

Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Kariyer Uyumluları

Preservice Teachers' Career Adaptability Towards Teaching Profession

Seher Merve ERUS, Şerife Gonca ZEREN

ÖZ

Bu araştırmanın amacı “pedagojik formasyon eğitimi” kurslarına katılan öğretmen adaylarının kariyer uyumlarını demografik değişkenlere göre incelemektir. Ayrıca araştırmanın diğer bir amacı kariyer uyum puanı yüksek ve düşük olan öğretmen adaylarının kariyer uyumlarına yönelik görüşlerini incelemektir. Araştırmanın modeli karma yöntemle dayanmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın ilk aşamasında 192 kadın, 68 erkek olmak üzere toplam 260 öğretmen adayına ulaşılmıştır. Nicel verilerin toplanmasında ‘Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği’ ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Veriler, bağımsız gruplar için t- testi ve tek yönlü varyans analizi- ANOVA ile analiz edilmiştir. Bulgulara göre öğretmen adaylarının kariyer uyumlarında; cinsiyet, medeni durum, mezun olunan bölüm değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Ölçüt örnekleme yöntemi ile ‘Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği’nden en yüksek puan alan 10 öğretmen adayı ve en düşük puan alan 10 öğretmen adayı araştırmanın ikinci aşamasına katılmıştır. Verilerin toplanması için araştırmacılar tarafından oluşturulan yarı yapılandırılmış soru formu kullanılmıştır. Veriler, içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Bulgulara göre, kariyer uyum puanı yüksek olan öğretmen adayları meslek seçimini bilinçli ve isteyerek yapmışken, kariyer uyum puanı düşük olan öğretmen adaylarının çoğunun üniversiteye giriş sırasında aldıkları puana bağlı olarak mesleklerini tercih ettikleri anlaşılmıştır. Her iki grup için “pedagojik formasyon eğitimi” kursuna katılma sebebi, öğretmenlik mesleğini sevmek ve gelecekte “pedagojik formasyon eğitimi” belgesine ihtiyaç duyabilmeleridir. Öğretmen adaylarının neredeyse tamamı gelecekte öğretmen olmayı planlamakta, devlet okuluna atanmayı ve maddi sıkıntıları ise kariyer engelleri olarak görmektedirler. Ayrıca öğretmen adayları için en önemli destek kaynağı aileleridir.

Anahtar Sözcükler: Öğretmen adayları, Kariyer uyumu, Kariyer planı, Pedagojik formasyon eğitimi

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the career adaptability of preservice teachers who attended “pedagogical formation certificated program” in relation to certain demographic variables. Besides, another purpose of the study is to investigate the views of the teachers getting the highest and lowest career adaptability scores about their career adaptability. This study model is based on mixed research design. In first stage of the research, a total of 260 preservice teachers, 192 of whom were females and 68 of whom were males was accessed. ‘Career Adaptability and Optimism Scale’ and personal information form were used to collect quantitative data. The data were analyzed with independent t-test and one way ANOVA. According to the results, there are no significant differences in teachers’ career adaptability in terms of gender, marital status and the degree done at university. Via criterion sampling method 10 preservice teachers getting the highest score and 10 preservice teachers getting the lowest score from ‘Career Adaptability and Optimism Scale’ participated in the second stage of the study. Semi-structured questionnaire which was developed by the researchers were used to collect data. The data were analyzed with content analysis. The results of the content analysis showed that preservice teachers who had the highest career adaptability scores chose their occupations consciously and intentionally while most preservice teachers who had the lowest career adaptability scores chose their

Seher Merve ERUS (✉)

ORCID ID: 0000-0001-5308-3872

Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, İstanbul, Türkiye
Yıldız Technical University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Istanbul, Turkey
sehermerverus@gmail.com

Şerife Gonca ZEREN

ORCID ID: 0000-0002-4904-4085

Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, İstanbul, Türkiye
Yıldız Technical University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Istanbul, Turkey

Geliş Tarihi/Received : 10.04.2017

Kabul Tarihi/Accepted : 13.09.2017

occupations due to their scores in university admission exam. Both groups stated that they attended “pedagogical formation certificated program” because they liked teaching profession and may need pedagogical formation certificate in future. Almost all of the preservice teachers planned to be teacher in future and they indicated being appointed as a teacher to a state school and financial difficulties as career obstacles. Besides, parents were found to be the most important source of support for preservice teachers.

Keywords: Preservice teachers, Career adaptability, Career plan, Pedagogical formation education

GİRİŞ

Meslek seçimi, bir insanın hayatında yaptığı en önemli seçimlerden birisidir. Türkiye’de gereksinim duyulan iş gücü ile yükseköğretim programlarının tür ve kapasiteleri arasındaki dengesizlik, gençlerin meslek seçimini ve kariyer gelişimini zorlaştırabilmektedir (Yazıcı, 2009). Bazı öğrenciler istihdam koşulları ve maaş garantisi ihtiyacı ile kariyerlerini planlarken, bazıları da bilgi eksiklikleri nedeniyle sahip oldukları alternatiflerin farkında olmayabilmektedir. Çevrelerindeki kariyer olanaklarını araştırmak ve öğrenmek bireylerin kariyer planlarını farklı bir gözle değerlendirmelerini ve bu konudaki tutumlarını değiştirmelerini sağlayabilir. Yavuz Konokman ve Alıcı (2014) da öğretmen adaylarının lisansüstü eğitime yönelik bilgi düzeylerindeki artışın, lisansüstü eğitime ilişkin tutumlarını olumlu yönde etkilediğini ifade etmektedir. Dolayısıyla farklı kariyer olanakları hakkında bilgi sahibi olmak, kariyer planlamasını etkileyebilmektedir.

Türkiye’de öğretmen olabilmek için adayların eğitim fakültelerinden mezun olmaları, bu fakülteler dışında bir lisans programını tamamlayanların da eğitim fakülteleri tarafından verilen ‘pedagojik formasyon eğitimi’ (PFE) kursunu başarıyla bitirmeleri gerekmektedir. Öğretmen olmak için başvuran adaylar, ‘kamu personeli seçme sınavı’ (KPSS) puanlarına göre devlet okullarına atanabilmekte ya da sözleşmeli olarak devlet okullarında ve özel okullarda görev yapılabilmektedirler. Bu sınav dışında Türkiye’de hizmet öncesinde ve hizmet içi koşullarda, öğretmen adaylarının mesleğe karşı duyduğu ilgi, mesleğe yatkınlığı ya da mesleğin gerektirdiği iletişim becerileri gibi becerilere sahip olup olmadığı ölçülmemektedir. PFE kurslarının amacı, öğretmenlik için gereken bilgi ve becerilerin adaylara kazandırılmasıdır. Ancak PFE kurslarına katılan adayların bir kısmının kariyer planlamasında ilk hedefi öğretmenlik mesleği olmayabilir.

Kariyer planlaması, kariyer uyumunun önemli bir boyutu olup (Creed, Fallon ve Hood, 2009); Savickas (2005)’in ‘kariyer yapılandırma’ kuramının temel kavramıdır (Savickas & Porfelli, 2011). Kariyer uyumu, bireyin yaşadığı (veya yaşayacağı) mesleki gelişim görevlerini yerine getirme, mesleğiyle ilgili yaşadığı sorunlar, kariyer geçişi, kariyer değişikliği, kişisel krizler ve iş travmaları gibi durumlarla başa çıkmasını sağlayan çok boyutlu yapıdır (Savickas, 1997; 2005; Savickas & Porfelli, 2011). Bir diğer deyişle kariyer uyumu, bireyin gelişim görevlerini sağlıklı bir şekilde başarmasını ve gelecekte karşılaşılabileceği engellere hazır olmasını ifade etmektedir. Bu yönüyle kariyer uyumu, bireyin hem içsel hem de sosyal süreçlerini içerir. Çünkü bireysel ve toplumsal yaşantıları, onun mesleki gelişim görevlerine nasıl tepki vereceğinin belirleyicisidir (Savickas, 2005).

Kariyer uyumu dört boyut ile açıklanmaktadır (Savickas, 2005); ilgili olma (“concern”), kontrol (“control”), merak (“curiosity”) ve güven (“confidence”). İlgili olmak, geleceği yönlendirmek ve yarına hazırlanmak anlamındadır; bunların yanında bireyin mesleki görevler/geçişler ile karşılaşacağının farkında olması ve geleceği için seçim ve plan yapabilmesidir. Kontrol, bireyde kariyerinde karar verme ve kararlılık gösterme sorumluluğunun olmasıdır. Merak, bireyin kariyeri için çevresi, iş dünyası ve kendisi ile ilgili bilgi edinmesi; güven ise bireyin karşılaşılabileceği karmaşık problemleri çözebilmede başarılı olacağına yönelik inancıdır.

