

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK DOKTORA
PROGRAMI

ÖĞRETMENLERİN ÖZNEL KARIYER BAŞARISINI
ETKİLEYEN FAKTÖRLER: BİR KARMA YÖNTEM
ARAŞTIRMASI

DOKTORA TEZİ

HAZIRLAYAN
AHMET AYAZ

GAZİANTEP – 2021

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK DOKTORA
PROGRAMI

ÖĞRETMENLERİN ÖZNEL KARIYER BAŞARISINI
ETKİLEYEN FAKTÖRLER: BİR KARMA YÖNTEM
ARAŞTIRMASI

DOKTORAZ TEZİ

HAZIRLAYAN
AHMET AYAZ

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. METİN PİŞKİN

GAZİANTEP – 2021



LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
MÜDÜRLÜĞÜNE
DOKTORA KABUL VE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Doktora Programı öğrencisi Ahmet AYZAZ tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin Öznel Kariyer Başarısını Etkileyen Faktörler: Bir Karma Yöntemler Araştırması” başlıklı tez, 30/07/2021 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Doktora Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Görevi

Unvanı, Adı ve Soyadı

İmzası:

Kurumu/Üniversitesi

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Metin PİŞKİN

Ankara Üniversitesi

Jüri Başkanı

Prof. Dr. Özge HACİFAZLIOĞLU

Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Jüri Üyesi

Prof. Dr. Müge ERSOY-KART

Ankara Üniversitesi

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi İsmail Hakkı TOMAR

Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Hasan EŞİCİ

Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

.....
Enstitü Müdürü

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Doktora Tezi olarak sunduğum “**Öğretmenlerin Özel Kariyer Başarısını Etkileyen Faktörler: Bir Karma Yöntem Araştırması**” başlıklı çalışmanın tarafımca, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım

Ahmet Ayaz

ÖNSÖZ

Bu araştırmayı, başta başöğretmenimiz Mustafa Kemal Atatürk olmak üzere ebediyete intikal etmiş tüm Őehit öğretmenlerimize ithaf ediyorum.

Başta tez kapsamında yenilikçi düşünmem konusunda cesaretlendiren, ne zaman destek istesem yanımda olduğunu bildiğim, bilgisi ve deneyimleriyle yol göstericim olan tez danışmanım Prof. Dr. Metin Pişkin hocama,

Tez izleme komiteleri ve tez jurimde vermiş oldukları katkı ve destekten dolayı Prof. Dr. Özge Hacıfazlıoğlu, Prof. Dr. Müge Ersoy Kart, Dr. Öğr. Üyesi İsmail Hakkı Tomar ve Dr. Öğr. Üyesi Hasan Eşici hocalarıma,

Akademik hayata başlamama vesile olan ve bu süreçte desteğini her zaman hissettiğim Prof. Dr. Yaşar Özbay, Prof. Dr. Őener Büyüköztürk ve Doç. Dr. Ramin Aliyev ve Dr. Öğr. Üyesi Hasan Eşici hocalarıma,

Her zaman yanımda olduğunu bildiğim, değerli dostum Özgür Osman Demir'e,

Bu süreçte benden hiçbir zaman desteğini esirgemeyen daha verimli çalışmam için tüm desteğiyle yanımda olan değerli eşim Ayşe Ayaz ve kızım Elif Ece Ayaz'a,

İyi bir insan olarak yetişmemi sağlayan değerli aileme,

Son olarak ölkemizin geleceğini yetiştiren değerli öğretmenlerimize,

Teşekkürü bir borç bilirim...

ÖZET

Bu araştırma kapsamında öğretmenlerin öznel kariyer başarılarını etkileyen faktörler incelenmektedir. Bu kapsamda kariyer yenilenme gücü ve kariyer kaynaklarının öznel kariyer başarısı üzerindeki etkileri karma yöntem araştırması temel alınarak incelenmiştir. Araştırmada nicel ve nitel araştırma sürecinin eş zamanlı olarak yürütüldüğü karma yöntem çeşidi olan birleştirme deseni kullanılmıştır. Araştırmanın nicel bölümünde öznel kariyer başarısı üzerinde kariyer yenilenme gücü ve kariyer kaynaklarının rolü yapısal eşitlik modeli ile incelenmiştir. Bu kapsamda kariyer kaynaklarının öznel kariyer başarısı üzerindeki direk etkileri ve kariyer yenilenme gücünün bu ilişki içerisindeki aracı rolü incelenmiştir. Araştırmanın nitel bölümünde ise iki farklı çalışma gerçekleştirilmiştir. İlk çalışmada öğretmenlerin öznel kariyer başarısına ilişkin algıları incelenerek kariyer başarısının göstergeleri elde edilmiştir. İkinci çalışmada ise araştırma kapsamında geliştirilen test dışı teknik aracılığıyla öğretmenlerin kariyer başarı öyküleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda kariyer kaynaklarından mesleki uzmanlık, kurumsal kariyer desteği ve kariyer bağlılığı kariyer başarısını direk olarak etkilerken, İşin geliştirici gücü, öğrenme, ağ kurma ve kariyer güveni kariyer yenilenme gücünün kısmi aracı etkisiyle kariyer başarısını etkilemektedir. Sosyal kariyer desteği, kariyer keşfi, kariyer netliği, yardımcı beceriler ve iş piyasası bilgisi ise kariyer başarısını kariyer yenilenme gücünün tam aracı rolüyle etkilemektedir. Araştırmanın nitel bulgularında ise nicel bulgulardan farklı olarak kariyer başarısını etkileyen faktörler insanlara katkıda bulunma, mutlu olma, özgürlük ve hedeflere ulaşma olarak belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer başarısı, kariyer yenilenme gücü, kariyer kaynakları

ABSTRACT

Within the scope of this research, the factors affecting teachers' subjective career success are examined. In this context, the effects of career renewal power and career resources on subjective career success were examined based on mixed method research. Combination design, which is a type of mixed method in which the quantitative and qualitative research processes are carried out simultaneously, was used in the research. In the quantitative part of the research, the role of career renewal power and career resources on subjective career success was examined with the structural equation model. In this context, the direct effects of career resources on subjective career success and the mediating role of career renewal power in this relationship were examined. In the qualitative part of the study, two different studies were carried out. In the first study, teachers' perceptions of subjective career success were examined and indicators of career success were obtained. In the second study, the career success stories of teachers were examined through the non-test technique developed within the scope of the research. As a result of the research, professional expertise, organizational career support and career commitment from career resources directly affect career success, while work pressure, learning, networking and career trust affect career success with the partial mediation of career renewal power. Social career support, career discovery, career clarity, ancillary skills and labor market knowledge affect career success as the full vehicle of career renewal power. In the qualitative findings of the study, unlike the quantitative findings, the factors affecting career success were determined as contributing to people, being happy, freedom and reaching goals.

