



A Career Adaptability Model for Pre-Service Teachers

Ali ERYILMAZ*, Ahmet KARA**

Received date: 20.06.2017

Accepted date: 31.07.2018

Abstract

In this research based on correlational models, teacher candidates were examined through a structural equation model based on career adaptations, career callings and career adaptation abilities. The research group consists of a total of 219 teacher candidates who are educated in the faculty of education of a public university in Central Anatolia. Career Adaptability Scale, Career Calling Scale and Career Adaptability Scale were used to collect data in the study. According to the results, career calling is the most powerful predictor of career adaptation ($t= 7.26$; $\beta = 0.66$; $p<0.01$). One-point increase in career calling increases career adaptability by 0.66 points. Similarly, career adaptabilities predicts career adaptability ($t = 6.37$; $\beta = 0.35$ $p<0.01$). Accordingly, one- unit increase in using adaptabilities increases career adaptability by 0.35 unit. Besides, indirect effect of career adaptabilities on career adaptability was 0.18. The total effect size of career calling was found to be 0.84. It has come to the conclusion that it is important for teachers candidates to use their career adaptabilities as well as having a career calling for career adaptability.

Keywords: Career calling, career adaptability, career adapt-abilities , pre- service teacher.

* Yıldız Technical University, Education Faculty, Psychological and Counseling Department, İstanbul, Turkey; erali76@hotmail.com; aeryilmz@yildiz.edu.tr

** Eskişehir Osmangazi University, Education Faculty, Psychological and Counseling Department, Eskişehir, Turkey; ahmetkara9126@gmail.com

Öğretmen Adayları İçin Bir Kariyer Uyumluluk Modeli

Ali ERYILMAZ*, Ahmet KARA**


Geliş tarihi: 20.06.2017


Kabul tarihi: 31.07.2018

Öz

Bu çalışmanın amacı, öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarını, kariyer arzusu ve kariyer uyum yetenekleri çerçevesinde ele alan bir yapısal eşitlik modeli önerip ve bu modeli test etmektir. Bu çalışma öğretmen adaylarının kariyer uyumlulukları üzerinde kariyer arzusunun ve kariyer uyum yeteneklerinin yordama güçlerinin araştırıldığı korelasyonel bir çalışmadır. Araştırma grubu, İç Anadolu'da bir devlet üniversitesinin Eğitim Fakültesinde öğrenim gören toplam 219 öğretmen adayından oluşmaktadır. Çalışmada veriler Kariyer Uyumluluğu Ölçeği, Kariyer Arzusu ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ile toplanmıştır. Çalışmada verilerin analizinde, yapısal eşitlik modellemesi tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda, kariyer uyumluluğunu en güçlü yordayan değişken kariyer arzusudur ($t= 7.26$; $\beta = 0.66$; $p<0.01$). Buna göre, kariyer arzusundaki bir birimlik artış kariyer uyumluluğunu 0.66 puan artırmaktadır. Kariyer uyumluluğunu yordayan ikinci değişken ise kariyer uyum yetenekleridir ($t = 6.37$; $\beta = 0.35$ $p<0.01$). Buna göre, uyum yeteneklerini kullanmadaki bir birimlik artış kariyer uyumluluğunu 0.35 birim artırmaktadır. Ayrıca uyum yeteneği kariyer arzusu ve kariyer uyum yeteneklerini de yordamaktadır ($t = 5.94$; $\beta = 0.52$ $p<0.01$). Buna göre, kariyer arzusundaki bir birimlik artış kariyer uyum yeteneğini kullanmayı 0.52 birim artırmaktadır. Kariyer arzusu ile kariyer uyumu arasındaki ilişkide kariyer uyum yeteneklerinin aracılık etkisinin 0.81 olduğu bulunmuştur. Kariyer arzusunun toplam etki büyüklüğünün ise 0.84 olduğu bulunmuştur. Öğretmen adaylarının kariyer uyumlulukları için kariyer arzusuna sahip olmalarının yanında kariyer uyum yeteneklerini de kullanmalarının önemli olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar kelimeler: Kariyer arzusu, kariyer uyumluluğu, kariyer uyum yetenekleri, öğretmen adayları.

*  Yıldız Technical University, Education Faculty, Psychological and Counseling Department, İstanbul, Turkey; erali76@hotmail.com; aeryilmz@yildiz.edu.tr

**  Eskişehir Osmangazi University, Education Faculty, Psychological and Counseling Department, Eskişehir, Turkey; ahmetkara9126@gmail.com

1. Giriş

Kariyer uyumluluğu, lisans eğitimiyle başlayan ve kariyeri sonlandırmaya kadar devam eden; yaşam boyu gelişim sürecinde bireyin mesleğine uygunluğunu ilgi, yetenek, değer ve kişilik özellikleri açılarından değerlendirmesi ve mesleğine yönelik kariyer seçenekleri üretip kendisine uygun olduğunu düşündüğü kariyer amaçlarına yönelmesidir (Stumpf, Colarelli & Hartmann 1983; Zikic ve Klehe, 2006). Kariyer uyumluluğu iki önemli boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar, kariyer keşfi ve kariyer planıdır. Kariyer keşfinin iki alt boyutu vardır. Birincisi, bireyin kendisini keşfetmesi; diğeri ise çevreyi keşfetmesidir. Kendini keşif, bireyin kariyer gelişim sürecinde kendisini tanıması anlamına gelir. Çevreyi keşif ise bireyin iş yaşamı hakkında bilgi edinmesidir. Kariyer planı, bireyin kariyer gelişimde amaçlar belirlemesi ve bu amaçlarını gerçekleştirmeye çalışmasıdır (Zikic ve Klehe, 2006).

