



ÖĞRETMEN ADAYLARININ KARIYER GELECEĞİ ALGILARI, DUYGUSAL ZEKÂLARI VE PSİKOLOJİK SAĞLAMLIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN

İNCELENMESİ¹

Mustafa ÖZKAN²

Makale Bilgisi

Araştırma Makalesi

DOI: 10.19171/uefad.805314

Makale Geçmişi:

Başvuru 05.10.2020

Kabul 27.03.2021

Anahtar Kelimeler:

Kariyer,

Kariyer geleceği algısı,

Duygusal zekâ özellikleri,

Psikolojik sağlamlık,

Öğretmen adayları.

Özet

Bu çalışmada öğretmen adaylarının kariyer geleceği algısı ile duygusal zekâ özellikleri ve psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın örneklem grubunu Türkiye'deki bir üniversitenin eğitim fakültesinde 2015-2016 eğitim-öğretim yılında öğrenim gören 644 öğretmen adayı oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, Türk kültürüne uyarlaması Doğan (2015) tarafından yapılmış olan Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği (KPSÖ), Türk kültürüne uyarlaması Deniz, Işık ve Özer (2013) tarafından yapılmış olan Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği Kısa-Formu (DZÖÖ-KF) ve Türk kültürüne uyarlaması Kalafat (2012) tarafından yapılmış olan Kariyer Geleceği Algısı (KARGEL) kullanılmıştır. Verilerin analizinde parametrik olmayan ilişkisel yöntemler kullanılmıştır. Öğretmen adaylarının KARGEL toplam puanları ve alt boyutlarından elde edilen puanların bazı demografik özelliklere göre farklılaştığı; kariyer geleceği algısı (KARGEL), kariyer iyimserliği (Kİ), kariyer uyumluluğu (KU) ve piyasaya ilişkin algılanan bilgi (AB) ile duygusal zekâ özelliği arasında pozitif yönde anlamlı; psikolojik sağlamlık düzeyi arasında ise görece daha zayıf anlamlı ve pozitif yönde ilişki saptanmıştır.

EXAMINING RELATIONSHIP BETWEEN CAREER FUTURE PERCEPTIONS, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND PSYCHOLOGICAL RESILIENCE OF PRE-SERVICE TEACHERS

Article Information

Research Article

DOI: 10.19171/uefad.805314

Article History:

Received 05.10.2020

Accepted 27.03.2021

Keywords:

Career,

Career future perceptions,

Emotional intelligence traits,

Resilience,

Abstract

This study examined the relationships between pre-service teachers' career future perceptions, emotional intelligence traits, and psychological resilience levels. The study sample in Turkey's university education faculty in the 2015-2016 academic year studying constitutes 644 teachers. Data collection tools were personal information form, 'Career Future Inventory' developed by Rottinghaus et al. (2005). It adapted to Turkish culture by Kalafat (2012), 'Trait Emotional Intelligence Questionnaire-Short Form' developed by Petrides and Furnham (2003) and adapted to Turkish culture by Deniz et al. (2013) and 'The Brief Resilience Scale' developed by Smith et al. (2008) and adapted to Turkish culture by Doğan (2015). We made data analysis by non-parametric relational methods. We observed that the pre-service teachers' total scores and scores obtained from the sub-dimensions of KARGEL differ according to some demographic characteristics. We also found a positive and significant relationship between career future perception (KARGEL),

¹ Bu çalışma Doç. Dr. Filiz Gültekin danışmanlığında Mustafa ÖZKAN'ın yüksek lisans tezinden üretilmiş olup 20. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

² Araş. Gör., Bursa Uludağ Üniversitesi, ozkanm@uludag.edu.tr, OrcID: 0000-0002-0308-5885

Pre-service teachers career optimism (CI), career adaptability (KU), perceived market knowledge (AB), and emotional intelligence trait. However, a significant positive relationship was found between teacher candidates' career future perceptions (career optimism, career compatibility, and market knowledge) and psychological resilience. This relationship is positive and relatively weak.

Kaynakça Gösterimi: Özkan, M. (2021). Öğretmen adaylarının kariyer geleceği algıları, duygusal zekâları ve psikolojik sağlamlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 44-83. <https://doi.org/10.19171/uefad.805314>

Citation Information: Özkan, M. (2021). Examining relationship between career future perceptions, emotional intelligence and psychological resilience of pre-service teachers. *Journal of Uludag University Faculty of Education*, 34(1), 44-83. <https://doi.org/10.19171/uefad.805314>

1. GİRİŞ

Tarihin farklı dönemlerinde çalışma hayatı farklılaşsa da değişmeyen bazı eğilimler mevcuttur. Seçilen işin, insanın yaşamında önemli yer tutacak kişileri, zamanı nasıl değerlendirdiğini, nasıl bir eğitimden geçip nasıl uzmanlaşacağını, özerk olma derecesini ve hoşlanılan, istenilen yaşam biçimini etkilemesi şaşırtıcı değildir. Bu nedenle bireylerin tanışma esnasında ne ile meşgulsünüz diye sorması çok anlaşılabilir bir durumdur (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Bu, işin sosyal statüyü belirleyen en önemli faktörlerden biri olduğu kanısını pekiştirmektedir (Super, 1976). Toplum yaşamında her birey bir meslek sahibi olma, bir iş yapma ve etkin olma ihtiyacı içindedir; çünkü insan ile yaşam arasındaki en kuvvetli bağ yaptığı iştir (Yeşilyaprak, 2011).

Günümüzde insanlar çalışma yaşamları boyunca birden fazla iş değiştirmekte hatta aynı anda birden fazla işte çalışmaktadır. Bu bağlamda insanın erken dönemlerde meslekle ilgili almış olduğu kararlar ileriki yaşamında doğruluğunu kaybedebilir (Kalafat, 2014). Bireyin yaşam boyu gelişimi ile beraber yapılan iş, bireyin düşüncelerini ve yaşamını şekillendirir (Kuzgun, 2009). Bu şekillendirme kariyerini de doğrudan etkiler. Bu sebeple kariyer insandan bağımsız olmayan, insanın meslek gibi seçilmeyen ama oluşturulan bir parçasıdır (Herr ve ark., 2004). Zunker'e (2006) göre kariyer, yaşam boyu meydana gelen olaylar çizgisinde bireyin mesleği ve diğer hayatındaki rollerin etkileşiminden doğan, özellikle iş ve meslek konusunda ilerleme, gerileme ve duraklamaları içeren bir süreçtir. Kuzgun (2000) ise kariyeri meslek öncesi sonrası ve sürdürme anındaki rolleri kapsayan gelişimsel bir süreç olarak tanımlamıştır.

Kariyer insanın yaşamı boyunca devam eder ve mesleği bunun sadece bir parçası iken kariyer meslek sonrası görevleri, boş zaman faaliyetlerini, toplumda üstlenilen diğer rolleri, bireyin kendine özgü uyumunu da içeren çok karışık bir süreçtir (Savickas, 2008).

Kariyer kişinin yaşamında kaygı, heyecan, sevinç gibi pek çok duygunun kaynağını oluşturduğu için kariyer hakkında öyküler geliştirirken ve kariyer yapılandırırken duygulardan büyük ölçüde yararlanılmaktadır (Özdemir-Yaylacı, 2008). Hartung'a göre (2011) duygular yapılan iş söz konusu olduğunda motivasyon sağlayıp bireye güç katar; eyleme geçme konusunda karar alırken kontrol sağlar; kariyere erişim, yöneltme ve kariyerin geliştirilmesini sağlar. Duyguların insandan bağımsız olmadığı düşünüldüğünde insanların kariyerlerini duygularından arınık biçimde oluşturmasının da mümkün olmayacağı anlaşılır. Bu durumda duygusal zekânın kariyer geleceğini etkileyeceği şüphesizdir.

1.1. Duygusal Zekâ Özellikleri ve Kariyer Gelişiminde Duyguların Rolü

Duygusal zekâ en genel anlamda duyguların doğru biçimde algılanması, değerlendirilmesi, duyguların ifade edilmesi, düşüncelere yol gösterecek biçimde uygun duyguların oluşturulması ve kullanılması becerisidir. Aynı zamanda duygusal bilgileri anlama yeteneğidir. Duygusal ve entelektüel gelişim için duyguları denetim altına alma ve onları ifade etme kabiliyetini içerir (Meyer, 1999). Diğer yandan Martinez (1997) duygusal zekâyı, bilişsel olmayan yeteneklerin düzeni, çevresel istek ve baskılarla başa çıkmak için bireyin becerilerini etkileyen yetkinlikler olarak tanımlamıştır. Goleman (2016) duygusal zekâ için 'kendimizin ve başkalarının hislerini tanıma, kendimizi motive etme, içimizdeki ve ilişkilerimizdeki duyguları iyi yönetme yetisidir' ifadesini kullanmıştır. Bu tanımlamalardan yola çıkarak bakıldığında duyguların nasıl kullanıldığı ve nerede ortaya çıktığı kişiden kişiye değişmektedir (Petrides ve Furnham, 2003). Bireylerin duygusal zekâlarının yüksek oluşu, iş, özel hayat, eğitim gibi alanlarda istediği gibi kullanabilmesi ve istediği sonuçları almasını sağlayacağı düşünülmektedir (Yeşilyaprak, 2001).