Key Words: Career success, career renewal power, career resources

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2 Araştırmanın Amacı	6
1.2.1 Araştırmanın Alt Amaçları	6
1.3. Araştırmanın Önemi	6
1.4. Araştırmanın Varsayımları	8
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	8
1.6. Tanımlar	8
İKİNCİ BÖLÜM.....	9
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	9
2.1 Kariyer Başarısı.....	9

2.1.1 Nesnel Kariyer Başarısı.....	10
2.1.2 Öznel Kariyer Başarısı	10
2.1.3 Öznel Kariyer Başarısının Alt Boyutları	11
2.1.4 Öğretmenlerin Kariyer Başarıları ile İlgili Araştırmalar	14
2.2 Kariyer Kaynakları	15
2.2.1 Revize Edilmiş Kariyer Kaynakları Modeli.....	16
2.2.2 Kariyer Kaynakları Modelinin Alt Boyutları	20
2.2.2 Kariyer Kaynakları ve Öğretmenlerin Kariyer Başarılarıyla İlgili Araştırmalar	28
2.3 Kariyer Yenilenme Gücü.....	29
2.3.1 Seçim Teorisi.....	30
2.3.2 Kariyer Yenilenme Gücü Modeli	36
2.3.3 Kariyer Yenilenme Gücü ve Öğretmenlerin Kariyer Başarısıyla İlgili Araştırmalar.....	43
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	45
YÖNTEM.....	45
3.1. Nicel Bölüme İlişkin Yöntem.....	47
3.1.1 Kariyer Yenilenme Gücü Modelinin Geliştirilmesine İlişkin Yöntem	48
3.1.2 Kariyer Kaynakları ve Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkide Kariyer Yenilenme Gücünün Arasındaki Rölünün İncelenmesine Yönelik Yöntem	86
3.2 Nitel Bölüme İlişkin Yöntem	95

3.2.1 Çalışma Grubu.....	96
3.2.2 Veri Toplama Araçları.....	97
3.2.3 Verilerin Toplanması ve Analizi	100
3.2.4 İnanırcılık ve Tutarlık.....	101
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	103
BULGULAR.....	103
4.1 Kariyer Kaynakları ile Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkide Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Rölünün İncelenmesine İlişkin Bulgular	103
4.3. Öğretmenlerin Kariyer Başarısına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi	114
4.2.1 Öğretmenlerin Kariyer Başarısına İlişkin Algıları	115
4.2.2 Öğretmenlerde Kariyer Öyküleri: Kariyer Başarılarını Etkileyen Faktörlerin Keşfedilmesi	119
4.4 Nicel ve Nitel Bulguların Birleştirilmesi.....	137
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	141
TARTIŞMA	141
5.1 İnsan Sermayesi Kaynakları, Kariyer Yenilenme Gücü ve Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma	141
5.2 Çevresel Kariyer Kaynakları, Kariyer Yenilenme Gücü ve Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma	143
5.3. Motivasyonel Kariyer Kaynakları, Kariyer Yenilenme Gücü ve Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma	145
5.4 Kariyer Yönetim Kaynakları, Kariyer Yenilenme Gücü ve Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma	146
5.5 Kariyer Başarısının Göstergelerine Yönelik Tartışma	147

ALTINCI BÖLÜM	149
SONUÇ VE ÖNERİLER	149
6.1. Nicel Bölüme İlişkin Sonuçlar	149
6.2. Nitel Bölüme İlişkin Sonuçlar	150
6.3. Öneriler.....	150
6.3.1 Öğretmenlere Yönelik Öneriler	150
6.3.2 Okul Yöneticilerine ve Politika Geliştiricilere Yönelik Öneriler.....	152
6.3.3 Araştırmacılara Yönelik Öneriler	154
KAYNAKÇA.....	155
EKLER	169

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. KYG Modelinin Geliştirilmesine Yönelik Çalışma Grubu Bilgisi.....	50
Tablo 2. Kariyer Öyküsü İncelenen Katılımcılara İlişkin Bilgiler.....	50
Tablo 4. Özdeğerler ve Açıklanan Varyans Oranları.....	77
Tablo 5. Açımlayıcı Faktör Analizi Sonrası Döndürülmüş Bileşenler Matrisi.....	77
Tablo 6. Ölçeğin Alt Boyutlara İlişkin Güvenirlik Katsayıları.....	78
Tablo 7. Kariyer Yenilenme Gücü Ölçeği Madde İstatistikleri.....	78
Tablo 8. Çok Değişkenli Anlamlılık Testleri.....	81
Tablo 9. Öz Değer ve Kanonik Korelasyon.....	82
Tablo 10. Kariyer Yenilenme Gücü ve Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkiye Ait 1. ve 2. Kanonik Fonksiyon Çözümlemesi.....	83
Tablo 11. Kariyer Kaynakları Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistikler.....	91
Tablo 12. Kariyer Kaynakları Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksleri.....	92
Tablo 13. Kariyer Kaynakları Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	94
Tablo 14. Nitel Bölüme İlişkin Çalışma Grubu.....	96
Tablo 15. Modelde Yer Alan Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler.....	103
Tablo 16. Modelde Yer Alan Değişkenlere Yönelik Korelasyon Katsayıları.....	104
Tablo 17. İnsan Sermayesi Kaynakları ile Kariyer Başarısı İlişkisinde Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Etkisine Yönelik Uyum İndeksleri.....	105
Tablo 18. İnsan Sermayesi Kaynakları ile Kariyer Başarısı İlişkisinde Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Etkisinin İlişkin Güven Aralıkları.....	107
Tablo 19. Çevresel Kariyer Kaynakları ile Kariyer Başarısı İlişkisinde Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Etkisine İlişkin Uyum İndeksleri.....	107
Tablo 20. Çevresel Kariyer Kaynakları ile Kariyer Başarısı İlişkisinde Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Etkisine İlişkin Güven Aralıkları.....	109
Tablo 21. Motivasyonel Kariyer Kaynakları ile Kariyer Başarısı İlişkisinde Kariyer Yenilenme	

Gücünün Aracı Etkisine İlişkin Uyum İndeksleri	110
Tablo 22. Motivasyonel Kariyer Kaynakları ile Kariyer Başarısı İlişkisinde Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Etkisine İlişkin Güven Aralıkları	112
Tablo 23. Kariyer Yönetim Becerileri ile Kariyer Başarısı İlişkisinde Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Etkisine İlişkin Uyum İndeksleri	112
Tablo 24. Kariyer Yönetim Becerileri ile Kariyer Başarısı İlişkisinde Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Etkisi	114



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Öznel Kariyer Başarısı Alt Boyutları.....	13
Şekil 2. Kariyer Kaynakları Modelinin İlk Versiyonu.....	16
Şekil 3. Kariyer Kaynakları Modeli	17
Şekil 4. İnsan Sermayesi Kaynakları.....	21
Şekil 5. Çevresel Kariyer Kaynakları.....	23
Şekil 6. Motivasyonel Kariyer Kaynakları.....	25
Şekil 7. Kariyer Yönetimi Kaynakları.....	27
Şekil 8. Kariyer Yenilenme Gücü Modeli.....	38
Şekil 9. Karma Desen Tasarımı.....	46
Şekil 10. Nicel Bölüme İlişkin Yöntem Akışı.....	48
Şekil 11. Kariyer Yenilenme Gücü Modeli.....	57
Şekil 12. Eren'in Kariyer Yenilenme Gücü Diyagramı	60
Şekil 13. Adnan'ın Kariyer Yenilenme Gücü Diyagramı	64
Şekil 14. Aslı'nın Kariyer Yenilenme Gücü Diyagramı	66
Şekil 15. Cennet'in Kariyer Yenilenme Gücü Diyagramı	69
Şekil 16. Hasibe'nin Kariyer Yenilenme Gücü Diyagramı.....	72
Şekil 17. Seçil'in Kariyer Yenilenme Gücü Diyagramı.....	74
Şekil 18. KYG Ölçeğinin Üç Faktörlü Yapısına İlişkin Birinci Yamaç Grafiği	77
Şekil 19. Kariyer Yenilenme Gücü Ölçeği DFA Diagramı	80
Şekil 20. Kariyer Yenilenme Gücü ile Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki 1. Kanonik Fonksiyona Ait Yapısal Katsayılar ile Kanonik Korelasyon Değeri	83
Şekil 21. Kariyer Yenilenme Gücü ile Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki 2. Kanonik Fonksiyona Ait Yapısal Katsayılar ile Kanonik Korelasyon Değeri	84
Şekil 22. Araştırmanın Hipotetik Modeli.....	87