Bireylerin kariyer uyumluluklarını olumlu bir noktaya getiren pek çok kişisel değişken vardır (Savickas, 2005). Kariyer arzusu da bu değişkenlerden biridir (Dik ve Duffy, 2009). Kariyer arzusu, üniversite ya da mesleki eğitimle başlayan bireyin kariyerine uyumluluk sürecini artıran önemli bir etkidir. Aynı zamanda kariyer arzusu; iş yaşamına başlayıp sonlandırmaya kadar giden süreçte de uyumluluk artıran önemli bir faktördür (Duffy ve Sedlacek, 2007). Bu nedenle kariyer arzusu kavramı beliren yetişkinler ve yetişkinler için farklı anlama gelebilmektedir. Beliren yetişkinlik (Emerging Adulthood) döneminde yer alan öğretmen adayları için kariyer arzusu, bireylerin daha güvenli bir şekilde ve istekli olarak kariyer gelişimlerini sürdürmeleri için kendilerinden ve geleceklerinden kariyerleri ile ilgili yüksek düzeyde beklentiye sahip olmaları anlamına gelir (Dik, Sargent ve Steger, 2008; Dobrow ve Tosti-Kharas, 2011; Hirschi, 2011). Öğretmenlik yaşamında yer alan yetişkinler için kariyer arzusu; işlerine arzu ile yaklaşma (anlam ve amaç belirleme, işi sürdürme açısından güçlü bir duyguda olma), yaptıkları işler aracılığıyla diğerlerine ve topluma katkıda bulunma olarak tanımlanmaktadır (Dik ve Duffy, 2009; Steger, Pickering, Shin ve Dik, 2010). Özetle kariyer arzusu; bireylerin kariyerlerinin kendileri ve başkaları için anlamlı olması ve başkalarına yardıma yönelik çabaları içermesi gibi özellikleri içeren ve bireylerin kariyerlerine aktif bir şekilde yönelmelerini sağlayan bir faktördür (Praskova, Creed ve Hood, 2014).

Kariyer arzusu ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkilere yönelik daha çok dolaylı olarak yapılan çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin yapılan çalışmalar kariyer arzusunun kariyer kararlılığını yükselttiğini (Duffy & Sedlacek, 2007; Steger, Pickering, Shin, & Dik, 2010), bireylerin içsel motivasyonlarını ve işlerine katılımlarını artırdığını (Duffy, Allan, & Dik, 2011) göstermiştir. Bunların yanında, kariyer arzusunun bireylerin kariyer uyumluluklarını artırdığına yönelik kuramsal açıklamalar da bulunmaktadır (Hall ve Chandler, 2005; Hirschi ve Herrmann, 2013). Bu bilgilerden ve bulgulardan yola çıkarak, kariyer arzusunun kariyer uyumluluğunu yordayan önemli bir değişken olduğu bu çalışmada varsayılmıştır.

Bireylerin kariyer uyumluluklarını etkileyen bir diğer psiko-sosyal yapı ise kariyer uyum yetenekleridir (Savickas, 2012). Kariyer uyum yetenekleri, bireyin şu andaki ve ilerideki iş yaşamında ortaya çıkabilecek değişikliklerle başa çıkma kapasitesini, yeni iş sorumlulukları ile başa çıkma düzeyini belirten bir kavramdır. Kariyer yetenekleri bireylerin, beklenmedik kariyer değişiklikleri ve ortaya çıkabilecek engellerin üstesinden gelmelerine yönelik bireylerde var olan yetenekler olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 2005). Savickas (2013) tarafından kariyer uyum yetenekleri dört boyutla açıklanmıştır: Kariyer ilgisi, kariyer kontrolü, kariyer güveni ve kariyer merakıdır. Kariyer ilgisi, bireyin gelecekteki yaşamı ve kariyer seçenekleri üzerinde düşünerek plan yapması ve bunun sonucunda geleceğine uyum sağlamasıdır. Kariyer merakı, bireyin ilgi, yetenek, değer ve kişilik özellikleri açısından kendisini tanıması ve iş dünyası hakkında bilgi edinmesi ve sonuç olarak ikisi arasında uygunluğu sınamasıdır. Kariyer güveni, bireyin kariyer gelişiminde beklenmedik ve aniden ortaya çıkabilecek engeller, zorluklar ve değişimlerin üstesinden gelmesine ilişkin inançlarıdır. Kariyer kontrolü ise, bireyin kariyer gelişiminde karar verme ve sorumluluk alma becerilerine yönelik kendisine ilişkin algılarıdır (Savickas, 2005, 2012,

2013; Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer uyumluluğu ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkileri Kariyer Yapılandırma Kuramı açıklamaktadır. Kariyer Yapılandırma Kuramına göre, bireylerin uyum yeteneklerini kullanmaları onların kariyer uyumluluklarını artırmaktadır (Savickas, 2005). Kariyer Yapılandırma Kuramının varsayımından yola çıkarak, kariyer uyum yeteneklerinin bireylerin kariyer uyumluluğunu yordayan önemli bir değişken olduğu bu çalışmada kabul edilmiştir.

Literatürde yapılan çalışmalar, kariyer uyumluluğu ile kariyer arzusu arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkilerin olduğunu ortaya koymuştur. Örneğin Hirschi ve Herrmann (2013), bireylerin kariyer arzularının yükselmesi oranında bireylerin kariyer uyum yeteneklerini daha fazla kullandıklarını bulmuştur. Hall ve Chandler (2005) de kariyer arzusunun bireylerin kariyer uyumluluklarını artırdığını belirtmişlerdir. Bu bilgilere ek olarak bireylerin kariyer uyum yeteneklerini kullanmaları için öncelikle kariyerlerine yönelik istekli olma durumlarının ya da kariyer arzularının olması gerekmektedir. 1 Bu bilgilerden ve mantıksal çıkarımlardan yola çıkarak, kariyer arzusunun bireylerin kariyer uyum yeteneklerini yordayan önemli bir değişken olduğu da bu çalışmada kabul edilmiştir.

