

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2017 Cilt/Vol: 20/Num:1 Sayfa/Page: 39-52

Editörler Kurulu / Executive Editorial Group

Aşkın Keser (Uludağ University)
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (ÇAŞGEM)
Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşım katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2017

“Is, Güc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2017

İÇİNDEKİLER

Yıl: 2018 / Cilt: 20 Sayı: 1

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Prof. Dr. Nuran BAYRAM - Ölçme Değişmezliği ve Çoklu Grup Analizleri	5
2	Nihal YAZICI, Doç. Dr. Senay YÜRÜR - Deontolojik Adalet: Örgütteki Kültürel Bağlamın Etkisi	21
3	Doç. Dr. Ali ERYILMAZ, Uzm.Psik.Dan. Ahmet KARA - Öğretmen Adaylarının Kariyer Uyumluluklarının Cinsiyet ve Algılanan Kontrol Açısından İncelenmesi	43
4	Prof. Dr. Enver ÖZKALP, Doç. Dr. Harun YILDIZ - Olumlu ve Olumsuz Sanal Kaytarma Davranışının İşteki Stres Üzerindeki Etkisi	57
5	Dr. Öğr. Üyesi İrem METİN ORTA, Arş. Gör. Elis GÜNGÖR - Sanal Kaytarmanın Öncülleri, Sonuçları ve Kontrolü Üzerine Bir Değerlendirme	79

ÖĞRETMEN ADAYLARININ KARIYER UYUMLULUKLARININ, CİNSİYET VE ALGILANAN KONTROL AÇISINDAN İNCELENMESİ

*Doç. Dr. Ali ERYILMAZ¹
Uzm. Psik. Dan. Ahmet KARA²*

ÖZET

*K*ariyer çalışmalarında, ele alınan önemli kavramlardan birisi de kariyer uyumluluğudur. Öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarını etkileyen pek çok bireysel ve çevresel faktör vardır. Bu faktörlerden birisi de algılanan kontrol olabilir. Bu çalışmada, farklı bölümlerde öğrenimine devam eden öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarının cinsiyet ve algılanan kontrol açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışma, ilişkisel tarama desende tasarlanmıştır. Çalışmanın bağımlı değişkeni, kariyer uyumluluğu, bağımsız değişkeni ise algılanan kontroldür. Çalışma, 20-34 yaşları arasında yer alan 239 öğretmen adayı ile yürütülmüştür. Çalışmada veriler, Kariyer Uyumluluğu Ölçeği ve Alan Genel Algılanan Kontrol Ölçeği ile toplanmıştır. Çalışmada algılanan kontrolünün kariyer uyumluluğunu ne düzeyde açıkladığını belirlenmesi, basit regresyon analizi tekniğiyle ele alınmıştır. Ayrıca kariyer uyumluluğunun cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı bağımsız gruplar için t-testi tekniğiyle incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre algılanan kontrolünün, kariyer uyumluluk boyutlarından en çok kariyer planı sonra ise kariyer keşfi boyutunu anlamlı bir şekilde açıkladığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca kadın öğretmen adaylarının erkek öğretmen adaylarına oranla yüksek düzeyde kariyer uyumluluğuna sahip oldukları bulunmuştur. Bulgular literatür ışığında tartışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: *Kariyer Uyumluluğu, Algılanan Kontrol, Öğretmen Adayları*

1 Yıldız Teknik Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, PDR ABD,erali76@hotmail.com

2 Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü PDR ABD ahmetkara9126@gmail.com

EXAMINATION OF THE PRE-SERVICE TEACHERS' CAREER ADAPTABILITY TO GENDER AND PERCEIVED CONTROL

ABSTRACT

One of the important concepts dealt with in career studies is career adaptability. Teacher candidates have many individual and environmental factors that affect their career adaptability. One of these factors may be the perceived control. In this study, it was aimed to examine the career adaptability of the teacher candidates continuing their education in different departments in terms of gender and perceived control. This work is designed as relational screening model. The study was conducted with 239 teacher candidates aged 20-34. The data were collected by the Career Adaptability Scale and the Domain General Perceived Control Scale. Regression analysis and the t-test technique were used. The result of the study indicates that perceived control explains pre-service teachers' career adaptability in a meaningful way. Moreover, it has been found that female teacher candidates have a higher level of career adaptability than male teacher candidates. Findings are discussed in the light of literature.