Şekil 23. Kariyer Kaynakları Ölçeğine İlişkin DFA Sonuçları.....	93
Şekil 24. Nitel Bölüme İlişkin Yöntem Akışı	96
Şekil 25. Kariyer Başarı Öyküm Yönergesi.....	99
Şekil 26. Kariyer Başarı Öyküm Cevaplama Alanı	100
Şekil 27. İnsan Sermayesi Kaynakları ile Kariyer Başarısı İlişkisinde Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Etkisine Yönelik Yapısal Diyagram	106
Şekil 28. Çevresel Kariyer Kaynakları ile Kariyer Başarısı İlişkisinde Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Etkisine İlişkin Yapısal Diyagram.....	108
Şekil 29. Motivasyonel Kariyer Kaynakları ile Kariyer Başarısı İlişkisinde Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Etkisine İlişkin Yapısal Diyagram.....	111
Şekil 31. Kariyer Yönetim Becerileri ile Kariyer Başarısı İlişkisinde Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Etkisine İlişkin Diyagram	113
Şekil 32. Öğretmenlerin Kariyer Başarısına İlişkin Algıları.....	117
Şekil 33. Beste'nin Kariyer Başarı Öyküsü	120
Şekil 34. Ruşen'in Kariyer Başarı Öyküsü	124
Şekil 35. Vildan'ın Kariyer Başarı Öyküsü	127
Şekil 36. Veli'nin Kariyer Başarı Öyküsü - 1	129
Şekil 37. Veli'nin Kariyer Başarı Öyküsü – 2	129
Şekil 38. Tuğba'nın Kariyer Başarı Öyküsü	134
Şekil 39. Nil'in Kariyer Başarı Öyküsü	136
Şekil 40. Nicel ve Nitel Bulguların Birleştirilmiş Hali	139

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Bir milyona yaklaşan sayılarıyla öğretmenler Türkiye'deki en büyük meslek gruplarından birini oluşturmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki 18 milyona yakın öğrenci ve bu öğrencilerin aileleri düşünüldüğünde (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2021) öğretmenlerin ülkenin tamamına temas edebilen bir meslek grubu olduğu söylenebilir. Mustafa Kemal Atatürk'ün Muallimler Birliği Kongresinde söylediği şu sözler öğretmenlik mesleğinin önemini ortaya koymaktadır:

“Öğretmenler! Yeni nesli, Cumhuriyet'in özverili öğretmen ve eğitimcileri, sizler yetiştireceksiniz; yeni nesil, sizin eseriniz olacaktır. Eserin kıymeti, sizin yeteneğiniz ve özveriniz derecesiyle uygun olacaktır. Cumhuriyet; fikren, ilmen, fennen, bedenlen kuvvetli ve yüksek karakterli koruyucular ister. Yeni nesli, bu kalite ve yetenekte yetiştirmek sizin elinizdedir. Sizlerin, seçkin görevinizin yerine getirilmesine büyük özveriyle varlığınıza vereceğinize hiç şüphe etmem.”

Öğretmenlik, Türkiye'de hem kendi gelişen, hem de etrafındakileri geliştiren bir meslek olarak algılanmaktadır (Altun ve Apaydın, 2013). Öğretmen olmayı seçen öğrencilerin en belirgin tercih sebebinin toplumsal ilerlemeye ve kalkınmaya katkıda bulunmak olduğu belirtilmektedir (Özsoy vd., 2010). Özkan ve Arslantaş (2013) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada ise etkili öğretmen özellikleri arasında işbirliği içinde çalışma, öğrencilere örnek olma ve mesleki yönden gelişme arzusu içerisinde olma ön plana çıkmaktadır. Tüm bu bulgular öğretmenlerin etrafındakileri geliştirici rolüne ek olarak kendi kariyerlerinde de sürekli geliştiren ve yenileyen rolünün olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin kariyerleriyle ilgili gelişimlerinin en somut göstergesi ise kariyer başarılarıdır.

Öğretmenlerin kariyer gelişimlerinin desteklenmesi Milli Eğitim Bakanlığı'nın uzun yıllar boyunca ana gündem maddelerinden biri olmuştur. Milli Eğitim Bakanlığı'nın

politikalarının üretildiği temel organlardan olan MEB Şuraları ve dört yıllık stratejik planlar öğretmenlerin kariyer gelişimlerine yönelik yapılan planlamaların ortaya konduğu önemli kaynaklar arasındadır. Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2019-2023 Stratejik Planı (MEB, 2019) incelendiğinde, insan kaynakları yönetimi bağlamında öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin desteklenmesi amacıyla yeni bir sistem ihtiyacı vurgulanmaktadır. Aynı raporda Milli Eğitim Bakanlığı'nın zayıf yönleri arasında öğretmenler için motive edici bir kariyer sisteminin olmamasına da dikkat çekilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2015-2019 yıllarını kapsayan stratejik planında da (MEB, 2015) öğretmenlerin kariyer gelişimlerine yönelik politikaların geliştirilmesi gereğinin altı çizilmiştir.

Türkiye'de öğretmenlerin kariyer gelişimlerine yönelik stratejilerin belirgin bir şekilde görülebileceği kaynaklardan bir diğeri MEB Şura raporlarıdır. Cumhuriyet tarihi boyunca gerçekleştirilen 19 MEB Şurası içerisinde öğretmenlerin kariyer gelişimleri ilk olarak 1953 yılında gerçekleştirilen 5. Milli Eğitim Şurasında gündeme alınmıştır (MEB, 1953). Bu husus Şurada öğretmenlerin kariyer gelişimleri meslekte olgunlaşma olarak ele alınsa da Şura kararlarında bu yönde bir sonuca rastlanmamıştır. Öğretmenlerin kariyer gelişimleriyle ilişkili olabilecek bir sonraki gündem 1974 ve 1981 yıllarında gerçekleştirilen 9. ve 10. Şuralarda gündeme gelmiştir. Bu Şuralarda ise sadece öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitimler ve mesleki sorunlara kısaca değinilmiştir (MEB, 1974; 1981). 11. Şura'da (MEB, 1982) öğretmenlerin mesleki olarak nasıl desteklenebileceği konusu gündeme alınmış, öğretmenlerin problemleri ve mesleki gelişimleri ile ilgili daha detaylı kararlar alınmıştır. 12, 14 ve 15. Şuralarda (MEB, 1988; 1993; 1996) öğretmenlerin kariyer planlama süreçleri ve mesleki gelişimlerine yönelik kısa önerilerin yer aldığı görülmüştür.

