



**Öğretmen Adaylarında Kariyer Yetkinlik Beklentisi ve Mesleki Sonuç Beklentisi:
Kariyer Stresinin Aracı Rolü**
*Career Self-Efficacy and Vocational Outcome Expectations among Prospective Teachers:
Mediating Role of Career Distress*

Aybala Ceylin Gürpınar^{1*}

Büşra Emül²

Diğdem Müge Siyez³

* Sorumlu yazar

Corresponding author

¹ Yüksek lisans öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Türkiye

Master student, Dokuz Eylül University, Turkey

aybalagurpinar@gmail.com

ORCID ID 0000-0001-6092-8642

² Yüksek lisans öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Türkiye,

Master student, Dokuz Eylül University, Turkey,

busraemull@gmail.com

ORCID ID 0000-0002-0136-5242

³ Prof.Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, Türkiye,

Prof.Dr., Dokuz Eylül University, Turkey,

didem.siyez@gmail.com

ORCID ID 0000-0003-4724-3387

Makale geliş tarihi / First received : 01.01.2021

Makale kabul tarihi / Accepted : 09.03. 2021

Bilgilendirme / Acknowledgement:

Yazarlar aşağıdaki bilgilendirmeleri yapmaktadırlar:

1- Araştırmada yazarların katkı oranı eşittir.

2- Makalenin yazarları arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

3- Ölçeklerin araştırma kapsamında kullanılabilmesi için ölçekleri geliştiren ve uyarlayan yazarlardan e-posta yoluyla izinleri alınmıştır. Bununla birlikte ölçme araçlarının öğretmen adaylarına uygulanabilmesi amacıyla Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünden gerekli izinler alınmıştır (Tarih:14.03.2019; sayı:19).

4- Bu makalede araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur.

This article was checked by *iThenticate*. Similarity Index 21%

Atf bilgisi / Citation:

Gürpınar, A. C., Emül, B., & Siyez, D. M. (2021). Öğretmen adaylarında kariyer yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentisi: Kariyer stresinin aracı rolü. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (10), 220-237.

ÖZ

Bu araştırmanın amacı öğretmen adaylarının kariyer yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentisi arasındaki ilişkide kariyer stresinin aracı rolünün incelenmesidir. Araştırmanın örneklemini bir devlet üniversitesinde lisans eğitimine devam eden 377 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama araçları olarak; Mesleki Sonuç Beklentileri Ölçeği, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu, Kariyer Stresi Ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modeli sonucu elde edilen bulgular, kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentisi arasındaki ilişkide kariyer stresinin kısmi aracı role sahip olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak öğretmen adaylarının mesleki sonuç beklentilerini geliştirmek amacıyla yapılacak kariyer müdahalelerinde kariyer yetkinlik beklentisi ile birlikte kariyer stresinin de ele alınması önerilmektedir.

Anahtar kelimeler

Kariyer Yetkinlik Beklentisi, Mesleki Sonuç Beklentisi, Kariyer Stresi, Öğretmen adayı

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the mediating role of career stress in the relationship between career self-efficacy expectation and vocational outcome expectation among prospective teachers. The sample consisted of 377 students in a state university. The participants completed the Career Decision Making Self-Efficacy Scale, the Vocational Outcome Expectations Scale, the Career Stress Inventory, and a demographic questionnaire. The structural equation model showed that career stress has a partial mediating role in the relationship between career self-efficacy expectation and vocational outcome expectation. As a result, it is recommended to address the career stress together with self-efficacy expectation in career interventions to improve prospective teachers' vocational outcome expectations.

Keywords

Career Self-Efficacy, Vocational Outcome Expectations, Career Distress, Prospective Teachers

GİRİŞ

Kişinin çalışarak amaçlı bir yaşam örüntüsünü sürdürmesi olarak tanımlanan kariyer olgusu (National Career Development Association, akt. Zunker, 2006) temellerini işe yerleşme ve meslek seçiminden almaktadır ve 1900'lü yılların başından günümüze kadar önemli değişiklikler göstermiştir. Bu süreçte kariyer seçimini ve kariyer gelişimini açıklamaya yönelik pek çok kariyer psikolojik danışmanlığı kuramı ortaya konmuştur. Kariyer psikolojik danışmanlığının tarihsel seyri içerisinde başlangıç noktası kişisel özellikler ile mesleğin gerektirdiği nitelikleri eşleştirmek amacıyla Frank Parsons'un 1908 yılında Boston'da mesleki rehberlik bürolarını kurması olarak kabul edilmektedir (Pope, 2000). Parsons'ın bu alandaki çalışmaları zaman içerisinde psikolojik danışma olarak tanımlanan bir uzmanlık alanına dönüşürken; bu dönüşümde kariyer ve kariyer psikolojik danışmanlığı kavramlarını ortaya atan ve gelişimsel kariyer psikolojik danışmanlığı kuramcılarında birisi olan Donald Super'ın da yadsınamaz bir rolü bulunmaktadır. İçerisinde bulunduğumuz 21. Yüzyılda da kariyer olgusu ve kariyer psikolojik danışmanlığı gelişimini devam ettirmekte ve yeni kuramlar ortaya konmaktadır. Temel dayanaklarını Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramı'nın karşılıklı belirleyicilik ve özyeterlik kavramlarından alan Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK; Lent, Brown ve Hackett, 2002) günümüzde kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki araştırmalarda sıklıkla kullanılmaktadır (Eryılmaz ve Kara, 2018; Karamenders, 2020).

SBKK, bireyin kendi kariyer gelişimini ele alırken bireyin bilişsel ve duyuşsal durumları gibi kişisel nitelikleri ile kontrol altında olması her zaman mümkün olmayabilecek olan çevresel faktörlerin üzerinde durmaktadır (Lent ve Brown, 1996). Bireyin kendi özellikleri içerisinde ilgi, yetenek, değer, benlik algısı ve davranışları yer alırken; çevresel faktörler ise sosyal destek ve ekonomik durumu içermektedir. Bireyin kendi performansı, başarı durumu ile ilgili çevresinden gördüğü cesaretlendirme ve performans sırasındaki duygusal tepkileri (Işık, 2013) yetkinlik beklentisi ve sonuç beklentisi olmak üzere birbiriyle etkileşimli iki temel algının gelişmesini sağlamaktadır (Lent ve Brown, 1996). Bu iki temel algı hem kariyer kararı vermede hem de kariyer kararını gerçekleştirmede önemli belirleyicilerdir (Bağlama ve Uzunboylu, 2017).

Lent, Brown ve Hackett (1994) yetkinlik beklentisini bireyin engelle karşılaştığında harcadığı çaba, ısrar, düşünce öğeleri, duygusal tepkileri ve çevre seçimini belirleyen dinamik inançların tamamı olarak tanımlamaktadır. Bu doğrultuda, kariyer kararı verme yetkinliği önemli kariyer kararları alırken ve kariyer gelişim rolleri ile ilgili olumlu sonuçlar üretirken ortaya çıkan yeterliliği ifade etmektedir (Bağlama ve Uzunboylu, 2017). Kariyer planı yapılırken kişinin kariyer yetkinlik beklentisini yüksek tutması önemlidir. Yetkinlik beklentisinin yüksek olması bireylerin güvenilir amaçlar belirleme ve motivasyonlu bir şekilde hedefe yönelik davranışlara yaklaşmasına neden olabilirken; düşük yetkinlik beklentisi, bireylerin daha düşük motivasyon ile hedeflerden ve davranışlardan kaçmasına neden olabilmektedir (Atılğan, 2017; Yeşilyaprak, 2015). Yüksek yetkinlik beklentisi, hedefe yönelik daha güçlü davranışların ortaya çıkmasını kolaylaştırıcı bir faktör olabileceği için sonuç beklentilerini de güçlendirebileceği belirtilmektedir (Betz ve Voyten, 1997).