Duygusal zekâ özellikleri öz kontrol, duygusallık, iyi oluş ve sosyallikten meydana gelir. Öz kontrol işinin sosyal çevresinde duygularını, arzularını gerekli yerlerde gerekli şekillerde göstermek üzere düzenleme yapabilmesidir (DeLisi, 2014). Mutlu, sağlıklı, üretken bir yaşam için kaçınılmaz bir gereksinim olarak ortaya çıkar. Öz düzenleme olarak da ele alınabilir. Duyguları kontrol edebilme, kendisi ile ilgili yapılan işlerden uygun biçimde etkilenme, stresle başa çıkma, karar verme ve sorumluluğunu alma davranışları öz kontrolle ilgili olduğu söylenebilir. Kişinin hedeflere ulaşmasında duygularını kontrol altına alabilmesi, dürtüleriyle hareket etmemesi önemli bir özellik olarak ortaya çıkar (Timpano ve Schmidt, 2013). Bunlar duygusal zekânın iş yaşamında kilit bir rol alacağını göstergeleridir.

Duygusal zekânın diğer boyutu duygusallıktır. Duygusallık çeşitli duygusal durumların anlamlarını tanımak ve algılayabilmek, düşünceleri kolaylaştırabilmek için duyguları kullanmak, anlamak ve yönetmek becerilerini kapsar (Özdemir-Yaylacı, 2008). İyi oluş ise bireyin kendisini ve yaşamını olumlu değerlendirmesi olarak ele alınır. Kendini kabul, kişisel büyüme, yaşam amacı, diğerleriyle olumlu ilişkiler, bireyin kendisini ve diğerlerini etkili bir şekilde yönetme kapasitesi ve özerklik gibi özelliklerin bir araya gelmesiyle oluşur (Ryff ve Singer, 2006). İyi oluş hayattan genel anlamda memnuniyet, kendine yönelik algının olumlu olması ve gelecekte umutlu olma becerilerini barındırır (Hefferon ve Boniwell, 2014). Son olarak sosyallik, sosyal becerileri de kapsayacak şekilde başkalarıyla iletişim kurma ya da sosyalleşebilme becerisidir (Keenan ve Shiri, 2009). Goleman'a göre (2002) sosyal beceriler sadece başkaları üzerinde etki bırakmak, iletişim kurmayı becerebilmek ya da bağ kurmak değil aynı zamanda çatışma yönetimi, değişim katalizörlüğü, liderlik, grup sinerjisi yaratabilecek becerileri de barındırır.

Duygulara ilişkin çalışmalara bakıldığında zaman iş ve örgüt psikologları bireylerin duygularını yeterince göz önünde bulundurmamış, kariyer yaşamını rasyonel, mantıksal ve duygusal olmayan bir yaşam olarak algılamış, duyguları etkili bir iş yaşamı önünde bir engel,

bireysel bir zafiyet olarak nitelendirmişlerdir (Özdemir-Yaylacı, 2008). Duyguların günlük ve geçici olması, tatmin ve tutum gibi özelliklerden daha zor incelenebilir olması dolayısıyla duygunun doğası, etki alanı, sıklığı ve yoğunluğu hakkında genel bir sonuca varmak çok zordur (Dhingra ve Punia, 2016). Buna rağmen duygulardan arınık biçimde yaşamının mümkün olmaması sebebiyle bireylerin duygusal zekâ özelliklerinin incelenmesi, kariyerlerini ne derece etkilediğinin ortaya konulması bakımında bu çalışmadan elde edilecek veriler önemlidir.

Örgütsel yaşamda uygun duyguları sergilemek için çaba, planlama ve kontrol becerisi gerekir ki bu doğrudan duygusal emek ve duygusal zekâ ile bağlantılıdır (Özdemir-Yaylacı, 2008). Öğretmenliğin de idealist yapısının yanında yüksek duygusal zekâ ve emek isteyen bir tarafı vardır. Öğrencilerin konsantrasyonunun sağlanması ve gereken bilgilerin aktarılabilmesi için öğrenci ve öğretici arasında iyi bir bağ kurulabilmesi gerekir. Bunun için yoğun emek sarf edilir. Öğretmenlerin gelecek nesilleri ve toplumu şekillendirme vasfı düşünüldüğünde öğretmen adayları açısından da duygusal zekâ özellikleri önemli ve araştırılmaya değerdir.

1.2. Psikolojik Sağlamlığın Kariyer Gelişim Sürecine Etkisi

Bireyler günlük yaşamlarında pek çok sıkıntı ile karşılaşırken bunlarla baş etme noktasında farklılaşmaktadırlar. Kimileri sağlıklarını kaybederek çeşitli psikolojik rahatsızlıklarla karşı karşıya kalırken kimileri de çabucak toparlanarak günlük yaşamlarına dönebilirler (Doğan, 2015). Bu eski haline gelme becerisi, hastalıklara dayanıklı olma, strese uyum sağlama veya güçlükle başa çıkma psikolojik sağlamlığın göstergesidir (Smith ve ark., 2008). Yaşam doyumu, bireyin kendini kabulü, duyguların daha kontrollü olması gibi olumlu sonuçlar psikolojik sağlamlığın oluşması sürecine katkıda bulunmaktadır (Masten ve Reed, 2002). Bireyin iş yaşamı ve gelecekte sahip olacağı mesleğin duygusal zekâ özelliği ve psikolojik sağlamlık düzeyinin etkilediği düşünüldüğünde öğretmen adaylarının kariyer geleceği algısı ile duygusal zekâsı ve psikolojik sağlamlığı arasındaki ilişkiyi anlamak önemli bir hal almaktadır.

Psikolojik olarak sağlam diye tanımlanan kişiler, ne yapmak istediklerini kolayca belirleyebilir, edindiği yeni tecrübeler sayesinde sorunlarla daha başarılı olarak başa çıkabilir ve problemler oluşmadan onları engelleyebileceklerine inanırlar (Bonanno, 2004). Williams ve arkadaşlarının (2014) belirttiği gibi psikolojik sağlamlık kişiyi zorlu yaşam olayları altında başarıya götüren temel etkenler ile çevresel risk yaratan durumların var olan etkilerini azaltmayı sağlayan, tutum ve becerilerin gelişmesine yol açan koruyucu faktörlerdir. Kariyer geleceğini düşünen, planlayan bir kişinin belli belirsiz bir stres durumu yaşaması ya da stres beklentisi ile planlarını yapıyor olması psikolojik sağlamlık düzeyine göre sorunlarla başa çıkabilmesine veya sorunların altında ezilmesine sebep olabilir. Psikolojik sağlamlık ile kariyer geleceği algısı arasındaki ilişkinin belirlenmesi hem kariyer gelişimine hem de psikolojik sağlamlığı artırmaya yönelik çalışmalara katkı sağlayabilir.

Bireylerin kariyerlerine yönelik iyimserliği, uyum sağlama düzeyi ve iş piyasasına yönelik algıları kariyer geleceği algılarının çatısı altında buluşur. Dışadönüklük, sorumluluk sahibi olma, yeni tecrübelere açık olma gibi kişilik özelliklerinin (Gunkel ve ark., 2010; McIlveen ve ark., 2013; McIlveen ve Perera, 2016); öz yetkinlik, kariyer kararı verme yetkinliği, çalışma yetkinliği gibi bireyin kendine dönük inançlarının (McIlveen ve ark., 2013; Chatterjee ve ark., 2015; Garcia ve ark., 2015; McLennan ve ark., 2017; Yang ve ark., 2017); kariyer koçluğu, kariyer danışmanlığı, öğretmen ve veli desteği gibi sosyal desteklerin (Chatterjee ve ark., 2015; Garcia ve ark., 2015; Spurr ve ark., 2015; Rottinghaus ve ark., 2017) kariyer iyimserliğine olumlu etkisi olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte sorumluluk, dışadönüklük, deneyime açıklık, uyumlu olma kişilik özelliklerinin; motivasyon, odaklanma, umut ve olumlu beklentiler gibi hedefle alakalı durumlarla; kariyer adanmışlığı, işe yerleştirilebilme, profesyonel yeterlilik gibi olumlu kariyer gelişimi konusunun kariyer adanmışlığı ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır (Johnston, 2018). Ayrıca proaktif kişilik özelliklerinin, duygusal zekanın, kariyer kararı verme yeterliliğinin, fırsatlar karşısında tetikte

olmanın, sosyal desteğin, yüksek özsaygının ve kariyer adanmışlığının kariyer uyumluluğunun doğrudan yordayıcı oldukları da ortaya çıkmıştır. Yapılan çalışmalar içerisinde duygusal zeka ve psikolojik sağlamlık kavramlarının kariyer geleceği algısı, kariyer uyumluluğu yada kariyer iyimserliği konusunda ilişkisel veya yordayıcı olarak çok fazla incelenmemiş olması nedeniyle bu çalışmanın özgün ve incelemeye değer olduğu söylenebilir.