Öğretmenlik mesleğinde kariyer planlamaya yönelik sistematik adımların bu Şuralarda planlanmaya başladığı görülmektedir. 16. Şurada (MEB, 1999) öğretmenlerin kariyer gelişimlerini desteklemek amacıyla iş dünyasıyla etkileşim içerisinde olmaları, güncel kaynakları takip etmeleri ve lisansüstü eğitime yönlendirilmelerine yönelik kararlar alınmıştır. 18 ve 19. Milli Eğitim Şuraları (MEB, 2010; 2014) öğretmenlerin kariyer gelişimlerine yönelik en somut kararların yer aldığı Şuralar olarak öne çıkmaktadır. Bu Şuralarda özellikle öğretmenlerin kariyer gelişimlerine yönelik bir sistemin varlığına yönelik ihtiyaca vurgu yapılmaktadır. Ayrıca 2018 yılında Millî Eğitim Bakanlığınca sunulan 2023 Eğitim Vizyon Belgesi (MEB, 2018) içerisinde yer alan önemli vurgular arasında öğretmenlerin kariyer gelişimlerinin desteklenmesi de yer almaktadır. MEB Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme

Genel Müdürlüğü'nce hazırlanan “Öğretmen Mesleki Yeterlikleri” içerisinde “Kişisel ve Mesleki Gelişim” genel yeterlikler arasında tanımlanmıştır. Bu yeterlik kapsamında öğrenenlerin öz değerlendirme yaparak kişisel ve mesleki gelişimlerini devam ettirmelerinin gerektiği vurgulanmaktadır. Tüm bunlara ek olarak MEB'in (2005) yayınlamış olduğu “Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği” ile öğretmenler için uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik olmak üzere iki kariyer basamağı tanımlanmıştır. MEB tarafından yapılan tüm bu çalışmalar öğretmenlerin kariyer gelişimlerinin desteklenmesine yönelik bilgi ihtiyacını ortaya koymaktadır. MEB'in yaklaşık 70 yıldır gündeminde olan bu konu henüz çözüme kavuşturulmamış bir alan olarak mevcudiyetini korumaktadır.

Mesleklerinin doğası gereği öğretmenler kendilerini sürekli geliştirme ve yenileme sorumluluğu taşırlar. Ağır iş yükü, tükenmişlik ve mesleki yetersizlik gibi olumsuz faktörlerle karşılaşsalar da öğretmenlik mesleği onları mesleklerinde gelişim göstermeye zorlamaktadır (Ballantyne ve Zhukov, 2017). Öğretmenlerin başarılı bir kariyer gelişim sürecinin olması özyeterliklerinin, mesleki bağlılıklarının ve eğitim öğretim süreçlerine yönelik içsel motivasyonlarındaki artışı da beraberinde getirecektir (Bakioğlu ve İnandı, 2001). Yapılan çalışmalar öğretmenlerin iş doyumlarının artırılması için farklı önlemlerin alınması gerektiğini göstermektedir. Öğretmenlerin mesleğe bağlılıkları, beklentilerine uygun okullarda çalışmaları (Girgin, 2010), çalışma şartlarının iyileştirilerek okullarından aldıkları desteğin artırılması (Taşdan ve Tiryaki, 2008) ve kariyer gelişimlerine yönelik fırsatların artırılması (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012) mesleki doyumlarını arttıran, tükenmişliklerini de azaltan faktörlerdir. Kariyer gelişimine yönelik ihtiyaç öğretmenler tarafından özellikle vurgulanmaktadır (Demir ve Arı, 2013). MEB tarafından öğretmenlerin kariyer gelişimlerini desteklemeye yönelik “Öğretmenlik Kariyer Basamakları” gibi kararlar alınmış olsa da (MEB, 2005), öğretmenler tarafından kabul görmemiş ve amacına ulaşamamıştır (Gündoğru ve Kızıldaş, 2008; Demir, 2011). Öğretmenlerin ihtiyaçları ve MEB tarafından geliştirilen strateji ve uygulamalar öğretmenlerin kariyer gelişimlerini desteklemeye yönelik çalışmaların yeni bir bakış açısı ile ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

MEB'in öğretmenlerin kariyer gelişimlerini destekleme konusunda ağırlıklı olarak terfi, maaş gibi nesnel kriterleri temel aldığı görülmektedir (MEB, 2005; MEB, 2017). Bununla birlikte öğretmenlerin kariyer gelişimlerinin öznel yollarla nasıl desteklenebileceğine yönelik somut bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırmada ise öğretmenlerin öznel kariyer başarılarını etkileyen faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Kariyer başarısına yönelik yapılan

çalışmaların 1950'li yıllardan itibaren başladığı görülmektedir. Kariyer başarısı kişinin bir kariyerle ilgili olumlu deneyimlerinin ve istedik sonuçlarının bütünü olarak tanımlanmaktadır (Higgins vd., 1999). Bu olumlu sonuçlar hiyerarşik pozisyon veya maaş gibi dışsal faktörler olabileceği gibi işe yüklenen anlam, işten alınan doyum ve toplumsal katkı gibi öznel faktörler de olabilmektedir (Judge vd., 1995). Bu bağlamda kariyer başarısı nesnel ve öznel kariyer başarısı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Ng vd., 2005). Nesnel kariyer başarısı, üçüncü şahıslar tarafından doğrudan gözlemlenip ölçülebilen, doğrulanabilen ve geçerliliği kabul edilen kariyer başarısı olarak tanımlanmaktadır (Arthur vd., 2005). Öznel kariyer başarısı ise sadece o kariyere sahip olan kişi tarafından doğrudan deneyimlenmekte ve kişinin içsel faktörleriyle değerlendirilmektedir (Arthur vd., 2005).

Araştırma kapsamında öğretmenlerin öznel kariyer başarılarını etkileyen faktörler nicel ve nitel yöntemin beraber kullanıldığı karma yöntem aracılığıyla incelenmiştir. Araştırmada kariyer başarısını etkileyebilecek değişkenler olarak kariyer kaynakları ve kariyer yenilenme gücü belirlenmiştir. Kariyer başarısını arttıran faktörler kariyer kaynakları temel çatısı altında kavramsallaştırılmıştır. Kariyer kaynakları Hirschi (2012) tarafından dört temel boyutta ele alınmaktadır. İlk boyut birey merkezli kariyer kaynaklarıdır. Birey merkezli kariyer kaynakları içerisinde mesleki uzmanlık, iş piyasası bilgisi ve yardımcı beceriler yer almaktadır. İkinci temel boyut çevresel kariyer kaynaklarıdır. Bu boyutun içerisinde ise kariyer fırsatları, kurumsal kariyer desteği, işin geliştirici gücü ve sosyal destek yer almaktadır. Üçüncü boyut motivasyonel kariyer kaynakları olarak isimlendirilmiştir. Motivasyonel kariyer kaynakları kariyer katılımı, kariyer güveni ve kariyer netliği olarak üçe ayrılmaktadır. Dördüncü boyut ise kariyer yönetim becerileridir. Kariyer yönetim becerileri ağ oluşturma, kariyer keşfi ve öğrenme alt boyutlarını kapsamaktadır (Hirschi vd., 2018).