Öğretmenlerin; öğrencilerin akademik başarıları, tutum ve davranışları, okuldaki deneyimleri, ilişkileri üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır (Brophy, 1986; Spilt, Koomen, & Thijs, 2011). Ayrıca eğitimsel reformlar için de öğretmenler önemli aktörlerdir (Smylie, 1997). Öğretmenler, öğrencilere bilgi ve beceri kazandırmanın yanında, öğrencilerin olumsuz davranışlarının da düzenleyicisidirler (Tsouloupas vd., 2010). Öğretmenler, sağlıklı öğrenme ortamlarının hazırlayıcısıdır (Tonelson, 1981). Son zamanlarda yapılan çalışmalarda öğretmenlerin, öğrencilerin mutluluklarında ve akademik başarılarında yaklaşık %25'lik bir etkiye sahip oldukları bulunmuştur (Eryılmaz, 2014). Öğretmenlerin anılan özellikleri eğitim-öğretim ortamlarına aktarabilmeleri için, mesleklerinin onların benlik yapılarıyla uyumlu olması gerekmektedir (Eryılmaz ve Kara, 2017). Bir başka deyişle öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarının yükseltilmesine ihtiyaç vardır. Türkiye'de öğretmen adayları ve öğretmenler üzerinde kariyer uyumluluğu ile ilgili ölçek geliştirme (Eryılmaz ve Kara, 2016), kariyer uyumluluğu ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri inceleme (Eryılmaz ve Kara, 2017) gibi çalışmaların gerçekleştirildiği görülmektedir.

Yurt dışı literatür incelendiğinde öğretmen ve öğretmen adayları için kariyer uyumluluğu önemli bir koruyucu faktör olarak ele alınmaktadır (McIlveen et al., 2018). Örneğin; öğretmen ve öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarının artması onların kariyer iyimserlikleri ve öz-yeterliliklerine (McLennan, McIlveen ve Perera, 2017); iş doyumlarına (Wang et al., 2015); işe bağlılıklarına (van Dam, Schipper, & Runhaar, 2010); psikolojik sağlamlılıklarına (McIlveen et al., 2018); iyi oluşlarına (Martin ve Collie, 2015) olumlu bir katkı sağladığı bulunmuştur. Bu çalışmaların yanında öğretmen adaylarının ve öğretmenlerin kariyer uyumluluklarının artırılmasına dayanak oluşturacak çalışmalara ihtiyaç vardır.

Tüm bunların yanında, kariyer uyumluluğu, kariyer arzusu ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkileri ayrı ayrı gerek kuramsal gerekse ampirik açıklamalar olmasına karşın bu üç değişkeni yapısal bir model içerisinde ele alan çalışmalara literatürde rastlanmamıştır. Sonuç olarak literatürde yapılan çalışma sonuçlarından (Duffy & Sedlacek, 2007; Steger, Pickering, Shin, & Dik, 2010; Hall ve Chandler, 2005; Hirschi ve Herrmann, 2013), kuramsal açıklamalardan (Savickas, 2005, 2012, 2013) ve mantıksal çıkarımlara dayalı olarak bu çalışmanın amacı, öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarını, kariyer arzusu ve kariyer uyum yetenekleri çerçevesinde ele alan bir yapısal eşitlik modeli önerip ve bu modeli test etmektir. Tanımlanan modele ilişkin, bir takım denenceler kurulmuştur. Kurulan denenceler, aşağıda yer almaktadır:

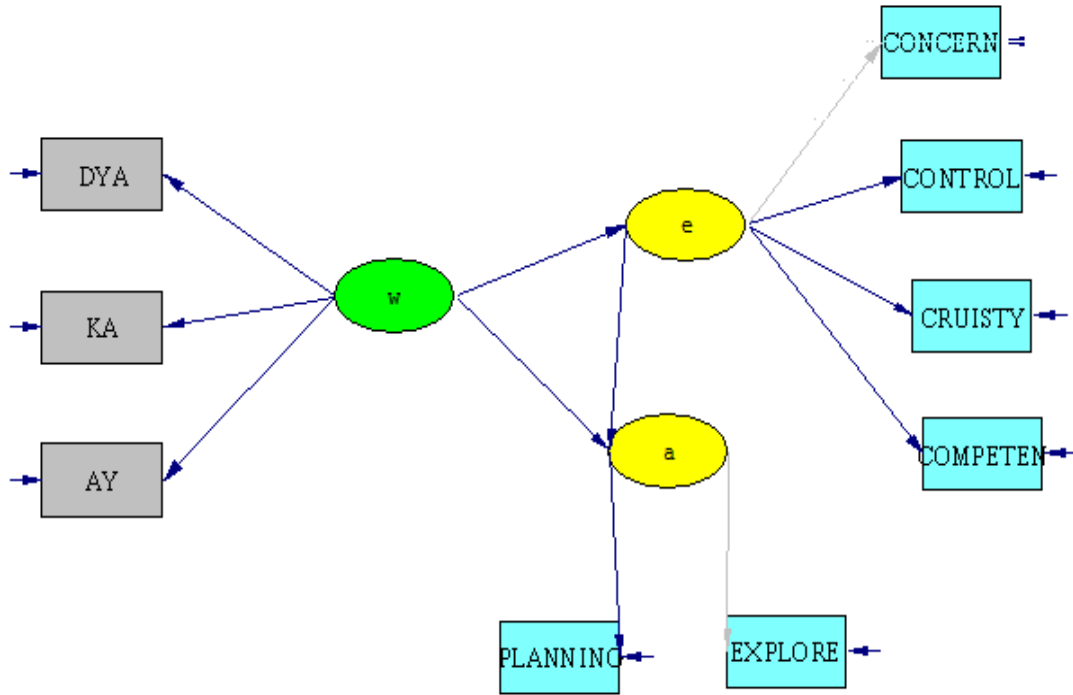
1. Kariyer arzusu, öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır.
2. Kariyer uyum yetenekleri, öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

3. Kariyer arzusunun kariyer uyumluluğu ile ilişkisinde, kariyer uyum yeteneklerinin dolaylı etkisi anlamlıdır.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmanın amacı, öğretmen adaylarının kariyer uyumlulukları üzerinde kariyer arzusunun ve kariyer uyum yeteneklerinin etkilerinin (yordama güçlerinin) incelenmesidir. Bu genel amaç doğrultusunda kariyer uyum yeteneklerinin ve kariyer arzusunun, öğretmen adaylarının kariyer uyumlulukları üzerindeki rolüne ilişkin bir model tanımlanmıştır.