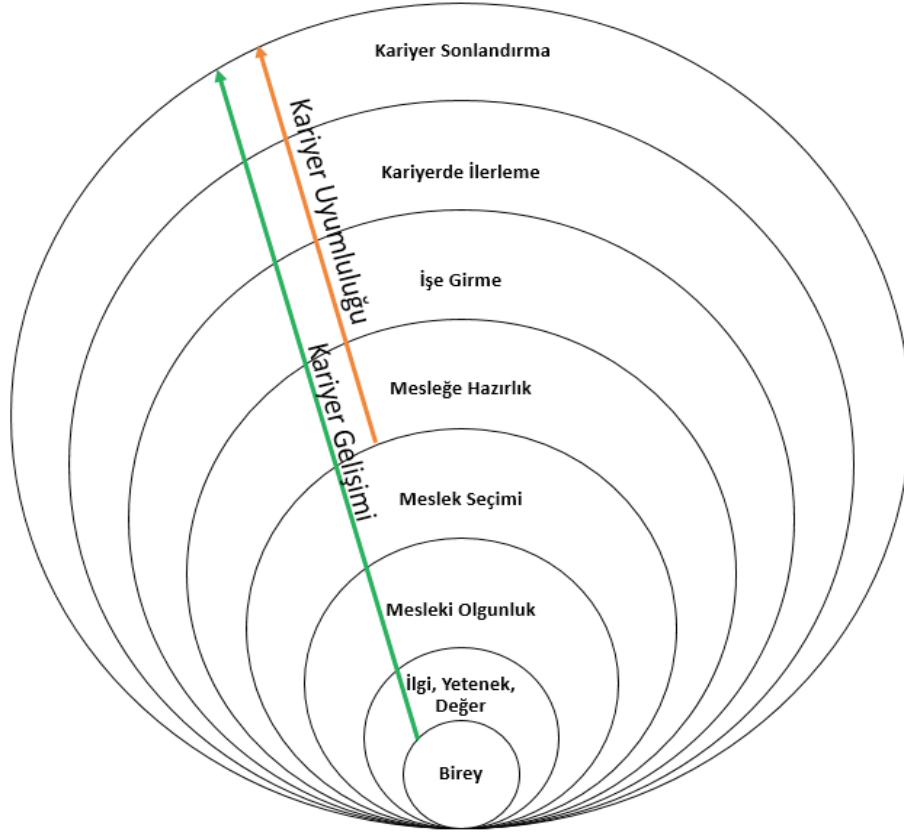
Key Words: *Career adaptability, perceived control, pre-service teachers*

GİRİŞ

Toplumsal ihtiyaçlara yanıt vermek amacıyla pek çok meslek alanının olduğu görülür. Öğretmenlik de bu meslek alanlarından biridir. Öğretmenler mesleklerini icra ederken hem öğrencilere kısa süreli olarak bilgiler vermektedirler hem de onları geleceğin toplumunun başarılı birer üyesi haline getirmektedirler. Toplumsal sürekliliğin inşasında öğretmenlerin yeri yadsınamaz (Akyüz, 2005). Öğretmenlerin mesleklerini daha iyi ve profesyonel bir şekilde gerçekleştirmeleri, anılan süreklilik için çok önemlidir. Öğretmenlerin mesleklerini daha iyi ve profesyonel bir şekilde gerçekleştirmeleri için gerek bireysel gerekse çevresel faktörler vardır (Avalos, 2011; Eryılmaz, 2014; Eryılmaz ve Kara, 2017). Bireysel kaynaklar bağlamında en önemli değişkenlerden biri kariyer uyumluluğudur.