Kariyer uyumu ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında kariyer uyumunun birçok değişken ile ilişki olduğu ortaya konmuştur. Kariyer uyumu, bireyin kendi kariyer başarısını değerlendirmesiyle (Zacher, 2014a), yaşam doyumuyla (Büyüköze, Kavas, Duffy ve Douglass, 2015; Ginevra ve ark., 2017; Santilli ve ark., 2017; Soresi, Nota ve Ferrari 2012), iyi oluş ve iş stresiyle (Maggiori ve ark., 2013; Johnston ve ark., 2013), öz yeterlikle (McLennan, McIlveen ve Perera, 2017; Öncel, 2014) geleceği yönlendirme ve gelecek zaman algısıyla (McLennan ve ark., 2017; Öncel, 2014; Santilli ve ark., 2017; Zacher, 2014b) iş doyumuyla (Zacher ve Griffin, 2015) öz saygı ve kendini değerlendirmeyle (Öncel, 2014) ve kişilik özellikleriyle (Eryılmaz ve Kara, 2017; Öncel, 2014) ilişkili bulunmuştur.

Türkiye’de PFE kurslarına katılan öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının incelendiği birçok araştırmaya ulaşmak mümkündür. Örneğin Altınkurt, Yılmaz ve Erol (2014), Gülşen ve Seyratlı (2014), Kartal ve Afacan (2012) ile Özkan (2012) PFE kurslarına katılan öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının olumlu olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Eğitim Fakültesi öğrencileri ile PFE kursuna katılan öğretmen adaylarının karşılaştırıldığı çalışmalarda ise Dadandı, Kalyan ve Yazıcı (2016) eğitim fakültesi öğrencilerinin mesleki kaygılarının, PFE kurslarına katılan öğretmen adaylarından daha yüksek olduğu; öğretmen adaylarının mesleki öz-yeterlik inançları ve öğretmenliğe yönelik tutumları açısından iki grup arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Buna karşın Polat (2013), PFE kurslarına katılan öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının Eğitim Fakültesi öğrencilerinden anlamlı olarak daha yüksek olduğunu bulmuştur. Yalçın İncik ve Akay (2015) ise eğitim fakültesi öğretmen adaylarının kendilerini en çok öğrencilere değer verme ve saygı göstermede yeterli gördüklerini, PFE kursuna katılan öğretmen adaylarının ise öğrencilere değer verme ve ulusal ve evrensel değerlerde kendilerini yetkin gördüklerini sonucuna ulaşmışlardır. Yukarıda sözü edilen araştırmalara ek olarak, PFE kursuna katılan öğretmen adaylarının tükenmişlik ve yılmazlık düzeylerini (Büyükşahin Çevik, Doğan

ve Yıldız, 2016), öğretmenlik mesleğine ve öğretmenlik uygulamasına yönelik görüşlerini (Gülşen ve Gündüz, 2016), öğretmenlik mesleği yeterliklerine yönelik görüşlerini (Yalçın İncik ve Akay, 2015), öğretmen mesleğine yönelik yeterlik düzeylerini (Süral ve Sarıtaş, 2015), öğretmenlik mesleğine yönelik motivasyonlarını (Altınkurt ve ark., 2014) inceleyen araştırmalar da yürütülmüştür. Ancak Türkiye’de kariyer uyumu konusunda tek bir araştırmaya ulaşılmıştır. Eğitim fakültesinde okuyan öğretmen adayları ve öğretmenlerin kariyer uyum puanlarının karşılaştırıldığı araştırmanın (Eryılmaz ve Kara, 2017) sonucunda öğretmenlerin kariyer uyumu puanlarının öğretmen adaylarına göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Kariyer uyumu, öğretmenlerin kariyerlerini düzenlemelerine katkı sağlayan içsel bir süreçtir (McLennan ve ark., 2017). Bundan dolayı bu araştırma kapsamında PFE kurslarına katılan öğretmen adaylarının kariyer uyumlarının nasıl olduğu, onların geleceklerini etkili bir şekilde planlamaları açısından da önemli bulunmaktadır.

Bu araştırmada, PFE kurslarına katılan öğretmen adaylarının kariyer uyum puanlarının cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan bölüme göre değişip değişmediği incelenmiştir. Türkiye’de yapılan araştırmalara bakıldığında bu demografik bilgiler üzerinde kariyer uyumunun araştırıldığı bir araştırmaya rastlanmamıştır. PFE kursundaki öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarında cinsiyete göre incelemelerin yapıldığı (Eraslan ve Çakıcı, 2011; Özkan, 2012; Polat, 2013; Yılmaz ve Yetim, 2016) ve mezun olunan bölüme göre incelemelerin yapıldığı (Eraslan ve Çakıcı, 2011; Özkan, 2012; Polat, 2013; Süral ve Sarıtaş, 2015; Yılmaz ve Yetim, 2016) görülmektedir. Bu bağlamda kariyer uyumunun demografik bilgiler ile ilişkisinin incelenmesi önemli görülmüştür.

Kaliteli eğitim için kaliteli öğretmen zorunlu bir koşul olarak düşünülebilir. Bu açıdan bakıldığında, öğretmenlerin, kendilerinden ve seçtikleri meslekten, yaptıkları kariyer planlamalarından memnun olmaları, onların işlerini büyük ciddiyetle ve aynı zamanda da keyifle sürdürmelerini sağlayabilir. Bireyin kariyer planlamasında öğretmenlik mesleğinin yeri, mesleki anlamda başarı ve doyum sağlamasında önemli bir etken olarak düşünülebilir. PFE kurslarına devam eden öğretmen adaylarının kariyer uymaları, onların bu mesleği benimsemeleri ile yakından ilgili olduğu gibi, meslekleri ile ilgili gelecekte karşılaşılabilecekleri sorunlarla başa çıkabilmeleri hakkında da ipuçları verebilir. Bu nedenle araştırmacılar, PFE kursuna katılan öğretmen adaylarının kariyer uyumunu araştırmaya değer bulmuşlardır. Bu kapsamda ele alınan araştırma soruları şunlardır;

1. Öğretmen adaylarının kariyer uyumları cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan bölüm değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
2. Kariyer uyum puanı yüksek ve düşük olan öğretmen adaylarının kendi kariyer uyumlarına yönelik görüşleri nelerdir?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın modeli karma yöntem dayandırılmaktadır. Bir metodoloji olarak karma yöntem araştırmaları, nitel ve nicel yöntemlerin güçlü yanlarının birbirini destekler nitelikte kul-

lanıldığı kapsamlı entegrasyon çalışmalarıdır (Fırat, Kabakçı Yurdakul & Ersoy, 2014). Araştırmada ‘açımlayıcı sıralı desen’ kullanılmıştır. ‘Açımlayıcı sıralı desen’, araştırma sorusuna birincil öncelikle karşılık veren nicel verilerin toplanması ve çözümlenmesi ile başlar, ilk aşamanın ardından, araştırmayı nitel verilerin toplanması ve çözümlenmesi takip etmektedir (Creswell & Plano Clark, 2014).

Araştırma Grubu

Araştırmanın ilk aşamasında, nicel verilerin toplanması için araştırmanın evreni ve örnekleme belirlenmiştir. Araştırmanın evrenini bir devlet üniversitesinde PFE programına kayıtlı toplam 1726 öğretmen adayı oluşturmaktadır. Örneklem grubuna tesadüfi, oransız küme örnekleme yöntemi ile ulaşılmıştır. Evrende bulunan öğrenciler, üniversite tarafından 30 gruba bölünmüştür. Kümeler, öğretmen adayları için oluşturulan bu gruplar olarak ele alınmıştır. Balcı (2010) %5 hata payı ile evren sayısı 1000 ise 277; 5000 ise 356 kişiye ulaşılmasını önermektedir. Bu doğrultuda araştırmacılar 300 kişiye ulaşmayı hedeflemişlerdir. Ancak eksik ve hatalı verilerin veri setinden çıkartılması sonucu 260 kişi ile araştırma yürütülmüştür. Araştırmanın örneklemini 192’si (%73.8) kadın, 68’i (%68.2) erkek olmak üzere toplam 260 öğretmen adayı oluşturmaktadır. Katılımcıların yaşları 21 ile 44 arasındadır, yaş ortalamaları 26.75’dir. Örneklemde yer alan öğretmen adaylarına ait özellikler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1’de öğretmen adaylarının mezun oldukları bölümlere eşit dağılmadıkları görülmektedir. Bunun nedeni, üniversite tarafından belirlenen PFE gruplarının mezun olunan bölüm açısından karma bir yapıda oluşturulmasıdır. Bundan dolayı mezun olunan bölüm değişkeni için Türk dili, tarih, ilahiyat ve felsefe bölümleri sosyal bilimler adı altında birleştirilmiştir.