Bu araştırma kapsamında öğretmenlerin kariyer başarılarını etkileyeceği düşünülen bir diğer değişken ise kariyer yenilenme gücüdür. Kariyer yenilenme gücü araştırma kapsamında geliştirilen bir kariyer gelişim modelidir. Bu modelde kişinin kariyer gelişim süreci seçim teorisi ile ilişkilendirilmiştir (Glasser, 1999; Peterson, 2000; Wubbolding, 2017). Modelde kişinin kariyeriyle ilgili yenilenme süreci seçim teorisinde yer alan beş temel ihtiyacın (hayatta kalma, sevmeye ve ait olma, güç, özgürlük ve eğlence) doyurulmasıyla ilişkilendirilmektedir. Kariyer Yenilenme Gücü kişinin kariyer gelişim sürecinin sağlıklı bir şekilde devam etmesini sağlayan itici güç olarak tanımlanmaktadır. Bu güç aynı zamanda kişinin kariyer başarısına ulaşmasına aracılık etmektedir. Öğretmenler kariyerleri boyunca farklı stres faktörleriyle

karşılaşmakta ve bu stres faktörlerini yönetmeye çalışmaktadırlar. Bu stres faktörlerinin üstesinden gelinememesi ise hem fiziksel hem de psikolojik sorunlara yol açabilecektir (Linville, 1987). Bu faktörlerin yönetilememesi iş doyumunda da düşüşün ortaya çıkmasına neden olacaktır. Öğretmenlerin kariyerlerinde kendilerini zorlayan durumlarla baş edebilmeleri onları mesleki anlamda başarıya götürebilecek önemli hususlardandır (Gordon ve Coscarelli, 1996). Kariyer Yenilenme Gücü Modeli de öğretmenlerin önem verdikleri ihtiyaçları karşılayamamaları durumunda bu ihtiyaçları karşılamaya yönelik yeni yolların belirlenmesine katkı sağlayacak bir modeldir.

Kariyer yenilenme gücü modelinde kişinin “ihtiyaç hissetmesiyle” başlayan süreç, kariyer hedeflerini oluşturduğu “anlamlandırma” aşamasıyla devam etmektedir. Bir sonraki aşama olan “keşfetme-güçlenme” aşaması kişinin kariyer hedefine ulaşmak için neler yapması gerektiğini belirlediği ve belirlediği alanlarda kendisini geliştirdiği süreçtir. Keşfetme-güçlenme aşamasından sonra “harekete geçme” aşamasına ulaşılmaktadır. Harekete geçme aşamasında ise kişinin hedeflediği kariyer geçişine ulaşmak için somut adımlar atması beklenmektedir. Modelde tanımlanan bu aşamaların başarılı bir şekilde uygulanması kişinin başlangıçta karşılayamadığı ihtiyaçlarını karşılayabileceği bir kariyer örüntüsüne sahip olmasına katkı sağlamaktadır. Araştırma kapsamında Kariyer Yenilenme Gücü Modeli’nin geliştirilmesine yönelik dört ayrı çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalardan ilk ikisinde modelin yapısı ve işleyişi keşfedilmiştir. Daha sonra ölçek geliştirme çalışması yapılmış ve son olarak Kariyer Yenilenme Gücü ile Kariyer Uyum Yetenekleri arasındaki kanonik korelasyon incelenmiştir.

Öğretmenlerin kariyer gelişimleri Türkiye’de uzun yıllardır ihmal edilen konular arasında yer almaktadır. Öğretmenlerin deneyimledikleri mesleki tükenmişlik ve yılgınlık bireysel bağlamda kendi kariyer gelişimlerini, toplumsal bağlamda ise temas ettikleri başta öğrenci ve veliler olmak üzere toplumun birçok kesimini etkilemektedir. Bu çalışma ile öğretmenlerin gözünden kariyer başarısının nasıl algındığı keşfedilebileceği gibi, kariyer başarısı üzerinde kariyer kaynaklarının ve kariyer yenilenme gücünün etkisi de belirlenmiş olacaktır. Özellikle kariyer yenilenme gücünün araştırma kapsamında geliştirilen bir kariyer gelişim modeli olması ve kariyer kaynakları ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide aracı rolünün incelenmesi bu modelin geçerliğine de önemli kanıtlar oluşturacaktır. Ayrıca kariyer yenilenme gücü beraberinde değişikliklere uyum sağlama, öğrenmeyi öğrenme ve esneklik gibi 21. Yüzyılın önemli kariyer yeterliklerinin de kazanılmasına katkı sağlayacaktır. Öğretmenlerin bu

yeterliklere sahip olmalarıyla birlikte içinde buldukları ekosisteme katkı sunacakları aşikardır. Özellikle nitelikli okul ve nitelikli öğretmen vurgusunun sıklıkla vurgulandığı eğitim öğretim süreci içerisinde mutlu ve başarılı öğretmenlerin yetiştirilmesi öncelikli bir konudur. Araştırmadan elde edilecek sonuçlar ile bu öğretmenlerin yetiştirilmesi için nelerin gerekli olduğu sorusuna cevap bulunacaktır.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı öğretmenlerin kariyer başarılarını etkileyen faktörlerin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda hem nicel hem de nitel yöntemlerin bir arada kullanıldığı bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin kariyer başarılarını etkileyen faktörler hem yapısal eşitlik modellemesi ile hem de olgubilim ve anlatı çalışmaları ile incelenmiştir.

1.2.1 Araştırmanın Alt Amaçları

1. Öğretmenlerin kariyer başarıları üzerinde kariyer kaynakları ve kariyer yenilenme gücünün rolünü belirlemek.
2. Öğretmenlerin kariyer başarılarına ilişkin algılarını keşfetmek.
3. Öğretmenlerin kariyer başarılarını etkileyen değişkenleri keşfetmek.

1.3. Araştırmanın Önemi

Öğretmenlerin kariyer gelişimleri hem Cumhurbaşkanlığı'nın 2019-2023 yıllarını kapsayan Stratejik Planında (2019) hem de MEB (MEB, 2018; MEB, 2019) tarafından önem verilen konular arasındadır. Bu konu üzerinde çeşitli stratejiler geliştirilmekte ve uygulama planları hazırlanmaktadır. Ancak bu çalışmaların çoğunlukla politika geliştirme ve planlama düzeyinde kaldığı, öğretmenlerin kariyer gelişimlerine yönelik somut adımların atılmadığı söylenebilir (MEB, 1996; MEB, 1999; MEB, 2010; MEB, 2014). MEB tarafından yapılan çalışmalar incelendiğinde ise ağırlıklı olarak kıdem ve sınavlara bağlı olarak belirlenen kariyer basamak sistemlerinin geliştirildiği görülmektedir (MEB, 2005). Nesnel kariyer başarısı temel alınarak geliştirilen öğretmen kariyer gelişim modelleri günümüz kariyer gelişim yaklaşımlarıyla birlikte güncelliğini yitirmektedir (Ng vd., 2005). Bu durum öğretmenlerin görüşlerine de yansımaktadır. Öğretmenler MEB tarafından geliştirilen kariyer gelişim modellerinin verimliliğini düşük bulmakta ve yeni bir kariyer gelişim sisteminin olması

gerektiğini düşünmektedirler (Demir, 2011; Gündoğdu ve Kızıltaş, 2008). Araştırmada öznel kariyer başarısının bağımlı değişken olarak çalışılması, uzun süredir gündemde olan bu ihtiyaca yönelik bir çözüm oluşturabileceğinden önem arz etmektedir. Araştırma sonuçlarının öğretmenlerin öznel kariyer başarılarını arttırmaya yönelik daha güncel ve işlevsel uygulamaların geliştirilmesine olanak sağlaması araştırmanın önemini arttırmaktadır. Araştırmanın bir diğer önemli işlevi öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına yönelik politikaların oluşturulmasına kaynaklık edecek bilgi birikimini ortaya koymasıdır.

