviri yapanların uyumluluğu çeviriciler arası uyumluluk analizi (interrater reliability analysis) yapılacaktır. Düzeltilmiş ve kabul edilmiş çeviri metin, belirlenen hedef kitleye yapılacak pilot araştırma ile çevirinin güvenirlik, geçerlik, anlamsal geçerlik, kapsamsal geçerlik, kültürel geçerlik bakımından paralel testler, eş testler ile irdelenecektir. Yabancı dilde hazırlanmış özgün ölçeğin alt boyutları ile pilot araştırmadan elde edilen verilere göre açıklayıcı faktör analizi ile alt boyutları karşılaştırılacaktır. Benzerlik ve farklılıklar gözden geçirilerek nihai form oluşturulacaktır. Ölçek basılı hale getirildikten sonra hedef kitleye uygulanarak elde edilen verilerin analizleri gerçekleştirilecektir.

**Verilerin Analizi:** Değerlendirme aşamasında, katılımcılardan toplanan veriler kodlanarak uygun bir istatistik programına girilecektir. Verilerin analizi, bilgisayar ortamında istatistik programı kullanılarak ölçek uyarlama aşamalarında gerekli olan analizler (*Güvenirlik ve Madde Analizi, Açıklayıcı Faktör Analizi, Doğrulayıcı Faktör Analizi ve ölçek faktörlerinin güvenirlikleri için Cronbach alpha analizi*) yapılacaktır.

## 4. Seçilmiş Kaynaklar:

- Altunışık, B. (2010). *Öğretmenlerin Kariyer Hedeflerinin Eğitim Kurumlarındaki Kariyer Yönetimi Uygulamalarına Yansıması Üzerine Öğretmen Algıları*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Antoniou, E. (2010). Career Planning Process and Its Role in Human Resource Development. *Annals of the University of Petroșani Economics*, 10(2), 13-22.
- Arifoğlu, S. (2015). *Türk İlaç Sanayinde Kariyer Yönetimi Uygulamaları Üzerine Bir Çalışma*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Austin, J. T. & Vancouver, J. B. (1996). Goals Constructs in Psychology: Structure, Process, and Content. *Psychological Bulletin*, 120(3), 338-375. Doi: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.120.3.338>
- Balcı, A. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik Ve İlkeleri (13. Baskı)*. PEGEM Akademi, Ankara.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26. Doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.1
- Biçer, H. (2019). *E-Öğrenmeye Yönelik Tutum: Ölçek Uyarlama Çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Mayrhofer, W. (2011). *Careers around the World: Individual and Contextual Perspectives*. Routledge. E-Book.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (17. Baskı)*. PEGEM Yayınları, Ankara.
- Carver, C. S., & Scheier, M. (1990). *Principles of Self-Regulation: Action and Emotion*. In E. T. Higgins & R. M. Sorrentino (Eds.), *Handbook of Motivation and Cognition: Foundations of Social Behavior*, Vol. 2, 3-52. The Guilford Press.
- Çetin, C. ve Karalar, S. (2016). X, Y Ve Z Kuşağı Öğrencilerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Algıları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 157-197.
- Creed, P. A., & Hood, M. (2015b). The Development and Initial Validation of a Scale to Assess Career Goal Discrepancies. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 308-317. Doi: <https://doi.org/10.1177/1069072714535175>
- Dijksterhuis, A., & Aarts, H. (2010). Goals, Attention, and (un) Consciousness. *Annual Review of Psychology*, 61, 467-490. Doi: 10.1146/annurev.psych.093008.100445
- Fouad, N. A., Guillen, A., Harris-Hodge, E., Henry, C., Novakovic, A., Terry, S., & Kantamneni, N. (2006). Need, Awareness, and Use of Career Services for College Students. *Journal of Career Assessment*, 14(4), 407-420. Doi: 10.1177/1069072706288928
- Ghosh, A., & Fouad, N. A. (2015). Family Influence on Careers among Asian Parent-Child Dyads. *Journal of Career Assessment*, 1-15. Doi: 10.1177/1069072715580417
- Gollwitzer, P. M. (1990). *Action Phases and Mind-Sets*. *Handbook of Motivation and Cognition: Foundations of Social Behavior*, Chapter 2, 53-92. The Guilford Press.
- Güngör, D. (2016). Psikolojide Ölçme Araçlarının Geliştirilmesi ve Uyarlanması Kılavuzu. *Türk Psikoloji Yazıları*, 19(38), 104-112.
- Kale, E. ve Özer, S. (2012). İşgörenlerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(2), 173-196.
- Keller, B. K., & Whiston, S. C. (2008). The Role of Parental Influences on Young Adolescents' Career Development. *Journal of Career Assessment*, 16, 198-217. Doi: <http://doi.org/10.1177/1069072707313206>
- Kılıçer, K., ve Odabaşı, H. F. (2010). Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ): Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(38), 150-164.
- Koçak, D. (2019). Kariyer Planlama (8. Bölüm). Kaygın, E. ve Zengin, Y. (Ed.) *Kariyer Temel Kavramlar Yönetimi*, Eğitim Yayınevi, Cilt 1, 107-122. E-Book: <https://books.google.com.tr/books?id=9H6jDwAAQBAJ&lpg=PA1&hl=tr&pg=PA1#v=onepage&q&f=false>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Ma, P.-W. W., Desai, U., George, L. S., San Filippo, A. A., & Varon, S. (2014). Managing Family Conflict over Career Decisions: The Experience of Asian Americans. *Journal of Career Development*, 41, 487-506. Doi: <http://doi.org/10.1177/0894845313512898>
- Öztürk, U. C. (2017). Kariyerde Kuşak vs. Toprak: Kariyer Algısında Doğulan Coğrafi Konum ve Kuşağın Etkisi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(5), 155-165. Doi: <https://doi.org/10.2147-7035.2017.5.5.13>
- Sarıcı, H. S. (2020). *Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlama Faaliyetlerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi: Vakıf Üniversitesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Sawitri, D. R., Creed, P. A., & Perdhana, M. S. (2020). The Discrepancies between Individual-Set and Parent-Set Career Goals Scale: Development and Initial Validation. *Journal of Career Development*, 20(10), 1-16 Doi: <https://doi.org/10.1177/0894845320901795>
- Schoon, I., & Polek, E. (2011). Teenage Career Aspirations and Adult Career Attainment: The Role of Gender, Social Background and General Cognitive Ability. *International Journal of Behavioral Development*, 35, 210-217. Doi: <http://doi.org/10.1177/0165025411398183>
- Seçer, H. (2013). *Bireysel Kariyer Planlama ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki ve Pamukkale Üniversitesi'nde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Tynkkynen, L., Nurmi, J. E., & Salmela-Aro, K. (2010). Career Goal-Related Social Ties during Two Educational Transitions: Antecedents and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 448-457. Doi: <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.12.001>
- Wong, S. C. K. & Liu, G. J. (2010). Will Parental Influences Affect Career Choice? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(1), 82-102. Doi:10.1108/09596111011013499