Araştırmanın ikinci aşamasında nitel verilerin toplanması için örneklem grubunda yer alan 260 kişi arasından çalışma grubu oluşturulmuştur. Bu işlem, amaçlı örnekleme yöntemlerinden

Tablo 1: Araştırma Örneklemindeki Öğretmen Adaylarına İlişkin Özellikler

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	192	73,8
	Erkek	68	68,2
Medeni Durum	Bekâr	193	74,2
	Evli	67	25,8
Mezun Olunan Bölüm	Fizik	64	24,61
	Matematik	54	20,77
	Biyoloji	43	16,54
	Yabancı Diller	31	11,92
	Sosyal Bilimler		
	İlahiyat	27	10,38
	Tarih	15	5,77
	Türk Dili	13	5
	Felsefe	7	2,69
	Belirsiz	6	2,31

ölçüt örnekleme yöntemi ile yapılmıştır. Ölçüt örnekleme, önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan durumların incelenmesidir ve ölçütler araştırmacılar tarafından oluşturulabilir (Yıldırım & Şimşek, 2011). Örnekleme için ölçüt; kariyer uyum puanlarının yüksek ve düşük olmasıdır. Dolayısıyla PFE kursuna katılan öğretmen adayları arasından puanları en yüksek ve en düşük olan kişiler çalışma grubuna dâhil edilmiştir. Örnekleme büyüklüğüne karar verilirken Glaser ve Strauss'un (2006) kuramsal örnekleme kavramından faydalanılmıştır. Araştırma sorularına yanıt olabilecek kavramların tekrar etmeye başladığı, başka bir deyişle doyum noktasına ulaştığı görüldüğü kadar veri toplanmaya devam edilmiştir. Örnekleme büyüklüğü kariyer uyumu yüksek 10 kişi ve kariyer uyumu düşük 10 kişi olmak üzere toplam 20 kişiden oluşmuştur. Bu 20 kişi nicel veri analizi için oluşturulan örneklemin (260 kişi) yüzde 7.7'sini oluşturmaktadır. Çalışma grubundaki öğretmen adaylarının cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun olduğu bölüm ve öğrenim düzeyleri Tablo 2'de sunulmuştur. Öğretmen adaylarının adları gizlenerek, kariyer uyum puanları yüksek olan gruptakilere Y1, Y2, Y3,... Y10 ve düşük olan gruptakilere de D1, D2, D3,...D10 şeklinde kodlar verilmiştir.

Tablo 2'de görüldüğü gibi, kariyer uyum puanları yüksek olan dokuz kadın ve bir erkek; kariyer uyum puanları düşük olan sekiz kadın ve iki erkek öğretmen adayı ile çalışma yürütülmüştür. Yaş ortalamaları kariyer uyum puanları yüksek olanlar için 25 ve düşük olanlar için de 26.6'dır; her iki grupta da birer kişi evlidir. Kariyer uyum puanları yüksek olan öğretmen adaylarından dördü, kariyer uyum puanları düşük olan öğretmen adaylarından biri yüksek lisans öğrencisi/mezunudur.

Tablo 2: Katılımcılara İlişkin Özellikler

Katılımcılar	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Mezuniyet	Eğitim Düzeyi
Y1	Kadın	24	Bekâr	Biyoloji	Yüksek Lisans
Y2	Kadın	24	Bekâr	Sosyal Bilimler	Lisans
Y3	Kadın	25	Bekâr	Fizik	Lisans
Y4	Kadın	33	Evli	Sosyal Bilimler	Yüksek Lisans
Y5	Kadın	25	Bekâr	Biyoloji	Yüksek Lisans
Y6	Kadın	24	Bekâr	Matematik	Lisans
Y7	Erkek	27	Bekâr	Fizik	Yüksek Lisans
Y8	Kadın	23	Bekâr	Sosyal Bilimler	Lisans
Y9	Kadın	23	Bekâr	Sosyal Bilimler	Lisans
Y10	Kadın	22	Bekâr	Sosyal Bilimler	Lisans
D1	Kadın	25	Bekâr	Yabancı Dil	Lisans
D2	Kadın	29	Evli	Biyoloji	Lisans
D3	Kadın	22	Bekâr	Biyoloji	Lisans
D4	Kadın	24	Bekâr	Biyoloji	Lisans
D5	Kadın	32	Bekâr	Sosyal Bilimler	Lisans
D6	Erkek	23	Bekâr	Matematik	Lisans
D7	Kadın	23	Bekâr	Fizik	Lisans
D8	Kadın	30	Bekâr	Fizik	Lisans
D9	Kadın	31	Bekâr	Sosyal Bilimler	Lisans
D10	Erkek	27	Bekâr	Fizik	Yüksek Lisans

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmanın nicel boyutunda öğretmen adaylarının kariyer uyumlarına ilişkin veriler "kariyer uyumu ve iyimserliği ölçeği" ile toplanmıştır. Sosyo-demografik özellikleri öğrenmek için 'kişisel bilgi formu' kullanılmıştır. Araştırmanın nitel boyutuna ilişkin verileri ise araştırmacılar tarafından oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır.

Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği (KUIÖ). Bu ölçek, Savickas'ın (1999) kariyer uyumu ile Scheier ve Carver'ın (1987) iyimserlik eğilimi kavramları dikkate alınarak Rottinghaus (2009) tarafından geliştirilen 'Kariyer Geleceği Envanteri-R' ("Career Future Inventory-R")'nden esinlenerek Erdoğan Zorver ve Korkut Owen, (2014) tarafından geliştirilen bir ölçektir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları 577 kişi üzerinde yapılmıştır. Geçerlik çalışmaları kapsamında yapılan açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre KUIÖ 18 maddelik tek boyutlu bir ölçektir. KUIÖ'nün Cronbach alfa katsayısı .93 ve test-tekrar test güvenilirliği ise .85 olarak bulunmuştur. KUIÖ ile "mesleki sonuç beklentisi ölçeği" (MSBÖ) arasında $r=.60$ ($p<.01$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ölçekten 18 ile 90 arasında puan alınabilmekte ve alınan puanın yüksekliği yüksek düzeyde bir kariyer uyumu ve iyimserliğine sahip olunduğu anlamına gelmektedir (Erdoğan Zorver ve Korkut Owen, 2014).

Kişisel Bilgi Formu. Bu form, öğretmen adaylarının cinsiyet, yaş, mezun oldukları bölüm gibi demografik özellikleri ile ilgili bilgi toplamak amacıyla kullanılmıştır.

Kariyer Uyumuna Yönelik Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu. Öğretmen adaylarının kariyer uyumlarına yönelik görüşlerini belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanan sorular, yarı yapılandırılmış bir görüşme formuna dönüştürülmüştür. Bu formda kariyer uyumunu incelemek amacıyla bireylerin kariyer planlarına, karşılaştıkları engellere, bu engellerle nasıl başa çıktıklarına ve çevrelerinde kimden nasıl destek aldıklarına yönelik toplam yedi soru sorulmuştur. Görüşme soruları oluşturulurken, Savickas'ın (2005) kariyer yapılandırma kuramında ele alınan kariyer uyumunun dört farklı boyutu dikkate alınmıştır. Bu boyutlar bireyin kariyer ilgisi, mesleki anlamda kişisel kontrolü, geleceği planlamada meraklı olması ve istediği işleri yaparak güven duymasıdır. Sorular bu boyutlar dikkate alınarak oluşturulmuştur. Örneğin kontrol boyutu için "PFE kursuna katılmaya nasıl karar verdiniz?", ilgili olma boyutu için "beş yıl sonrasını düşündüğünüzde, kariyeriniz ile ilgili olarak hangi planlarınız var?" şeklinde sorular oluşturulmuştur.

Verilerin Toplanması

Araştırmanın birinci aşaması için veriler, İstanbul'da bir devlet üniversitesinde açılan PFE programına katılan öğrencilerden toplanmıştır. Örneklemi oluşturan gruplara araştırmacılar sınıf ortamında çalışmanın amacını detaylı biçimde anlatmış, yalnızca gönüllü olan katılımcılardan veriler toplanmıştır. Veri toplama sürecinde, araştırmanın ikinci aşaması hakkında bilgi verilmiş, bu kısma katılmak için gönüllü olanların veri toplama formunda yer alan iletişim bilgileri kısmını doldurmaları istenmiştir. Bu şekilde araştırmanın nitel analizi için iletişime geçilebilecek, gönüllü olan kişiler belirlenmiştir.

Araştırmanın ikinci aşamasında görüşlerini ayrıntılı olarak araştırmacılarla paylaşmayı kabul eden öğretmen adayları arasında kariyer uyum puanları yüksek ve düşük olanlarla iletişime geçilmiştir. Nitel veri analizi için oluşturulan görüşme formu katılımcılara elden verilerek veriler toplanmıştır.