Bu araştırmanın amacı öğretmen adaylarının kariyer geleceği algısı ile duygusal zekâ özellikleri ve psikolojik sağlamlık düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığının tespit edilmesidir. Bu amaca bağlı olarak aşağıda verilen sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmen adaylarının kariyer geleceği algısı toplam ve alt boyutları cinsiyet, sınıf ve bölüm değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
2. Öğretmen adaylarının kariyer geleceği algısı ve alt boyutları ile duygusal zekâ özellikleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Öğretmen adaylarının kariyer geleceği algısı ve alt boyutları ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Deseni

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi seçilmiştir. Olguların ya da olayların sayısal veriler aracılığı ile nesnelleştirilip ölçülebilir hale getirilerek ifade edilmesini sağlayan yöntem nicel yöntemdir (Akman, 2014). Öğretmen adaylarının kariyer geleceği algısı ile duygusal zekâ özellikleri ve psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya konulmasına çalışılmış, bunun için genel tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama modellerinde çok sayıda eleman bulunan bir evrene yönelik çıkarım yapabilmek amacıyla seçilen örneklem üzerinden tarama yapılır (Karasar, 2013).

2.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni Türkiye'nin bir üniversitesinin eğitim fakültesinde öğrenim gören tüm öğretmen adaylarından oluşmaktadır. Çalışmanın örneklemi ise 2015-2016 eğitim öğretim yılında öğrenim gören 1. ve 4. sınıf öğretmen adaylarından seçilmiştir. Araştırmanın örneklem dağılımı Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1.

Araştırmaya Katılan Öğretmen Adaylarının Cinsiyet, Bölüm ve Sınıf Düzeylerine Göre Dağılımı

Sınıf Düzeyi	Bölüm	Cinsiyet		Toplam
		Kadın	Erkek	
1. Sınıf	Eğitim Bilimleri Bölümü	26	14	40
	İlköğretim Bölümleri	57	21	78
	Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri	11	9	20
	Özel Eğitim Bölümü	12	8	20
	Türkçe Eğitimi Bölümü	32	18	50
	Yabancı Diller	63	38	101
	Güzel Sanatlar	26	4	30
	Toplam	227	112	339
4. Sınıf	Eğitim Bilimleri Bölümü	41	14	55
	İlköğretim Bölümleri	58	14	72
	Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri	13	18	31
	Özel Eğitim Bölümü	9	11	20
	Türkçe Eğitimi Bölümü	23	8	31
	Yabancı Diller	47	20	67
	Güzel Sanatlar	19	10	29
	Toplam	210	95	305

2.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada öğretmen adaylarının kariyer geleceği algılarının belirlenmesi için Türk kültürüne uyarlaması Kalafat (2012) tarafından yapılmış olan Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL); duygusal zekâ özelliğinin belirlenmesi için uyarlaması Deniz ve arkadaşları (2013) tarafından yapılmış olan Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği-Kısa Formu (DZÖÖ-KF) kullanılmıştır. Katılımcıların psikolojik sağlamlık düzeyini belirlemek için uyarlaması Doğan (2015) tarafından yapılmış olan Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeğinden (KPSÖ), sosyo-

demografik özellikler için ise araştırmacı tarafından oluşturulmuş demografik bilgi formundan yararlanılmıştır. Bu formda cinsiyet, bölüm ve sınıf düzeyi ile ilgili bilgiler elde edilmeye çalışılmıştır.

2.3.1. Kariyer Geleceği Algısı Ölçeği (KARGEL)

Olumlu kariyer planı tutumlarını ölçmek amacıyla kullanılan, beşli likert tipindeki KARGEL 25 maddeden, kariyer iyimserliği (Kİ), kariyer uyumluluğu (KU) ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi (AB) alt boyutlarından oluşur (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005). 36 üniversite öğrencisine uygulanan üç haftalık test-tekrar test yöntemi ile güvenilirlik katsayıları her bir alt boyut için ayrı ayrı hesaplanmıştır (CFI= 0.85; 0.63; 0.69). Alt boyutların iç tutarlılıkları incelenmiş ($\alpha=0.85$; 0.87; 0.73) ve faktör analizi sonucunda da modelin %95 oranında veri ile uyumlu olduğu anlaşılmıştır (CFI=0.95; SRMR=0.69). KARGEL'in Türk kültürüne uyarlaması Kalafat (2012) tarafından yapılmıştır. Modelin yüksek uyum değerlerine sahip olduğu bulunmuştur (RMSEA= 0.08; CFI= 0.91; IFI= 0.91; SRMR= 0.085). KARGEL'in iç tutarlılık katsayıları ($\alpha= 0.83$; 0.82; 0.62) ve on beş günlük test-tekrar test korelasyonları (CFI= 0,81; 0.75; 0.73) incelendiğinde uyarlamasının da kabul edilebilir düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

2.3.2. Duygusal Zekâ Özellikleri Ölçeği-Kısa Formu (DZÖÖ-KF)

Araştırmada kullanılan bu ölçek Petrides ve Furnham (2000; 2001) tarafından oluşturulmuş ve Türk kültürüne uyarlaması Deniz ve arkadaşları (2013) tarafından yapılmış olup bireyin duygusal anlamda kendini yeterli algılayıp algılamadığını ortaya koymayı amaçlar. Toplamda 20 maddeden oluşan yedili likert tipteki bu ölçekte dört alt boyutu mevcuttur. Bunlar öz-kontrol, duygusallık, iyi-oluş ve sosyalliktir. Uyum indekslerine bakıldığında güvenilir bir ölçek olduğu görülmektedir (GFI= 0.91; AGFI=0.91; CFI=0.90; RMSEA= 0.059; SRMR= 0.065).

2.3.3. Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği (KPSÖ)

Araştırmada psikolojik sağlamlık düzeyini ölçmek için Smith ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilmiş olan The Brief Resilience Scale kullanılmıştır. Kısa psikolojik sağlamlık ölçeği (KPSÖ) ismiyle kültüre uyarlaması yapılan mevcut ölçek, diğer psikolojik sağlamlık ölçeklerinden farklı olarak bireylerin kendini toparlama, yeniden iyileşme, eski işlevselliğine dönme yeniden uyum sağlama özelliklerine odaklanmaktadır (Doğan, 2015).

Kısa psikolojik sağlamlık ölçeği altı maddelik beşli likert tipte bir ölçektir. Yapılmış açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonucu tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu, iç tutarlılık katsayısının 0.83 olduğu belirtilmiştir. Buna göre üniversite öğrencilerinin mevcut psikolojik sağlamlığını ölçmek için yeterli ve geçerli bir ölçektir.

2.4. Veri Toplama Süreci

Öncelikle araştırma için gerekli bilgileri elde edebilmek amacıyla gerekli izinler alınmıştır. Fakülte bünyesinde yedi farklı bölümün birinci ve dördüncü sınıf öğrencilerine ulaşılmış, ders sorumlularından izin alınıp ders saatinde dersliklerde çalışma ile ilgili gerekli açıklama yapılmış, gönüllü olanlardan veriler toplanılmıştır. Veri toplamak için oluşturulmuş olan formların sadece bu araştırma için kullanılacağı, isimlerini belirtmelerinin gerekli olmadığı, toplanan verilerin gizli tutulacağı belirtilmiş ve anlaşılmayan yerler için gerekli açıklamalar yapılmıştır. Uygulama tamamlandıktan sonra eksik ve hatalı doldurulan formlar dışarıda bırakılmıştır. Sonuçta 686 öğretmen adayına ulaşılmış ve 644 adet form değerlendirmeye alınmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Öncelikle kullanılan ölçekler için normallik testleri yapılmış, çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmış, demografik değişkenlere ait yüzde ve frekans değerleri gibi betimleyici istatistikler hesaplanmış, daha sonra kariyer geleceği algısı, duygusal zekâ özellikleri ve psikolojik sağlamlık düzeyi ile ilgili analizlere geçilmiştir. Kolmogorov-Smirnov normallik

testi ve çarpıklık ve basıklık değerleri kontrol edilmiştir. Sonuçlar Tablo 2 ve Tablo 3'te paylaşılmıştır.

Tablo 2.

KARGEL Toplam ve Alt Boyut Puanlarına ait Normallik Sonuçları

Kolmogorov-Smirnov				
Puan	İstatistik	N	p	
KARGEL	.037	644	0.034	
Kariyer İyimserliği	.088	644	0.000	
Kariyer Uyumluluğu	.064	644	0.000	
Algılanan Bilgi (AB)	.098	644	0.000	

Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonuçlarına bakıldığında dağılımın normal olmadığı saptanmıştır ($p < .05$).

Tablo 3.