Bazı bireyler, ortaokul ve lise öğreniminden sonra meslek seçme durumu ile karşı karşıyadırlar. Bu süreçte sağlıklı meslek seçmek için bireylerin mesleki gelişim görevleri açısından yeterli bir olgunluk düzeyine ulaşmaları gerekmektedir (Kuzgun, 2003). Bireyler mesleklerini seçtikten sonra, seçtikleri mesleğe uygun olup olmadıklarını ya da mesleğin kendilerine uygun olup olmadığını değerlendirmektedirler (Yeşilyaprak, 2014). Kariyer gelişimi açısından bakıldığında, bu değerlendirme süreci ömür boyu devam etmektedir (*bu süreç Şekil 1'de ele alınmıştır*) (Super, 1980). İşte bu değerlendirme süreci kariyer psikolojisi alanında kariyer uyumluluğu kavramıyla ele alınmaktadır (Eryılmaz ve Kara, 2016, 2017; Savickas, 2013).

Kariyer çalışmalarında, ele alınan önemli kavramlardan birisi de kariyer uyumluluğudur. Kariyer uyumluluğunun literatürde çeşitli şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Örneğin, Savickas (2013) kariyer uyumluluğunu; bireylerin şimdiki ve gelecekteki mesleki gelişim görevlerini, mesleki geçişlerini ve tahmin edilemeyen kariyer değişimlerinde başa çıkma kaynaklarını yansıtan psiko-sosyal yapı olarak belirtmektedir. Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) ise kariyer uyumluluğunu; bireylerin gelecekteki değişikliklerle başa çıkma kapasitelerine, yeni iş sorumluluklarıyla ve beklenmedik kariyer değişiklikleriyle başa çıkma düzeylerine yönelik algıları olarak tanımlamaktadır.



Şekil -1. Kariyer gelişim sürecinde kariyer uyumluluğu

Kariyer uyumluluğu literatürde çeşitli boyutlarda ele alınmıştır. Örneğin; Zikic ve Klehe (2006) tarafından kariyer uyumluluğu, kariyer keşfi ve kariyer planı olarak iki boyutta değerlendirilmiştir. Eryılmaz ve Kara (2016) da kariyer uyumluluğunu iki boyut ile tanımlamışlardır. Bu boyutlar; kariyer keşfi ve kariyer planıdır. Stumpf, Colarelli ve Hartman 'a (1983) göre, kariyer uyumluluğu kavramı, kariyer keşfi ile kariyer planlaması olmak üzere iki önemli boyuttan oluşan bir yapı olarak ifade edilmektedir. Bireylerin kariyer uyumluluklarını etkileyen çevresel ve bireysel faktörler vardır. Algılanan kontrol de bireysel faktörler bağlamında değerlendirilebilir.

Algılanan kontrol, bireylerin istenen sonuçları üretebileceklerine dair inançları olarak tanımlanmaktadır (Skinner, 1995, 1996). Skinner'e göre (1996), öğrenilmiş çaresizlik (Abramson & Seligman, 1978), öz-yeterlik (Bandura, 1982), yüklenme (Kelly, 1967), denetim odağı (Rotter, 1966) kuramları aslında bireylerin algılanan kontrol düzeylerini ölçen kuramlardır. Literatürde algılanan kontrolün pek çok değişkenle ilişkisi bulunmuştur. Kariyer uyumluluğu alanında gerçekleştirilen çalışmalar dolaylı olarak algılanan kontrol ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkileri incelese de (Duffy, 2010; Hirschi; 2009; Savickas, 2005) doğrudan bu iki değişken arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar bulunmamaktadır.

Kariyer uyumluluğu, çok önemli bir psiko-sosyal değişkendir (Savickas, 2005) çünkü kariyer uyumluluğu; bireylerin okuldan iş yaşamına geçişini (Koen, Klehe ve Vianen, 2012), hedef yönelimini ve kariyer iyimserliğini (Tolentino et al., 2014), işe katılımlarını (Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori ve Dauwalder, 2012), işe bağlanmalarını (Rossier, Hansenne, Baudin ve Morizot, 2012), iş doyumlarını (Fiori, Bollmann ve Rossier, 2015) kariyer başarılarını (Zikic ve Klehe, 2006) akademik doyumlarını (Duffy, Douglass ve Autin, 2015) bireylerin kariyer umutlarını, kariyer memnuniyetlerini ve kariyer yönetme becerilerini (Hirschi, Niles, ve Akos, 2011); bireyin kendisine uygun