Verilerin Analizi

İlk aşama

Verilerin analizinde öncelikle her alt problem için uç değer analizi yapılmıştır. Uç değer veren gözlemler analiz dışı tutularak kalan veriler üzerinden (cinsiyet için 259, medeni durum için 258, mezun olunan bölüm için 242 kişi) normallik incelemeleri gerçekleştirilmiştir. Karşılaştırılmak istenen gruplarda puan dağılımının normal olup olmadığı incelenmiş ve her grup için normal dağılımın olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet ve medeni

durum değişkenlerine göre farklılığı test etmek için ilişkisiz örneklem için t testi; mezun olunan bölüm değişkenine göre farklılığı test etmek için de tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizinin "varyansların homojenliği varsayımı" Levene testi ile incelenmiştir ve varyansların homojen olduğu belirlenmiştir.

İkinci aşama

Araştırmanın nitel verileri, içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. İçerik analizi süreci ile birbirine benzeyen veriler kodlanmış ve belirli kavram ve temalar çerçevesinde bir araya getirilmiştir (Yıldırım & Şimşek, 2011). Cümleler ve sözcük öbekleri veri analiz birimi olarak seçilmiş ve temalar oluşturulmuştur.

BULGULAR

İlk Aşamaya İlişkin Bulgular

Öğretmen adaylarının KUIÖ puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini anlamak üzere yapılan bağımsız gruplar için t testi sonuçları Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3'de görüldüğü gibi, kadın ve erkek öğretmen adaylarının KUIÖ puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($t = 0,54$; $p > .05$).

Öğretmen adaylarının KUIÖ puan ortalamalarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini anlamak üzere yapılan bağımsız gruplar için t testi sonuçları Tablo 4'de yer almaktadır.

Tablo 4'de görüldüğü gibi, bekâr ve evli öğretmen adaylarının KUIÖ puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($t = -0,19$; $p > .05$).

Farklı bölümlerden mezun öğretmen adaylarının sayıları (N), KUIÖ puan ortalamaları, standart sapmaları (S) ile KUIÖ puan ortalamalarının mezun olunan bölüme göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5'de görüldüğü gibi KUIÖ puan ortalamalarının mezun olunan bölüme göre gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($F = 1,92$; $p > .05$).

İkinci Aşamaya İlişkin Bulgular

Araştırmanın nitel boyutunda, öğretmen adaylarının yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan sorulara verdikleri

Tablo 3: Cinsiyete Göre KUIÖ Puan Ortalamaları ve t Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	S	Sd	t	p
Kadın	184	71.30	10.18	247	0.54	.59
Erkek	65	70.49	10.86			

Tablo 4: Medeni Duruma Göre KUIÖ Puan Ortalamaları ve t Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	\bar{X}	S	Sd	t	p
Bekâr	187	71.07	10.68	246	-0.19	.85
Evli	61	71.36	9.22			

cevaplar incelenmiştir. Analiz sırasında, birden fazla alt boyuta uygun olan cevaplar ayrı ayrı bu alt boyutlarda ele alınmıştır. Bu nedenle öğretmen adaylarının sayısı ile aşağıda yer alan tablolardaki frekans dağılımları farklılık gösterebilmektedir. Temalar açıklanırken kariyer uyum puanları yüksek (KUIÖ-Y) ve düşük (KUIÖ-D) olan grupların frekanslarına ait bulgular ayrı ayrı belirtilmiştir, aynı zamanda toplam frekans sayıları da tablolara eklenmiştir. Araştırmanın nitel kısmının bulguları temalara dayalı olarak sunulmuştur.

Bölüm Tercihi

Kişilerin okudukları bölümü tercih etme sebepleri, kariyer uyumu ile ilgili ipucu sağlayabileceği için öğretmen adaylarına “üniversitede okuduğunuz bölümü nasıl tercih etmişsiniz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların bölüm tercihlerine ait bulgular Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6’da görüldüğü gibi, öğretmen adayları, üniversitede tercih ettikleri bölümler için dört farklı sebep göstermişlerdir. İki grubun tamamında en çok ifade edilen sebepler, üniversiteye giriş sınavından alınan puanın bu bölümü tutması ve bilinçli bir seçim olması biçimindedir. Öğretmen adaylarının birden fazla sebebi yazması ile ortaya çıkan frekanslar incelendiğinde, KUIÖ puanları yüksek olan öğretmen adaylarının sekizinin üniversitede okudukları bölümü bilinçli bir şekilde seçtiği; KUIÖ puanları düşük olanlardan yalnızca bir kişinin bilinçli bir seçimden söz

ettiği anlaşılmaktadır. KUIÖ puanı düşük olan öğretmen adaylarından sekizi puanları bu bölümü tuttuğu için tercih ettiklerini ifade ederken, KUIÖ puanları yüksek olanlarda bu sebebi ifade edenlerin sayısı yalnızca üçtür. Ailenin istemesi sonucu mezun olduğu bölümü seçen kişi sayısı üç ve yakının etkisiyle mezun olduğu bölümü seçen kişi sayısı da yine üçtür.

PFE Kursuna Katılma Kararı

Kişilerin PFE kursuna katılma kararları, onların öğretmenlik mesleği ile ilgili olarak kariyer planlamalarını ve kariyer uyumlarını anlamayı kolaylaştıracağı için öğretmen adaylarına “PFE Kursuna katılmaya nasıl karar verdiniz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların PFE kursuna katılma kararlarına ait bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7’de öğretmen adaylarının birden fazla sebebi yazması ile ortaya çıkan frekanslar incelendiğinde, KUIÖ puanları yüksek ve düşük olan öğretmen adaylarının verdikleri cevaplarda 12 kişinin öğretmenlik mesleğini severek yapabileceğini düşündüğü ve yine 12 kişinin de gelecekte PFE belgesine ihtiyaç duyma düşüncesinin olduğu görülmektedir. Karar vermede etkili olan diğer seçenekler ise kişisel gelişim, çalışma koşulları, öğretmenlik mesleğinin saygın olduğu görüşü ve ekonomik koşullardır. Tablo 7’ye göre KUIÖ puanları açısından yüksek ve düşük olan gruptaki öğretmen adaylarının görüşleri oldukça benzerlik göstermektedir. Sadece KUIÖ puanı düşük olan gruptan altı kişi

Tablo 5: Mezun Olunan Bölüme Göre KUIÖ Puan Ortalamaları ve ANOVA Sonuçları

Grup	N	\bar{X}	S	Varyans Kaynakları	Kareler toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Fizik	59	73.05	9.96	Gruplar Arası	812.181	4	203.05	1.92	.107
Sosyal Bilimler	59	72.83	9.37	Grup İçi	25024.65	237	105.59		
Matematik	51	70.43	9.90	Toplam	25836.83	241			
Biyoloji	43	68.21	11.87						
Yabancı Dil	30	70.07	10.77						
Toplam	254	71.21	10.35						

Tablo 6: Üniversitede Seçilen Bölümlerin Tercih Sebepleri

Alt temalar	KUIÖ -Y (f)	KUIÖ -D (f)	Toplam (f)
Üniversite sınavında aldığı puan	3	8	11
Bilinçli bir şekilde, isteyerek seçilmesi	8	1	10
Ailenin istemesi	1	2	3
Tanıdık ya da yakınların etkili olması	2	1	3

Tablo 7: PFE Kursuna Katılma Kararı

Alt temalar	KUIÖ-Y (f)	KUIÖ-D (f)	Toplam (f)
Öğretmenlik mesleğini sevmesi	7	5	12
İlerde PFE belgesine ihtiyaç olabilir düşüncesi	6	6	12
Kişisel gelişime katkı sağlayacağı düşüncesi	2	6	8
Öğretmenliğin çalışma koşullarının uygun olması	3	2	5
Öğretmenlik mesleğinin saygın olduğu düşüncesi	1	3	4
Öğretmenliğin ekonomik koşullarının cazip olması	1	2	3

kişisel gelişimlerine katkı sağlayacağını düşündüğü için PFE'ye katılmaya karar verdiğini söylerken, KUIÖ puanı yüksek grupta yalnızca iki kişi bu nedeni belirtmiştir.