Bununla birlikte araştırma kapsamında seçim teorisinin temel alındığı bir kariyer gelişim modeli geliştirilmiştir. Bu modelin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları öğretmenler üzerinden yapılmıştır. Modelde öğretmenlerin kariyer gelişim süreçleri ihtiyaç doyumunu ile ilişkilendirilmektedir (Glasser, 1999; Wubbolding, 2017). Bu model öğretmenlerin ihtiyaç doyumlarının, kariyer gelişim süreçlerinin ve kariyer başarılarının takip edilebilmesine olanak sağlamaktadır. Model aracılığıyla öğretmenlerin sıklıkla deneyimledikleri tükenmişlik ve motivasyon kaybı (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012; Demir ve Ercan, 2013) gibi problem alanlarına yönelik somut uygulamalar üretilebilecektir. Bu uygulamaların öğretmenlerin doyum sağlayabilecekleri kariyer planlama süreçleri oluşturmalarına katkı sunması umulmaktadır. Ayrıca geliştirilen bu modelin farklı yaş gruplarına yönelik kariyer danışmanlığı/rehberliği çalışmalarında kullanımı da mümkündür. Ortaya konan bu model aracılığıyla kişilerin ihtiyaçlarının temel alındığı bir kariyer hedefinin belirlenmesi ve bu hedefe yönelik adımların atılmasıyla devam eden süreç kariyer danışmanlığı ve rehberliği çalışmaları için yeni bir çalışma alanı oluşturmaktadır.

Araştırmanın bir diğer önemli yanı araştırma kapsamında Türkçe'ye uyarlaması yapılan Kariyer Kaynakları Ölçeği ile ilgilidir. Kariyer Kaynakları Ölçeği yetişkinlerin kariyer başarısına ulaşmak için sahip olmaları gereken kaynakları değerlendirebilecekleri bir ölçme aracıdır. Bu ölçme aracı ile kariyer danışmanlığı profesyonelleri danışanlarının kariyer başarısına ulaşabilmeleri için sahip olmaları gereken yeterlikleri belirleyebilecek ve buna uygun müdahaleler geliştirebileceklerdir.

Araştırmaya bir bütün olarak bakıldığında araştırmanın öne çıkan bir diğer yanının yöntemi olduğu görülmektedir. Gerçekleştirilen araştırmanın Türkiye'de öznel kariyer başarısının hem nicel hem de nitel yöntem kullanılarak derinlemesine inceleneceği bir çalışma olduğu görülmektedir. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular aracılığıyla öğretmenlerin kariyer gelişimlerinin nasıl desteklenmeli sorusuna kapsamlı bir cevap bulunacaktır. Bununla

birlikte araştırma kapsamında geliştirilen kariyer yenilenme gücü modeli bireyle ve grupla kariyer danışmanlığı kapsamında kullanılacak ve kolaylıkla okullara entegre edilebilecek bir kariyer gelişim modeli olma özelliğini taşımaktadır. Ayrıca üniversite kariyer merkezlerinin bu temelde hazırlayacağı programlar öğrencilerin işe yerleşme sürecinden itibaren kariyer hedefleri doğrultusunda yenilenme süreçlerini deneyimlemelerini ve başarılı bir kariyer öyküsüne sahip olmalarına katkı sağlayacaktır.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın varsayımları seçim teorisi ve kariyer yenilenme gücü modelinde yer alan kuramsal temeller üzerinden belirlenmiştir. Araştırma grubuna katılan öğretmenlerin:

1. Kendi kariyer gelişimlerinden kendilerinin sorumlu oldukları,
2. Kendi kariyerlerini yapılandıracak güce ve potansiyele sahip oldukları,
3. Kariyerleriyle ilgili davranışlarının kaynağını hayatta kalma, sevmeye ve ait olma, güç, özgürlük ve eğlence ihtiyaçlarını karşılama isteğinin oluşturduğu varsayılmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma kapsamında nicel ve nitel verilerin yüz yüze uygulamalar aracılığıyla toplanması planlanmıştır. Ancak Covid-19 pandemisi döneminde alınan tedbirler nedeniyle veriler çevrimiçi ortamlar üzerinden toplanmıştır. Bu durum öğretmenlerin kariyer başarılarını etkileyen temel faktörler arasında yer alan çalıştıkları kurum içerisinde gözlem imkânının ortadan kalkmasına neden olmuştur. Araştırma kapsamında toplanan veriler kendini anlatma tekniğine dayalı olarak toplanmıştır. Bu tekniğin en önemli sınırlılığı kişisel yanlılıktır.

1.6. Tanımlar

Kariyer Başarısı: Kariyer başarısı kişinin iş hayatındaki deneyimlerine ilişkin algısı ve kazanımlarının bir bütünüdür (Judge vd., 1995).

Kariyer Kaynakları: Kariyer kaynakları (Hirschi, 2012; Hirschi vd., 2018) kişinin kariyer başarısına ulaşma sürecinde sahip olması gereken temel yeterliklerdir.

Kariyer Yenilenme Gücü: Kariyer Yenilenme Gücü kişinin kariyer gelişimini başarılı bir şekilde sürdürmesini sağlayan içsel güçtür. Bu gücün temel kaynağını kişinin karşılamak istediği temel ihtiyaçlar oluşturmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın temel değişkenleri olan kariyer başarısı, kariyer kaynakları ve kariyer yenilenme gücü hakkında kuramsal bilgilere ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir. İlk olarak kariyer başarısı üzerine yoğunlaşmış, daha sonra kariyer kaynakları hakkında bilgi verilmiş ve son olarak kariyer yenilenme gücü ile bölüm sonlandırılmıştır.

2.1 Kariyer Başarısı

Bu bölümde ilk olarak kariyer başarısı kavramı tanımlanmış ve kariyer başarısının genel özelliklerinden bahsedilmiştir. İkinci kısımda ise nesnel ve öznel kariyer başarısı hakkında detaylı bilgilere yer verilmiştir.

Kariyer başarısı 1950'li yıllardan günümüze kadar gündemde olan ve üzerinde çeşitli çalışmaların yapıldığı bir kavramdır. Literatürde kariyer başarısına ilişkin birçok tanım bulunmaktadır. Bu tanımlamalara genel olarak bakıldığında Judge vd.'nin (1995) kariyer başarısını kişinin iş hayatına ilişkin deneyimlerine yönelik algısı ve kazanımlarının bir bütünü olarak tanımladıkları görülmektedir. Arthur vd.'nin (2005) yaptığı farklı bir tanımda ise kariyer başarısı, kişinin zaman içindeki iş deneyimleri ve işiyle ilgili istenen sonuçları elde etmesi olarak da tanımlanmaktadır. Bir diğer tanımlamada ise kariyer başarısı, kişinin çalışma hayatıyla ilgili hedeflediği noktaya ulaşabilmesi ve çalışma hayatı içerisindeki pozitif deneyimlerinin birikimi olarak ifade etmektedir (Seibert vd., 2001).