iş bulma ihtimalini (Hirschi, 2010), kendini ve mesleğini tanımasını (Zikic ve Klehe, 2006) kolaylaştırmaktadır. Ayrıca kariyer gelişimi ile ilgili literatür incelendiğinde, öğretmen adayları üzerinde çeşitli çalışmaların gerçekleştirildiği görülmektedir. Örneğin McLennan, McIlveen ve Perera (2016) öğretmen adaylarının kariyer uyumlulukları ile kariyer iyimserlikleri ve öz-yeterlilikleri arasında ilişkiyi incelemişlerdir. Eryılmaz ve Kara (2017), öğretmenler ve öğretmen adaylarının kariyer uyumlulukları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Öte yandan, öğretmen adaylarının kariyer uyumlulukları ile algılanan kontrollerini doğrudan inceleyen çalışmaların literatürde olmadığı görülür. Sonuç olarak bu çalışmanın amacı, öğretmen adaylarının kariyer uyumlulukları ile algılanan kontrolleri ve cinsiyet arasındaki ilişkileri incelemektir.

YÖNTEM

Araştırma Deseni

Bu çalışma, kariyer uyumluluğu ile algılanan kontrol ve cinsiyet arasında ilişkiyi ortaya koymak amacıyla ilişkisel tarama desende yürütülmüştür. Bu amaç doğrultusunda iki alt amaç belirlenmiştir. Bunlar;

1. Öğretmen adayların kariyer uyumlulukları, cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
2. Öğretmen adayların algılanan kontrolleri, kariyer uyumluluğunu anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

Çalışmanın bağımsız değişkeni, algılanan kontrol; bağımlı değişkeni kariyer uyumluluğudur. Verilerin toplanmasında, araştırmada kullanılan ölçekler araştırmacılar tarafından düzenlenip tek sayfa şeklinde çalışma grubuna bireysel olarak uygulanmıştır. Çalışma grubuna veri toplama araçları, araştırmacılar tarafından yaklaşık iki haftalık zaman diliminde uygulanmıştır. Öğrencilerin veri toplama araçlarını içten ve doğru bir şekilde yanıtlamaları için isimleri alınmamış ve kendilerinden toplanan bilgilerin sadece araştırmacılar tarafından okunacağı bilgisi verilmiştir.

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu, Türkiye’de bir kamu üniversitesinde öğrenim gören toplam 239 öğretmen adayı oluşturmaktadır. Bu öğretmen adayları seçilirken amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme tekniğine başvurulmuştur (Fraenkel ve Wallen, 1993). Bu öğretmen adaylarının 163’ü (%68.2) kadın ve 76’sı (%31.8) erkektir. Ayrıca öğretmen adaylarının yaş aralığı 20-34’dir. Öğretmen adaylarının yaş ortalaması 22.82 standart sapması ise 1.93’dir. Öğretmen adayların bölümlere göre; 73’i (%30.54) tarih bölümü, 99’u (%41.42) Türk dili ve edebiyat bölümü ve 67’ si ise (%28.03) ilahiyat bölümü olarak dağılmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Kariyer Uyumluluğu Ölçeği: Bu ölçek, Eryılmaz ve Kara (2016) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçek iki alt boyutludur. Bunlar “Kariyer Keşfi” ve “Kariyer Planı’dır. Ölçeğin psikometrik özelliklerini incelemek amacıyla Eryılmaz ve Kara (2016) tarafından iç tutarlılık, test-tekrar test yöntemi, açımlayıcı faktör analizi, ölçüt geçerliği ve yapı geçerliği çalışması yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği iç tutarlılık ve test-tekrar test yöntemiyle yapılmıştır. Ölçeğin kariyer keşfi alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.84, kariyer plan alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.71 ve ölçeğinin