Sonuç beklentisi, belirli davranışların belirli sonuçları ortaya çıkarmasına yönelik inançtır (Betz ve Voyten, 1997) ve bu doğrultuda mesleki sonuç beklentisi ise bireyin kariyerinin bir parçası olarak gelir, statü, yeni beceriler öğrenmek gibi başarının uzun vadeli sonuçlarına yönelik

inancını ifade eder (Monsalve, Zahra, McPadden, Sonnert ve Sadler, 2016). Örneğin “Eğer bu mesleği yaparsam, ne olacak?”, “Bu mesleği başarılı bir şekilde yaparsam sonucunda ne elde edebilirim?” şeklinde sonuca yönelik göndermeler bireylerin mesleki sonuç beklentileriyle ilgilidir (Sharf, 2017). Sonuç beklentisinin bir davranışın motive edilmesinde önemli bir rolü (Özyürek, 2015) olmakla birlikte yetkinlik beklentisinden de etkilemektedir. Olumlu sonuç beklentisine sahip birey gerekli yeterliğe sahip olduğundan şüphe duyuyorsa buna ilişkin eylemlerinden kaçınabilir (Lent ve Brown, 1996). Benzer şekilde birey yüksek öz yeterlik sahibi olsa bile düşük mesleki sonuç beklentileri belirli bir kariyeri sürdürmeyi engelleyebilir (Lent ve diğerleri, 1994). Bu doğrultuda yetkinlik beklentisi ve sonuç beklentileri arasında etkileşimli bir ilişki olduğu söylenebilir. Nitekim literatürde bu ilişkiyi destekleyen araştırmalar bulunmaktadır (Baglama ve Uzunboylu, 2017; Betz ve Voyten 1997; Godding ve Glasgow 1985).

Mesleki sonuç beklentisinin bir davranışın başlatılıp sürdürülmesi, seçim ve performans hedeflerinin belirlenmesinde önemi (Özyürek, 2015) ve belli amaçlarda başarıya ulaşılma ihtimalini arttırmadaki rolü, sonuç beklentisi kavramını daha ayrıntılı incelenmesinin önemini ortaya koymaktadır (Işık, 2013). Bu nedenle mesleki sonuç beklentisi ile ilişkili diğer kavramların anlaşılmasının, ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Alan yazında kariyer yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentisi arasındaki ilişki de aracı olabilecek çeşitli değişkenlerin belirlenmesine yönelik araştırmalar yer almaktadır. Kariyer keşfi ve kararlılık (Betz ve Voyten, 1997), kişilik özellikleri (Brown ve Cinamon, 2016), kariyer ilgisi (Huang ve diğ., 2020), sosyal destek (Işık, 2013) bu araştırmalara örnek olarak verilebilir. Günümüz iş dünyasında aynı anda birden fazla işi yürütme, performans dayalı ilerleme, dinamik rol ve görevler, yaşam boyu eğitim, girişimcilik, esnek zamanlama, takım çalışması gibi beklentiler ön plana çıkmaktadır (Armstrong, 2009; Yeşilyaprak, 2015). Bu beklentilerle birlikte üniversitesi mezunu gençlerin iş bulma süreleri de uzamaktadır. Dolayısıyla kariyer yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentisi arasındaki ilişki de kariyer stresinin de etkili bir faktör olabileceği düşünülmektedir.

Kariyer stresi, kariyer kararsızlığı, kariyer uyumsuzluğu ve kariyer engelleriyle karşılaşmak gibi birçok olumsuz kariyer deneyiminin yaygın ve acı verici bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Creed, Hood, Praskova ve Makransky, 2016). Choi ve ark. (2011) üniversite öğrencileri ile yaptıkları çalışmada çeşitli stres türleri arasında kariyer stresinin en üst sırada olduğunu bildirmişlerdir. Türkiye’de de kariyer stresinin gençler arasında oldukça yaygın olduğu görülmektedir (Şensoy ve Siyez, 2019). Gizir (2005) tarafından yapılan çalışmada da üniversite son sınıf öğrencilerinin Türkiye’de sık sık bildirdiği dokuz problemlilik alan arasında kariyer sıkıntısının üçüncü sırada yer aldığı belirlenmiştir. Gençlerin önemli bir kısmının kaygı, stres ve depresyon düzeylerinin genel popülasyona kıyasla daha yüksek olduğu ve bu doğrultuda psikolojik iyi oluş düzeylerinin ise düşük olduğu bilinmektedir (Fouad ve ark., 2006). Saunders, Peterson, Sampson ve Reardon’a (2000) göre olumsuz duyguları yoğun olan üniversite öğrencileri kendini doğru bir şekilde değerlendirme, meslekler hakkında bilgi toplama ve kariyer seçenekleri oluşturma gibi kariyer kararı verme sürecinde yapılması gereken görevlerde zorlanmaktadır. Gençler kariyer planı oluşturmak için çabaladıkları süreçte yaşadıkları bu sıkıntılar sonucunda yetkin hale gelememekte, yeni performans hedefleri belirleyememekte ve daha olumlu sonuç beklentileri geliştirememektedirler.

Üniversite yılları kariyer gelişim kuramcılar tarafından öğrencilerin daha detaylı kariyer amaçları edindikleri ve mesleki planlarına yöneldikleri bir geçiş dönemi olarak ifade edilmektedir (Kuzgun, 2009). Nitekim bu dönem öğrencilerin mesleklerle ilgili bilgi topladıkları, kendilerini ve iş dünyasını tanımaya çalıştıkları ve gelecekteki kariyerlerinde etkili olacak birçok kararla karşılaştıkları zorlayıcı bir süreçtir (Tosun ve Güntaş, 2018). Bununla birlikte beliren yetişkinlik döneminde olan üniversite öğrencilerinin yönelecekleri kariyer alanına ilişkin kararsızlık yaşama ve bu durumun sonucunda kaygı hissetme, kendine dair farkındalığın düşük olması, iş dünyası ve atacağı adımlara ilişkin bilgi düzeyinin yetersiz olması ve kariyer basamaklarını çıkma konusunda özgüveninin düşük olması gibi kariyer problemleri ile karşı karşıya kaldıkları belirtilmektedir (Ulaş Kılıç, 2020). Bu doğrultuda, iş dünyasını tanıma, kendini doğru bir şekilde değerlendirme ve toplanan bilgiler doğrultusunda kariyer planı oluşturma gibi görevler ise üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim ihtiyaçları arasında yer almaktadır (Yerin Güneri, Korkut Owen, Tanrikulu, Cuğ ve Kavas, 2016). Bu bağlamda kariyer gelişim ihtiyaçlarını karşılayan öğretmen adaylarının kendilerini daha yetkin hissederek kariyerlerine yönelik de olumlu tutum geliştirme olasılıklarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Özcan ve Genç, 2016). Öğretmen adaylarının kariyerlerinde etkin olabilmeleri için mesleğini seven, alanında donanımlı, öğrencilere model olabilen ve gelişime açık bireyler olmaları beklenmektedir (Uzunboylu, Hürsen, Özüttürk ve Demirok, 2015). Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı perspektifinde bakıldığında ise mesleğine ilişkin yeterli alanları yüksek ve olumlu sonuç beklentilerine sahip olmak öğretmen adayları arasında gelecekte başarılı bir kariyer için önemliken (Bağlama ve Uzunboylu, 2017) bu alanlarda hissedilen olumsuz duyguların ise başarılı öğretmen olma yolunda birer engel olduğu söylenebilir. Öğretmen adaylarının kariyer planlamalarında doğru ve etkili kararlar alabilmeleri için sağlıklı duygular içinde olmaları önemlidir ve stres, bu sağlıklı olmayan duygular arasındadır.