KARGEL Toplam ve Alt Boyut Puanlarına Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Puan	\bar{X}	Ss	X_{ort}	Mod	Çarpıklık	Basıklık	Çar. sh	Bas. sh
KARGEL	90.70	12.81	91.00	94.00	-0.364	0.708	-3.791	3.687
Kariyer İyimserliği	40.85	7.02	41.00	43.00	-0.417	0.159	-4.343	0.828
Kariyer Uyumluluğu	40.90	5.99	41.00	44.00	-0.575	1.205	-5.989	6.276
Algılanan Bilgi (AB)	8.94	2.39	9.00	9.00	-0.053	-0.040	-0.55	-0.208

Kolmogorov-Smirnov testi sonucuna bakıldığında normal dağılım göstermediği, çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakıldığında ise kariyer uyumluluğu basıklık değerinin ± 1 aralığı dışında olduğu görülmüştür. Bununla birlikte normal dağılım gösterip göstermediğini anlayabilmek için KARGEL ve alt boyutlarından elde edilmiş puanların çarpıklık ve basıklık değerleri, çarpıklık ve basıklığın standart hatasına bölünmüş, ± 1.96 aralığında olup olmadığına bakılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinden normal dağılım kontrolü yapılırken ± 1.96 aralıkta yer alması durumunda normal dağılımdan söz edilebilir (Can, 2013). Genel olarak bakıldığında elde edilmiş değerlerin ± 1.96 aralığında yer almaması sebebiyle parametrik olmayan yöntemlerden yararlanılmıştır. Bu bağlamda;

1. Öğretmen adaylarının kariyer geleceği algılarının toplam puan ve alt puanlarının cinsiyet ve sınıf değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Mann Whitney U Testi,

2. Öğretmen adaylarının kariyer geleceği algılarının toplam puan ve alt puanlarının bölümlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Kruskal Wallis-H Testi ve ortaya çıkan farkın kaynağını bulabilmek için Bonferroni düzeltmesi ile Mann Whitney U Testi,

3. Öğretmen adaylarının kariyer geleceği algılarının toplam puan ve alt puanlarının duygusal zekâ özellikleri ve psikolojik sağlamlık düzeyleri ile ilişkisinin düzeyini ortaya koymak için Spearman Brown Sıra Farkları Korelasyon Analizi uygulanmıştır.

2.6. Geçerlik, Güvenirlik ve Etik

Toplanan veriler gerekli izinler alındıktan sonra herhangi bir tahrifat yapılmadan, bilimsel araştırma ve yayın etiğine bağlı kalınarak çalışmada kullanılmıştır. Analizlerden önce uç değerlerin kontrolü için her bir maddenin Z skoru incelenmiş ve uç değere rastlanmamıştır. Bunun yanında kayıp veriler için ortalamalar alınarak veri ataması yapılmıştır.

Güvenirliği belirlemeye yönelik, mevcut çalışmadaki ölçeklerden elde edilen Cronbach Alpha değerleri ve iki yarı güvenilirliği Tablo 4'te paylaşılmıştır.

Tablo 4.

KARGEL ve Alt Boyutları, Duygusal Zekâ Özellikleri ve Psikolojik Sağlamlık Düzeyleri Güvenirlik Sonuçları

Kullanılan Ölçekler	Cronbach Alpha (α)	İkiyarı Güvenirliği
KARGEL Toplam	0.883	0.782
Kariyer Uyumluluğu (KU)	0.816	0.687
Kariyer İyimserliği (Kİ)	0.821	0.748
Algılanan Bilgi (AB)	0.653	0.453
Duygusal Zekâ Özellikleri	0.846	0.845
Psikolojik Sağlamlık Düzeyleri	0.866	0.839

Cronbach Alfa katsayılarının yanında ölçeklerden elde edilen uyum indeksleri de Tablo 5'te paylaşılmıştır.

Tablo 5.

Ölçeklerin Faktör Analizlerinden Elde Edilen Uyum İndeksleri

Kullanılan Ölçekler	GFI	CFI	RMSEA	SRMR	CMIN/df
KARGEL	0.92	0.92	0.050	0.056	2.6413
Duygusal Zekâ Özellikleri	0.94	0.94	0.045	0.044	2.3427
Psikolojik Sağlamlık Düzeyi	0.97	0.97	0.086	0.028	5.7706

Doğrulayıcı faktör analizi ile varlığı daha önce kanıtlanmış yapının yeni veri setindeki uyumu araştırılır (Worthington & Whittaker, 2006). Ayrıca ölçme araçlarının yeniden gözden geçirilmesi amacıyla da kullanımı yaygındır (Floyd ve Widaman, 1995). Bu çalışmada yapı geçerliliğine yönelik bilgi elde edebilmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve buna bağlı olarak sonuçları da Tablo 5'te paylaşılmıştır. Tablo 4 ve Tablo 5 birlikte değerlendirildiğinde kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu görülmektedir.

3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırma grubunun kariyer geleceği algılarının toplam ve alt boyutları olan kariyer iyimserliği, kariyer uyumluluğu, iş piyasasına ilişkin algılanan bilginin cinsiyet, bölüm ve sınıf değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular yer almaktadır. Ayrıca kariyer geleceği algısının ve alt boyutlarının duygusal zekâ özelliği ve psikolojik sağlamlık düzeyi ile ilişkisine yönelik bulgular sunulmuştur.

Öğretmen adaylarının kariyer geleceği algısının toplam ve alt boyut puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6.

KARGEL ve Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{X} sıra	Sıra toplamı	U	p
KARGEL	Kadın	437	327.52	143129	43032	0.31
	Erkek	207	311.88	64560		
Kariyer İyimserliği	Kadın	437	336.51	147055	39106	0.00
	Erkek	207	292.92	60634		
Kariyer Uyumluluğu	Kadın	437	323.57	141400	44761	0.83
	Erkek	207	320.23	66289		
AB	Kadın	437	306.15	133786	38083	0.00
	Erkek	207	357.02	73904		

KARGEL toplam ve alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin Mann Whitney U testi sonucunda kadın erkek arasındaki farklılığın iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi alt boyutu (U=38083; p<.01) için erkek öğretmen adayları lehine anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Ayrıca kariyer iyimserliği alt boyutu (U=39106; p<.05) için kadın öğretmen adayları lehine anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Kariyer geleceği algısı

ve kariyer uyumluluğu için kadın ve erkek öğretmen adayları arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Elde edilen bulgulara göre, genel olarak kariyer geleceği algısıyla kariyer uyumluluğunun cinsiyete göre farklılaşmadığı, iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi bakımından erkekler lehine, kariyer iyimserliği bakımından ise kadınlar lehine farklılaşma olduğu anlaşılmıştır.

Kariyer geleceği algısının toplam ve alt boyutları puanlarının bölümlere göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Kruskal Wallis-H testi uygulanmış ve elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 7.

Kariyer Geleceği Algısının (KARGEL) Bölümlere Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{X} sıra	χ^2	SD	p
	PDR	95	330.76	5.54	6	0.48
	İlköğretim	150	307.79			
KARGEL	BÖTE	51	342.28			
	Özel E.	40	363.40			
	Türkçe	81	326.31			
	Yabancı D.	168	306.58			
	Güzel S.	59	341.85			

Tablo 7’de KARGEL toplam puanının bölümlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Yapılan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre KARGEL toplam puanı bölümler arası anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ($\chi^2=5.54$; $sd=6$; $p>0.05$).

Tablo 8.

Kariyer İyimserliğinin (Kİ) Bölümlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{X} sıra	χ^2	SD	p
	PDR	95	331.33	5.63	6	0.47
	İlköğretim	150	301.88			
Kariyer	BÖTE	51	359.63			
İyimserliği	Özel E.	40	329.95			
(Kİ)	Türkçe	81	332.99			
	Yabancı D.	168	311.21			
	Güzel S.	59	341.26			

Tablo 8’de kariyer iyimserliği (Kİ) toplam puanının bölümlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Yapılan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre kariyer iyimserliği toplam puanı bölümler arası anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ($\chi^2=5.63$; $sd=6$; $p>0.05$).

Tablo 9.

Kariyer Uyumluluğunun (KU) Bölümlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{X} sıra	χ^2	SD	p
	PDR	95	330.64	1.53	6	0.96
	İlköğretim	150	318.67			
Kariyer	BÖTE	51	326.41			
Uyumluluğu	Özel E.	40	351.86			
(KU)	Türkçe	81	318.19			
	Yabancı D.	168	315.72			
	Güzel S.	59	321.04			

Tablo 9’da kariyer uyumluluğu (KU) toplam puanının bölümlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Yapılan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre kariyer uyumluluğu toplam puanı bölümler arası anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ($\chi^2=1.53$; $sd=6$; $p>0.05$).

Tablo 10.

Piyasaya İlişkin Algılanan Bilginin (AB) Bölümlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{X} sıra	χ^2	SD	p
	PDR	95	304.21	22.26	6	0.01
Piyasaya	İlköğretim	150	309.91			
İlişkin	BÖTE	51	324.44			
Algılanan	Özel E.	40	437.91			
Bilgi (AB)	Türkçe	81	330.48			
	Yabancı D.	168	299.58			
	Güzel S.	59	358.31			

Tablo 10 incelendiğinde yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucu KARGEL alt boyutlarından iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi alt boyutu ($\chi^2=22.26$; $sd=6$; $p<0.05$) sıralamalar ortalaması arasında fark bulunmuştur. Buna göre farklılığın kaynağını belirleyebilmek için gruplar ikili olarak karşılaştırılmış, sonuçlar Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11.