Kariyer başarısına yönelik yapılan çalışmalar kariyer başarısının nesnel ve öznel kariyer başarısı olarak iki farklı şekilde ele alındığını göstermektedir. Gattiker ve Lanwood (1988) de kariyer başarısını içsel ve dışsal kariyer başarısı olarak ikiye ayırarak farklı şekilde isimlendirmiştir. Kariyer başarısının bu şekilde sınıflandırılmasının arka planında birtakım kuramsal açıklamalar yer almaktadır. Atıf kuramları insanların başarılarını içsel nedenlere, başarısızlıklarını ise dışsal etkenlere atfetme eğiliminde olduklarını vurgulamaktadır (Johns, 1999). Bu nedenle, kişinin kariyer başarısı, kişinin kendisiyle ilgili olumlu algılarının oluşmasını sağlamaktadır. Bu durum da kişinin kariyerinden daha fazla doyum sağlamasıyla sonuçlanmaktadır. Sosyal karşılaştırma teorisinde de (Festinger, 1954) benzer bir görüş bulunmaktadır. Bu teoriye göre, insanlar kendilerini başkalarıyla karşılaştırma eğilimindedir. Maaş seviyesi ve terfi sayısı, bu tür karşılaştırmalarda önemli yer tutan araçlar arasındadır.

Diğerlerine göre daha yüksek maaş almanın ya da daha iyi pozisyonlara terfi etmenin kişinin başarı algısı da artırması beklenir. Zenginlik ve sosyal konum toplumda değerli olarak addedildiğinden, nesnel kariyer başarısı üzerinde daha fazla etkili olmaktadır. Öznel kariyer başarısında işe yüklenen anlam ve o işten elde edilen doyum daha ön plandadır (Judge vd., 1995; Greenhaus ve Wormley, 1990). Devam eden bölümde ilk olarak nesnel kariyer başarısı, daha sonra ise öznel kariyer başarısı hakkında detaylı bilgiler yer almaktadır.

2.1.1 Nesnel Kariyer Başarısı

Nesnel kariyer başarısı kişinin kariyeriyle ilgili doğrudan gözlemlenebilir ve somut çıktıları ile ilgilidir. Nesnel kariyer başarısında başarı kriterleri somut, kolayca ölçülebilen ve doğrulanabilen değişkenlerdir (Arthur vd., 2005; Heslin, 2005). Nesnel kariyer başarısının göstergelerine ücret ve terfi alma gibi değişkenler örnek olarak gösterilebilir (Dries vd., 2009; Judge vd., 2005). Buna ek olarak mesleki statü de dışsal başarı sınıflamasının içerisine girmektedir. Mesleki statü, işin sağladığı güç ve otoritenin toplumdaki karşılığı olarak kabul edilmektedir (Blaikie, 1977; Schooler ve Schoenbach, 1994). Meslek içerisinde gerekli olan eğitim becerileri, çalışanlara sunulan ödüller ve iş performansı yoluyla topluma katkıda bulunabilme de nesnel kariyer başarısını arttıran faktörler olarak öne çıkmaktadır. Mesleki statünün artmasıyla birlikte, meslek içerisindeki rol, sorumluluk ve ödüllerde değişiklikler olmaktadır. Bu durum beraberinde iş doyumunu da arttırmaktadır (Poole vd., 1993).

Kariyer başarısına yönelik yapılan araştırmalarda uzun bir süre yoğun olarak nesnel kariyer başarısına odaklanmıştır (Heslin, 2005). Bununla birlikte, sınırsız kariyer olgusunun önem kazanmasıyla birlikte kişilerin nesnel kariyer başarısını elde etmede zorlandıkları ve kariyerlerini öznel olarak seçtikleri standartlara göre değerlendirmeye başladıkları görülmektedir (Dries vd., 2008).

2.1.2 Öznel Kariyer Başarısı

Öznel kariyer başarısında nesnel kariyer başarısından farklı olarak kişilerin çalışma hayatı içerisinde aldıkları terfi ya da ödüller gibi somut göstergeler yerine kariyerlerine yükledikleri anlama odaklanılmaktadır (Hall, 2002). Kişinin kendi kariyerine ilişkin algıları ve duyguları öznel kariyer başarısının temelini oluşturmaktadır (Park, 2010). Öznel kariyer başarısında kişinin içsel düşünce ve değerlendirme süreçleri önemli rol oynamaktadır (Van Maanen, 1977). Pek çok araştırmacıya göre kişinin kariyerine yönelik öznel tepkilerini

kapsayan öznel kariyer başarısının en önemli göstergeleri kariyer veya iş tatminidir (Gattiker ve Larwood, 1988; Judge vd, 1995).

Öznel kariyer başarısı, insanların işleriyle ilgili gelir, güvenlik, statü, öğrenme ortamı, serbest zaman gibi farklı konulara verdikleri önem ve bu önemin karşılığında alabildikleriyle ilişkili bir değişkendir (Arthur vd., 2005). Bu durum benzer koşullardaki çalışanların farklı öznel kariyer başarısına sahip olmalarını açıklamaktadır. İnsanlar kariyerlerinde farklı beklentilere sahiptir. Gelir, istihdam güvenliği, iş yeri, statü, farklı işlerde ilerleme, öğrenmeye erişim, kişisel zaman ve aileye zaman ayırma gibi faktörlere verilen önemin farklılaşması öznel kariyer başarısının da farklılaşmasını sağlamaktadır (Bailyn, 1989).

Öznel kariyer başarısı günümüzde gitgide önem kazanan ve popülerleşen bir kavram haline gelmiştir. İnsanların kariyerlerinde esnekliğe, özgürlüğe, yaşam boyu öğrenme ve içsel kazanımlara daha fazla vurgu yapmaları (Hall, 2002) ve tek bir kurumda ömür boyu kariyer planlaması yerine sınırsız kariyer bakış açısını benimsemeleri (Arthur ve Rousseau, 1996) öznel kariyer başarısının rolünü ve önemini artırmaktadır. Bununla birlikte öznel kariyer başarısının öneminin artmasında kişilerin kariyerlerinde yaşam boyu öğrenme ve gelişme (Granrose ve Baccili, 2006) ve iş-yaşam dengesi (Wille vd., 2013) gibi faktörlerin önem kazanmasının da etkisi büyüktür.

Araştırma kapsamında Shockley vd. (2016) tarafından geliştirilen öznel kariyer başarısı modeli kullanılmıştır. Araştırmacılar tarafından modelin oluşturulma sürecinde hem mevcut kuramsal bilgilerden yararlanılmış, hem de nitel çalışmalar aracılığıyla mevcut bilgiler üzerine eklemeler yapılarak modelin ana hatları şekillendirilmiştir. Bu kapsamda yapılan odak grup görüşmeleri sonucunda öznel kariyer başarısını etileyebilecek 75 ayrı faktör elde edilmiş ve bu faktörler araştırmacılar tarafından sekiz ana boyuta indirgenmiştir. Bu boyutlar: tanınma, tatmin, büyüme ve gelişme, özel yaşam, özerklik, işin niteliği, etki ve işin anlamlılığı şeklinde isimlendirilmiştir. Bu boyutlar arasında diğerlerine göre ön plana çıkanlar tatmin, işin anlamlılığı ve otatiklik olmuştur. Özellikle işin anlamlılığı daha önceki ölçme araçlarında yer almayan ve yeni kariyer konseptine daha uygun bir kavram olarak öne çıkmaktadır.