Literatürde stres ve kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkiye dayalı yapılmış araştırmaların (Atılğan, 2017; Esen, 2019) yok denecek kadar az olduğu görülmekte bu çalışmanın alandaki mevcut boşluğu doldurmada işlevsel olacağı düşünülmektedir. Stres ve öz yeterlik inancı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar değerlendirildiğinde ise öz yeterlik ve stres arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir (Atılğan, 2017; Akdoğan 2009; Zengin, 2007). Yetkinlik beklentisi düşük olduğunda öğrenciler problem çözme, plan yapma, hedef belirleme gibi durumlar karşısında kendilerini yetersiz hissedebilirler. Bu durum onlarda psikolojik sıkıntılara neden olarak bireylerin kariyerleri ile ilgili plan yapmalarını ve mesleki sonuç beklentilerini olumsuz yönde etkileyebilir.

Dolaylı öğrenme ve örnek alma yetkinlik beklentileri ile sonuç beklentilerini oluşturan önemli kaynaklardan biridir (Işık, 2010). Kişiliğini henüz oluşturamamış öğrenciler, etrafındakileri gözlemlemeye, taklit etmeye ve model almaya açıktır (Demir ve Köse, 2016). Birçok tutum ve davranışı model alma yoluyla öğrenmektedir. Bu bağlamda öğrencilerin gün içerisinde en çok vakit geçirdikleri yer olan okulda, öğretmenler model olma konusunda anahtar konumda yer almaktadır. Dolayısıyla öğretmenler kendi yetkinlik beklentileriyle de öğrencilerine model oluşturmaktadır. Öğretmenler düşük yetkinlik beklentisiyle öğrencisine model olarak öğrencide de düşük yetkinlik beklentisi oluşmasına neden olabilir. Bu durum yetkinlik beklentisiyle paralel olarak ilerleyen süreçte öğrencinin sonuç beklentilerinde de etkili olabilir. Nitekim yetkinlik ve sonuç beklentilerini oluşturan kaynaklar benzerlik göstermektedir. Bu

nedenle bu kavramların, çocukların hayatında oldukça önemli bir yere sahip olacak öğretmen adaylarıyla çalışılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Ülkemizde üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde karşılaştıkları en önemli problemler arasında, öğrencilerin kendilerine yönelik farkındalıklarının düşük olması dolayısıyla kendilerine uygun hedefler oluştururken zorlanmaları ve belirli kararları alırken bu konuda kendilerini yetkin görmemeleri gelmektedir (Işık, 2010). Bu bağlamda öğretmen adaylarının günümüz iş bulma ve kariyer olanaklarına bakıldığında iş bulma süresinin nerdeyse bir yıl olduğu ve mezun konumundaki öğretmenlerin yarısına istihdam sağlanabildiği; istihdam sağlanan bu alanların %80.5'inin özel sektör, %18.6'sının kamu sektörü ve %0.9'unun ise kendi işinde çalışma olduğu görülmektedir (Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, 2020). Mezun öğretmenlerin ağırlıklı olarak özel sektörde istihdam olanağı bulması, öğretmenlerin ilave becerilere sahip olmasını ve öğretmenler arası rekabeti de beraberinde getirebilmektedir. Dolayısıyla da öğretmen adaylarının daha mezun olmadan, iş ararken kendilerini ön plana çıkartacak beceriler edinmeleri gerekmektedir. Bu nedenle öğretmen adaylarının kendi kariyer algılarını oluşturma ve kariyer seçeneklerini belirlemesine ilişkin yapılan çalışmaların önemli olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda bu araştırmanın amacı, öğretmen adaylarının kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile mesleki sonuç beklentisi arasındaki ilişkide kariyer stresinin aracılık rolünün incelenmesidir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkeni mesleki sonuç beklentisi, araştırmanın bağımsız değişkeni kariyer karar yetkinlik beklentisi, aracı değişkeni ise kariyer stresidir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, bir devlet üniversitesinin eğitim fakültesinde öğrenim gören öğretmen adayları oluşturmaktadır. Araştırmanın uygun örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde farklı büyüklükteki evrenler için oluşturulmuş "p=.05 örneklem büyüklükleri" tablosundan yararlanılmıştır (Büyüköztürk, Kılıç, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2009). Araştırmanın evrenini oluşturan üniversitenin rektörlük öğrenci işleri daire başkanlığından alınan verilere göre 6000 öğrenci lisans eğitimine devam etmektedir. Söz konusu tabloda 6000 kişilik evrende %5'lik örnekleme hatasıyla çalışmak için gerekli örneklem büyüklüğü alt sınırı 361 olarak belirtilmiştir. Belirlenen örneklem büyüklüğüne ulaşabilmek için basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Sonuç olarak 377 öğretmen adayı (230 kadın- 144 erkek- 3 diğer) araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Veri Toplama Araçları

Mesleki Sonuç Beklentileri Ölçeği (MSBÖ): Ölçek, bireylerin eğitsel veya kariyer kararı vermeleri durumunda elde edilecek başarının uzun süreli sonuçlarına dair inançlarını ölçmek amacıyla McWhirter, Rasheed ve Crothers (2000) tarafından geliştirilmiştir. 12 maddeden oluşan MSBÖ 4'lü Likert tipinde (1- hiç katılmıyorum, 2- katılmıyorum, 3- katılıyorum, 4- tamamiyle katılıyorum) derecelendirilmektedir. MSBÖ'den alınabilecek puanlar 12-48 arasında değişmekte olup alınan puanın yüksek olması, mesleki sonuç beklentisinin yüksek olduğuna işaret etmektedir.

MSBÖ, Işık (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği çalışmasında elde edilen verilere göre doğrulayıcı faktör analizinde geçerli uyum indeksi değerlerine ulaşılmıştır. Yapılan güvenilirlik çalışmaları sonucu Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .87, test-tekrar test güvenilirlik katsayısı .79 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma grubunda MSBÖ'nün Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .90 olarak bulunmuştur.

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu (KKYBÖ-KF): Ölçek üniversite öğrencilerinin kariyerleri ile ilgili belirli kararlar verdikleri süreçte söz konusu duruma ilişkin gerekli olan görevleri uygulama konusunda kendilerini yetkin görme düzeylerini ölçmek amacıyla Betz, Klein ve Taylor (1996) tarafından geliştirilmiştir. KKYBÖ-KF'nin; kendini doğru bir şekilde değerlendirme, mesleklerle ilgili bilgi toplama, hedef belirleme, plan yapma ve problem çözme olmak üzere beş alt boyutu bulunmaktadır. 25 maddeden oluşan KKYBÖ-KF 5'li Likert tipinde (1- hiç güvenmiyorum, 5- çok güveniyorum) derecelendirilmekte ve KKYBÖ-KF'den alınan puanların artması kariyer kararı verme yetkinlik düzeyinin yükseldiğini göstermektedir.