5. Çalışma katılımcılara herhangi bir şekilde yanlış/yanlış bilgi vermeyi, ya da çalışmanın amacını tamamen gizli tutmayı gerektiriyor mu?

☐ Evet

☒ Hayır

Evet ise açıklayınız:

6. Çalışma katılımcıların fiziksel veya ruhsal sağlıklarını tehdit edici sorular içeriyor mu?

☐ Evet

☒ Hayır

Evet Açıklayınız:

7. Katılımcıların kişilik hakları ve özel bilgileri korunmakta mıdır?

☒ Evet

☐ Hayır

Hayır ise açıklayınız:

8. Çalışmaya reşit olmayan çocuklar, kısıtlı ya da engelliler katılmakta mıdır?

☐ Evet

☒ Hayır

Evet ise açıklayınız (Çalışmada "Veli İzin Formu" yer almakta mıdır?):

9. Katılımcılara çalışmanın niteliği hakkında yeterince açık ve anlaşılabilir bilgi verilmekte mi (gönüllü katılım formu)?

☒ Evet

☐ Hayır

Açıklayınız:

10. Gönüllü katılımı bozacak ve katılımcıları suistimal edecek tehditlere karşı ne gibi önlemler alınmıştır?

Açıklayınız: Katılımcıların kişisel bilgilerini ve özel hayatlarını açıkça ortaya koyan sorular sorulmayacaktır. Katılımcıları rahatsız edici üslup ve davranışlardan uzak durulacaktır.

Katılımcıların verdiği cevaplar üçüncü şahıs ya da işyeri, kurum, kuruluş vb ile paylaşılmayacaktır.

11. Gönüllülerin katılma ve çıkma/çıkarılma koşulları açık ve net olarak belli midir?

Açıklayınız: Katılımcılar, farklı üniversitelerde öğrenim gören birinci sınıf öğrencilerinden oluşacaktır.

Katılımcıların doldurduğu ölçeğin gerçeği yansıtmadığı durumda o katılımcının verileri çalışmaya dahil edilmeyecektir.

12. Beklenen katılımcı sayısı:

400

13. Katılımcıları en iyi tanımlayan seçenekleri işaretleyiniz.

<input type="checkbox"/>	Okulöncesi Çocuklar	<input checked="" type="checkbox"/>	Kadınlar
<input type="checkbox"/>	İlköğretim Öğrencileri	<input checked="" type="checkbox"/>	Erkekler
<input type="checkbox"/>	Lise Öğrencileri	<input type="checkbox"/>	İşsiz Yetişkinler
<input checked="" type="checkbox"/>	Üniversite Öğrencileri	<input type="checkbox"/>	Zihinsel Engelli Bireyler
<input type="checkbox"/>	Çocuk İşçiler	<input type="checkbox"/>	Fiziksel Engelli Bireyler
<input type="checkbox"/>	Yetişkinler	<input type="checkbox"/>	Tutuklular
<input type="checkbox"/>	Yaşlılar	<input type="checkbox"/>	Diğer (belirtiniz)

14. Aşağıda yer alan uygulamalardan, çalışma kapsamında yer alacak olanları işaretleyiniz.

<input checked="" type="checkbox"/>	Anket / Ölçek	<input type="checkbox"/>	Görüntü kaydı
<input type="checkbox"/>	Mülakat	<input type="checkbox"/>	Ses kaydı
<input type="checkbox"/>	Gözlem	<input type="checkbox"/>	Görüşme
<input checked="" type="checkbox"/>	Bilgisayar ortamında test/anket	<input type="checkbox"/>	Diğer (belirtiniz):



T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği  
Kurulu

Sayı :93803232-622.02/  
Konu :Nurdan GÖKBARAZ

Sayın Doç. Dr. Elif BOZYİĞİT

İlgide kayıtlı başvurunuz 11/11/2020 tarih ve 10-9 toplantı/karar nolu etik kurul toplantısında görüşülmüş olup, alınan karar ekte sunulmuştur.

Gereği için bilgilerinize arz ederim.