Şekil 1. Tanımlanan Hipotez Modeli

Not: w:Kariyer Arzusu; e: Kariyer Uyum Yetenekleri; a: Kariyer Uyumu; Planning: Kariyer Planı; Explore: Kariyer Kaşfi; Concern: Kariyer İlgi; Control: Kariyer Kontrol; Cruisty: Kariyer Merak; Competence: Kariyer Yetkinlik; KA: Kendine Yönelik Anlam; DYA: Diğerlerine Yönelik Anlam; AY: Aktif Yönelim

Bu çalışma öğretmen adaylarının kariyer uyumlulukları üzerinde kariyer arzusunun ve kariyer uyum yeteneklerinin yordama güçlerinin araştırıldığı nedensel karşılaştırmalı bir çalışmadır. Araştırmanın bağımlı değişkeni kariyer uyumluluğudur. Araştırmanın bağımsız değişkenleri ise kariyer arzusu ve kariyer uyum yetenekleridir. Çalışmada verilerin analizinde, yapısal eşitlik modellemesi tekniğinden yararlanılmıştır.

2.2. Çalışma Grubu

Bu çalışmanın çalışma grubu, İç Anadolu'da bir kamu üniversitesinin Eğitim Fakültesinde öğrenim gören toplam 219 öğretmen adayından oluşmaktadır. Bu öğretmen adayları seçilirken amaçlı örnekleme yöntemlerinden uygun örnekleme tekniğine başvurulmuştur (Fraenkel ve Wallen, 1993). Bu öğretmen adaylarının 116'ü (%53) kadın ve 103'ü (%47) erkektir. Ayrıca öğretmen adaylarının yaş aralığı 18-26'dır. Öğretmen adaylarının yaş ortalaması 21.38; standart sapması ise 2.21'dir.

2. 3. Veri Toplama Araçları

Kariyer uyumluluğu ölçeği: Bu ölçek, bireylerin kariyer uyumluluk düzeylerini belirlemek için Eryılmaz ve Kara (2016) tarafından geliştirilmiş olup, 10 maddelik 5'li likert tipindedir. Kariyer keşfi ile kariyer planı olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. 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. Açımlayıcı 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. Yapı geçerliği 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 ölçek üniversite öğrencileri üzerinde geliştirilmiştir. Ölçek maddelerinde "Mesleğimle ilgili kariyer planlaması yaptım"; "Mesleğimle ilgili bir şeyler yapmaktan keyif duyuyorum" gibi ifadeler bulunmaktadır. Bu çalışmada yapılan güvenilirlik katsayıları; kariyer keşfi alt boyutu için 0.83; kariyer planı alt boyutu için 0.72 ve ölçeğin tamamı için 0.85 olarak bulunmuştur.

Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: Kariyer uyum yeteneklerini belirlemek için Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilmiş, Türkçeye uyarlama çalışmaları Kantan (2012) tarafından kariyer uyum yetenekleri ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, ilgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört alt boyut ve 19 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte bulunan her bir madde Kesinlikle Katılmıyorum (1) ve Kesinlikle Katılıyorum (5) şeklinde, beşli Likert olarak puanlanmaktadır. Her bir alt boyuttan alınan puanların artması, o alt boyutla ilgili yetenek algısının arttığı anlamına gelmektedir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısının 0,61 ile 0,81 arasında değiştiği belirtilmiştir. Bu çalışmada yapılan güvenilirlik katsayıları; ilgi alt boyutu 0.78; kontrol alt boyutu 0.79, merak alt boyutu 0.84, güven alt boyutu 0.87 ve ölçeğinin tamamının ise 0.91 olarak hesaplanmıştır.

Kariyer arzusu ölçeği: Genç yetişkinlik dönemindeki bireylerin kariyer arzularını değerlendirmek için Praskova, Creed ve Hood (2015) tarafından geliştirilmiş, Türkçeye uyarlama çalışmaları Seymenler, Küçü ve Siyez (2015) tarafından yapılmıştır. Ölçek, kişisel anlam, diğerlerine yönelik anlam ve aktif yönelik olmak üzere üç alt boyut ve 15 madde bulunmaktadır. Ölçekte bulunan maddelerin her biri, altılı Likert olarak puanlanmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayılarının 0,80 ile 0,88 arasında değiştiği belirtilmiştir. Bu çalışmada yapılan güvenilirlik katsayıları; kişisel anlam alt boyutu, 0.71 diğerlerine yönelik anlam alt boyutu 0.77, aktif yönelim alt boyutu 0.74 ve ölçeğinin tamamının ise 0.81 olduğunu tespit edilmiştir.

3. Bulgular

Bu çalışmada öncelikle değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik bulgular verilmiştir. Son olarak ise model uyumuna ilişkin bulgulara değinilmiştir.