KKYBÖ-KF'nin Türkçe'ye uyarlama çalışmaları Işık (2010) tarafından yapılmıştır. Bu kapsamda yapı geçerliği için yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi sonucunda 5 faktörlü yapı elde edilmiştir. KKYBÖ-KF'nun Türkçe Formunun güvenilirlik çalışmaları kapsamında Cronbach Alfa içtutarlılık katsayısı .88 ve test tekrar test güvenilirlik katsayısı .81 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada KKYBÖ-KF için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .93 olarak hesaplanmıştır.

Kariyer Stresi Ölçeği (KSÖ): Toplam 20 maddeden oluşan KSÖ, üniversite öğrencilerinin kariyerleri ile ilgili yaşadıkları güçlükleri ve stres kaynaklarını belirlemek amacıyla Choi ve arkadaşları (2011) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin; kariyer belirsizliği, bilgi eksikliği, iş bulma baskısı ve dışsal çatışma olmak üzere 4 alt boyutu bulunmaktadır. Ölçek maddeleri 1- "Hiç katılmıyorum" ile 5- "Tamamen katılıyorum" arasında değişen 5'li Likert tipi bir ölçekte değerlendirilmektedir. Ölçekten alınan puanlar 20 ile 100 arasında değişmekte olup artan puanlar yüksek düzeyde kariyer stresine işaret etmektedir.

KSÖ'nün Türkçeye uyarlama çalışmaları Özden ve Sertel-Berk (2017) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda yapı geçerliği için yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi sonucunda 4 faktörlü yapı elde edilmiştir. KSÖ'nün Türkçe Formunun güvenilirlik çalışmaları kapsamında Cronbach Alfa katsayıları kariyer belirsizliği, bilgi eksikliği, iş bulma baskısı, dışsal çatışma için sırasıyla .89, .89, .85 ve .83; iç tutarlık katsayısı .94, test tekrar test güvenilirlik katsayısı .81 olarak bulunmuştur. Bu araştırma grubunda KSÖ'nün Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .94, kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği için .93, iş bulma baskısı için .85, dışsal çatışma için .79 olarak hesaplanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacıların oluşturduğu kişisel bilgi formunda katılımcıların yaş, cinsiyet ve sınıf düzeyi bilgilerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır.

Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamındaki ölçme araçlarının kullanım izinleri e-posta aracılığıyla yazarlarından alınmıştır. Daha sonra mevcut araştırmaya ilişkin gerekli etik kurul izni (Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nden 14.03.2019 tarih 19 sayısı ile) ve ardından uygulama yapılacak fakülte ve bölümlerden uygulama izni alınmıştır. Araştırma verileri 2018-2019 bahar yarıyılında Mayıs 2019-Haziran 2019 tarihleri arasında toplanmıştır. Veri toplama

araçları, öğretmen adaylarına araştırmacılar tarafından ders saatlerinde uygulanmıştır. Ölçeklerin tamamlanması yaklaşık 25-30 dk sürmüştür. Uygulama öncesinde öğrencilere araştırmanın amacı kısaca açıklanmış ve katılım için gönüllülük esas alınmıştır.

Veri Analizi

Veri analizine frekans dağılımlarının incelenmesi ile başlanmıştır. Ardından yapısal eşitlik modellemesi için gerekli olan normallik ve uç değer varsayımları incelenmiştir. Normallik varsayımında basıklık ve çarpıklık katsayıları incelendiğinde üç değişken içinde basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 1 aralığında değiştiği belirlenmiştir. Uç değerlerinin incelenmesi sonucunda 10 katılımcıya ait veriler veri setinden çıkartılarak ön analizler tamamlanmıştır.

Kariyer kararı verme yetkinlik beklentisi ile mesleki sonuç beklentisi arasındaki ilişkide kariyer stresinin aracı rolünü incelemek için iki aşamalı model kullanılmıştır (Anderson ve Gerbing, 1988). İlk aşamada gözlenen değişkenlerle örtük değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için ölçüm modeli oluşturularak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA'da maksimum olabilirlik yöntemi kullanılarak gözlenen değişkenlerin, örtük değişkenlerin güvenilir göstergeleri olup olmadığı belirlenmiştir. Bu araştırmanın örtük değişkenleri kariyer kararı yetkinlik beklentisi, kariyer stresi ve mesleki sonuç beklentisidir. Kariyer kararı verme yetkinlik beklentisi için kendini doğru bir şekilde değerlendirme, mesleklerle ilgili bilgi toplama, hedef belirleme, plan yapma ve problem çözme alt ölçeklerine ilişkin puan ortalamaları; kariyer stresi için kariyer belirsizliği, bilgi eksikliği, iş bulma baskısı ve dışsal çatışma alt ölçekleri puan ortalamaları gözlenen değişkenler olarak tanımlanmıştır. Mesleki sonuç beklentisi değişkeni için madde parselleme yapılmıştır. Madde parselleme, modeldeki yapısal parametrelerin tahmininde ve ölçülen değişkenlerin sayısında (Bandalos, 2002), modelin karmaşıklığında (Nasser ve Wisenbaker, 2003) ve ölçüm hatalarında (Bagozzi & Edwards, 1998) yanlılığı azaltarak güvenilirliği artırmaktadır (Nasser ve Wisenbaker, 2003). Mesleki sonuç beklentisi için madde parsellemeye açıklayıcı faktör analizi yapılarak faktör yükleri büyükten küçüğe sıralanmış ve iki parsel faktör yüklerine göre sırayla atanmışlardır (Matsunaga, 2008). Böylece ölçüm modelinde 3 örtük değişken ve 11 gözlenen değişken yer almıştır. Modele ilişkin uyum indekslerinin değerlendirilmesinde mutlak uyum indekslerinden χ^2 istatistikleri; basitlik uyum indekslerinden RMSEA ve karşılaştırmalı uyum indekslerinden CFI'dan yararlanılmış (Brown, 2015) ve modelin değerlendirilmesinde şu kriterler dikkate alınmıştır: $\chi^2/df < 3$ -, RMSEA $< .08$, CFI $> .90$ (Byrne, 1998; Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2015).

Ölçüm modelinin test edilmesinin ardından ikinci aşamada yol analizi maksimum olabilirlik yöntemi ile test edilmiştir. Yol analizinin yapılmasında da Holmbeck (1997) tarafından önerilen prosedür izlenmiştir. Bu prosedüre göre ilk adımda yordayıcı değişken (kariyer kararı yetkinlik beklentisi) sonuç değişkeni (mesleki sonuç beklentisi) arasındaki doğrudan ilişki test edilmektedir. İkinci adımda yordayıcı değişken (kariyer kararı yetkinlik beklentisi) ve aracı değişken (kariyer stresi) ile aracı değişken (kariyer stresi) ve sonuç değişkeni (mesleki sonuç beklentisi) arasındaki ilişki ayrı ayrı test edilmektedir. Üçüncü adımda yordayıcı değişken (kariyer kararı yetkinlik beklentisi), aracı değişken (kariyer stresi) ve sonuç değişkeni (mesleki sonuç beklentisi) bir arada analize alınarak kısmi aracılık test edilmiştir. Son aşamada ise yordayıcı değişkenden (kariyer kararı yetkinlik beklentisi) sonuç değişkenine (mesleki sonuç beklentisi) olan yolun regresyon ağırlığı sifıra sabitlenerek tam aracılık test edilmiştir. Üçüncü ve dördüncü adım da elde edilen modelin karşılaştırılmasında ise $\Delta\chi^2$ testi kullanılmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre aracılık etkisinin anlamlılığını test etmede 1000 yeniden örnekleme ve %95 güven aralığı ölçütleri kullanılarak bootstrapping (yeniden örneklendirme) analizi yapılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 23.0 ve AMOS 24.0 programları kullanılmış ve anlamlılık değeri $p < .05$ olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR

Betimsel İstatistikler

Araştırmanın örtük değişkenleri olan kariyer kararı yetkinlik beklentisi, kariyer stresi ve mesleki sonuç beklentisi değişkenlerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile birlikte değişkenlere ilişkin Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Örtük değişkenlere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ve Pearson korelasyon analizi

Örtük değişkenler	X	ss	1	2	3
1.Kariyer kararı yetkinlik beklentisi Ölçeği	3.68	.59	-		
2.Kariyer stresi Ölçeği	2.29	.81	-.49***	-	
3.Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği	3.10	.44	.57***	-.41***	-

*** $p < .001$

Tablo 1 incelendiğinde, kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile kariyer stresi arasında negatif yönde ($r = -.49$, $p < .001$) mesleki sonuç beklentisi ile pozitif yönde ($r = .57$, $p < .001$) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Aynı zamanda kariyer stresi ile mesleki sonuç beklentisi arasında da negatif yönde ($r = -.41$, $p < .001$) anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Ölçüm Modeli

Ortak değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için ölçüm modeli test edilmiştir. Bu modele ilişkin uyum indeksleri $\chi^2 = 113.97$, $df = 41$ ($\chi^2/df = 2.78$), CFI = .97, RMSEA = .07 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu veriler ölçüm modelinin iyi uyum indekslerine sahip olduğunu göstermektedir (Tabachnick, Fidell ve Ullman, 2007).

Ölçüm modelinde kariyer kararı yetkinlik beklentisi örtük değişkenine ait gözlenen değişkenlere standardize edilmiş faktör yükleri .71- .92 arasında, kariyer stresine örtük değişkenine ait gözlenen değişkenlerin standardize edilmiş faktör yükleri .66-.97 arasında, mesleki sonuç beklentisi örtük değişkenine ait gözlenen değişkenlerin standardize edilmiş faktör yükleri .82 - .85 arasında değişmektedir. Model ilişkin t testi sonuçlarında gözlenen değişkenlere ait tüm faktör yüklerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($p < .001$). Bu modele göre kariyer kararı yetkinlik beklentisi, mesleki sonuç beklentisi ile pozitif yönde ilişkili ($r = .62$), kariyer kararı verme yetkinlik beklentisi ve kariyer stresi negatif yönde ilişkili ($r = -.56$) ve kariyer stresi ile mesleki sonuç beklentisi negatif yönde ilişkilidir ($r = -.45$).

Yapısal Modelin Test Edilmesi

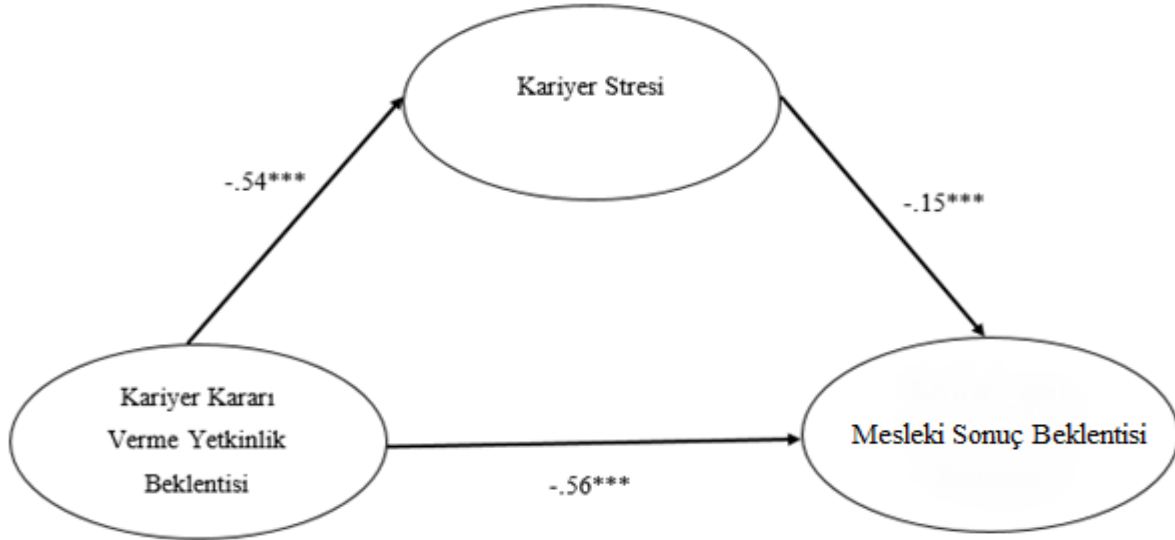
Öğretmen adaylarında kariyer kararı verme yetkinliği ile mesleki sonuç beklentisi arasındaki ilişkide kariyer stresinin aracı rolünü incelemek için Holmbeck'in (1997) prosedürü izlenerek dört yapısal model test edilmiştir.

Model 1'de kariyer kararı verme yetkinliğinden mesleki sonuç beklentisine olan doğrudan etki test edilmiştir. Bu modele göre kariyer verme yetkinlik beklentisi ile mesleki sonuç beklentisi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($.62, p < .001$). Bu modele ilişkin uyum iyiliği değerleri Tablo 2'de yer almaktadır.

Model 2'de dolaylı etkiyi test etmek için kariyer kararı verme yetkinliğinden kariyer stresine ve kariyer stresinden mesleki sonuç beklentisine olan yolların uyum indeksleri incelenmiştir. Bu modelde, kariyer kararı verme yetkinliği ile kariyer stres, arasında ($-.55, p < .001$) ve kariyer stresi ile mesleki sonuç beklentisi arasında ($-.48, p < .001$) negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Her iki modele ilişkin uyum iyiliği değerleri Tablo 2'de yer almaktadır.

Model 3'te doğrudan etki ve dolaylı etki bir arada test etmek için kariyer kararı verme yetkinliğinden kariyer stresine ve mesleki sonuç beklentisine olan ve kariyer stresinden mesleki sonuç beklentisine olan yollar bir arada analiz edilmiştir (Şekil 2). Bu analiz sonucunda kariyer kararı verme yetkinlik beklentisinden kariyer stresine olan yolun standardize edilmiş katsayısı $-.56, p < .001$, kariyer stresinden mesleki sonuç beklentisine olan yolun standardize edilmiş yol katsayısı $-.15, p < .001$ ve son olarak kariyer kararı verme yetkinlik beklentisinden mesleki sonuç beklentisine olan yolun standardize edilmiş yol katsayısı $.54, p < .001$ olarak bulunmuştur. Bu modele ilişkin uyum iyiliği değerleri Tablo 2'de yer almaktadır.