İş Piyasasına İlişkin Algılanan Bilginin (AB) Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek İçin Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

AB Puanı	Bölümler	N	Sıra Ortalamaları	sd	χ^2	p	Mann-Whitney U
	PDR	95	304.21	6	22.270	0.001	1-4*
	İlköğretim	150	309.91				2-4*
	Bilgisayar	51	324.44				
	Özel Eğitim	40	437.91				4-6*
	Türkçe	81	330.48				
	Yabancı Diller	168	299.59				
	Güzel Sanatlar	59	358.31				

*p<0.05

Tablo 11 incelendiğinde yapılmış Kruskal Wallis testi sonucunda piyasaya ilişkin algılanan bilgi (AB) puanlarında bölümler arası farklılık bulunduğu görülmüştür ($\chi^2=22.270$, $sd=6$, $p<0.05$). Farkın hangi bölüm ya da bölümler lehine olduğunu anlamak için yapılacak Mann Whitney U Testi için Bonferroni düzeltmesi yapılarak (0.05/21) yeni anlamlılık düzeyi 0.0023 olarak belirlenmiştir. Bu anlamlılık düzeyinde Mann Whitney U testi aracılığı ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve özel eğitim bölümü ile PDR, ilköğretim bölümleri ve yabancı diller bölümü arasında farklılaşma olduğu görülmüştür. Ayrıca bölümler arası karşılaştırmalarda etki büyüklüklerine bakılmıştır. Bunun için eta kare değerleri incelenmiş ve Tablo 12’de paylaşılmıştır.

Tablo 12.

Mann Whitney U Testi Sonucu Bölümler Arasındaki Farklılaşmalardaki Etki Büyüklüğü Sonuçları

Bölüm	Etki büyüklüğü (η^2)
Özel Eğitim-PDR	0.105
Özel Eğitim-İlköğretim	0.084
Özel Eğitim-Yabancı Diller	0.073

Etki büyüklüğünün anlaşılması için yapılan analiz sonucunda eta kare değerleri 0.06 ile 0.14 arasında olduğu için orta düzey bir etki olduğu görülmektedir (Cohen, 1988).

Öğretmen adaylarının kariyer geleceği algısının toplam ve alt boyut puanlarının sınıf düzeyi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13.

KARGEL Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Sınıf Düzeyine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{X} sıra	Sıra toplamı	U	p
KARGEL	1. Sınıf	339	322.02	109165	51535.50	0.945
	4. Sınıf	305	323.03	98524		
Kariyer İyimserliği	1. Sınıf	339	326.51	110686	50338.50	0.564
	4. Sınıf	305	318.04	97003		
Kariyer Uyumluluğu	1. Sınıf	339	319.96	108465	50835.00	0.714
	4. Sınıf	305	325.33	99225		
AB	1. Sınıf	339	317.19	107527	49897.00	0.441
	4. Sınıf	305	328.40	100163		

KARGEL toplam ve alt boyutları puanlarında sınıf düzeyine göre anlamlı bir fark tespit edilememiştir ($p>.05$).

Öğretmen adaylarının kariyer geleceği algıları ve alt boyutları olan kariyer iyimserliği, kariyer uyumluluğu ve piyasaya ilişkin algılanan bilgi ile duygusal zekâ özelliği arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için Spearman Brown Sıra Farkları korelasyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 14’te sunulmuştur.

Tablo 14.

Öğretmen Adaylarının KARGEL Toplam Puanları İle Duygusal Zekâ Özelliği Puanları Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar

Değişkenler	N	r_s
KARGEL		0.644*
Kariyer		0.545*
İyimserliği		
Kariyer	Duygusal Zekâ	
Uyumluluğu	Özellikleri	644
AB		0.593*
		0.369*

* $p<0.05$

Öğretmen adaylarının kariyer geleceği algıları puanları ile duygusal zekâ özellikleri puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r_s=.644$; $p<.05$). Benzer biçimde kariyer uyumluluğu ($r_s=.593$; $p<.05$) ve kariyer iyimserliği ($r_s=.545$; $p<.05$) ile duygusal zekâ özellikleri arasında pozitif yönde anlamlı, görece yüksek bir ilişki görülmektedir. Piyasaya ilişkin algılanan bilgi (AB) alt boyutu ile duygusal zekâ özellikleri arasındaki ilişki ise diğerlerine nazaran daha zayıf ve pozitif yönlü olduğu söylenebilir ($r_s=.369$; $p<.05$).

Öğretmen adaylarının kariyer geleceği algıları ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için Spearman Brown Sıra Farkları korelasyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 15’te sunulmuştur.

Tablo 15.

Öğretmen Adaylarının KARGEL Toplam Puanları İle Psikolojik Sağlamlık Puanları Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar

Değişkenler	N	r_s
KARGEL		.445
Kariyer		.333
İyimserliği	Psikolojik Sağlamlık	
Kariyer	Düzeyi	644
Uyumluluğu		.456
AB		.295

*p<0.05

Tablo 15’te görüldüğü üzere öğretmen adaylarının kariyer geleceği algılarının puanları ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r_s=.445$; $p<.05$). Aradaki ilişkinin orta düzey bir ilişki olduğu ve öğretmen adaylarının psikolojik sağlamlık düzeyleri ile kariyer geleceği algı düzeylerinin biri artarken diğerinin de artacağı ya da biri azalırken diğerinin de azalacağı söylenebilir. Öğretmen adaylarının kariyer iyimserliği ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasında zayıf bir ilişki olduğu görülürken ($r_s=.333$; $p<.05$), kariyer uyumluluğu puanları ile psikolojik sağlamlık puanları arasındaki görece daha yüksek, orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır ($r_s=.456$; $p<.05$). İş piyasasına ilişkin algılanan bilgi ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r_s=.229$; $p<.05$) ve sonuçlara göre aradaki ilişkinin görece zayıf bir ilişki olduğu söylenebilir.

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde öğretmen adaylarının kariyer geleceği algısı, kariyer iyimserliği, kariyer uyumluluğu ve iş piyasasına ilişkin algıladıkları bilgileri çeşitli değişkenlere göre incelenmiş, duygusal zekâ özellikleri ve psikolojik sağlamlık ile ilişkilerine bakılmış ve son olarak da sonuçlara göre getirilebilecek öneriler belirtilmiştir.

Araştırmada alt problemlerden biri olan öğretmen adaylarının kariyer geleceği algısının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre kariyer geleceği algısının toplam puanı, cinsiyet açısından farklılaşmamaktadır. Benzer şekilde Kalafat'ın (2014) yapmış olduğu çalışmada kariyer geleceği algısının cinsiyet bakımından farklılaşmamış olduğu sonucuna ulaşılmıştır. KARGEL'in alt boyutları olan kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi boyutunda ise farklılaşma mevcuttur. Kariyer iyimserliği konusunda kadın öğretmen adaylarının erkek öğretmen adaylarından farklılaştığı sonucuna ulaşıırken iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi konusunda erkeklerin farklılaşması söz konusudur.

Kariyer iyimserliği bakımından kadınların ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi bakımından ise erkek öğretmen adaylarının farklılaşması konusunda cinsel kalıp yargıları incelemekte fayda vardır. Cinsiyet rollerinin toplumsallaştırılmasının kız ve erkek çocukların üzerinde muazzam bir etki bırakır (Patton ve McMahon, 2014). Herr ve arkadaşlarına (2004) göre “birçok mesleğin geleneksel olarak belirli bir cinsiyete özel gösterilmesi cinsiyet rolleri ile ilgili basmakalıp düşünceleri pekiştirir, güçlendirir ve bu da cinsiyete göre paylaşılmasının kendini doğrulamasını sağlar”. Basmakalıp düşünceler erkeklerin rekabetçiliğini artırırken; kadınların ilişki ve bağlılığını pekiştirmektedir (Hamerstone ve Hough, 2013). Erkek egemen toplumlarda ekonomik anlamda erkeğin sorumluluğunun kadına göre daha fazla görülmesi piyasa koşullarını takip etme konusunda erkeklerin daha girişken olmasını ve böylece bilgiye daha fazla sahip olduğu algısını doğurabilir. Diğer taraftan kadınlardan iyimser olanların

kariyer hedeflerini belirleme, bir kariyer planı yapma ve kariyer seçeneklerini keşfetme olasılıklarının daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Cinsiyet, sosyal bilişsel kariyer kuramı çerçevesinde etkili bir faktör olarak tanımlanmıştır ve bu nedenle, erkekler ve kadınlar için kariyer olgunluğu ve karar verme süreciyle ilgili farklı yollar veya yörüngeler olabileceğini göstermektedir (Rogers ve Creed, 2011).