3. 1. Ölçme Modeli Sonuçları

Tablo 1. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	\bar{X}	S	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Kariyer Keşfi	24.17	4.13	-								
2. Kariyer Plan	15.55	2.39	.59**	-							
3. İlgi	11.87	2.01	.41**	.60**	-						
4. Merak	19.71	3.40	.40**	.72**	.64**	-					
5. Kontrol	21.48	2.89	.34**	.61**	.39**	.53**	-				

Öğretmen Adayları İçin Bir Kariyer Uyumluluk Modeli

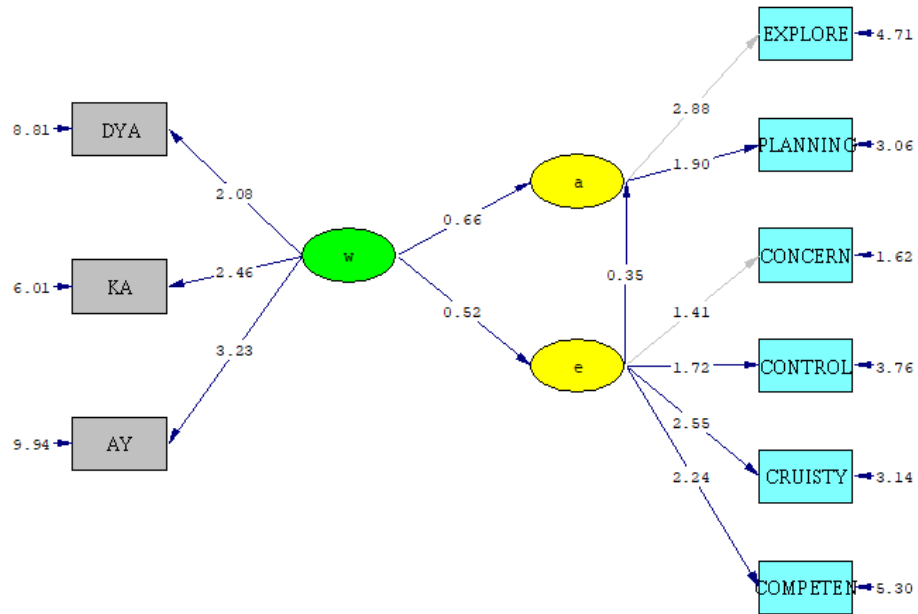
6. Güven	25.58	3.45	.29**	.48**	.46**	.57**	.64**	-	
7. Diğerlerine Yönelik Anlam	24.64	4.19	.30**	.28**	.28**	.25**	.25**	.31**	-
8. Kişisel Anlam	21.34	3.81	.49**	.36**	.29**	.25**	.24**	.26**	.45**
9. Aktif Yönelim	20.31	4.62	.45**	.43**	.35**	.33**	.23**	.23**	.40*.50**

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

Tablo 1’de ölçeklerin alt boyutlarına yönelik betimsel istatistikler görülmektedir. Ayrıca Tablo 1’de korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre değişkenler arasındaki ilişkiler 0.23 ila 0.60 arasında değişmektedir.

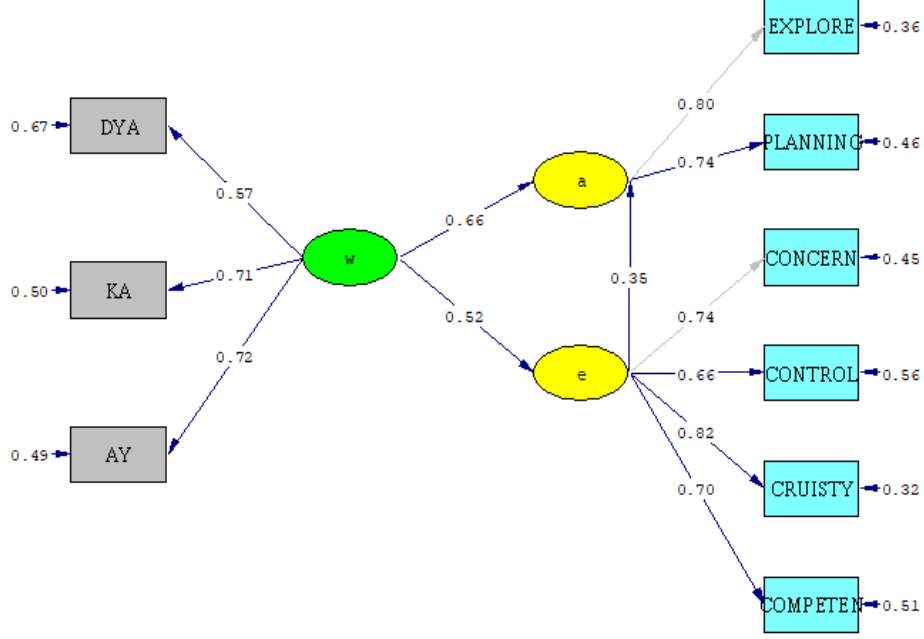
3. 2. Yapısal Modele Yönelik Bulgular

Yapısal eşitlik modelleri çalışmalarında, yapısal analize geçmeden önce sayıtların incelenmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda çalışmada öncelikle normallik varsayımı incelenmiştir. Basıklık ve çarpıklık katsayıları incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda değişkenlerden sekizinin çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1.5 ila +1.5’in (Tabachnick ve Fidell, 2007) altında olduğu görülmüştür. Kariyer arzusu alt boyutlarından olan diğerlerine anlam boyutunun ise sadece basıklık katsayısının 3.166 olduğu bulunmuştur. Kline göre (2005), 200’üzerinde bireyin yer aldığı örneklem büyük örneklem olarak değerlendirilmektedir. Büyük örneklerde, dağılımın normale yakın olduğu belirtilmektedir. Bu bilgiler ve bulgular ışığında dağılımın normalliği varsayımını çalışmanın karşılandığı sonucuna varılmıştır. İkinci olarak Mahalonobis testi kullanılarak yapılan aykırı değer incelemesi sonucunda $\chi^2_6; 0.01 = 21.01$ ’den büyük uzaklık değerine sahip 15 gözlem de çok yönlü aykırı değer olduğu için, veri setinden silinmiştir. Sonuç olarak 219 kişi ile analize devam edilmiştir. Üçüncü olarak da çoklu bağıntı durumu incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre sifıra yaklaşan tolerans, 5 -10’dan büyük VIF ve 0,50’den büyük iki varyansın eşlik ettiği 30’dan büyük koşul endeksine rastlanmamıştır. Bu bulgular değişkenler arasında çoklu bağıntı olmadığını göstermiştir.