**e-imzalıdır**  
Prof. Dr. Ertuğrul İŞLER  
Kurul Başkanı

EK :  
Etik Kurul Kararı ( 1 sayfa )  
DAĞITIM  
Gereği:  
Sosyal Bilimler Enstitüsüne

Bilgi:  
Sayın Doç. Dr. Elif BOZYİĞİT

T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLERİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

SAYI: 68282350/2018/G10

Toplantı Tarihi : 11.11.2020

Toplantı Sayısı : 10

Toplantı Saati : 15:00

S.N	Adı Soyadı	İmza
1	Prof. Dr. Ertuğrul İŞLER	
2	Prof. Dr. Selçuk B. HAŞILOĞLU	
3	Prof. Dr. Naci KARKIN	
4	Prof. Dr. Asuman DUATEPE PAZIS	
5	Prof. Dr. Murat BALKIS	
6	Prof. Dr. İsmail ÇEVİŞ	
7	Prof. Dr. Süleyman BARUTÇU	

**KARAR 9-** Üniversitemiz Sosyal Bilimleri Enstitüsü Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı tezli yüksek lisans programı Öğrencisi Nurdan GÖKBARAZ'ın danışmanlığını Doç..Dr. Elif BOZYİĞİT'in yaptığı "Birey Ebeveyn Kariyer Hedefi Tutarsızlığı; Ölçek uyarlama Çalışması" konulu tez çalışmasına yönelik başvuru formunun usul ve etik açıdan verdiği beyan ve ekler tetkik edilmiş olup; proje sahibinin, başvurusunda yer alan bilgi, belge ve taahhütnamelere uygun bilimsel davranışlar sergileyeceği kanaati oluşmuştur. İş bu karar oy birliği ile alınmıştır.

ASLI GİBİDİR

11.11.2020

Prof. Dr. Ertuğrul İŞLER  
Başkan

## EK-3 Kişisel Bilgi Formu ve Birey-Ebeveyn Kariyer Hedefi Tutarsızlığı Ölçeği

Değerli Katılımcı,

Bu araştırma, birey ve ebeveynleri arasındaki kariyer hedefi tutarsızlıklarını ölçmeyi hedefleyen bir ölçek uyarlamak amacıyla hazırlanmış bilimsel bir çalışmadır. Bu çalışmanın başarılı bir şekilde tamamlanabilmesi için Kişisel Bilgi Formu (11 soru) ve Ölçek maddelerinin (15 Madde) eksiksiz olarak doldurulması önem arz etmektedir. Gizlilik prensibi gereği kimliğiniz ile ilgili bilgilere yer verilmemiştir. Yaklaşık 5 dakika sürecek olan araştırmaya vereceğiniz yanıtların samimiyeti çalışmanın geçerliliği açısından önem arz etmektedir.

Zaman ayırdığınız için teşekkür eder, saygılarımızı sunarız.

**Doç. Dr. Elif BOZYİĞİT**

Pamukkale Üniversitesi, Spor Yönetimi Anabilim Dalı,  
Spor Yöneticiliği Bölümü Öğretim Üyesi

**Nurdan GÖKBARAZ**

Pamukkale Üniversitesi, Spor Yönetimi Anabilim Dalı,  
Spor Yöneticiliği Bölümü, Yüksek Lisans Öğrencisi

10.170.1.56  
2165  
13.04.2021

**Kişisel Bilgi Formu**

1. Cinsiyetiniz: \*

Kadın ( )

Erkek ( )

2. Doğum Yılıınız (Örn: 2000, 2001, 2002 gibi):  
\*

.....

3. Anne Eğitim Durumu:

İlköğretim (İlkokul-Ortaokul) ( )

Yükseköğretim (Üniversite: Yüksekokul-2 yıl,  
Meslek Yüksekokulu, Fakülte-4 yıl, Konservatuar,  
Enstitüler: Yüksek Lisans, Doktora vb. birimler) ( )

Ortaöğretim (Lise: Genel, Mesleki Teknik, Çok  
Programlı vb.) ( )

Diğer: ..... ( )

4. Baba Eğitim Durumu:

İlköğretim (İlkokul-Ortaokul) ( )

Yükseköğretim (Üniversite: Yüksekokul-2 yıl,  
Meslek Yüksekokulu, Fakülte-4 yıl, Konservatuar,  
Enstitüler: Yüksek Lisans, Doktora vb. birimler) ( )

Ortaöğretim (Lise: Genel, Mesleki Teknik, Çok  
Programlı vb.) ( )

Diğer: ..... ( )

5. Aylık Gelir Düzeyi (Örneğin: 2500 TL):

.....

Öğrenim Gördüğünüz Yükseköğretim  
Kurumu: \*

Yüksekokul ( )

Fakülte (Fen Edebiyat, Tıp, Mühendislik, Spor  
Bilimleri vd.) ( )

Meslek Yüksekokulu ( )

Enstitü (Yüksek Lisans, Doktora Programları.) ( )

Konservatuar ( )

Diğer: ..... ( )

Öğrenim Gördüğünüz Üniversite: \*

Öğrenim Gördüğünüz Bölüm: \*

1. Sınıf ( )

3. Sınıf ( )

Sınıf Düzeyiniz: \*

2. Sınıf ( )

4. Sınıf ( )

Üniversitede Bölümünüz Kendi Tercihiniz Mi?  
\*

Evet ( )

Hayır ( )

Üniversite Yerleştirme Puanınız: \*

.....

Bölümünüz Üniversite Yerleştirme Tercih  
Listenizde Kaçınca Sıradaydı? \*

.....