Şengün (2013) ülkeler arasında farklılıklar gözlenmesine rağmen mesleki dağılımın dengesiz olduğunu, kadınların düşük geliri yükselme şansının az olduğu mesleklerde istihdam edildiklerini, Türkiye’de kadınların en çok eğitim ve sağlık alanına yöneldiklerini belirtmiştir. Ayrıca Kuzgun (2008) kadınların ev hanımlığı ile örtüşen meslekleri tercih ettiklerini, öğretmenlik, memurluk, sekreterlik, hemşirelik gibi meslekleri seçtiklerini belirtmektedir. Mesleki değerler söz konusu olduğunda bakımından kadınların kişisel ödül, mesleki bağımsızlık, başka insanlara yardım edebilecekleri değerleri barındıran işleri tercih ettikleri, erkeklerin ise sosyal statüye önem verdikleri belirtilmektedir (Newman ve Newman, 2017). Bununla beraber başka bir çalışmada kadınların başarı, iş çevresi, iş arkadaşları, saygınlık gibi iş değerlerine, erkeklerinse yaratıcılık, bağımsızlık, kazanç gibi değerlere daha fazla önem verdikleri anlaşılmıştır (Rottinghaus ve Zytowski, 2006). Lise öğrencilerinin mesleki ilgilerine bakıldığında erkeklerin ilgisini çeken mesleklerin açık hava, el işi, hesaplama, bilimsel alanlarda; kızların ilgilerinin ise sanat, sosyal hizmetler gibi alanlarda olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Şengün, 2013). Sonuçta toplumsal kalıp yargılar ile mesleki değerlerin şekillenmesi, sosyal, eğitim, yardım alanlarında kadınların daha fazla ilgili olması, kariyer belirleme sürecini etkilemektedir. Bu çalışmada kadın öğretmen adaylarının kariyer iyimserliklerinin daha yüksek çıkması, çok önceden yapılmış kariyer seçiminin belirgin biçimde ortaya koyulması sonucu olduğu söylenebilir. Kadın öğretmen adayları, kendi ilgileri, yetenekleri ve değerleri doğrultusunda doğru seçim yaptıklarını düşünerek öğretmenlik mesleğine yönelmiş, beklentilerini bu yönde oluşturmuş olabilirler. Ayrıca öğretmenlik

mesleğinin öğretme öğrenme süreci bakımından günlük değişimlerden çok fazla etkilenmemesi ya da mesleğin genel yapısının çok uzun sürelerde değişime uğrayabildiği düşünülmektedir. Bu bakımdan kendilerini öğretmenlik mesleğine daha küçük yaşlardan itibaren alıştırmış, öğretmenliği benliğinin bir parçası haline getirmiş erkek öğretmen adaylarının öğretmenlik konusunda piyasa eğilimlerini araştırmış olması, beklentilerine uygun yerde çalışabilmek için kadınlara nazaran daha fazla bilgi toplaması AB'nin yüksek çıkmasında etkili olabilir. Piyasaya ilişkin bilgi konusunda erkeklerin, kariyer iyimserliği konusunda kadınların farklılaşması bu sebeplerle gerçekleşmiş olabilir.

Araştırmada alt problemlerden biri olan öğretmen adaylarının kariyer geleceği algısının bölüm değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Analiz sonucu elde edilen bulgulara göre KARGEL toplamında herhangi bir farklılaşma gözlenmezken, alt boyutlarından iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi bakımından farklılaşma mevcuttur. Bu farklılaşma özel eğitim bölümünde okumakta olan öğretmen adaylarının PDR, ilköğretim ve yabancı diller bölümlerinde okuyan öğretmen adaylarından farklılaşması şeklinde olmuştur. Özel eğitim bölümü çalışma piyasasında kurum, ortam ve eğitim verilen grubun çeşitlenmesi bakımından diğer bölümlerden farklıdır. Özel eğitim gereksinimi olan çocukların gereksinimlerine göre gruplandırıldığında dil ve konuşma güçlüğü olanlar, işitme engelli çocuklar, engeli olan çocuklar, ortopedik engeli veya süregen hastalığı olan çocuklar, görme engeli olan çocuklar, uyum güçlüğü olan çocuklar ve ileri derecede engeli olan çocuklar şeklinde yedi ayrı gruba ayrılmıştır (Cavkaytar ve Diken, 2007). Bunlarla beraber özel eğitim verilen ortamlar da (normal sınıf, kaynak oda, ayrı sınıf, ayrı okul, yatılı okul ve ev/hastane) çok çeşitlidir (Heward, 1996). Bu göz önüne alındığında özel eğitim bölümü öğretmen adaylarının iş piyasasına ilişkin daha fazla bilgi edinmek durumunda kaldığı, çalışma koşullarını iyi anlayabilmek için daha çok çaba sarf etmekte oldukları düşünülmektedir. Bunlar göz önüne alındığında özel eğitim bölümü öğrencilerinin gelecekte çalışacakları kurum, ortam,

pozisyon ile ilgili bilgileri edinmeye çaba göstermeleri, onların iş piyasasına ilişkin algıladıkları bilgi bakımından diğer gruplardan farklılaşmasını sağlamış olabilir.

Araştırmanın alt probleminden biri olan öğretmen adaylarının kariyer geleceği algısının sınıf düzeyi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgulara göre kariyer geleceği algısı sınıf düzeyine göre farklılaşmamaktadır. Bu bulguları destekleyen çalışmalar vardır (Kalafat, 2014; Rottinghaus ve ark., 2005). Ayrıca benzer konuda yapılmış çalışmalarda benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Kayaş, 2009; Ürün, 2010; Akdaş, 2013).

Bu araştırmaya katılan kişilerin Ginzberg'in gerçeklik döneminde hatta daha da daraltılırsa, billurlaşma evresinde olduğu söylenebilir. Bu evrede bireylerin kararları kesinlik kazanır (Kuzgun, 2009). Üniversite öğrencilerinin kazanmış olduğu tecrübe, okul ve kurum deneyimleri, alınan dersler sayesinde hedeflerinin daha belirginleşerek kariyer gelecekleri konusunda daha yetkin hale gelmeleri beklenir. Diğer yandan eğitim fakültesinde öğrenim görmeye başlayan öğretmen adayları, yakın tarihte mezun olacak son sınıf öğretmen adayları gibi öğretmen olma kararını üniversiteye başlamadan önce vermişlerdir. Yani birinci sınıf öğrencisi de son sınıf öğrencisi gibi mezun olduğunda öğretmen olacağı farkındadır. Bu durum sınıf düzeylerinde farklılaşma olmamasını açıklayabilir.

Yapılan Spearman Brown sıra farkları korelasyonu analizi sonuçlarına göre kariyer geleceği algısı ile duygusal zekâ özellikleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. KARGEL alt boyutlarına bakıldığında kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği ile duygusal zeka özellikleri arasında orta düzey denilebilecek pozitif yönlü bir korelasyon varken iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi düzeyi ile duygusal zekâ özellikleri arasında görece daha zayıf bir ilişki vardır. Duygusal zekanın kariyer uyumluluğunu yordadığı ve duyguların işlevselliğinin kariyer uyum becerilerini desteklediği görülen çalışmalar mevcuttur (Coetzee ve Harry, 2014; Mittal, 2020; Parmentier ve ark., 2019).

Diğer yandan kariyer geleceği algısı ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında, KARGEL toplam puanı ve alt boyutlarından kariyer uyumluluğu ile psikolojik sağlamlık düzeyi arasında orta düzey bir pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Kariyer iyimserliği ve AB ile psikolojik sağlamlık düzeyi arasında ise görece daha zayıf pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İş piyasasında ele alınırken kariyer sağlamlığı olarak adlandırılan psikolojik sağlamlıkla ilgili yapılmış daha önceki çalışmalarda kariyer sağlamlığının kariyer yönetimi üzerinde olumlu etkisi olduğu (Chiaburu ve ark., 2006); psikolojik sağlamlığı yüksek bireylerin kariyer değiştirme olasılıklarının daha düşük olduğu (Carless ve Bernath, 2007; Kidd ve Green, 2006); kariyer hedeflerine ulaşırken daha kararlı ve öznel başarılarının daha yüksek olduğu (Wei ve Taormina, 2014; Lyons ve ark., 2015) belirtilmiştir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara bakıldığında da, önceki çalışmalara benzer şekilde, psikolojik sağlamlığın olumlu kariyer çıktıları ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir.