tamamının iç tutarlılık katsayısı ise 0.85 olarak hesaplanmıştır. Test-tekrar test yöntemiyle yapılan güvenilirlik katsayıları ise kariyer keşfi 0.82, kariyer plan 0.87 olarak bulunmuştur. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre toplam açıklanan varyansı % 55.87 olan iki boyutlu ölçek elde edilmiştir. Bu ölçeğin faktör yükleri 0.57 ile 0.80 arasında değişmektedir. Ölçüt geçerliliği için Kariyer Geleceği Ölçeği ile korelasyon analiz tekniğiyle yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre Kariyer Uyumluluk Ölçeğinin Kariyer Geleceği Ölçeği ile arasında 0.64 yüksek düzeyde anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre iki boyutlu ölçeğin, RMSEA değerinin 0.071; serbestlik derecesinin 34 ve kay kare değerinin ise 70.75 olduğu bulunmuştur. Kay kare değerinin serbestlik derecesine bölümü ($70.75/34= 2.08$) sonucunda 2.08 değeri elde edilmiştir. Kariyer Uyumluluğu Ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine bağlı olarak gerçekleşen uyum iyiliği değerleri: NFI, 0.95; NNFI, 0.97; IFI, 0.98; CFI, 0.98; GFI, 0.94 ve AGFI değeri ise 0.90 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada kariyer uyumluluğu ölçeğinin alt boyutlarından kariyer keşfinin iç tutarlılık katsayısı 0.83 kariyer planının iç tutarlılık katsayısı 0.72 ve ölçeğinin tamamının iç tutarlılık katsayısı 0.85 olarak hesaplanmıştır.

Alan Algılanan Kontrol Ölçeği: Bu ölçek, Eryılmaz (2007) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, tek boyutlu ve 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirliği iç tutarlık yöntemlerinden Cronbach Alfa katsayısı ve Spearman Brown yöntemleriyle hesaplanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri .70 ve Spearman-Brown değeri .71 olarak bulunmuştur. Ölçeğin açıklanan varyansı %40.10 olarak bulunmuştur. Ölçeğin ölçüt geçerliliği ise özsaygı ölçeği ile bakılmıştır. Analiz sonuçlarına göre alan genel algılanan kontrol ölçeği ile özsaygı arasında orta düzeyde ve pozitif yönde ilişki bulunmuştur ($r: .44$; $p < .01$). Ölçeğin puan hesaplaması şu şekildedir: Ölçekten yüksek puan almak, algılanan kontrolün yüksek olması anlamına gelmektedir. Bu çalışmada Algılanan Kontrol ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı 0.73 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Algılanan kontrolünün, kariyer uyumluluğunu yordama düzeyini belirlemek için verilerin analizinde, basit regresyon analizi tekniği kullanılmıştır. Ayrıca kariyer uyumluluğunun cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı bağımsız gruplar için t-testi tekniğiyle analiz edilmiştir.

BULGULAR

Araştırma bulguları, iki ana başlık altında ele alınmıştır. Öncelikle kariyer uyumluluğunun, cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığına, en son olarak da algılanan kontrolün kariyer uyumluluğunu anlamlı bir şekilde açıklayıp açıklamadığına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Betimsel İstatistikler

Tablo 1. Betimsel İstatistikler

Değişkenler	\bar{X}	SS
Kariyer Keşfi	24.23	4.09
Kariyer Planı	14.73	2.75
Toplam Algılanan Kontrol	16.36	2.19
Toplam Kariyer Uyumluluğu	38.97	6.17

Cinsiyete Göre Kariyer Uyumluluğunun İncelenmesi

Kariyer Uyumluluğunun cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı bağımsız gruplar için t-testi tekniğiyle analiz edilmiştir.

Tablo 2. Kariyer Uyumluluğu Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t- değeri	p- değeri
Kariyer Keşfi	Erkek	76	23.03	4.71	-3.14	0.00**
	Kadın	163	24.79	3.65		
Kariyer Planı	Erkek	76	14.19	2.99	-2.10	0.04*
	Kadın	163	14.99	2.60		
KUTP	Erkek	76	37.22	7.22	-3.03	0.00**
	Kadın	163	39.78	5.45		

Not: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; KUTP: Kariyer Uyumluluğu Toplam Puanı

Tablo-2 incelendiğinde, kariyer uyumluluğu konusunda cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülür. Kadın öğretmen adaylarının kariyer uyumluluğu ortalama puanlarının ($\bar{X} = 39.78$), erkek öğretmen adaylara göre ($\bar{X} = 37.22$) daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır ($t = -3.03$; $p < 0.01$). Aynı zamanda kadınlar, kariyer keşfi ve kariyer plan boyutlarında erkeklere oranla daha yüksek ortalamaya sahiptirler.