Birey-Ebeveyn Kariyer Hedefi Tutarsızlığı Ölçeği						
<p>Birey-Ebeveyn Kariyer Hedefi Tutarsızlığı Ölçeği, sizin kariyer hedefiniz ve ebeveynleri izin sizin için istediği kariyer hedefi arasındaki tutarsızlığı ölçmek için geliştirilmiştir.</p> <p>“Kariyer hedefi, bireyin kariyerinde ulaşmak istediği noktanın içsel temsilidir. Kariyer hedef tutarsızlığı, bireyin kariyeri açısından gelecekte olmak istediği konum ile şu anda içinde bulunduğu mevcut kariyer düzeyi arasındaki uyumsuzluk durumudur.”</p>						
	Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Ebeveynlerimin benim için istediği kariyerin gerekliliklerini karşılayabileceğimi düşünmüyorum.					
2.	Ebeveynlerimin peşinden gitmemi istediği kariyere ulaşmak için gereken niteliklere sahip olduğumu düşünmüyorum.					
3.	Ebeveynlerimin benim için istediği kariyere ulaşmak için yeteri kadar zeki değilim.					
4.	Ebeveynlerimin bana uygun olduğunu düşündüğü kariyer uğruna çaba göstermek için gücüm olduğundan emin değilim.					
5.	Ebeveynlerimin benim için en iyisi olarak düşündüğü kariyere ulaşabileceğimden şüpheliyim.					
6.	Kariyer seçimime katılmadıkları için ebeveynlerimin benim adıma tercih ettikleri başka bir kariyer var.					
7.	Ebeveynlerim, kendi kariyer seçimimi benim için gerçekten istedikleri kariyer doğrultusunda değiştirmemi istiyor.					
8.	Ebeveynlerim benim için istedikleri kariyerin kendi kariyer seçimimden daha iyi olduğu konusunda ısrar ediyor.					
9.	Ebeveynlerim kariyer seçimimin yeterince iyi olmadığına inanıyor.					
10.	Ebeveynlerim beni gerçekten istemediğim bir kariyerin peşinden gitmem için teşvik ediyor.					
11.	Ebeveynlerimin sahip olmamı istediği kariyere ulaşmak için motive değilim.					
12.	Ebeveynlerimin benim için istediği kariyere ulaşma konusunda hevesli değilim.					
13.	Ebeveynlerimin sahip olmamı istediği kariyer için çaba sarf etmek istemiyorum.					
14.	Ebeveynlerimin benim için istediği kariyere ulaşma konusunda ciddi bir şekilde çaba göstermiyorum.					
15.	Ebeveynlerimin sahip olmamı istediği kariyere ulaşmak için elimden geldiği kadar sıkı çalışmıyorum.					



Tarih: 27.10.2020



**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL VE BEŞERÎ BİLİMLER**  
**BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU**

10.170.1.56

LİSANSÜSTÜ TEZİN ADI:

2165

BİREY-EBEVEYN KARIYER HEDEFİ TUTARSIZLIĞI: ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI

LİSANSÜSTÜ TEZ YAZARI :

Nurdan GÖKBARAZ

İMZA

LİSANSÜSTÜ TEZ DANIŞMANI

Doç. Dr. Elif BOZYİĞİT

İMZA

ÇALIŞMANIN YÜRÜTÜLECEĞİ KURUM : Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

## Etik Kurula Başvuru Durumu:

<input checked="" type="checkbox"/>	Yeni başvuru
<input type="checkbox"/>	Tekrar başvuru (revizyon)
<input type="checkbox"/>	Protokol değişikliği
<input type="checkbox"/>	Daha önce onaylanmış bir projenin devamı

## Çalışmanın Niteliği

<input type="checkbox"/>	Doktora/Sanatta Yeterlik Tezi
<input checked="" type="checkbox"/>	Yüksek Lisans Tezi
<input type="checkbox"/>	BAP Kapsamında Yüksek Lisans Tezi
<input type="checkbox"/>	BAP Kapsamında Doktora/Sanatta Yeterlik Tezi
<input type="checkbox"/>	Tezsiz Yüksek Lisans Projesi
<input type="checkbox"/>	Diğer (belirtiniz):

## Tez Danışmanı

Unvanı, Ad-Soyadı	Görev yeri	Telefon (İş-Cep)	e-Posta	Adresi
Doç. Dr. Elif Bozyigit	Spor Bilimleri Fakültesi	0531 920 1923	ebozyigit@gmail.com	Pamukkale Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Kınıklı Kampüsü, Çamlaraltı, 20160 Pamukkale/Denizli

Tez Yazarı:				
Unvanı, Ad-Soyadı	Görev yeri	Telefon	e-Posta	Adresi
Nurdan Gökbaraz	Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı- Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi	05432587681	gkbarazn@gmail.com	Adalet Mah. Fatih Sultan Mehmet Cad. Umut Kent 1, Emek Apt. Blok: 15/L/13, Daire: 10, Merkezefendi/Denizli

Veri Toplama Aracının/Araçlarının Türü:	
<input type="checkbox"/> Anket	<input type="checkbox"/> Veri kaynakları taraması
<input type="checkbox"/> Ses ve görüntü kayıtları	<input type="checkbox"/> Sistem-model geliştirme çalışması
<input type="checkbox"/> Görüşme	<input type="checkbox"/> Ölçek (skala) geliştirme/uyarlama çalışması
<input type="checkbox"/> Dosya taraması	<input type="checkbox"/> Diğer (Belirtiniz):

Veri Toplanması Planlanan Dönem:			
Başlangıç:	Kasım 2020	Bitiş:	Mayıs 2021
Veri Toplanması Planlanan Yerler/Mekanlar, Kurum ve Kuruluşlar:			
1	Denizli, Pamukkale Üniversitesi	4	İzmir, Ege Üniversitesi
2	İstanbul, Marmara Üniversitesi	5	Antalya, Akdeniz Üniversitesi
3	Ankara, Ankara Üniversitesi	6	

Eğer veri toplanacak yer sayısı daha fazla ise, son satırı virgül ile ayırarak sıralayınız.

Çalışmayı Destekleyen Kurum/Kuruluşlar:		Çalışmayı Desteklemesi Planlanan Kurum/Kuruluşlar:	
<input checked="" type="checkbox"/> Yoktur		<input checked="" type="checkbox"/> Yoktur	
<input type="checkbox"/> Üniversite (belirtiniz):		<input type="checkbox"/> Üniversite (belirtiniz):	
<input type="checkbox"/> TÜBİTAK		<input type="checkbox"/> TÜBİTAK	
<input type="checkbox"/> DPT		<input type="checkbox"/> DPT	
<input type="checkbox"/> Diğer (belirtiniz):		<input type="checkbox"/> Diğer (belirtiniz):	
<input type="checkbox"/> Uluslararası (belirtiniz):		<input type="checkbox"/> Uluslararası (belirtiniz):	