Şekil 1. Yapısal Eşitlik Modeli'ne İlişkin Standardize Katsayılar



*** $p < .001$

Tablo 2. Aracılık etkisinin test edilmesine ilişkin uyum indeksleri

Model	χ^2	df	χ^2 /df	CFI	RMSEA
Model 1 Kkyb -> Msb	42.22	19	2.22	.99	.057
Model 2a Kkyb -> Ks	76.88	19	4.04	.97	.09
Model 2b Ks -> Msb	16.96	8	2.11	.99	.055
Model 3 Kkyb -> Ks ->Msb	113.97	41	2.78	.97	.06
Model 4 Kkyb -> Ks ->Msb	193.12	42	4.59	.95	.09

Not. Kkyb: Kariyer kararı yetkinlik beklentisi, Ks: Kariyer Stresi, Msb: Mesleki sonuç beklentisi.

Bu aşamada bu yollar anlamlı olduğu ve model yeterli uyum indekslerine sahip olduğu için Model 4'te kariyer kararı verme yetkinlik beklentisinden mesleki sonuç beklentisine olan yol sabitlenerek model yeniden test edilmiştir. Bu sabit modelde $\chi^2 = 193.12$, $df = 42$ olarak belirlenmiştir. İki modelin ki kare karşılaştırmasına ilişkin farkın anlamlı olduğu görülmektedir ($\Delta\chi^2 = 79.15$, $\Delta df = 1$, $p < .001$). Buna göre Model 3 ve Model 4 karşılaştırıldığında Model 3'ün daha iyi uyum indekslerine sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla da kariyer kararı verme yetkinlik beklentisi ile mesleki sonuç beklentisi arasında kariyer stresinin kısmi aracı olduğu söylenebilir.

Bootstrap analizi

Değişkenler arasındaki dolaylı etkileri test etmek ve standardize regresyon katsayılarının stablitesini doğrulamak için 1000 yeniden örnekleme ve %95 güven aralığı ölçütleri kullanılarak bootstrap analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda kariyer karar verme yetkinlik beklentisinin mesleki sonuç beklentisi üzerindeki doğrudan etkisi = .53, $p < .001$ (.36-.59) ve dolaylı etkisi = .08, $p < .05$, istatistiksel olarak anlamlıdır. Doğrudan etkiler için alt-üst sınır güven aralığı .36 - .59 arasında değişirken; dolaylı etki için alt üst sınır güven aralığı da .02- .15 arasında değişmektedir. Buna göre hem doğrudan etki hem dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olduğu için kariyer stresinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentisi arasındaki ilişki de kısmi aracı değişken olduğu sonucuna varılmıştır.

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile mesleki sonuç beklentisi ilişkisinde kariyer stresinin aracı rolünün incelendiği bu çalışmada elde edilen bulgulardan ilki kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile kariyer stresi arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle öğretmen adaylarının kariyer yetkinlik beklentisi ölçeği puan ortalamaları arttıkça kariyer stresi ölçeği puan ortalamaları düşmektedir. Farkındalığı yüksek, meslekler hakkında yeteri kadar bilgisi olan, hedef belirleme ve organize olmakta başarılı olan yetkinlik beklentisi yüksek öğretmen adaylarının karşılaştıkları zorluklarda çözüm üretebildikleri, durumdan başa

çıkma becerisine bağlı olarak da stres düzeylerinin düştüğü söylenebilir. Yetkinlik beklentisi, bireylerin belirli konularda gereken davranışları başarılı şekilde yapabilmeye dair inançlarını ifade eden bir kavramdır (Özyürek,2015). Yetkinlik beklentisi yüksek olan kişinin öz yeterlik inancı gelişmiştir ve stresli durumlarla güvenle yüzleşir ve zor görevleri tehdit veya kontrol edilemeyen olaylar yerine ustalaşılması gereken zorluklar olarak yorumlama eğilimindedir (Bandura, 2000; akt. Vaezi ve Fallah, 2011). Nitekim, Bandura'ya (1997) göre de yetkinlik inançları, bireylerin bir faaliyette buldukları sırada yaşadıkları stres ve kaygı miktarını etkilemektedir. Alan yazın taramasında kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer stresi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Ancak genel özyeterlik ve stres ile ilki yapılan araştırmalarda bu iki değişken arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Rimm ve Jerusalem, 1999; Vaezi ve Fallah, 2011). Yetkinlik inancı ve stres arasındaki ilişkiyi incelemek için öğretmenlerle yapılan bir çalışmada da (Betoret, 2006) yetkinlik inancı yüksek olan öğretmenlerin daha fazla başa çıkma kaynağına sahip olduğunu daha az stresli ve mesleklerinde daha motive ve memnun olduklarını ortaya koymuştur.

Kariyer stresi ise kariyerde karşılaşılan engellere ya da güçlükler karşısından yaşanabilecek bir süreç olmakla birlikte yetkinlik beklentisinin yüksek olmasının kariyer stresi ile negatif yönde ilişkili olması aslında beklendik bir durumdur. Bandura (1995) yetkinlik inançları yüksek olan kişilerin zorluklar karşısında pes etmek yerine göreve devam ettiklerini ve stres seviyelerinin daha düşük olduğunu ve bu sayede yüksek sonuçlar elde ettiklerini ifade etmiştir (Vaezi ve Fallah, 2011). Yapılan bütün bu çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda bireylerin kariyer kararı yetkinlik beklentisinin düşük olmasının kişide stres yaratmasının daha anlaşılır olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırmada elde edilen bulgulardan bir diğeri kariyer stresi ile mesleki sonuç beklentisi arasında negatif ilişki olduğudur. Öğrencilerin gelecekte tam olarak ne yapacaklarını bilememekten ve kaynak bulmadaki zorluklardan ya da yardım sağlayabilecek insanlardan kaynaklanan stresi kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliğini ifade etmektedir (Choi ve ark., 2011). Günümüzde istihdam edilebilirlikle ilgili yaşanan azalmalar kariyer stresini arttırabilir. Özellikle bu çalışmada kariyer belirsizliğinin istihdam ve iş piyasasına hazırlıkla ilgili endişe ve güven eksikliği şeklinde ifade edilen (Choi ve ark., 2011) iş bulma baskısının mesleki sonuç beklentisi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmasının ise, son yıllarda artan işsizlik oranının bir yansıması olduğu düşünülmektedir. Kim ve Lee (2019) tarafından üniversite öğrencileri ile yapılan bir araştırmada kariyer stresi ile sonuç beklentisi arasında bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Aynı çalışmada stres gibi olumsuz duyguları yaşarken olumlu sonuç beklentisine sahip olmanın zor olabileceğini de belirtmişlerdir (Kim ve Lee, 2019). Çalışma davranışı üzerine yapılan çeşitli araştırmalar da sonuç beklentisinin davranışı ortaya çıkartmada önemli bir nokta olduğunu ortaya koymaktadır (Adachi, 2004; Barak, 198; Vroom, 1964). Kariyer stresinin yüksek olması mesleki sonuç beklentisini düşüreceğinden hedefe yönelik davranışın oluşmasını da engelleyebilir veya kalitesini düşürebilir.