Çalışmada elde edilen bulgular bir arada değerlendirildiğinde, yüksek duygusal zekâ özelliklerine sahip ve psikolojik sağlamlık düzeyi yüksek olan bireylerde, aynı zamanda kısmen yüksek kariyer geleceği algısı; düşük duygusal zekâ özelliklerine sahip ve psikolojik sağlamlık düzeyi düşük olan bireylerde görece düşük kariyer geleceği algısı beklenmektedir. Duygusal zekânın içerisinde bulundurduğu öz kontrol, iyi oluş, duygusallık ve sosyallik yapısıyla kariyer iyimserliği, kariyer uyumluluğu yapılarını destekleyici unsurların bulundurduğu düşünülmektedir. Bunlar bireylerin gelecekteki kariyerlerinin durumunu algılamak için daha yapıcı ve iyimser yaklaşımlarını sağlayabilir. Ayrıca psikolojik sağlamlığı yüksek bireylerin mücadele gücü ve sabrının, problemlere yaklaşım tarzının kendilerini yılmaktan çok hırsla ve başarı hedefine götüreceği düşünülebilir. Giriştiği mücadelelerin üstesinden gelmeyi alışkanlık haline getirmiş bireylerin gelecekte oluşabilecek sıkıntılar için de aynı beklenti ile daha iyimser bir yaklaşım sergileyecekleri beklenebilir. Bu, kariyerlerinde iyimserliğe ve uyumluluğu

sağlayabilir. Duygusal zekâ özelliği ve psikolojik sağlamlığı yüksek bireylerin kariyerleri konusunda gelecek algılarının daha yapıcı olması şaşırtıcı değildir.

4.1. Öneriler

Eğitim fakültesinde öğrenim görmekte olan öğretmen adayları haricinde diğer fakültelerde öğrenim gören öğrencilerin, farklı kurumlarda çalışan bireylerin, sık iş değiştirenlerin kariyer uyumluluk ve kariyer iyimserlik düzeylerini belirleyecek çalışmalar yapılabilir. KARGEL ya da alt boyutları kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu konuları yaşam anlamı, yaşam yönelimi, akış deneyimi, motivasyon gibi konularla ilişkileri araştırılabilir. Kariyer uyumluluğu, mesleki değerler ve bireysel değerler arasındaki ilişkiler ortaya konulmaya çalışılabilir. Kariyer uyumluluğu kavramı ile ilişkili olan Savickas'ın kariyer hikâyelendirme tekniğinin etkililiğini ölçmek amacıyla ön test ve son test olarak KARGEL kullanılabilir. Kariyer geleceği algısını, kariyer uyumluluğunu ve kariyer iyimserliğini artırmaya yönelik çalışmalar yapılabilir. Temel eğitimde, ortaöğretimde ve üniversitelerde ailelere kariyer ve mesleki konularda gelecek algısını olumlu şekilde etkileyecek seminerler verilebilir. Öğrencilere yönelik sunum ve konferanslar düzenlenebilir, iş piyasası hakkında konuşmalar yapılabilir. Öğrencilerin ve çalışanların değişen iş koşullarına daha iyi uyum sağlayabilmesi ve beklentilerini daha gerçekçi oluşturabilmesi amacıyla psiko-eğitim grupları oluşturulabilir. Bireylerin öznel kariyer yaşantılarını düşünmeleri için Kariyer Stil Görüşmesi kullanılabilir. Kariyer hikâyelendirme tekniği ile bireyin uyumundaki değişiklikleri nasıl ifadelendirdiği ortaya çıkartılabilir. Kariyer geleceği algısını da olumlu yönde etkileyeceğini düşündüğümüz duygusal zekâ özelliği ve psikolojik sağlamlık düzeyini artırmaya dönük psiko-eğitim grupları oluşturularak bu konuda eğitim verilebilir, bunun kariyer geleceği algısına etkisi incelenebilir.

KAYNAKLAR

- Akdaş, G. (2013). *Sağlık meslek lisesi öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerinin ve algıladıkları aile desteğinin incelenmesi* (Yayın No. 334321) [Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi]. YÖK. <https://tez.yok.gov.tr>
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events?. *American psychologist*, 59(1), 20-8. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.1.20>
- Can, A. (2013). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Pegem Akademi.
- Carless, S. A., & Bernath, L. (2007). Antecedents of intent to change careers among psychologists. *Journal of Career Development*, 33, 183-200.
- Cavkaytar, A., & Diken, İ. H. (2005). *Özel eğitime giriş* (3. Baskı). Kök Yayıncılık.
- Chatterjee, S., Afshan, N., & Chhetri, P. (2015). Exploring the linkage between the components of motivational systems theory and career decisiveness: The mediating role of career optimism. *Journal of Career Assessment*, 23(4), 597-614.
- Chiaburu, D. S., Baker, V. L., & Pitariu, A. H. (2006). Beyond being proactive: What (else) matters for career self-management behaviors? *The Career Development International*, 11, 619-632.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 90-97.
- Cohen, J. W. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- DeLisi, M. (2014). Low self-control is a brain-based disorder. In K. M. Beaver, J. C. Barnes, & B. B. Boutwell (Eds.), *The nurture versus biosocial debate in criminology: On the origins of criminal behavior and criminality* (pp. 172-184). Sage Publications.

- Deniz, M. E., Özer, E., & Işık, E. (2013). Duygusal zekâ özelliği ölçeği-kısa formu: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 169(38), 407-419.
- Dhingra, R., & Punia, B. K. (2016). Relational analysis of emotional intelligence and change management: A suggestive model for enriching change management skills. *Vision*, 20(4), 312-322.
- Doğan, T. (2015). Kısa psikolojik sağlamlık ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-being*, 3(1), 93-102.
- Floyd F. J., & Widaman, K. F. (1995). Factor analysis in the development and refinement of clinical assessment instruments. *Psychological Assessment*, 7(3), 286-299.
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Bordia, S., & Roxas, R. E. O. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 10-18.
- Goleman, D. (2002). *Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence*. Harvard Business School Publishing.
- Goleman, D. (2016). *İşbaşında duygusal zekâ*. (H. Balkara, Çev.). Varlık Yayınları.
- Gunkel, M., Schlaegel, C., Langella, I. M., & Peluchette, J. V. (2010). Personality and career decisiveness: An international empirical comparison of business students' career planning. *Personnel Review*, 39(4), 503-524.
<https://doi.org/10.1108/00483481011045443>
- Hamerstone, J., & Hough, L. M. (2013). *A woman's framework for a successful career and life*. Palgrave Macmillan.
- Hartung, P. J. (2011). Barrier or benefit? Emotion in life-career design. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 296-305.
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2014). *Pozitif psikoloji: kuram, araştırma ve uygulamalar*. (T. Doğan, Çev.). Nobel Yayıncılık.

- Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling: through the life span* (6th ed.). Pearson Education Inc.
- Heward, W L. (1996). *Exceptional children: An introduction to special education*. Merrill.
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30.
- Kalafat, T. (2012). Kariyer geleceği ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179.
- Kalafat, T. (2014). *Kariyer geleceği algısını etkileyen kişisel faktörlerin belirlenmesine yönelik bir model çalışması* (Yayın No. 370327) [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK. <https://tez.yok.gov.tr>
- Karasar, N. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemi* (25. Basım). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kayaş, S. (2009). *Meslek liselerinin bilişim teknolojileri alanındaki öğrencilerin dal seçimlerine, öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri ve öğrenci ailelerinin tutumlarının etkisinin incelenmesi* (Yayın No. 232000) [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi]. YÖK. <https://tez.yok.gov.tr>
- Keenan, A., & Shiri, A. (2009). Sociability and social interaction on social networking websites. *Library Review*, 58(6), 438-450.
- Kidd, J. M., & Green, F. (2006). The careers of research scientists: Predictors of three dimensions of career commitment and intention to leave science. *Personnel Review*, 35, 229-251.
- Kuzgun, Y. (2000). *İlköğretimde rehberlik*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2008). *Meslek danışmanlığı: Kuram ve uygulamalar*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı* (3. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım.

- Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. W. (2015). Resilience in the modern career. *Career Development International*, 20, 363-383.
- Martinez, M. N. (1997). The smarts that count. *HR Magazine*, 42(11), 72-78.
- Masten, A. S. & Reed, M. J. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.) *The handbook of positive psychology* (pp. 74-88). Oxford University Press.
- McIlveen, P., Beccaria, G., & Burton, L. J. (2013). Beyond conscientiousness: Career optimism and satisfaction with academic major. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 229-236.
- 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.
- McIlveen, P., & Perera, H. N. (2016). *Career optimism mediates the effect of personality on teachers' career engagement*. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 623-636.
- Meyer, J. D. (1999). Emotional intelligence: popular or scientific psychology?. *Apa Monitor Online*, 30, 50.
- Mittal, S. (2020). Ability-based emotional intelligence and career adaptability: Role in job-search success of university students. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-10-2019-0145>
- Newman, B. M., & Newman, P. R. (2017). *Development through life: A psychosocial approach*. Cengage Learning.
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2013). *21. yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri* (F. Korkut-Owen, Çev.). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Özdemir-Yaylacı, G. (2008). *Duygusal zekâ* (2. Baskı). Hayat Yayıncılık.