## 1. Konu ve Kapsam:

Günümüzde küreselleşmenin hızlı ilerleyişi, tüm dünyayı etkisi altına almakta ve dünya düzenini sürekli olarak değiştirmektedir. Bu değişimin sonucu olarak da toplumların önemli bir parçası olan iş dünyasını da dönüşü olmayan bu değişimin içinde yer almaktadır. Bu rekabetçi iş piyasasında değişimlere ayak uydurmanın, kendini yetiştirmenin ve rakiplerin önünde olabilmenin yolunun sürekli öğrenme ve kendini geliştirmekten geçmektedir. Bu bağlamda kariyer anlayışı da değişmiş, bireylerin kariyerlerini ve iş dünyasındaki geleceklerini planlamaları, hedefler oluşturmaları ve gelişime açık olmaları oldukça önemli bir hale gelmiştir (Kale ve Özer, 2012; Çetin ve Karalar, 2016). Kariyer, kişinin yaşamı boyunca edindiği işe ilişkin deneyim ve faaliyetler sonucunda algıladığı tutum ve davranışları ifade etmektedir. Kariyer kavramı işe ilişkin olmakla birlikte aynı zamanda bireyin iş dışı yaşamı ve bu yaşamındaki rollerini de içermektedir (Arifoğlu, 2015). Günümüzde kariyerin bir bireyin yaşamında oldukça önemli bir olgu olduğu herkes tarafından kabul edilmektedir. Bir bireyin yaşamı boyunca sağlayacağı kariyer gelişiminde hedefler oluşturmaları ve kendine koyduğu hedeflere ulaşmak amacıyla izlediği yollar, oluşturduğu planlar, karşılaşılan engeller ve yaşanan süreç oldukça önemlidir.

Schein'a göre, kariyer planlama, bireyin kariyer hedeflerini gerçekleştirmesinde bilinçli seçimler ve değişiklikler yapmasında yardımcı olacak öz değerlendirme ve fırsat araştırması sürecidir. Birey bu süreçte kariyer hedeflerini belirlemiş olur ve belirlediği kariyer hedeflerine ulaşmak amacıyla izleyeceği yol, yöntem ve atacağı adımların sırasını netleştirerek eğitim, gelişim ve işle ilgili planlarını yapar (Koçak, 2019:108).

Bireyler, mesleki geleceğe hazırlanmak ve iyi bir kariyer rotası oluşturmak için çok fazla zaman, çaba ve kaynak harcarlar. Kendi yetenek ve becerilerini dikkate alarak kariyer hedefleri doğrultusunda gelişimlerini sağlamaları, kariyer planlamalarını yaparak başarılı olacakları organizasyonlar içerisinde yer almaları, iş yaşantısında süreçleri doğru analiz ederek yönetmeleri çok önemli unsurlardır (Ghosh ve Fouad, 2015; Sarıcı, 2020). Kariyer hedefleri dâhil olmak üzere hedefler, gelecekte arzu edilen durumların iç temsilileridir. Gelecekte arzulanan durumlar, odak olarak dar veya çok karmaşık olabilen davranışlardan, sonuçlardan ve süreçlerden oluşur. Kariyer geliştirme alanındakiler de dâhil olmak üzere çoğu psikolojik teori, kişisel arabuluculuğun temeli olarak bazı hedeflerin temsilini, hedefe ulaşmayı veya hedef düzenlemeyi içerir (Austin ve Vancouver, 1996; Dijksterhuis ve Aarts, 2010; Creed ve Hood, 2015b). Kısa ve uzun vadeli hedefler oluşturmak sistematik ve dikkatli düşünmeyi gerektiren oldukça karmaşık bir süreçtir (Antoniou, 2010). Bireyler, hedefe yönelik bir bakış açısıyla, bir hedef belirledikten sonra bilinçli ve bilinçsizce oluşturdukları ilerlemeyi takip ederek hedefini ve onunla ilgili çabalama davranışlarını sürekli olarak değerlendirirler. İlerlemelerini bazı iç veya dış normlarla karşılaştırırlar ve nerede oldukları

ile nerede olmak istedikleri arasında belirledikleri tutarsızlıkları yönetirler, çabayı arttırmalar veya hedefi ayarlarlar (Carver & Scheier, 1990; Locke & Latham, 1990; Bandura, 2001). Bireyler için hedef belirleme ve hedefe ulaşmak için izlenecek yolun belirlenmesi tercih yapma aşamasında oldukça faydalıdır. Bu sayede bireyde ortaya çıkabilecek kafa karışıklıkları ve bocalamaların en aza indirilmesi söz konusudur. Önceden belirlenmiş etkili bir amaç ile bireyler, gelecek kaygısından uzak, ne istediklerinden son derece emin olarak başarıyı yakalama çabasında olurlar (Seçer, 2013). Özden tarafından, kariyer karar verme sürecinde mesleğini belirleyen bireyin, bir kariyer hedefi oluşturmuş olduğunu ve hedefine ulaşmak için yapması gereken birçok faaliyet ve görev olduğunu belirtilmiştir. Kariyer hedefi, bireyin gelecekteki çalışma yaşamında nerede olmak istediğidir, yani bireyin çalışma dünyasındaki rotası olduğu söylenebilir (Altunışık, 2010). Kariyer hedefleri, gerçek kariyer seçimlerinin ve eylemlerinin ve daha sonraki kariyer ve yaşam başarısının habercisi olarak işlev görür (Schoon & Polek, 2011). Bir bireyin ilk olarak okul öncesi aile çevresi ile birlikte ilk değerleri oluşmaya başlar daha sonra okul hayatına başlaması ile değerleri arkadaş ve öğretmenlerinin etkisi ile gelişir, ardından bireyin lise hayatının sonundaki üniversite eğitim hayatına geçişindeki kararlar ile iyice gelişir ve pekişir. Bireylerin bu gelişimi içerisinde kariyer tercihi ve kariyer hedefi önemli bir karar olmakla beraber bireyler bu seçimi yaparken çeşitli unsurların etkisi altında kalabilmektedir. Birey tarafından seçilen bir kariyer hedefini gerçekleştirme isteği ortaya çıktığında, birey hedefe ulaşmak için harekete geçer ancak diğer hedefler arasındaki dikkat dağıtıcı etkenler ya da içsel/dışsal çatışmalardan oluşan etkenler gibi hedefi uygulama sorunları ile uğraşmak zorunda kalabilmektedir (Gollwitzer, 1990; Öztürk, 2017).