Algılanan Kontrolün Kariyer Uyumluluğunu Açıklamasına Yönelik Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde algılanan kontrolün kariyer uyumluluğunu açıklamasına yönelik basit regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Tablo 3'te algılanan kontrolün her bir kariyer uyumluluğu boyutunu ne düzeyde açıkladığı verilmiştir. Sonuçlar Tablo 3'e bakılarak değerlendirilebilir.

Tablo 3. Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	SEB	β	R^2	ΔR^2	F
Kariyer Keşfi				.11	.11**	30.44
Algılanan Kontrol	.6	.1	.33**			
	B	SEB	β	R^2	ΔR^2	F
Kariyer Planı				.16	.16**	47.00
Algılanan Kontrol	.5	.0	.40**			
	B	SEB	β	R^2	ΔR^2	F
Toplam Kariyer Uyumluluğu				.16	.16**	46.56
Algılanan Kontrol	1.1	.1	.40**			

** $p < 0.01$

Tablo-3'deki bulgulara göre kariyer keşfini, algılanan kontrol anlamlı bir şekilde $\beta = 0.33$, $t(238,1) = 5.51$, $p < 0.01$ açıklamaktadır. Benzer şekilde algılanan kontrol, kariyer planını anlamlı bir şekilde $\beta = 0.40$, $t(238,1) = 6.85$, $p < 0.01$ açıkladığı bulunmuştur. Ek olarak, toplam puan açısından bakıldığında algılanan kontrol, toplam kariyer uyumluluğunu anlamlı bir şekilde $\beta = 0.40$, $t(238,1) = 6.82$, $p < 0.01$ açıkladığı bulunmuştur.

TARTIŞMA

Bu çalışma, öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarını cinsiyet ve algılanan kontrol açısından incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmen adaylarının alan genel algılanan kontrolleri ile kariyer keşif ve planları arasında anlamlı ve önemli ilişkiler bulunmuştur. Öğretmen adaylarının algılanan kontrol düzeyleri yükseldikçe kariyer uyumlulukları da yükselmektedir. Öte yandan kadın öğretmen adaylarının erkek öğretmen adaylarına göre kariyer uyumlulukları daha yüksek bulunmuştur.

Literatür incelendiğinde, öğretmenlik mesleğine yönelme ve cinsiyet arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar bulunmaktadır (Duffy, Warren ve Walsh, 2001; Richardson ve Watt, 2005). Çalışmalar, kadınların öğretmenlik mesleğini daha çok tercih ettiklerini göstermektedir (Clifford, 1989; Johnston, McKeown ve McEwen, 1999). Bu çalışma bulguları da kariyer uyumluluğu noktasında kadınların daha yüksek bir uyumluluk düzeyine sahip olduklarını gösterdiği için literatürle uyumaktadır. Bu sonucun nedenini evrim kuramı açıklar niteliktedir. Öğretmenlik mesleği daha çok bakım ve özen göstermeyi içermektedir. Özellikle ilköğretim sürecinde anılan özellikler daha çok ön plana çıkmaktadır (Johnston, McKeown ve McEwen, 1999). Cinsiyet açısından bakıldığında kadınlar doğaları gereği, bakım sunucu özellikleri erkeklere göre daha çok geliştirmişlerdir (Barkow, Cosmides ve Tooby, 1995). Bu gelişen özellikleri onların meslek seçimlerine ve dolayısıyla kariyer uyumluluklarına yansımıştır denilebilir.