Şekil-1 Kariyer Uyumluluğu Modeli Standardize Olmayan Katsayıları

Not: w:Kariyer Arzusu; e: Kariyer Uyum Yetenekleri; a: Kariyer Uyumu; Planning: Kariyer Planı; Explore: Kariyer Keşfi; Concern: Kariyer İlgi; Control: Kariyer Kontrol; Cruisty: Kariyer Merak; Competence: Kariyer Yetkinlik; KA: Kendine Yönelik Anlam; DYA: Diğerlerine Yönelik Anlam; AY: Aktif Yönelim



Şekil-2 Kariyer Uyumluluğu Modeli Standardize Katsayıları

Not: w:Kariyer Arzusu; e: Kariyer Uyum Yetenekleri; a: Kariyer Uyumu; Planning: Kariyer Planı; Explore: Kariyer Keşfi; Concern: Kariyer İlgi; Control: Kariyer Kontrol; Cruisty: Kariyer Merak; Competence: Kariyer Yetkinlik; KA: Kendine Yönelik Anlam; DYA: Diğerlerine Yönelik Anlam; AY: Aktif Yönelim

Tablo 2. Yapısal Modele Yönelik Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçüsü	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Değer	Yorum
χ^2			65.24	
Sd			24	
χ^2/Sd	2	5	2.71	Kabul Edilebilir
RMSEA	0<RMSEA<0.05	0.05<RMSEA<0.10	0.089	Kabul Edilebilir
NFI	0.95<NFI<1	0.90<NFI<0.95	0.95	İyi Uyum
CFI	0.95<CFI<1	0.90<CFI<0.95	0.97	İyi Uyum
GFI	0.95<GFI<1	0.90<GFI<0.95	0.94	Kabul Edilebilir

Tablo 2’de yapısal modele yönelik uyum iyiliği değerleri görülmektedir. Bu sonuçlara göre, yapısal modelin değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir. Ayrıca, bazı uyum ölçüleri açısından da iyi uyum değerlerine sahip olduğu sonucuna varılmaktadır.

Araştırma sonucunda elde edilen modele göre, kariyer uyumluluğunu en iyi yordayan değişken kariyer arzusudur ($t= 7.26$; $\beta = 0.66$; $p<0.01$). Buna göre kariyer arzusundaki bir birimlik artış kariyer uyumluluğunu 0.66 artırmaktadır. Kariyer uyumluluğunu yordayan ikinci değişken ise kariyer uyum yetenekleridir ($t = 6.37$; $\beta = 0.35$ $p<0.01$). Buna göre uyum yeteneklerini

kullanmadaki bir birimlik artış kariyer uyumluluğunu 0.34 artırmaktadır. Ayrıca kariyer arzusu ile kariyer uyum yeteneklerini de yordamaktadır ($t = 5.94$; $\beta = 0.52$ $p < 0.01$). Buna göre kariyer arzusundaki bir birimlik artış kariyer uyum yeteneklerini kullanmayı 0.52 artırmaktadır. Kariyer arzusu ile kariyer uyumu arasındaki ilişkide kariyer uyum yeteneklerinin aracılık etkisinin 0.18 olduğu bulunmuştur. Kariyer arzusunun toplam etki büyüklüğünün ise 0.84 olduğu bulunmuştur. Bu sonular, öğretmen adaylarının kariyer uyumlulukları için kariyer arzusuna sahip olmalarının yanında kariyer uyum yeteneklerini de kullanmalarının önemli olduğunu göstermiştir.

4. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarını, kariyer arzusu ve kariyer uyum yetenekleri çerçevesinde ele alan bir yapısal eşitlik modeli test edilip doğrulanmıştır. Literatürde bu çalışmada ortaya konulan modelini boyutları arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar olmasına karşın (Duffy & Sedlacek, 2007; Hall ve Chandler, 2005; Hirschi ve Herrmann, 2013; Savickas, 2005, 2012, 2013; Steger, Pickering, Shin, & Dik, 2010) çalışmadaki değişkenleri bir arada ele alıp değişkenler arasındaki ilişkileri açıklayan çalışmalar bulunmamaktadır. Bu noktada bu çalışma değişkenler arasındaki ilişkileri bütüncül bir çerçeveden sunduğu için literatüre katkı sağlamıştır denilebilir.

Kariyer arzusu ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkileri, kuramsal olarak açıklayan çalışmalar vardır (Hall ve Chandler, 2005). Ancak ampirik olarak kariyer uyumluluğu ile ilişkisini ortaya koyan çalışmalara literatürde rastlanmamıştır. Bu çalışma kuramsal açıklamaları ampirik olarak doğruladığı için literatüre katkı sağlamıştır denilebilir.

Kariyer arzusu, geliştirilen modelde kariyer uyumluluğunu yordayan güçlü bir değişken olarak ortaya çıkmıştır. Literatürde gerçekleştirilen pek çok çalışma bu çalışma bulgusunu destekler niteliktedir. Çünkü kariyer arzusu, kariyerle ilgili pek çok değişkeni etkilemektedir. Örneğin kariyer arzusu; kariyer kararlılığı (Duffy & Sedlacek, 2007; Steger, Pickering, Shin, & Dik, 2010), kariyer öz-yeterlilik inançları (Dobrow & Tosti-Kharas, 2011; Duffy, Allan, & Dik, 2011; Hirschi, 2011), yaşam doyumu (Duffy ve Sedlacek, 2010; Torrey ve Duffy, 2012), iyi oluş ve mesleki gelişim (Duffy, Manuel, Borges ve Bott, 2011), davranışsal katılım (Dobrow, 2007) gibi değişkenlerle ilişkili bulunmuştur. Sonuç olarak; literatürde kariyer arzusuyla ilgili dolaylı çalışmaların yapıldığı görülmektedir.