Kariyer hedefi belirlemede bireyi etkileyen içsel ve dışsal birçok etken bulunmaktadır ve bunlardan bir tanesi ebeveyn etkenidir. Ebeveynler, kariyer seçimi gibi kritik karar verme noktaları da dâhil olmak üzere, genç bir insanın hayatının her alanında çok önemli bir rol oynarlar. Ebeveynlerin sahip olduğu kariyer hedefleri, beklentileri ve sosyo-ekonomik durum gibi etkenler bireyin kariyerini etkileyen önemli faktörlerden olması bakımından gençlerin kariyer hedefleri üzerindeki etkisi oldukça yüksektir (Wong ve Liu, 2010; Briscoe vd., 2011). Gençler, kariyer hedeflerini belirlerken ebeveynlerinin de bu konuya dâhil olması gerektiğine inanırlar (Tynkkynen vd., 2010) ve ebeveynlerinin onlara yeterince ilgi gösterdiğini, başarılarından mutlu olduklarını, kapasitelerini kabul ettiklerini ve güvendiklerini bilmeleri gerekir (Keller ve Whiston, 2008). Ebeveynler ve çocukları arasındaki kariyer hedefleri konusundaki çatışmalar, kariyer araştırması ve karar verme gibi kariyerle ilgili faaliyetler de dâhil olmak üzere, gençlere yönelik bir dizi gelişimsel işleyişi bozabilir. Ebeveynleri ve çocukları hem sıkıntıya hem de tatminsizliğe yönlendirebilir ve çocuğun uygun olmayan kursları ve programları seçmesi gibi eğitim süreçlerini bozabilir (Fouad vd., 2006; Ma vd., 2014).

Bu doğrultuda bizim çalışmamız, bireylerin kariyer hedefleri ile ebeveynlerin kariyer hedefleri arasındaki tutarsızlığı ölçmek için Türk kültürüne ve Türk diline uyarlanan bir ölçek çalışması olacaktır.

## 2. Amaç:

Bu araştırmanın amacı, Sawitri ve diğerleri (2020) tarafından geliştirilmiş olan “Individual–Parent Career Goal Discrepancies Scale” ölçeğini Türkçeye uyarlamaktır. Bu ölçeği Türk kültürüne uyarlayarak bireylerin kariyer hedefleri ile ebeveynlerinin kariyer hedefleri arasındaki tutarsızlıkları ölçmek adına Türk kültürüne yeni bir ölçeğe kazandırmaktır. Bu ölçeğin Türk kültürüne kazandırılması sonucunda bireyler ve ebeveynleri arasındaki kariyer hedefleri tutarsızlıklarının tespiti adına gelecekte yapılacak yeni araştırmalara katkı sağlayabilmek araştırmanın diğer bir amacıdır.

## 3. Yöntem:

Bu çalışmada, Türk kültürüne ve diline ölçek uyarlama çalışması yapılacaktır.

Ölçek uyarlama çalışmaları; başka kültürlerde geliştirilmiş olan ölçeklerin farklı dil ve kültürlerle uyarlanmasını amaçlayan çalışmalardır. Uyarlama çalışmaları ölçeğin yalnızca başka bir dile çevrilip kullanılması değil, gerekli işlemler ve analizler sonucunda geçerlik ve güvenilirliğinin tanımlanarak başka bir dil ve kültüre çevrilmesidir (Kılıçer ve Odabaşı, 2010; Biçer, 2019).

**Araştırmanın Evreni ve Örneklemi:** Araştırmanın evrenini Türkiye’deki üniversitelerin birinci sınıflarında öğrenim gören lisans öğrencileri, örneklemi ise örneklem hesaplamasında belirlenecek olan üniversitelerde öğrenim gören lisans öğrencileri oluşturacaktır.

**Araştırmanın Örneklem Yöntemi:** Araştırmada örneklem yöntemi olarak Olasılığa Dayalı Örneklem Türlerinden “*Basit Tesadüfi Örneklem* (Simple Random Sampling)” kullanılacaktır.

Basit tesadüfi örneklem, evrendeki alt grupların evrendeki ağırlıkları oranında örneklemde temsil edilmelerini amaçlar. Bu tür örneklemede evrendeki her birimin örneklem seçilmede eşit ve bağımsız olma olasılığı vardır. Eşitlik evrendeki her birimin örneklem girmesinde eşit şansı olduğunu ifade eder. Seçme işlemi şans kuralına uygun olduğundan örneklem hatası ve sonuçların güven düzeyi hesaplanabilir (Büyüköztürk vd., 2014; Balcı, 2018).

Çalışmanın örnekleminde açımlayıcı faktör analitik yöntemler kullanılacağı için gözlenen değişken başına en az 10 katılımcıdan (Güngör, 2016) veri toplanması planlanmaktadır.

**Veri Toplama Yöntemi:** Araştırmada kullanılacak veri toplama yöntemi olarak yüz yüze görüşme ve çevrim içi elektronik form kullanılacaktır. Veri toplama sürecinde katılımcılara araştırma konusu ve veri toplama aracı hakkında bilgiler verilecektir.

**Veri Toplama Araçları:** Veri toplama araçları olarak “*Kişisel Bilgi Formu*” ve Sawitri ve diğerleri (2020) tarafından geliştirilmiş olan “*Individual-Parent Career Goal Discrepancies Scale*” (Ek 1) ölçeğinin Türkçe formu kullanılacaktır. Sawitri ve diğerleri tarafından geliştirilen ölçek, 15 madde ve 3 alt boyuttan (ability, choice ve enthusiasm) oluşmaktadır. Ölçek, 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 6 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen 6’lı Likert tipi bir ölçektir. Puan arttıkça tutarsızlık da artmaktadır. Ölçek güvenirliği için Cronbach’s Alpha katsayısı hesaplanmış ve ölçeğin güvenirlik puanı  $\alpha=.92$  ve alt faktörler için  $\alpha=.95$  (ability),  $\alpha=.88$  (choice) ve  $\alpha=.94$  (enthusiasm) olup tüm faktörler için yüksek güvenirliği göstermektedir.