Gelecek Planları

Kişilerin gelecekle ilgili planları, onların öğretmenlik mesleği ile ilgili kariyer uyumlarını anlamayı kolaylaştıracağı için öğretmen adaylarına “beş yıl sonrasını düşündüğünüzde, kariyerinizle ilgili olarak hangi planlarınız var?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların gelecek beş yıla yönelik planlarına ilişkin bulgular Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8’de görüldüğü gibi, 20 katılımcının 10’u geleceğe yönelik kariyer planında kendisini öğretmen olarak görmektedir. Öğretmen adaylarından Y9 bu durumu ifade ederken şu cümleyi kullanmıştır: “Beş yıl sonra kendimi güzel bir okulda, kadrolu öğretmen olarak hayal ediyorum. Bunu başaracağıma da inanıyorum.” D2 ise “yaklaşık üç yıl kadar öğretmenlik yaptım ve kamuda öğretmen olmak benim ve ailem açısından çok uygun olacak. Hedefim devlet memuru bir öğretmen olmak” şeklinde öğretmen olma hedefini ifade etmiştir. KUIÖ puanı yüksek olan dört kişi akademik kariyer planlarken, KUIÖ puanı düşük olan öğretmen adayları arasında yalnızca bir kişinin böyle bir planı olduğu görülmektedir. Y1: “İlk ve öncelikli olarak hedefimde Doçent olabilmek var. Akademik kariyere ulaşabilmek asıl isteğim” şeklinde açıklamada bulunurken D3: “Hedeflerim yüksek lisans yapıp akademik olarak ya da araştırma laboratuvarı gibi bir ortamda mesleğimin hakkını vererek çalışmaktır” şeklinde açıklamada bulunmuştur. KUIÖ puanı düşük olan gruptaki üç katılımcı, gelecekle ilgili yaşadıkları belirsizliği belirtmişlerdir. D5’ifadesi “Emin değilim... Sürekli değişen eğitim sistemi karşısında plan yapamıyorum” şeklindedir. KUIÖ puanı yüksek olan grupta ise toplam altı katılımcı öğretmenlik mesleği dışında kariyer planı çizmiştir. Örneğin mesleği dışında iş yapma temasında bulunan Y10’nun ifadesi “gelecekte kendimi pilotluk kariyerimin başında görüyorum. Pilotluk eğitimim bitmek üzere, sınavlara hazırlanıyorum” şeklindedir.

Gelecek planları ile ilgili olarak öğretmen adaylarına bir soru daha yöneltilmiştir: “Gelecekle ilgili planlarınızın gerçekleşmesi olasılığına karşı, alternatif kariyer planlarınız nelerdir?” Katılımcıların alternatif gelecek planlarına ait bulgular Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9’da görüldüğü gibi, KUIÖ puanları yüksek ve düşük olan gruplarda yer alan öğretmen adaylarının alternatif gelecek planlarıyla ilgili olan görüşleri arasında benzerlikler olduğu görülmektedir. Bulgulara göre öğretmen adaylarının altısının alternatif gelecek planı bulunmamaktadır. D5 bu konudaki karamsarlığını “..gelecek için alternatif bir B planım yok ne iş bulursam onu yaparım” cümlesi ile Y8; “..öğretmenlik mesleği dışında başka bir meslek yapmak istemiyorum” cümlesi ile ifade etmektedir. Beş öğretmen adayı başka bir sektörde çalışmayı alternatif olarak görmektedir. Bu tema için tarih bölümünden mezun Y10; “..yüksek lisans yaptıktan sonra uluslararası bir şirkette çalışıp yönetici pozisyonuna ulaşabilirim” şeklinde ifade ederken biyoloji bölümü mezunu D4 ise “..şu an aynı zamanda iş güvenliği eğitimi almaya çalışıyorum. O belge elimde olursa, gelecekte kariyerime farklı bir yön vermem gerektiğinde bu durumu da değerlendirebilirim diye düşünüyorum” şeklindedir. Dört öğretmen adayı akademik kariyeri alternatif olarak görmektedir. Y9; “..yüksek lisans ve doktora amacım var” şeklinde bir açıklamada bulunmuştur. Toplamda dört öğretmen adayı ise öğretmenlik mesleğini B planı olarak değerlendirmektedir. Bu konuda D3; “..öğretmenlik alternatif planım. Bu alanda önce özel bir okulda belki ilerleyen yaşlarımda devlete geçmeyi düşünüyorum” ifadesini kullanmıştır.

Kariyer Engelleri

Kişilerin gelecekle ilgili planları ile ilgili olası hangi engellerle karşılaşabileceklerini tahmin ettiklerini anlamak amacıyla öğretmen adaylarına “kariyer planlarınızı gerçekleştirme yolunda karşınıza hangi engellerin çıkabileceğini tahmin ediyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Öğretmen adaylarının kariyer engellerine ilişkin görüşlerine ait bulgular Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 8: Gelecek Beş Yıla Yönelik Planlar

Alt Temalar	KUIÖ-Y (f)	KUIÖ-D (f)	Toplam (f)
Öğretmenlik mesleğini yapmak	4	6	10
Akademik kariyer yapmak	4	1	5
Belirsiz	-	3	3
Mezun olunan bölümlerle (mesleğiyle) ilgili işler yapmak	1	-	1
Mesleği dışında işler yapmak	1	-	1

Tablo 9: Alternatif Gelecek Planları

Alt temalar	KUIÖ-Y (f)	KUIÖ-D (f)	Toplam (f)
Alternatif kariyer planı yok	3	3	6
Mesleği dışında işler yapmak	3	2	5
Akademik kariyer yapmak	2	2	4
Öğretmenlik mesleğini yapmak	2	2	4
Mezun olunan bölümlerle (mesleğiyle) ilgili işler yapmak	-	1	1

Tablo 10'da görüldüğü gibi KUIÖ puanları yüksek ve düşük olan öğretmen adaylarının, kariyer engellerine bakış açıları oldukça benzerdir. Öğretmen adaylarının sekizi, kariyer planlarını gerçekleştirirken karşılaşılabileceği engel olarak KPSS puanı ile devlet okullarına atanamamayı görmektedir. Bu konuda Y8; *"..sistemin gerektirdiği bir sınav var. Bu sınavda başarılı olamazsam, atanamam. Öğretmenlik mesleği toplumun ihtiyacı ama devlet bütçesiyle ilgili karşılıklar nedeniyle atanma problemleri yaşayabilirim. Bu durum hedeflerime ulaşmamda şu anki engeller, gelecekte de engel olabileceğini düşünüyorum"* ifadesini kullanmaktadır. Öğretmen adaylarının yedisi iş bulamaması durumunda yaşayacağı maddi sıkıntıları dile getirmektedir. Y2 sıkıntısını *"..maddi engeller var. Ekonomik özgürlüğümü sağlamak zorundayım. Böyle olmasaydı KPSS ile atanmayı tercih etmez yurtdışında eğitimime sonuna kadar devam etmeyi isterdim. Şimdi ise önce atanmalı sonra eğitime devam etmeliyim"* cümleleri ile ifade etmiştir. Beş katılımcı ise kişisel sorunlarını kariyer engeli olarak görmektedir. D3'ün *"..kendi özgüvensizliğimin beni engellemesi, öğrendiğim bilgilerin kariyerim için yeterli olmaması beni korkutuyor"* ifadesi ve Y4'ün *"..zaman zaman sosyal aktivitelere katılmıyorum. Geçmişte yapmış olduğum birçok aktiviteye eşlik edemediğimden birçok arkadaşım ile görüşemiyorum. O zamanda bazı şeylerin önüne mi geçiyor diye düşünüyorum. Hayatımda dengesizlik yaşıyorum"* ifadesi bu görüşlere örnek gösterilebilir.

Kariyer Engelleriyle Başa Çıkma Yolları

Kişilerin karşılaşılabilecekleri engellerle hangi başa çıkma yollarını kullanmayı planladıklarını anlamak amacıyla öğretmen adaylarına *"kariyerinizle ilgili bir engelle karşılaşırsanız, hangi başa çıkma yollarını kullanırsınız?"* sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların kariyer engellerine ilişkin görüşlerine ait bulgular Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 10: Kariyer Engelleri

Alt temalar	KUIÖ-Y (f)	KUIÖ-D (f)	Toplam (f)
KPSS ile atanamamak	5	3	8
Maddi sıkıntılar	3	4	7
Kişisel sorunlar	2	3	5

Tablo 11: Kariyer Engelleriyle Başa Çıkma Yolları

Alt temalar	KUIÖ-Y (f)	KUIÖ-D (f)	Toplam (f)
Çalışmak, planlı olmak	5	3	8
Başta çıkamamak	2	5	7
Çözüm yolları aramak	1	2	3
Sabretmek	2	-	2

Tablo 12: Destek Kaynakları

Alt temalar	KUIÖ-Y (f)	KUIÖ-D (f)	Toplam (f)
Aile	8	7	15
Arkadaşlar	1	1	2
"Hiç kimseden destek almadım"	1	2	3