Pek çok değişkenle ilişkili olan algılanan kontrol aslında kariyer uyumluluğu ile de ilişkilidir. Literatürde yapılan çalışmalar, algılanan kontrol ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkileri doğrudan ölçmektedir. Ancak, kariyer uyumluluğunun bir boyutu olarak dolaylı bir şekilde algılanan kontrolün ele alındığı görülür. Örneğin Savickas (2005), kariyer uyumluluğunu artıran yeteneklerden biri olarak öz yeterliliği (kariyer güven) ele almaktadır. Benzer şekilde Hirschi (2009) ise kariyer uyumluluğunu açıklayan faktörlerden biri olarak yetenek inancını ele almaktadır. Duffy ise (2010), kariyer uyumluluğunu etkileyen bir faktör olarak kontrol duygusunu incelemiştir. Sonuç olarak, bu çalışma literatürde dolaylı olarak incelenen değişkenler arasındaki ilişkiyi doğrudan incelediği için literatüre katkı sağlamıştır denilebilir.

Bireylerin algılanan kontrolleri yükseldikçe bireylerin; akademik başarıları, öznel iyi oluş düzeyleri, stresle başa çıkmaları, madde bağımlılığı ile daha iyi başa çıkmaları, romantik yakınlığı daha iyi başlatmaları daha olumlu bir konuma gelmektedir (Eryılmaz, 2009; Eryılmaz ve Ercan, 2011; McLaren ve Cowe, 2003; Skinner, 1995, 1996; Skinner ve Wellborn, 1992; Skinner, Wellborn ve Connell, 1990). Bu çalışma sonuçları, öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarının algılanan kontrolle ilişkisini ortaya koymuştur. Bu noktada algılanan kontrolün etki alanını genişleten bir çalışma olmuştur denilebilir.

Bu çalışma bulguları, öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarında algılanan kontrolün önemli bir değişken olduğunu göstermiştir. Öğretmen adaylarının algılanan kontrol düzeylerinin yükseltilmesi onların kariyer uyumluluklarını da daha olumlu bir konuma getirecektir. Bu noktada algılanan kontrolün yükseltilmesi önemli görünmektedir. Skinner'e göre (1996), bireylerin algılanan kontrolleri; bireyleri eyleme cesaretlendirerek, doğru neden-sonuç ilişkisi kurularak, başarılı eylemi göstererek ve rehberlik ederek yükseltilmektedir. Öğretmen adaylarını yetiştiren akademisyenler bu noktada, öğretmen adaylarının algılanan kontrollerini yükseltebilirler. Örneğin başarılı bir öğretim sürecinin nasıl gerçekleşeceğini gösterebilirler. Öğretmen adaylarını, başarılı bir öğretim yapmaları için cesaretlendirebilirler. Onlara rehberlik edebilirler. İyi bir öğretmen olmada çabanın üzerinde durabilirler. Böylece hem öğretmen adaylarının algılanan kontrollerini yükseltebilirler hem de onların kariyer uyumluluklarına olumlu katkılar sağlayabilirler.