**Çeviri Prosedürü:** Ölçeğin uyarlama sürecinde ilk olarak konu ile ilgili alan yazın taraması yapılacak ve kuramsal çerçeve oluşturulacaktır. Sawitri ve diğerleri (2020) tarafından geliştirilen orijinal dildeki ölçek, araştırmacılar ve en az iki uzman (İngilizce dilini bilen öğretim üyesi/dil uzmanı/çevirmen) tarafından Türkçeye çevrilecektir. Türkçeye çevrilen iki metnin benzerlikleri denetlenerek gerekli düzenlemeler yapılacaktır. İki dil uzmanı ve araştırmacı tarafından Türkçeye çeviri metinleri yine dilin profesyonel uzmanı bir ya da iki öğretim üyesi, okutman, çevirmen tarafından kontrol edilecektir. Türkçe çevirilerin uygunluğu madde madde çeviri yapanların uyumluluğu çeviriciler arası uyumluluk analizi (interrater reliability analysis) yapılacaktır. Düzeltilmiş ve kabul edilmiş çeviri metin, belirlenen hedef kitleye yapılacak pilot araştırma ile çevirinin güvenirlik, geçerlik, anlamsal geçerlik, kapsamsal geçerlik, kültürel geçerlik bakımından paralel testler, eş testler ile irdelenecektir. Yabancı dilde hazırlanmış özgün ölçeğin alt boyutları ile pilot araştırmadan elde edilen verilere göre açımlayıcı faktör analizi ile alt boyutları karşılaştırılacaktır. Benzerlik ve farklılıklar gözden geçirilerek nihai form oluşturulacaktır. Ölçek basılı hale getirildikten sonra hedef kitleye uygulanarak elde edilen verilerin analizleri gerçekleştirilecektir.

**Verilerin Analizi:** Değerlendirme aşamasında, katılımcılardan toplanan veriler kodlanarak uygun bir istatistik programına girilecektir. Verilerin analizi, bilgisayar ortamında istatistik programı kullanılarak ölçek uyarlama aşamalarında gerekli olan analizler (*Güvenirlik ve Madde Analizi, Açımlayıcı Faktör Analizi, Doğrulayıcı Faktör Analizi ve ölçek faktörlerinin güvenirlikleri için Cronbach alpha analizi*) yapılacaktır.

## 4. Seçilmiş Kaynaklar:

- Altunışık, B. (2010). *Öğretmenlerin Kariyer Hedeflerinin Eğitim Kurumlarındaki Kariyer Yönetimi Uygulamalarına Yansıması Üzerine Öğretmen Algıları*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Antoniou, E. (2010). Career Planning Process and Its Role in Human Resource Development. *Annals of the University of Petroșani Economics*, 10(2), 13-22.
- Arifoğlu, S. (2015). *Türk İlaç Sanayiinde Kariyer Yönetimi Uygulamaları Üzerine Bir Çalışma*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Austin, J. T. & Vancouver, J. B. (1996). Goals Constructs in Psychology: Structure, Process, and Content. *Psychological Bulletin*, 120(3), 338-375. Doi: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.120.3.338>
- Balcı, A. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik Ve İlkeleri (13. Baskı)*. PEGEM Akademi, Ankara.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26. Doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.1
- Biçer, H. (2019). *E-Öğrenmeye Yönelik Tutum: Ölçek Uyarlama Çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Mayrhofer, W. (2011). *Careers around the World: Individual and Contextual Perspectives*. Routledge. E-Book.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (17. Baskı)*. PEGEM Yayınları, Ankara.
- Carver, C. S., & Scheier, M. (1990). *Principles of Self-Regulation: Action and Emotion*. In E. T. Higgins & R. M. Sorrentino (Eds.), *Handbook of Motivation and Cognition: Foundations of Social Behavior*, Vol. 2, 3-52. The Guilford Press.
- Çetin, C. ve Karalar, S. (2016). X, Y Ve Z Kuşağı Öğrencilerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Algıları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 157-197.
- Creed, P. A., & Hood, M. (2015b). The Development and Initial Validation of a Scale to Assess Career Goal Discrepancies. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 308-317. Doi: <https://doi.org/10.1177/1069072714535175>
- Dijksterhuis, A., & Aarts, H. (2010). Goals, Attention, and (un) Consciousness. *Annual Review of Psychology*, 61, 467-490. Doi: 10.1146/annurev.psych.093008.100445
- Fouad, N. A., Guillen, A., Harris-Hodge, E., Henry, C., Novakovic, A., Terry, S., & Kantamneni, N. (2006). Need, Awareness, and Use of Career Services for College Students. *Journal of Career Assessment*, 14(4), 407-420. Doi: 10.1177/1069072706288928
- Ghosh, A., & Fouad, N. A. (2015). Family Influence on Careers among Asian Parent-Child Dyads. *Journal of Career Assessment*, 1-15. Doi: 10.1177/1069072715580417
- Gollwitzer, P. M. (1990). *Action Phases and Mind-Sets*. *Handbook of Motivation and Cognition: Foundations of Social Behavior*, Chapter 2, 53-92. The Guilford Press.
- Güngör, D. (2016). Psikolojide Ölçme Araçlarının Geliştirilmesi ve Uyarlanması Kılavuzu. *Türk Psikoloji Yazıları*, 19(38), 104-112.
- Kale, E. ve Özer, S. (2012). İşgörenlerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(2), 173-196.
- Keller, B. K., & Whiston, S. C. (2008). The Role of Parental Influences on Young Adolescents' Career Development. *Journal of Career Assessment*, 16, 198-217. Doi: <http://doi.org/10.1177/1069072707313206>
- Kılıçer, K., ve Odabaşı, H. F. (2010). Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ): Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(38), 150-164.
- Koçak, D. (2019). Kariyer Planlama (8. Bölüm). Kaygın, E. ve Zengin, Y. (Ed.) *Kariyer Temel Kavramlar Yönetimi*, Eğitim Yayınevi, Cilt 1, 107-122. E-Book: <https://books.google.com.tr/books?id=9H6jDwAAQBAJ&lpg=PA1&hl=tr&pg=PA1#v=onepage&q&f=false>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Ma, P.-W. W., Desai, U., George, L. S., San Filippo, A. A., & Varon, S. (2014). Managing Family Conflict over Career Decisions: The Experience of Asian Americans. *Journal of Career Development*, 41, 487-506. Doi: <http://doi.org/10.1177/0894845313512898>
- Öztürk, U. C. (2017). Kariyerde Kuşak vs. Toprak: Kariyer Algısında Doğulan Coğrafi Konum ve Kuşağın Etkisi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(5), 155-165. Doi: <https://doi.org/10.2147-7035.2017.5.5.13>
- Sarıcı, H. S. (2020). *Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlama Faaliyetlerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi: Vakıf Üniversitesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Sawitri, D. R., Creed, P. A., & Perdhana, M. S. (2020). The Discrepancies between Individual-Set and Parent-Set Career Goals Scale: Development and Initial Validation. *Journal of Career Development*, 20(10), 1-16 Doi: <https://doi.org/10.1177/0894845320901795>
- Schoon, I., & Polek, E. (2011). Teenage Career Aspirations and Adult Career Attainment: The Role of Gender, Social Background and General Cognitive Ability. *International Journal of Behavioral Development*, 35, 210-217. Doi: <http://doi.org/10.1177/0165025411398183>
- Seçer, H. (2013). *Bireysel Kariyer Planlama ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki ve Pamukkale Üniversitesi'nde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Tynkkynen, L., Nurmi, J. E., & Salmela-Aro, K. (2010). Career Goal-Related Social Ties during Two Educational Transitions: Antecedents and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 448-457. Doi: <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.12.001>
- Wong, S. C. K. & Liu, G. J. (2010). Will Parental Influences Affect Career Choice? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(1), 82-102. Doi:10.1108/09596111011013499