Araştırmadan elde edilen bir diğeri bulgu yetkinlik beklentisi ile sonuç beklentisi arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'na göre kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile mesleki sonuç beklentisi arasında ilişki olması beklendik bir sonuçtur nitekim insanların kendileri ve olası kariyer yolları hakkındaki inançlarının mesleki sonuç beklentilerini oluşturmada önemli bir rolü olduğu söylenebilir (Lent ve diğ., 1994). Literatürde de bu ilişkiyi destekler çalışmalar bulunmaktadır (Betz ve Vuyten 1997;

Godding ve Glasgow 1985). Bağlama ve Uzunboylu (2017) yaptıkları çalışmada, öğretmen adaylarının kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile mesleki sonuç beklentisi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu bulmuşlardır. Benzer şekilde, Woo, Lu, Henfield ve Bang (2017) tarafından yapılan araştırmada lisans öğrencilerinin kariyer yetkinlik inançlarının mesleki sonuç beklentileri üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermektedir.

Araştırmadan elde edilen son bulgu yetkinlik beklentisi ve sonuç beklentisi arasındaki ilişkinin kariyer stresinin kısmi aracı role sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuca göre kariyer stresi değişkeninin yapısal eşitlik modellemesine dahil edilmesiyle yetkinlik ve sonuç beklentisi arasındaki ilişkide bir düşüş olmaktadır. Öğrencilerin kariyer seçimi yaptıktan sonra ortaya çıkan durum ya da sonuçlarla ilgili kişisel inançları olumsuz yönde etkilenebilmekte (Özyürek, 2015) bu durum mesleki sonuç beklentilerini de etkileyebilmektedir. Öğretmen adaylarının büyük bir çoğunluğu kariyer alanlarında yeterli pozisyon bulamamak ve istediği işi alamamaktan endişe duymaktadırlar. Bu açıdan değerlendirildiğinde daha önce de bahsedildiği gibi mezun öğretmenlerin sadece yarısı istihdam edilebilmekte, mezun olur olmaz kamuda istihdam edilememektedir. Öğretmenlerin iş bulma süresinin 11 ay 22 gün olduğu (Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, 2020) yani istihdam süresinin yaklaşık bir yılı bulmasının kariyer stresini artıran bir faktör olduğu söylenebilir. Yine daha önce bahsedildiği gibi öğretmenlere %80 oranında özel sektörde istihdam sağlandığı için ilave becerilere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durum öğretmenler arasında rekabeti arttırarak kariyer streslerini de etkileyebilir. Stresin artmasına bağlı olarak sonuç beklentilerinin bundan etkilenmesinin olası olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda öğrencilerde iş bulma baskısının yüksek olması mesleki sonuç beklentilerini azaltmış olabilir. ODTÜ’de son sınıf öğrencileriyle yapılan bir çalışmada öğrencilerin en çok iş bulamama, mesleğe yönelik bir iş bulamama, mezuniyet sonrası ne yapacağını bilememe, maddi açıdan tatmin edici bir iş bulamama gibi konularda kaygı yaşadıkları sonucuna varılmıştır (Gizir, 2005).

Bu araştırmanın sonuçları değerlendirilirken araştırmanın sınırlılıkları da dikkate alınmalıdır. Araştırmanın sınırlılıklarından birisi verilerin kendini anlatma teknikleri ile toplanmasıdır. Kendini anlatma ölçeklerine cevap verirken bireyler toplum tarafından onay görecekları şekilde cevap verme eğiliminde olabilirler. Araştırmanın bir diğer sınırlılığı da çalışma grubunun sadece tek bir devlet üniversitesinde öğrenim gören eğitim fakültesi öğrencilerinden oluşmasıdır. Farklı bölgelerde bulunan ve yüzdelik dilim, taban puan sıralamasına göre farklı eğitim fakültelerindeki öğrencilerle yeni çalışmalar yapılması elde edilen bulguların genellenebilirliğine katkı sağlayacaktır. Kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve sonuç beklentisi arasındaki ilişkide cinsiyete göre farklılaşmalar olduğu yapılan araştırmalar doğrultusunda düşük yetkinlik beklentisinde sosyal cinsiyet rol algılarının etkili olabileceği (Işık, 2010) dikkate alındığında çoklu grup analiz yapılarına modelin test edilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte bundan sonra yapılacak araştırmalarda kariyer stresinin kaynaklarını belirlemeye yönelik nitel çalışmalara yer verilebilir. Diğer yandan mevcut araştırmada öğretmen adaylarının kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer stresi toplam puan üzerinden değerlendirilmiştir. İleride yapılacak çalışmalarda kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer stresinin alt boyutları dahil edilerek bir çalışma planlanabilir.

Sosyal bilişsel kariyer kuramında yetkinlik beklentisi ve sonuç beklentisi arasındaki ilişkiyi etkileyen “kişisel performanslar”, “dolaylı öğrenme”, “cesaretlendirme (sosyal ikna)”, ve “heyecanlandırma” (Işık,2010) gibi değişkenlere alan yazında yer verilmiş olmakla birlikte

kariyer stresinin aracı rolüne kuramda değinilmemektedir. Bu yönüyle bu araştırmanın alan yazına bir katkı sağladığı düşünülmektedir. Bu bağlamda kariyer müdahalelerine ihtiyaç duyulduğu ve müdahale programlarının geliştirilmesinde kariyer stresine yer verilmesi gerektiği söylenebilir. Kariyer müdahalelerine öz yeterlik ile ilgili çalışmalara ek olarak kariyer stresi ile başa çıkma ile ilgili çalışmalar da dâhil edilebilir.

KAYNAKÇA

- Atılğan, S. (2017). *Lise öğrencilerinde kaygı ve stresin yordayıcısı olarak kariyer kararı yetkinlik beklentisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Akdoğan, F. E. (2009). *Zihin engelliler öğretmenlerinin öz yeterlik algıları ve stres düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Adachi, T. (2004). Career self-efficacy, career outcome expectations and vocational interests among japanese university students. *Psychological Reports, 95*, 89-100
- Anderson, J. C., and Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin, 103*(3), 411.
- Asıncı, E., (2018). Üniversite gençliği dönemi ve uyum problemleri. S. Çakar (Yay. haz). *Yaşam dönemleri ve uyum sorunları içinde* (301-323). Ankara: Pegem Akademi
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance*. Kogan Page Publishers.
- Baglama, B., ve Uzunboylu, H. (2017). The relationship between career decision-making self-efficacy and vocational outcome expectations of preservice special education teachers. *South African Journal of Education, 37*(4).
- Bagozzi, R. P., and Edwards, J. R. (1998). A general approach for representing constructs in organizational research. *Organizational research methods, 1*(1), 45-87.
- Bandalos, D. L. (2002). The effects of item parceling on goodness-of-fit and parameter estimate bias in structural equation modeling. *Structural equation modeling, 9*(1), 78-102.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*, 191-215.
- Barak, A. (1981) Vocational interests: A cognitive view. *Journal of Vocational Behaviour, 19*, 1-14.
- Betoret, F. D. (2006). Stressors, self-efficacy, coping resources, and burnout among secondary school teachers in Spain. *Educational Psychology, 26*(4), 519-539.
- Betz, N. E., and Voyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly, 46*(2), 179-189.
- Betz, N. E., Klein, K. L., and Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short- form of career decision making self- efficacy scale. *Journal of Career Assessment, 4*, 47-57.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Karadeniz ve Demirel, F. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York, NY: Guilford publications.
- Brown, D., and Cinamon, R. G. (2016). Personality traits' effects on self-efficacy and outcome expectations for high school major choice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(3), 343-361.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). New York, NY: Routledge.
- Choi, B. Y., K, Park, H., Nam, S. K., Lee, J., Cho, D., and Lee, S. M. (2011). The development and initial psychometric evaluation of the Korean Career Stress Inventory for college students. *Career Development Quarterly*, 559-572.
- Creed, P. A., Hood, M., Praskova, A., and Makransky, G. (2016). The career distress scale: Using Rasch measurement theory to evaluate a brief measure of career distress. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 732-746.
- Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, 2020. 12 Ocak 2020 tarihinde <https://www.cbiko.gov.tr/haberler/kariyer-kapisi> adresinden erişildi
- Demir, E. ve Köse, M. (2016). Öğretmenlerin rol modeli hakkında öğretmen görüşleri. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (53), 38-57.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2018). Öğretmen adaylarının kariyer uyumlulukları: kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer engelleri açısından incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(2).
- Esen, D. (2019). Kariyer stresi ile öz yeterlilik inancı ilişkisinin demografik değişkenlerin farklılaştırıcı rolü bağlamında incelenmesi: İzmir meslekyüksek okulu iktisadi ve idari programlar örneği. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 217-232.
- Fouad, N. A., Guillen, A., Harris-Hodge, E., Henry, C., ..., Terry, S. (2006). Need, awareness, and use of career services for college students. *Journal of Career Assessment*, 14, 407-420.
- Gizir, C. A. (2005). Orta Doğu Teknik Üniversitesi son sınıf öğrencilerinin problemleri üzerine bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 196-213.
- Godding, P. R., and Glasgow, R. E. (1985). Self-efficacy and outcome expectations as predictors of controlled smoking status. *Cognitive Therapy and Research*, 9(5), 583-590.
- Holmbeck, G. N. (1997). Toward terminological, conceptual, and statistical clarity in the study of mediators and moderators: Examples from the child-clinical and pediatric psychology literatures. *Journal of consulting and clinical psychology*, 65(4), 599.
- Huang, T. L., Friesner, D., Ho, L. H., Yeh, S. L., Lai, C. L., and Teng, C. I. (2020). Relationship among upgrades in academic qualifications, practice accreditations, self-efficacy, outcome expectations and nurses' career interest. *Journal of Nursing Management*, 28(3), 461-470.
- Hu, L. T., and Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.