Tablo 11'de görüldüğü gibi, KUIÖ puanı yüksek olan öğretmen adaylarından beşi başa çıkma yolu olarak daha çok çalışmayı ve planlı olmayı ifade etmiştir. KUIÖ puanı düşük grupta ise bu seçeneği ele alanların sayısı yalnızca üçtür. Bu konuda Y3; *"KPSS, ALES, YDS gibi sınavlara çok iyi hazırlanıp iyi puanlar alarak kariyerim adına güzel şeyler yapmayı planlıyorum. Yüksek lisansa iyi bir üniversitede başlayıp burslar yardımıyla yurtdışına çıkmayı düşünüyorum. Çok çalışarak engelleri aşabilirim diye düşünüyorum"* ve D2; *"...kendime zaman ayırarak mesleki anlamda kitaplar okuyarak ve yavaş yavaş yapabileceklerimi planlayarak mesleki bilgilerimi güncelliyorum"* şeklinde açıklamalarda bulunmuştur. Karşılaşılabilecekleri engellerle başa çıkamayacağına inanan beş öğretmen adayının KUIÖ puanı düşük olan grupta yer alması dikkat çekicidir. KUIÖ puanı yüksek gruptan da iki öğretmen adayı engellerle başa çıkamayacağını düşünmektedir: Y7; *"...hiçbir şekilde başa çıkamam ki... Çok mezun var ve devletin hiçbir şekilde yardımcı olacağına inanmıyorum"* ve D1; *"...şimdiye kadar pek başa çıkamadım. Umarım bu böyle uzun süre gitmez"*. Üç öğretmen adayı kariyer engelleriyle başa çıkmak için çözüm yolları arayacağını söylemektedir: Y2; *"...başarabilmenin yollarını arıyorum ve engellerle karşılaştıkça da çözüm yolları ararım"*. KUIÖ puanı yüksek olan iki öğretmen adayı da sabır göstermeyi bir yol olarak belirtmiştir: Y1; *"...sabrettim, daha fazla azim gösterdim, hakkımı aradım ve sonunda ben galip geldim, gelecekte de bu böyle olabilir"*.

Destek Kaynakları

Öğretmen adaylarının kariyer basamaklarında ilerlerken destek aldıkları kişileri anlamak amacıyla öğretmen adaylarına *"kariyerinizi gerçekleştirirken kimlerden destek aldınız?"* sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların destek kaynaklarına ait bulgular Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12’de görüldüğü gibi, KUIÖ açısından yüksek ve düşük puanlar arasında benzerlikler olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük kısmı (15 öğretmen adayı) kariyer yolunda ailelerinden destek almıştır. Aile desteğini Y9; “...ailem hem maddi hem manevi en büyük destekçim. Her zaman arkamda olmaları benim bütün güçlüklerin üstesinden gelmemi sağlıyor” cümleleri ile ve D3 ise “Ailem bana güvenerek, inanarak yanımda duruyor. İş bulma konusunda sürekli bir baskı yapmaları beni suçlu hissettirmiyor” cümleleri ile ifade etmiştir. İki öğretmen adayı arkadaşlarından destek aldığını belirtmiştir. D5; “...arkadaşlarım manevi anlamda destek oluyor bazen de maddi” ifadesini kullanmıştır. Öğretmen adaylarından üçü de hiç kimseden destek almadığını ifade etmiştir. Bu konuda D1; “...açıkçası pek desteklenmediğimi düşünüyorum” ve Y6; “Hiç kimse destek olmuyor destek olmayı bırakın köstek oluyorlar” şeklinde açıklamada bulunmuştur.

TARTIŞMA

Bu araştırmanın sonucunda öğretmen adaylarının kariyer uyumlarının, cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan bölüme göre anlamlı fark göstermediği bulunmuştur. Her ne kadar mezun olunan bölüme göre kariyer uyumları arasında anlamlı fark bulunmamış olsa da, kariyer uyum puanları yüksek olan gruptaki öğretmen adaylarının meslek seçimini bilinçli bir şekilde ve isteyerek yaptıkları; kariyer uyum puanları düşük olan gruptakilerin ise daha çok üniversiteye giriş sırasında aldıkları puana uygun bölümleri tercih ettikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, her iki gruptaki öğretmen adaylarının da PFE kurslarına katılma sebepleri öğretmenlik mesleğini sevmeleri ve gelecekte PFE belgesine ihtiyaçları olabileceğini düşünmeleridir. Sonuçlara göre, öğretmen adaylarının neredeyse tamamı gelecekte öğretmenlik yapmayı planlamakta; bir devlet okuluna atanamamayı ve maddi sıkıntılar yaşamayı kariyerleri için önemli engeller olarak görmektedirler. Kariyer engelleri ile başa çıkma konusunda iki farklı uç dikkat çekicidir; KUIÖ-Y grupta daha çok çalışarak ve planlı olarak kariyer engellerini aşabilme düşüncesi, KUIÖ-D grupta ise başa çıkamamak biçiminde ifade edilen umutsuzluk ifadeleri gözlenmiştir. Cinsiyet ve medeni durumlarına göre kariyer uyum puanları arasında anlamlı fark bulunmadığı gibi; öğretmen adayları için en önemli destek kaynakları da benzerlik göstermektedir. Öğretmen adayları için kariyer engelleri ile başa çıkmada en önemli destek aileleridir.

Araştırma bulgularına göre kadın ve erkek öğretmen adaylarının kariyer uyumları farklılık göstermemektedir. Bu sonuç Özkan (2012), Polat (2013) ve Yılmaz ve Yetim (2016) tarafından yapılan ve PFE kurslarındaki öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını inceleyen araştırmaların bulguları ile paraleldir. Ancak Eraslan ve Çakıcı (2011) PFE kursundaki erkek öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının, kadınlardan daha olumlu olduğu sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlik mesleğine yönelik yeterlik düzeylerini araştıran Süral ve Sarıtaş (2015) ise araştırmalarında PFE kursuna katılan kadın öğretmen adaylarının, erkeklere göre yeterliklerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Bu araştırmanın ikinci bulgusu, medeni duruma göre öğretmen adaylarının kariyer uyumlarının farklılık göstermediği biçimin-

dedir. Savickas (2002; 2005) kariyer uyumunu; bireyin var olan ve daha sonra ortaya çıkabilecek olan mesleki gelişim görevleri, meslekle ilgili değişim ve dönüşümlerle başa çıkabilmesi olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda medeni durumun bireyin kariyer uyumundaki farklılığı açıklamadığı, bireyin kişisel ve çevresel faktörlerinin kariyer uyumunu etkileyebileceği şeklinde düşünülebilir. Bundan dolayı bu araştırmanın ikinci aşamasında kariyer uyumunu etkileyen değişkenlerin anlaşılması için nitel analiz gerçekleştirilmiştir. Kariyer uyum puanlarında farklılık bulunmamasının kaynağını yorumlayabilmek için nitel veriler değerlendirilmiştir.

Araştırmanın sonucunda mezun olunan bölüme göre öğretmen adaylarının kariyer uyumları arasında anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur. PFE kurslarındaki öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları düşünüldüğünde, mezun olunan bölüm açısından fark olmadığı sonucuna ulaşan araştırmalara (Özkan, 2012; Polat, 2013; Süral ve Sarıtaş, 2015; Yılmaz ve Yetim, 2016) rastlamak mümkündür. Eraslan ve Çakıcı (2011) ise çalışmalarında, PFE kursuna katılan öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını incelemiş ve kimya ve matematik bölümü mezunlarının Türk dili edebiyatı bölümü mezunlarından, kimya bölümü mezunlarının ise tarih ve fizik bölümü mezunlarından daha olumlu tutuma sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Kariyer uyumunun alt boyutlarından ilgili olma ve kontrol, kariyer uyumu yüksek bireyin kariyer kararında geleceğini düşünmesini ve kendi kontrolü ile seçim yapmasını ifade etmektedir (Savickas, 2005). Bu bağlamda kariyer uyumunun, mesleki seçimlerde bilinçli ve istekli olmayı etkilediği söylenebilir. Bulgulara göre KUIÖ-Y gruptaki öğretmen adayları meslek seçimini bilinçli bir şekilde ve isteyerek yaparken, KUIÖ-D gruptakiler ise daha çok üniversiteye giriş sırasında aldıkları puana uygun bölümleri tercih etmişlerdir. Dalgıç, Doyran ve Vatandaş (2012) PFE kurslarındaki öğretmen adaylarının bölüm seçme sebepleri arasında üniversiteye giriş sırasında aldıkları puana uygun bölümleri tercih etmelerini ilk sırada olduğu sonucuna varmıştır. Elkatmış, Demirbaş ve Ertuğrul (2013) da PFE kursundaki öğretmen adaylarının mesleği kendi isteğiyle ve aile isteğiyle seçenlerin, çevre etkisiyle seçenlere göre daha yüksek öz yeterlik inancına sahip olduklarını bulmuştur. Eğitim Fakültelerinde yürütülen bazı araştırmalar (Aksoy, 2010; Bozdoğan, Aydın ve Yıldırım, 2007; Polat, 2013) ise okuduğu bölümü isteyerek seçen öğretmen adaylarının, isteyerek seçmeyen öğretmen adaylarına göre öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır.