5. Çalışma katılımcılara herhangi bir şekilde yanlış/yanlış bilgi vermeyi, ya da çalışmanın amacını tamamen gizli tutmayı gerektiriyor mu?

☐ Evet ☒ Hayır

Evet ise açıklayınız:

6. Çalışma katılımcıların fiziksel veya ruhsal sağlıklarını tehdit edici sorular içeriyor mu?

☐ Evet ☒ Hayır

Evet Açıklayınız:

7. Katılımcıların kişilik hakları ve özel bilgileri korunmakta mıdır?

☒ Evet ☐ Hayır

Hayır ise açıklayınız:

8. Çalışmaya reşit olmayan çocuklar, kısıtlı ya da engelliler katılmakta mıdır?

☐ Evet ☒ Hayır

Evet ise açıklayınız (Çalışmada "Veli İzin Formu" yer almakta mıdır?):

9. Katılımcılara çalışmanın niteliği hakkında yeterince açık ve anlaşılabilir bilgi verilmekte mi (gönüllü katılım formu)?

☒ Evet ☐ Hayır

Açıklayınız:

10. Gönüllü katılımı bozacak ve katılımcıları suistimal edecek tehditlere karşı ne gibi önlemler alınmıştır?

Açıklayınız: Katılımcıların kişisel bilgilerini ve özel hayatlarını açıkça ortaya koyan sorular sorulmayacaktır. Katılımcıları rahatsız edici üslup ve davranışlardan uzak durulacaktır.

Katılımcıların verdiği cevaplar üçüncü şahıs ya da işyeri, kurum, kuruluş vb ile paylaşılmayacaktır.

11. Gönüllülerin katılma ve çıkma/çıkarılma koşulları açık ve net olarak belli midir?

Açıklayınız: Katılımcılar, farklı üniversitelerde öğrenim gören birinci sınıf öğrencilerinden oluşacaktır.

Katılımcıların doldurduğu ölçeğin gerçeği yansıtmadığı durumda o katılımcının verileri çalışmaya dahil edilmeyecektir.

12. Beklenen katılımcı sayısı: 400

13. Katılımcıları en iyi tanımlayan seçenekleri işaretleyiniz.

<input type="checkbox"/>	Okulöncesi Çocuklar	<input checked="" type="checkbox"/>	Kadınlar
<input type="checkbox"/>	İlköğretim Öğrencileri	<input checked="" type="checkbox"/>	Erkekler
<input type="checkbox"/>	Lise Öğrencileri	<input type="checkbox"/>	İşsiz Yetişkinler
<input checked="" type="checkbox"/>	Üniversite Öğrencileri	<input type="checkbox"/>	Zihinsel Engelli Bireyler
<input type="checkbox"/>	Çocuk İşçiler	<input type="checkbox"/>	Fiziksel Engelli Bireyler
<input type="checkbox"/>	Yetişkinler	<input type="checkbox"/>	Tutuklular
<input type="checkbox"/>	Yaşlılar	<input type="checkbox"/>	Diğer (belirtiniz)

14. Aşağıda yer alan uygulamalardan, çalışma kapsamında yer alacak olanları işaretleyiniz.

<input checked="" type="checkbox"/>	Anket / Ölçek	<input type="checkbox"/>	Görüntü kaydı
<input type="checkbox"/>	Mülakat	<input type="checkbox"/>	Ses kaydı
<input type="checkbox"/>	Gözlem	<input type="checkbox"/>	Görüşme
<input checked="" type="checkbox"/>	Bilgisayar ortamında test/anket	<input type="checkbox"/>	Diğer (belirtiniz):