Bu çalışma, öğretmen adaylarının alan genel algılanan kontrolleri ile kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkileri incelemiştir. İlerleyen süreçte alan özel algılanan kontrol ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar da gerçekleştirilebilir. Ayrıca bu çalışma öğretmen adayları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Alanda çalışan öğretmenler üzerinde de benzer çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abramson, L. Y., Seligman, M. E., & Teasdale, J. D. (1978). Learned helplessness in humans: critique and reformulation. *Journal Of Abnormal Psychology*, 87(1), 49-74.
- Akyüz, Y. K. (2005). *Türk eğitim tarihi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Avalos, B. (2011). Teacher professional development in teaching and teacher education over ten years. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 10-20.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Barkow, J. H., Cosmides, L., & Tooby, J. (Eds.). (1995). *The dapted mind: Evolutionary psychology and the generation of culture*. Oxford University Press.
- Clifford, G. J. (1989). Man/woman/teacher: Gender, family, and career in American educational history. In D. Warren (Ed.) *American teachers: Histories of a profession at work* (pp. 293-343). New York: Macmillan Publishing Company.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18, 420-430.
- Duffy, J., Warren, K., & Walsh, M. (2001). Classroom interactions: Gender of teacher, gender of student, and classroom subject. *Sex Roles*, 45 (9), 579-593.
- Eryılmaz, A. (2007). Alan genel algılanan kontrol ölçeğinin geliştirilmesi. I. Psikoloji Öğrencileri Lisansüstü Öğrencileri Kongresi Bildiri Metinleri, İzmir Ekonomi Üniversitesi Yayınları No: 15, s. 62-68.
- Eryılmaz, A. (2009). Ergenlik döneminde stres ve başa çıkma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(2), 20-37.
- Eryılmaz, A., & Ercan, L. (2010). An analysis of the relationship between subjective well being and perceived control. *Elementary Education Online*, 9 (3), 952-959.
- Eryılmaz, A. (2014). Perceived personality traits and types of teachers and their relationship to the subjective well-being and academic achievements of adolescents. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(6), 2049-2062.
- Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2011). Beliren yetişkinlikte romantik yakınlığı başlatma ve algılanan kontrol. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 381-397.
- Eryılmaz, A., & Kara, A. (2016). Investigation of psychometric properties of career adaptability scale. *The Online Journal of Counseling and Education*, 5(1), 29-39.
- Eryılmaz, A., & Kara, A. (2017). Comparison of teachers and pre-service teachers with respect to personality traits and career adaptability. *International Journal of Instruction*, 10(1). 85-100.
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases

- job satisfaction and lowers work stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113-121.
- Fraenkel J. R, Wallen N. E. (1993). *How to design and evaluate research in education* (2nd ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 145-155.
- Hirschi, A. (2010). Vocational interests and career goals: Development and relations to personality in middle adolescence. *Journal of Career Assessment*, 18 (3), 223-238.
- Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality, and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34 (1), 173-182.
- Johnston, J., McKeown, E., & McEwen, A. (1999). Choosing primary teaching as a career: The perspectives of males and females in training. *Journal of Education for Teaching: International Research and Pedagogy*, 25 (1), 55-64.
- Kelley, H. H. (1967). Attribution theory in social psychology. In D. Levine (ed.), *Nebraska symposium on motivation* (Volume 15, pp. 192-238). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel.
- McLennan, B., McIlveen, P., & Perera, H. (2016). Pre-service teachers' self-efficacy mediates the relationship between career adaptability and career optimism. *Teaching and Teacher Education*, 63, 176-185.
- McLaren, S., & Cowe, S.F. (2003). The contribution of perceived control of stressful life events and thought suppression to the symptoms of obsessive-compulsive disorder in both non-clinical and clinical samples. *Journal of Anxiety Disorders*, 17, 389-404.
- Richardson, P. W., & Watt, H. M. (2005). 'I've decided to become a teacher': Influences on career change. *Teaching and Teacher Education*, 21(5), 475-489.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. (2012). Career Adapt- Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734-743.
- Rossier, J., Hansenne, M., Baudin, N., & Morizot, J. (2012). Zuckerman's revised alternative five-factor model: Validation of the Zuckerman-Kuhlman-Aluja personality questionnaire in four French-speaking countries. *Journal of Personality Assessment*, 94, 358-365.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 1, 3-24.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General And Applied*, 80(1), 1-28.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken: Wiley.
- Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 147-183). Hoboken: Wiley.
- Skinner, E. A. (1995). *Perceived control, motivation, & coping*. London: Sage Publications.
- Skinner, E. A. (1996). A guide to constructs of control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 549-570.
- Skinner, E. A., Wellborn, J. G., & Connell, J. P. (1990). What it takes to do well in school and whether I've got it: A process model of perceived control and children's engagement and achievement in school. *Journal of Educational Psychology*, 82(1), 22 - 32.
- Skinner, E. A., & Wellborn, J. G. (1992). *Children's coping in the academic domain. Technical report*, University of Rochester: Rochester.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartmann, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22, 191-226.
- Super, D. E. (1980). A life-span life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Tolentino, L. L., Garcia, P. M., Lu, V. N., Restubog, S. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal Of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48. doi:10.1016/j.jvb.2013.11.004.
- Yeşilyaprak, B. (2014). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem.
- Zikic, J., & Klehe, U.-C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 391-409.