Bu araştırmanın bulgularına göre, öğretmen adaylarının PFE kurslarına katılma kararlarını öğretmenlik mesleğini sevmeye, PFE belgesine ileride ihtiyaç duyma olasılığı, kişisel gelişim, öğretmenliğin çalışma koşullarının uygun olması, öğretmenlik mesleğinin saygınlığı ve öğretmenlik mesleğinin ekonomik koşullarının cazipliği düşünceleri belirlemiştir. Bu sonuca benzer şekilde Altınkurt ve ark., (2014) araştırmalarında PFE alan öğretmen adaylarının öğretmen olmak istediğini ve PFE belgesine sahip olmanın kendileri için çok önemli olduğu, PFE alan öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine karşı yüksek motivasyonlarının olduğu, PFE kursunun öğretmenlik mesleği-

ne yönelik tutumları pozitif etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Gülşen ve Gündüz (2016) ile Kartal ve Afacan (2012) PFE kursuna katılan öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik genel tutumlarının olumlu olduğu, öğretmenlik mesleğine yönelik kendilerini yeterli gördükleri ve öğretmenlik mesleğini yapmak istedikleri gibi sonuçlara ulaşmışlardır. Süral ve Sarıtaş (2015) da öğretmen adaylarının büyük çoğunluğunun PFE alma amaçlarının ideallerindeki öğretmenlik mesleğini yapabilmesi olduğu ve öğretmenlik mesleğini yapmak için PFE alan öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik yeterlik düzeylerinin yüksek olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Bu sonuçların, araştırmanın bulguları ile benzerlik gösterdiği düşünülmektedir.

Araştırmada PFE kurslarına katılma sebepleri arasında çoğunluğun gelecekte PFE belgesine ihtiyaç duyma düşüncesi içinde olduğu sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde Altınkurt ve ark., (2014) araştırmalarında PFE kursundaki öğretmen adaylarının, devlet okulları dışındaki eğitim kurumlarında şu anda öğretmenlik yapabildiklerini ancak gelecekte bu kurumlarda çalışabilmek için de PFE belgesi istenebileceği kaygısını taşıdıklarını bulgusuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlardan yola çıkılarak gelecekte PFE belgesine ihtiyaç duyulabileceği düşüncesinin katılımcıları bu kurslara katılmaya yönlendirdiği düşünülebilir.

Kariyer uyumu bireyin geleceğini yönlendirmesinde olumlu yönde etkilidir (Öncel, 2014; Santilli ve ark., 2017; Zacher, 2014b). Bu araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmen adaylarının neredeyse tamamı gelecekte öğretmenlik yapmayı planlamaktadır. Ayrıca öğretmenlik mesleğini yapma dışında katılımcıların akademik kariyer yapma, mesleği ile ilgili işler yapma, mesleği dışında işler yapma gibi gelecek planları vardır. KUIÖ-D grubundaki dört öğretmen adayının gelecek planının belirsiz olduğu göze çarpmaktadır. Yine bu gruptakilerin gelecek için alternatif planlarının olmaması ve kariyer engelleriyle karşılaştıklarında başa çıkamayacaklarına ilişkin umutsuzluk içinde olmaları bir arada değerlendirilebilir. Bu durum, öğretmen adaylarından bazılarının öğretmenlik mesleği dışında bir alternatif göremedikleri için PFE kurslarına katılmış olabileceklerini akla getirmektedir. Öğretmenlik mesleğini istemeyerek seçen kişilerin ne derece meslekleri ile uyum içinde olabilecekleri ve etkili öğretmenlik becerileri gösterebilecekleri ise hem öğretmen adayı hem de onun öğrencileri olacak çocuklar ve gençler için farklı sorunlara yol açabilecektir.

Araştırmanın bulgularına göre, öğretmen adaylarının sekizi bir devlet okuluna atanamamayı, yedisi maddi sıkıntıları ve beşi kişisel sorunları, kariyer engeli olarak görmektedir. Kariyer engelleri ile başa çıkma konusunda ise KUIÖ-Y grupta daha çok çalışarak ve planlı olarak kariyer engellerini aşabilme düşüncesi, KUIÖ-D grupta ise başa çıkamamak biçiminde ifade edilen umutsuzluk ifadeleri dikkat çekicidir. Savickas'a (2002; 2005) göre bireyin kariyer engelleriyle başa çıkabilmesini kariyer uyumu sağlar. Kariyer uyumu sayesinde birey mesleki görevler, geçişler ve iş travmalarıyla ilgili olan karmaşık ve belirsiz problemleri çözebilir (Savickas ve Porfeli, 2012) ve belirsiz kariyer planları ile iş sorumlulukları konusu ile başa çıkabilir (Rottinghaus, Day & Borgen, 2005). Özellikle kariyer uyum alt boyutlarından biri olan güven boyutu, kariyer uyumu yüksek olan bireylerin karşılaştıkları problemleri başarılı bir şekilde

çözeceğine inançlarının olduğunu ve başarılı bir şekilde çözdüğünü ifade etmektedir (Savickas, 2005). Bu bilgilerle tutarlı olarak araştırmanın sonucunda kariyer uyumu yüksek olan katılımcıların engellere başa çıkabilme inancına sahip oldukları söylenebilir.

Sosyal destek bireyin kariyer uyumunu etkileyen önemli bir değişkendir (Hirschi, 2009). Bu araştırmanın son bulgusu da, öğretmen adaylarının kariyer planlarını oluştururken en çok destek aldıkları kişilerin aileleri olduğu yönündedir. Savickas (1997) bireyin ailesinden ve çevresinden destek almasının ve anlaşıldığını hissetmesinin kariyer uyumu için önemini vurgulamaktadır. Ancak bu araştırmada KUIÖ puanları yüksek ve düşük olan öğretmen adaylarının cevaplarında benzerlik bulunmaktadır. Bu durum kültürel özelliklerle açıklanabilir. Batı kültüründe benlik oluşumunda bağımsız olmak ön plandayken; diğer kültürlerde kişiler kendilerini tanımlarken, başkalarıyla olan yakın ilişkilerini öncelikli olarak dikkate alabilmektedir ve Asya kültürlerinde aile ya da dini cemaat gibi sosyal gruplara atıfta bulunma eğilimi daha yüksektir (Aranson, Wilson & Akert, 2012). Türk kültüründe ailelerin desteği genellikle ömür boyu sürmektedir ve yine kültürün bir parçası olarak bu destek yetişkin yaşlarda da oldukça istenen bir durum olarak göze çarpmaktadır.

Öneriler

Bu araştırmanın sonucunda öğretmen adaylarının kariyer uyumlarının, cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan bölüme göre anlamlı fark göstermediği bulunmuştur. Bu durum, farklı özelliklere sahip öğretmen adaylarının, kariyer uyumu açısından birbirine benzer düşüncelere sahip olduğu biçiminde yorumlanabilir. Ancak bu bulgu, kariyer uyum puanları yüksek ve düşük öğretmen adaylarının meslek seçimi sırasında farklı düşüncelere sahip oldukları yönündeki bulgu ile birlikte ele alındığında, gençlere sunulması gereken mesleki rehberlik hizmetlerinin önemi anlaşılmaktadır. Kariyer uyumu yüksek olan öğretmen adaylarının mesleklerini seçerken bilinçli oldukları ve istedikleri meslekleri seçebildikleri görülürken; kariyer uyumu düşük olan öğretmen adaylarının daha çok üniversiteye giriş sırasında aldıkları puana uygun bölümleri tercih ettikleri görülmektedir. Bundan dolayı lisede bireylerin kariyer uyumlarını artırıcı psiko-eğitim çalışmalarının yapılması sağlanabilir. Öğretmen adaylarının, daha lise dönemindeyken yaptıkları bölüm tercihinden itibaren kariyer planlamaları başlamaktadır. Bu durum, ortaöğretim düzeyinde verilen kariyer danışmanlığı ve mesleki rehberlik hizmetlerinin, uzun vadedeki etkilerini de göstermektedir. Dolayısıyla, ortaöğretim, hatta çok daha önceki okul dönemlerinde, çocuklara ve gençlere etkili rehberlik hizmetlerinin ulaştırılması ve bu hizmetler içinde kariyer danışmanlığı ve mesleki rehberlik hizmetlerinin aktif biçimde yer alması önerilebilir. Ayrıca kariyer uyumunun meslek seçimini nasıl etkilediğine yönelik nicel ve nitel araştırmalar yürütülebilir.