- Parmentier, M., Pirsoul, T., & Nils, F. (2019). Examining the impact of emotional intelligence on career adaptability: A two-wave cross-lagged study. *Personality and Individual Differences, 151*, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.05.052>
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (Vol. 2). Springer.
- Petrides, K. V. & Furnham, A. (2000). Gender differences in measured and self-estimated trait emotional intelligence. *Sex Roles, 42*, 449-461.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality, 15*, 425-448.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2003). Trait emotional intelligence: Behavioral validation in two studies of emotion recognition and reactivity to mood induction. *European Journal of Personality, 17*(1), 39-57.
- Rogers, M. E., & Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence, 34*(1), 163-172.
- Rottinghaus, P. J., & Zytowski, D. G. (2006). Commonalities between adolescents' work values and interests. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 38*(4), 211-221.
- 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, 13*(1), 3-24.
- Rottinghaus, P. J., Eshelman, A., Gore, J. S., Keller, K. J., Schneider, M., & Harris, K. L. (2017). Measuring change in career counseling: Validation of the Career Futures Inventory-Revised. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 17*(1), 61-75.

- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2006). Best news yet on the six-factor model of well-being. *Social Science Research, 35*, 1103-1119.
- Savickas, M. L. (2008). Helping people choose jobs: A history of the guidance profession. *International Handbook of Career Guidance, 2*, 97-113.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Jennifer Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine, 15*, 194–200.
- Spurk, D., Kauffeld, S., Barthauer, L., & Heinemann, N. S. (2015). Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: An intervention study. *Journal of Vocational Behavior, 87*, 134-144.
- Super, D. E. (1976). *Career education and the meaning of work*. University of Michigan Library.
- Şengün, G. (2013). *Lise öğrencilerinin alan seçimini etkileyen faktörlerin incelenmesi* (Yayın No. 342491) [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK. <https://tez.yok.gov.tr>
- Timpano, K. R., & Schmidt, N. B. (2013). The relationship between self control deficits and hoarding: A multimethod investigation across three samples. *The Journal of Abnormal Psychology, 122*(1), 13–25.
- Ürün, A. E. (2010). *Lise öğrencilerinin kendine saygı düzeyleri ile mesleki olgunlukları arasındaki ilişki* (Yayın No. 273229) [Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi]. YÖK. <https://tez.yok.gov.tr>
- Wei, W., Taormina, R. J. (2014). A new multidimensional measure of personal resilience and its use: Chinese nurse resilience, organizational socialization and career success. *Nursing Inquiry, 21*, 346-357.

- Williams, J. M., Greenleaf, A. T., Albert, T., & Barnes, E. F. (2014). Promoting educational resilience among african american students at risk of school failure: the role of school counselors. *Journal of School Counseling, 12*(9), 1-34.
- Worthington, R. L., & Whittaker, T. A. (2006). Scale development research: a content analysis and recommendations for best practices. *The counseling psychologist, 34*(6), 806-838.
- Yang, J., Liu, H., & Gu, J. (2017). A multi-level study of servant leadership on creativity. *Leadership & Organization Development Journal, 38*(5), 610-629.
<https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2015-0229>
- Yeşilyaprak, B. (2001). Duygusal zekâ ve eğitim açısından doğurguları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 7*(25), 139-146.
- Yeşilyaprak, B. (2011). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sonuçlar: Geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 12*(1), 97-118.
- Zunker, G. Z. (2006). *Career counseling: a holistic approach* (7th ed.). Thomson-Brooks-Cole.

EXTENDED ABSTRACT

Occupational orientation, professional preferences, and some professional development tasks in the individual's career development process generally occur during the education process (Yeşilyaprak, 2011). Today's expectations, wishes, and dreams shape a future career. Besides these, family, culture, personality traits, character, abilities, and interests affect people's future. However, the person's career becomes the source of many emotions such as anxiety, excitement, and joy. These feelings take an important place in the individual's story while constructing her/his career (Özdemir-Yaylacı, 2008). Emotions contribute to career-making, career orientation, and career development. In this case, there is no doubt that emotional intelligence will affect the career future. It is a common situation that a career is affected by emotions and also psychological resilience, which can be defined as the power of quick recovery. It is essential to reveal how interrelated career future, emotional intelligence, and psychological resilience are. For this reason, this study aims to investigate the relationship between teacher candidates' perception of career futures and their emotional intelligence and psychological resilience.

Through this research, we tried to reveal whether teacher candidates' career optimism, career adaptability, and perceptions of the market differ according to gender, class level, and department. Also, the study was conducted to reveal the relationship between emotional intelligence characteristics of career future perceptions and psychological resilience levels. In this context, the problem is determining whether there is a relationship between prospective teachers' perception of career future and their emotional intelligence characteristics and psychological resilience. Depending on this purpose, answers to the following questions were sought:

1. Do teacher candidates' career future perceptions differ significantly according to gender, class, and department variables in total and sub-dimensions?

2. Is there a significant relationship between teacher candidates' career future perceptions (in total and sub-dimensions) and their emotional intelligence?
3. Is there a significant relationship between teacher candidates' career future perceptions (in total and sub-dimensions) and their psychological resilience?

This study is a descriptive study based on the relational screening model. The general universe of this research consists of all pre-service teachers. The study group was selected from the first and fourth-grade teacher candidates educated in a 2015-2016 academic year faculty. The sample of the study was created by the stratified method. Of the 644 teacher candidates, 437 are female, and 207 are male. Let us look at the distribution according to the departments. There are 95 students in the counseling department, 150 students in primary education, 51 students in special education, 81 students in the Turkish teaching department, 168 students in the foreign language education department, and 59 students in fine arts. First-grade students are 339, and 4th-grade students are 305. Data collection tools were personal information form, 'Career Future Inventory' developed by Rottinghaus, Day, and Borgen (2005). It adapted to Turkish culture by Kalafat (2012). 'Trait Emotional Intelligence Questionnaire–Short Form' developed by Petrides and Furnham (2003) and adapted to Turkish culture by Deniz et al. (2013) and 'The Brief Resilience Scale' developed by Smith and others (2008), which adapted to Turkish culture by Doğan (2015). Kruskal Wallis H test, Mann Whitney U test, and Spearman's Rank-Order Correlation were used to analyze the data.

According to the results, career future perceptions and career adaptability do not differ according to gender. There is a differentiation in favor of women in the career optimism sub-dimension (\bar{X} rank=336.51, U=39106, p<0.01). There is also differentiation in favor of men in terms of perceived knowledge sub-dimension (\bar{X} rank=357.02, U=38083, p<0.01). No significant difference was found between the grade levels. Looking at the differentiation by departments, there is a differentiation in market knowledge ($\chi^2=22.270$, sd=6, p<0.05). The

results of Mann Whitney U, special education department differs from other departments in paired comparisons. (\bar{X} rank: 437.91, $p < 0.05$).

When we look at the findings regarding the relationship between teacher candidates' career future perceptions and their emotional intelligence traits, a significant relationship is found. According to the Spearman-Brown rank differences correlation, a significant positive relationship is found between total career future perceptions and emotional intelligence traits ($r_s = 0.644$; $p < 0.05$). Similarly, relationship between career optimism and emotional intelligence traits ($r_s = 0.545$; $p < 0.05$); career adaptability and emotional intelligence traits ($r_s = 0.593$; $p < 0.05$) are moderate and significant. A weaker but significant relationship is determined between perceived knowledge and emotional intelligence traits ($r_s = 0.369$; $p < 0.05$).

Finally, when we look at the relationship between career future perceptions and psychological resilience, we found the following:

A moderate positive correlation is determined between the pre-service teachers' career future perception scores and their psychological resilience ($r_s = 0.445$; $p < 0.05$). The relationship between teacher candidates' career optimism and psychological resilience is positively significant ($r_s = 0.333$; $p < 0.05$). When we look at the relationship between psychological resilience and career adaptability, we found a moderately significant relationship ($r_s = 0.456$; $p < 0.05$), and we determined that there is a significant but weak relationship between perceived knowledge of the market and psychological resilience level ($r_s = 0.229$; $p < 0.05$).

The study's findings are evaluated together; individuals with high emotional intelligence traits and high psychological resilience are expected to have a relatively high career future perception and vice versa. Emotional intelligence traits positively affect career optimism and career adaptation. These can enable individuals to be more constructive and optimistic when considering their future careers. It is expected that people who have made a habit of overcoming their struggles will take a more optimistic approach to the problems that may occur in the future.

Resiliency can lead to an optimistic expectation and harmonious attitude in their careers. It is not surprising that individuals with high emotional intelligence and psychological resilience have more constructive future perceptions about their careers.

ARAŞTIRMACININ KATKI ORANI BEYANI

Araştırma süreci ve raporlama benim tarafımdan gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma "Öğretmen Adaylarının Psikolojik Sağlık, Duygusal Zeka Özellikleri ve Kariyer Geleceği Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı tezimden hareketle hazırlanmıştır. Tez çalışmam süresince beni destekleyen danışmanım Doç. Dr. Filiz Gültekin'e çok teşekkür ederim.

ÇATIŞMA BEYANI

Çalışma kapsamında raporlanan araştırmada, sonuçlarda ya da görüşlerde dolaylı/dolaysız herhangi mali çıkar ya da bağlantı olmadığını, çıkar çatışması yaşanmadığını ve yanlılık bulunmadığını beyan ederim.