- Işık, E. (2010). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Işık, E. (2013). Mesleki sonuç beklentisinin yordayıcıları olarak algılanan sosyal destek ve denetim odağı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1419-1430
- Karamenderes, A. (2020). *Lise öğrencilerinde kariyer kararı verme güçlüğü ile kariyere ilişkin ebeveynlerden algılanan destek, yeterlik algısı, gelecek beklentisi arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modeliyle incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Kim, J. G., Lee K. (2019) Major incongruence and occupational engagement: a moderated mediation model of career distress and outcome expectation. *Front. Psychol*, 10(2360), 1-11.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek danışmanlığı kuramlar uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Lent, R. W., Brown, S. D., and Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79-122.
- Lent, R. W., and Brown, S. D. (1996). Social cognitive approach to career development: An overview. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 310-321.
- Lent, R. W., Brown, S. D., and Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career choice and development*, 4, 255-311.
- Matsunaga, M. (2008). Item parceling in structural equation modeling: A primer. *Communication Methods and Measures*, 2(4), 260-293.
- McWhirter, E. H., Rasheed, S., and Crothers, M. (2000). The effects of high school career education on social- cognitive variables. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 330- 341.
- Monsalve, C., Hazari, Z., McPadden, D., Sonnert, G., and Sadler, P. M. (2016). Examining the relationship between career outcome expectations and physics identity. *2016 PERC Proceedings*, 228-231.
- Nasser, F., and Wisenbaker, J. (2003). A Monte Carlo study investigating the impact of item parceling on measures of fit in confirmatory factor analysis. *Educational and psychological measurement*, 63(5), 729-757.
- Özcan, D., and Genc, Z. (2016). Pedagogical formation education via distance education. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 12(2), 347-360.
- Özden, K. and Sertel Berk, Ö. (2017). Reliability and validity study of turkish version of the korean career stress inventory (KCSI). *Psikoloji Çalışmaları Dergisi*, 37(1), 35-51.
- Özyürek, R. (2015). Sosyal bilişsel yaklaşımlar. D. M. Siyez (haz.). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş* içinde (ss.220-268). Ankara: Pegem Akademi.

- Pope, M. (2000). A brief history of career counseling in the United States. *The Career Development Quarterly*, 48(3), 194–211.
- Rimm, H., and Jerusalem, M. (1999). Adaptation and validation of an Estonian version of the General Self-Efficacy Scale (ESES). *Anxiety, Stress, and Coping*, 12(3), 329-345.
- Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson, J. P., and Reardon, R. C. (2000). Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 288–298.
- Saydam, S. (2018). *Yükseköğretimde örgütsel imaj ve aidiyetin, mesleki sonuç beklentisi ve öğrenci sadakatini yordaması*. Yayınlanmamış doktora tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Sharf, R. S. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması*. (F.Bacanlı ve F. Öztemel, Çeviri Eds.). Ankara: Pegem Akademi
- Şensoy, G., and Siyez, D. M. (2019). The career distress scale: structure, concurrent and discriminant validity, and internal reliability in a Turkish sample. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19(2), 203-216.
- Tosun, Ü ve Güntaş, S. (2018). Üniversite öğrencilerinin kariyer beklentileri ve empati eğilimleri: KKTC örneği. *International European Journal of Managerial Research*, 23-38.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., and Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics*, 5, 481-498. Boston, MA: Pearson.
- Ulaş Kılıç, Ö. (2020). Beliren yetişkinlik döneminde kariyer gelişimi. D. M. Siyez (haz). *Yaşam boyu kariyer gelişimi içinde* (ss. 203-227) Ankara: Pegem Akademi.
- Uzunboylu, H., Hürsen, Ç., Özütürk, G., and Demirok, M. (2015). Determination of Turkish university students' attitudes for mobile integrated EFL classrooms in North Cyprus and scale development: ELLMTAS. *J. UCS*, 21(10), 1283-1296.
- Woo, H., Lu, J., Henfield, M. S., and Bang, N. (2017). An exploratory study of career intentions in academia: Doctoral students in counselor education programs in the US. *Journal of Asia Pacific Counseling*, 7(1), 79-92.
- Vaezi, S., and Fallah, N. (2011). The Relationship between self-efficacy and stress among Iranian EFL Teachers. *Journal of Language Teaching and Research*, 2, 1168-1174.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York : Wiley.
- Yılmaz, İ., Dündar, A. ve Abdullah, Atlı. üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun yordayıcısı olarak mesleki sonuç beklentisi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 68-77.
- Yerin-Güneri, O., Owen, D.W., Tanrıku, İ., Dolunay-Cuğ, F. ve Büyükgöze-Kavas, A. (2016). Eğitim Fakültesi öğrencilerinin kariyer gelişimi ihtiyaçlarının incelenmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 12(1), 178-193.
- Yeşilyaprak, B. (2016). Mesleki gelişim kuramları üzerine bir eleştirel değerlendirme. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(6), 43-49.

- Yeşilyaprak, B. (2015). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş. Binnur Yeşilyaprak (haz). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya içinde* (ss. 2-39). Ankara: Pegem Akademi.
- Zunker, V. G. (2006). *Career counseling: A holistic approach*. Belmont, CA: Thomson Wadsworth.
- Zengin, N. (2007). Sağlık yüksekokulu öğrencilerinde öz-etkililik-yeterlilik algısı ve klinik uygulamada yaşanan stresle ilişkisinin incelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(1), 49-57.