Bu araştırmada PFE kurslarına devam eden öğretmen adaylarının kariyer uyumları cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan bölüm değişkenleri açısından incelenmiştir. Gelecek araştırmalarda, farklı örneklem gruplarının kariyer uyumları, farklı

demografik değişkenlere göre ele alınabilir. Okul yaşamında mesleki rehberlik hizmeti almış almamış grupların kariyer uyumları karşılaştırılmalı olarak incelenebilir.

Sonuçlara göre, öğretmen adaylarının neredeyse tamamı gelecekte öğretmenlik yapmayı planlamakta ancak bir devlet okuluna atanamamayı ve maddi sıkıntılar yaşamayı kariyerleri için önemli engeller olarak görmekteyler. Elbette ülkelerin koşulları, bireylerin kariyer planlarını etkileyebilmektedir. Ancak yine de okul rehberlik hizmetlerinin bir parçası olarak, bireylere daha küçük yaşlardan itibaren, gelecekle ilgili düşünme, planlama yapma, olası engelleri düşünme ve alternatif planlar üzerinde çalışma gibi konularda grup rehberliği etkinlikleri ile beceri kazandırılması önerilebilir.

Literatürde PFE kurslarına katılan öğretmen adayları için yapılan çalışmalar genellikle öğretmenlik mesleğine yönelik görüşleri ve tutumları anlamak üzere yürütülmüştür. Oysa öğretmen adaylarının kariyer planlarının, kariyer uyumlarının ya da kariyer engellerinin incelendiği araştırmaların sayısı sınırlıdır. Öğretmen adaylarının kariyer uyumları ile öz-yeterlilik, duygusal zekâ, sosyal destek, karar verme becerisi gibi değişkenler ile arasındaki ilişkiler incelenerek, kariyer uyumunu etkileyen değişkenler ortaya çıkartılabilir. Bu konularda nitel ve nicel araştırmaların yapılması önerilebilir. Böylece PFE kursuna katılan öğretmen adaylarının kariyer planlarında PFE kurslarının ve öğretmenlik mesleğinin yeri de incelenebilir. Nitelikli öğretmen yetiştirme anlamında hem eğitim fakültelerinin hem de PFE kurslarının etkililiği de ayrıca incelenmeye değerdir.

KAYNAKLAR

- Aksoy, M. E. (2010). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 2(2), 197-212.
- Altınkurt, Y., Yılmaz, K., & Erol, E. (2014). Pedagojik formasyon programı öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik motivasyonları. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 48-62.
- Aranson, E., Wilson, T.D., & Akert, R.M. (2012). *Sosyal psikoloji* (Gündüz O., Çev.) İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Balcı, A. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bozdoğan A. E., Aydın D., & Yıldırım K. (2007). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 8(2), 83-97.
- Büyükgöze Kavas, A., Duffy, R., & Douglass, R. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 122-131.
- Büyükoztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyükkahin Çevik, G., Doğan, İ. & Yıldız, M. A. (2016). Pedagojik formasyon eğitimi alan öğrencilerin yılmazlık ve tükenmişliklerinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 971-984.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 219-229.

- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2014). *Karma yöntem araştırmaları tasarımı ve yürütülmesi*. Dede Y., & Demir S. B. (Çev. Ed.). (pp. 61-114). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dadandı, İ., Kalyon, A., & Yazıcı, H. (2016). Eğitim fakültesinde öğrenim gören ve pedagojik formasyon eğitimi alan öğretmen adaylarının öz-yeterlilik inançları, kaygı düzeyleri ve öğretmenlik mesleğine karşı tutumları. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 253-269
- Dalgıç, G., Doyran, F., & Vatanartıran, S. (2012). Ücretli öğretmenlerin, katıldıkları pedagojik formasyon programına ilişkin deneyimleri. *Mediterranean Journal of Educational Research*, 11(1), 39-54.
- Elkatmış, M., Demirbaş, M., & Ertuğrul, N. (2013). Eğitim fakültesi öğrencileri ile formasyon eğitimi alan Fen Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik öz yeterlilik inançları. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 41-50.
- Eraslan, L., & Çakıcı, D. (2011). Pedagojik formasyon programı öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları. *Kastamonu Eğitim Dergisi* 19(2), 427-438.
- Erdoğan Zorver, C., & Korkut Owen, F. (2014). Developing a career adaptability and optimism scale. *International Journal of Human Sciences*, 11(2), 314-345.
- Eryılmaz, A., & Kara, A. (2017). Comparison of teachers and pre-service teachers with respect to personality traits and career adaptability. *International Journal of Instruction*, 10(1), 85-100.
- Fırat, M., Kabakçı Yurdakul, I. & Ersoy, A. (2014). Bir eğitim teknolojisi araştırmasına dayalı olarak karma yöntem araştırması deneyimi. *Journal of Qualitative Research in Education- JOQRE*, 2(1), 65- 86.
- Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Santilli, S., Sgaramella, T. M., Nota, L., & Soresi, S. (2017). Career adaptability, resilience, and life satisfaction: A mediational analysis in a sample of parents of children with mild intellectual disability. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 1-10. DOI: 10.3109/13668250.2017.1293236
- Glaser B. G., & Strauss A. L. (2006) *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. New Brunswick and London: AldineTransaction. Retrieved from http://www.sxf.uevora.pt/wp-content/uploads/2013/03/Glaser_1967.pdf
- Gülşen, C., & Gündüz, H. Ç. (2016). Pedagojik formasyon eğitimi alan öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleği ve öğretmenlik uygulamasına yönelik görüşleri. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(3), 1077-1092.
- Gülşen, C., & Seyratlı, E. (2014). Formasyon eğitimi alan öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlar. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 2146-9199.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155.
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the career adaptabilities scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 295-304.
- Kartal, T. & Afacan, Ö. (2012). Pedagojik formasyon eğitimi alan öğretmen adaylarının mesleğe ilişkin tutumlarının incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(24), 76-96.

- Yavuz Konokman, G., & Alici, D. (2014). An attitude scale about graduate education: reliability and validity study. *International Online Journal of Educational Sciences*, 6(1), 112-129. Retrieved from http://www.iojes.net/userfiles/Article/IOJES_1046.pdf
- Maggiore, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 437-449.
- McLennan, B., McLivven, 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.
- Öncel, L. (2014). Career adaptabilities scale: convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 13-17.
- Özkan, H. H. (2012). Öğretmenlik formasyon programındaki öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlarının incelenmesi (SDÜ Örneği). *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(2), 29-48.
- Polat, S. (2013). Investigating the attitudes of students from pedagogical formation certificate programs and faculties of education on the prof. *e-International Journal of Educational Research*, 4(2), 48-60.
- 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.
- Santilli, S., Marconetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62-76.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: an integrative construct for lifespan, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M.L. (2002). Career construction: a developmental theory of vocational behavior. In Brown D. (Ed.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149-205). San Francisco: Jossey-Bass. Retrieved from https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=U0SZRvNz4S8C&oi=fnd&pg=PA149&dq=Career+Construction.+Career+Choice+And+Development&ots=jOEcCr4Af&sig=SjMem02JaOfmoc0yLR6Y_T7W9bo&redir_esc=y#v=onepage&q=Career%20Construction.%20Career%20Choice%20And%20Development&f=false
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In Brown S. D., & Lent R. W. (Eds.). *Career development and counseling: putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley. Retrieved from https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=4lDbmX4pDpkC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Career+development+and+counseling:+Putting+theory+and+research+to+work&ots=lgFCpHpzgb&sig=I0HKRvaFvNcqfjk_wru7ROWs-pQ&redir_esc=y#v=onepage&q&f=true
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the career maturity inventory: the adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355-374.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adaptabilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Scheier M. F., & Carver, C. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: the influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of Personality*, 55, 169-210.
- Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career adapt-abilities scale-Italian form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 705-711.
- Süral, S., & Sarıtaş, E. (2015). Pedagojik formasyon programına katılan öğrencilerin öğretmenlik mesleğine yönelik yeterliklerinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 62-75.
- Yalçın İncik, E., & Akay, C. (2015). Eğitim fakültesi ve pedagojik formasyon sertifika programlarında öğrenim gören öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleği yeterliklerine yönelik görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)* 16(2), 179-197.
- Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik mesleği, motivasyon kaynakları ve temel tutumlar: Kuramsal bir bakış. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(1), 33-46.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, E., & Yetim, H. (2016). Pedagojik Formasyon programındaki öğrencilerin mesleki tutum ve mesleki kaygı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Electronic Journal of Educational Sciences*, 5(10).
- Zacher, H. (2014a). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21-30.
- Zacher, H. (2014b). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 188-198.
- Zacher, H., & Griffin, B. (2015). Older workers' age as a moderator of the relationship between career adaptability and job satisfaction. *Work, Aging and Retirement*, 1(2), 227-236.