Kariyer arzusunun, kariyer uyumluluğu ile ilişkisi motivasyonel açıdan da değerlendirilebilir. Bireylerin davranışlarının yoğunluğunu ve yönünü etkileyen faktörlere motiv denilmektedir (Reeve, 2004). Kariyer arzusunun bir motive görevi gördüğünü ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin kariyer arzusu arttıkça bireylerin içsel motivasyonlarının yükseldiği ve öz yeterliliklerinin daha olumlu bir konuma geldiği bulunmuştur (Dik, Sargent, & Steger, 2008; Duffy, Allan, & Dik, 2011; Duffy & Sedlacek, 2007). Bu çalışma bulguları kariyer arzusunun bireylerin kariyer uyumlulukları ve uyum yeteneklerini kullanma için bir motiv görevini yerine getirdiğini göstermiştir.

Kariyer Yapılandırma Kuramı, bireylerin kariyer uyum yeteneklerini kullanmaları oranında onların kariyer uyumluluklarının yükseldiğini varsaymaktadır (Savickas, 2005, 2012; Savickas ve Porfeli, 2012). Literatürde bu varsayımı test eden çalışmaların olmadığı görülmektedir. Bu çalışma, Kariyer Yapılandırma Kuramının varsayımlarını ampirik olarak doğrulayarak ilgili kuramı varsayımlarını güçlendirmiştir. Bu yönüyle çalışma, kurama katkı sağlamıştır denilebilir. Bu çalışma, öğretmenlerin kariyer uyumluluklarını artırmada yol gösterici bulgular ortaya koymuştur. Örneğin kariyer uyumluluğu düşük düzeyde bulunan öğretmen adaylarının sadece kariyer uyum yeteneklerini kullanmalarını yeterli olmadığı görülmektedir. Kariyer uyum yetenekleri ile birlikte kariyer arzuslarının bütünleşmesi onların öğretmenlik mesleğine daha uyumlu hale gelmelerine yardımcı olabilir. Öncelik sonralık ilişkisi açısından bakıldığında, kariyer uyum yeteneklerini kullanmadan önce kariyer arzuslarını yükseltmek gerekir. Bir başka açıdan ise öğretmenlik mesleğini seçecek bireylerin yüksek kariyer arzusuna sahip olmaları gerekir. Aynı zamanda kariyer uyum yeteneklerine de sahip olmaları gerekir.

Sonuç olarak, öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarında kariyer arzuları ve kariyer uyum yetenekleri önemli psikolojik faktörler olarak görülmektedir. Öğretmen adayları için kariyer arzusunun kariyer uyum yetenekleriyle bütünleşmiş olması çok daha işlevsel görülmektedir. Bu çalışma sonuçları, öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarını artırma programlarında kullanılabilir. Benzer çalışmalar farklı lisans programında öğrenim gören öğretmen adayları ve alanda çalışan öğretmen üzerinde yapılabilir.

Kaynaklar

- Brophy, J. (1986). Teacher influences on student achievement. *American Psychologist*, 41, 1069-1077.
- Dik, B. J., Sargent, A. M., & Steger, M. F. (2008). Career development strivings: Assessing goals and motivation in career decision-making and planning. *Journal of Career Development*, 35, -41 23
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37, 424-450.
- Dobrow, S. (2007). The development of calling: a longitudinal study of musicians. *Academy of Management Proceedings*, 1, 1-6.
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64(4), 1001-1049.
- Duffy, R., & Sedlacek, W. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 590-601.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2010). The salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to religiousness, life meaning, and life satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 59(1), 27-41.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Dik, B. J. (2011). The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 74-80.
- Duffy, R. D., Manuel, R. S., Borges, N. J., & Bott, E. M. (2011). Calling, vocational development, and well being: A longitudinal study of medical students. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 361-366.
- Eryilmaz, 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.
- Eryilmaz, A., & Kara, A. (2016). Investigation of psychometric properties of career adaptability scale. *The Online Journal of Counseling and Education*, 5(1), 29-39.
- Eryilmaz, 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.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176.
- Hirschi, A. (2011). Vocational identity as a mediator of the relationship between core self-evaluations and life and job satisfaction. *Applied Psychology*, 60(4), 622-644.

- Hirschi, A., & Herrmann, A. (2013). Calling and career preparation: Investigating developmental patterns and temporal precedence. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 51-60.
- Kanten, S. (2012). Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: Geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(16), 191-205.
- Kline, T. J. B. (2005). *Psychological testing: A practical approach to design and evaluation*. Thousand Oaks: Sage Publications Inc.
- McIlveen, P., Perera, H. N., Baguley, M., van Rensburg, H., Ganguly, R., Jasman, A., & Veskova, J. (2018). Impact of teachers' career adaptability and family on professional learning. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 1-15. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2018.1444141>
- McLennan, B., McIlveen, P., & Perera, H. N. (2017). Pre-service teachers' self-efficacy mediates the relationship between career adaptability and career optimism. *Teaching and Teacher Education*, 63, 176-185. doi:10.1016/j.tate.2016.12.022
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood M. (2014). The development and initial validation of a career calling scale for emerging adults. *Journal of Career Assessment*, 23, 91-106. *space theory. The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). The development and initial validation of a career calling scale for emerging adults. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 91-106.
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K., Matyja, A., & Schneider, M. (2012). The career futures inventory-revised: Assessing multiple dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20, 123-139.
- 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. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90, 13-19.
- Savickas, M. L., & Porfeli, J. E. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- 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.
- Seymenler, S., Küçü, E., & Siyez, D. M. (2015). Beliren Yetişkinler İçin Kariyer Arzusu Ölçeğinin Türkçe 'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları. 13. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, 7-9 Ekim (pp. 910-914). Mersin, Türkiye.
- Smylie, M. A. (1997). From bureaucratic control to building human capital: The importance of teacher learning in education reform. *Arts education policy review*, 99(2), 35-38.
- Spilt, J. L., Koomen, H. M., & Thijs, J. T. (2011). Teacher wellbeing: The importance of teacher-student relationships. *Educational Psychology Review*, 23(4), 457-477.
- Steger, M. F., Pickering, N., Shin, J. Y., & Dik, B. J. (2010). Calling in work: Secular or sacred? *Journal of Career Assessment*, 18, 82-96.

- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartmann, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior* 22, 191-226.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). USA: Pearson Education.
- Tonelson, S. W. (1981). The importance of teacher self concept to create a healthy psychological environment for learning. *Education*, 102(1), 96-100.
- Torrey, C. L., & Duffy, R. D. (2012). Calling and well-being among adults: Differential relations by employment status. *Journal of Career Assessment*, 20(4), 415-425.
- Tsouloupas, C. N., Carson, R. L., Matthews, R., Grawitch, M. J., & Barber, L. K. (2010). Exploring the association between teachers' perceived student misbehaviour and emotional exhaustion: The importance of teacher efficacy beliefs and emotion regulation. *Educational Psychology*, 30(2), 173-189.
- van Dam, K., Schipper, M., & Runhaar, P. (2010). Developing a competency-based framework for teachers' entrepreneurial behaviour. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 965-971. doi:10.1016/j.tate.2009.10.038
- Zikic, J., & Klehe, U.-C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 391-409.
- Wang, H., Hall, N. C., & Rahimi, S. (2015). Self-efficacy and causal attributions in teachers: Effects on burnout, job satisfaction, illness, and quitting intentions. *Teaching and Teacher Education*, 47, 120-130. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2014.12.005>.

Extended Summary

1. Introduction

Career adaptability begins with undergraduate education and continues until the end of career (Stumpf, Colarelli & Hartmann 1983; Zikic and Klehe, 2006). In the context of the life-long development process, the individual's career adaptability is assessed from the point of view of interest, ability, value and personality characteristics and career options for the profession. There are many personal variables that bring individuals' career adaptations to a positive point (Savickas, 2005). Career calling is one of these variables (Dik and Duffy, 2009). Career calling (Praskova, Creed and Hood, 2014), which include the characteristics of individuals' careers for their own and others, and the inclusion of efforts to help others (Praskova, Creed and Hood, 2014). Another psycho-social structure that affects individual career adaptations is career adapt-abilities (Savickas, 2012). Career adaptability is a concept that indicates the capacity of the individual to cope with the changes that may arise in the current and future business life, and the level of ability to cope with new job responsibilities. Career adapt-abilities are defined as the abilities that individuals have in the universe for unexpected career changes and overcoming obstacles that may arise (Savickas, 2005). Despite the theoretical and empirical explanations for the relationship between career adaptability, career calling and career adapt-abilities, these three variables were not found in the literature that studied the work in a structural model. Hirschi and Herrmann, 2013) and theoretical explanations (Savickas, 2005, 2012, 2013) and the logical results of the study (Duffy & Sedlacek, 2007; Steger, Pickering, Shin, & Dik, 2010). The aim of this study based on inferences is to propose and test a model of structural equality that addresses prospective teacher candidates' career adaptability, career calling and career adapt-abilities.

2. Method

This study is a causal comparative study in which explains a model for prospective teachers' career adaptability with respect to carrier calling and career adapt-abilities are investigated. The research group consists of a total of 219 teacher candidates who are educated in the Faculty of Education of a public university in Central Anatolia. Career Adaptability Scale, Career Calling and Career Adapt-abilities Scale were collected in the study. In the analysis of the data in the study, the structural equation modeling technique was used.

3. Findings, Discussion and Results

According to the results of the research, it is the variable career calling that best predicts career adaptability ($t= 7.26$; $\beta = 0.66$; $p<0.01$). Accordingly, one unit increase in career calling increases career adaptability by 0.66. The second variable that predicts career adaptability is career adapt-abilities ($t = 6.37$; $\beta = 0.35$ $p<0.01$). Accordingly, a unit increase in using adapt-abilities increases career adaptability by 0.35. Career calling also predicts career adapt-abilities ($t = 5.94$; $\beta = 0.52$ $p<0.01$). Accordingly, one unit increase in career calling increases the use of career adapt-abilities skills by 0.52. The mediating effect of career adapt-abilities between career adaptabilities and career adaptability was found to be 0.18. The total effect size of career calling was found to be 0.84. The desire for career calling has emerged as a powerful variable that predicts career adaptability in the developed model. Many studies in the literature support this finding. Because career calling affects many variables related to career. For example, career desire; career beliefs (Doby & Tosti-Kharas, 2011; Duffy, Allan, & Dik, 2011, Hirschi, 2011), career self-efficacy beliefs (Duffy & Sedlacek, 2007; Steger, Pickering, Shin, & Dik, 2010) (Duffy, Manuel, Borges and Bott, 2011), behavioral engagement (Dobrow, 2007), satisfaction and professional development (Duffy and Sedlacek, 2010; Torrey and Duffy, 2012). The relevance of career calling to career adaptability can also be assessed from a motivational standpoint. The intensity and direction of individual behaviors are called motivational (Reeve, 2004). There are studies that show that career calling is a motive task. For example, the career calling has been found to increase the internal motivations of the individuals and the self-efficiency has become more positive (Dik, Sargent, &

Steger, 2008; Duffy, Allan, & Dik, 2011, Duffy & Sedlacek, 2007). This study has shown that the career calling is a motivation for individuals to use career adaptations and adaptive abilities. Career Structuring Theory assumes that their career adaptability increase as individuals use their career adaptation abilities (Savickas, 2005, 2012; Savickas and Porfeli, 2012). There seems to be no studies in the literature that test this hypothesis. This study empirically confirmed the assumptions of the Career Structuring Theory and strengthened the assumptions of the relevant theory. This direction can be called working, contributing to the establishment.

Araştırma makalesi: Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2018). Öğretmen adayları için bir kariyer uyumluluk modeli. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20 (2), 352-365.