2.1.3 Öznel Kariyer Başarısının Alt Boyutları

Öznel kariyer başarısının alt boyutları Shockley vd. (2016) tarafından yapılan tanımlamalar temel alınarak aşağıda sunulmuştur. Şekil 1'de öznel kariyer başarısının alt

boyutlarını bir bütün olarak görmek mümkündür.

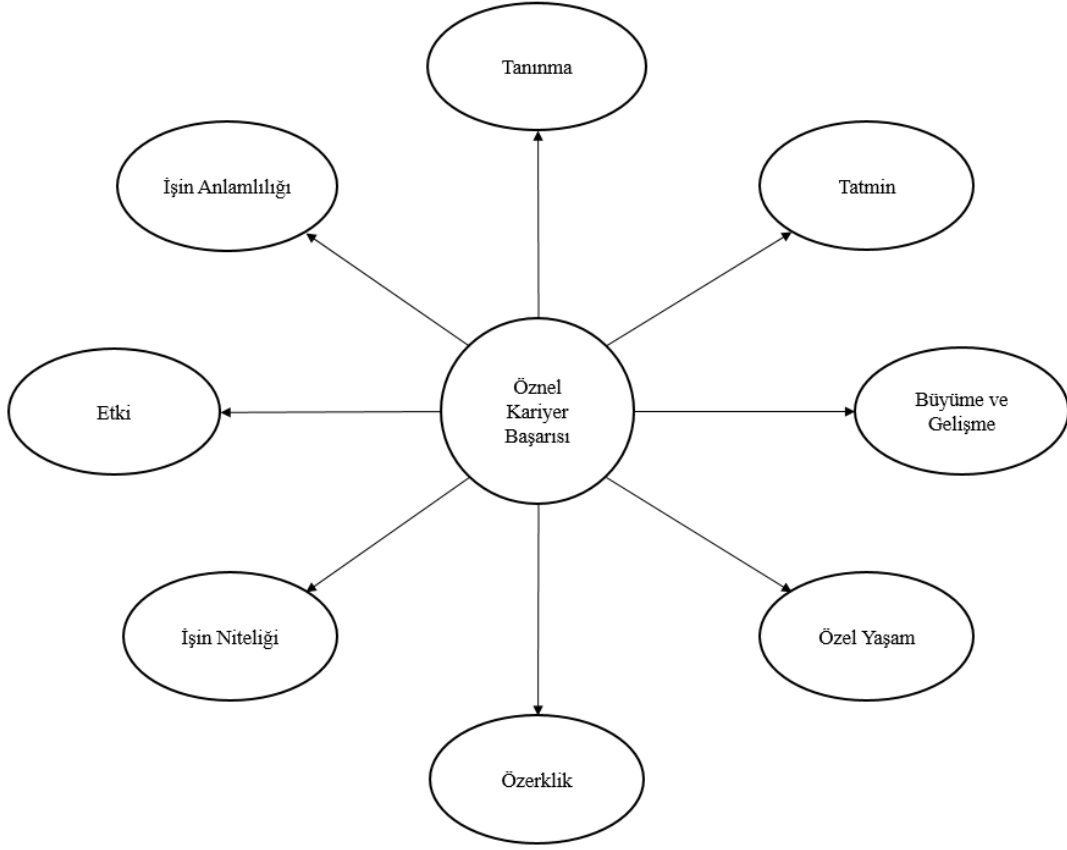
Tanınma: Modelde yer alan ilk boyut tanınmadır. Tanınma ile kastedilen, kişinin çalışma hayatı içerisinde önem verdiği kişilerce bilinmesi, onlardan olumlu geribildirimler alması, meslektaşları tarafından kariyeriyle ilgili saygı duyulan kişi olarak görülmesidir. Kişinin çalışma ortamındaki önemli kişilerden övgü ve takdir alması bu boyutu besleyen önemli bir etmendir.

Tatmin: Öznel kariyer başarısı modelindeki ikinci boyut tatmindir. Tatmin kişinin kariyerine yönelik genel olarak olumlu algı, tutum ya da duygularının varlığını ifade etmektedir. Bu boyutta yer alan en önemli gösterge ise mutluluktur. Kişinin yaptığı iş sonucunda mutlu olması tatmin boyutunun en önemli bileşenidir.

Büyüme ve Gelişme: Öznel kariyer başarısındaki üçüncü boyut büyüme ve gelişmedir. Bu boyut kişinin kariyeriyle ilgili yeni bilgiler öğrenmesi ve becerilerini geliştirmesi olarak tanımlanmıştır. Büyüme ve gelişme eğilimi olan bir çalışanın değişen iş dünyası karşısında kendisini sürekli geliştirmesi, değişime ve öğrenmeye açık olması beklenir.

Özel Yaşam: Öznel kariyer başarısının bir diğer boyutu özel yaşamdır. Bu boyuttan kişinin çalışma hayatının iş dışındaki yaşamını olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir. Kişinin çalışma hayatı günlük hayatına olumlu yönde katkı sunmalı ve iş-iş dışı denge kurma sürecini kolaylaştırmalıdır.

Özerklik: Modelde yer alan bir diğer boyut ise özerkliktir. Özerklik kişinin kariyerinin yönünü kişisel ihtiyaçlarına ve tercihlerine göre şekillendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Kişinin kariyeriyle ilgili tercihlerini kendi isteğine göre yapabilmesi ve kariyer gelişimi için hangi aktiviteye ne kadar zaman ayıracağına kendisinin karar vermesi bu boyutun göstergeleri arasında yer almaktadır.



Şekil 1. Öznel Kariyer Başarısı Alt Boyutları

İşin Niteliği: Öznel kariyer başarısının altıncı boyutu olan işin niteliği yapılan iş sonucu ortaya çıkan ürün ya da hizmetin kaliteli olmasını ifade etmektedir. Yapılan işin niteliği arttıkça, kişi yaptığı işi ciddiye almakta ve işine özen göstermektedir. Bu durum da öznel kariyer başarısının artmasına katkı sağlamaktadır.

Etki: Model içerisindeki yedinci boyut etkidir. Etki kişinin içinde bulunduğu organizasyona veya organizasyondaki kişilere katkı sunma olarak tanımlanmaktadır. İnsanlar işyerlerine ya da beraber çalıştıkları insanlara katkı yaptıklarını düşündüklerinde kariyerlerinde de başarılı olduklarını hissetmektedirler.

İşin Anlamlılığı: Öznel kariyer başarısı modelindeki son boyut işin anlamlılığıdır. Bu boyut kişinin çalıştığı işi kişisel veya sosyal açıdan değerli görmesi ve işinde fark yarattığını düşünmesidir. İşini anlamlı bulan çalışanlar kendilerini, kendilerinden daha büyük bir şeyin parçası olarak gördüklerini ve bu duruma katkı sağladıklarını belirtmektedir.

2.1.4 Öğretmenlerin Kariyer Başarıları ile İlgili Araştırmalar

Öğretmenlerin kariyer başarılarına yönelik yapılan çalışmaların ağırlıklı olarak nesnel kariyer başarısının temel alınarak gerçekleştirildiği görülmektedir. Öğretmenlerin ağırlıklı olarak nesnel kariyer başarısı temel alınarak değerlendirilmeleri ise çeşitli sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Kariyer başarısına yönelik içsel kaynaklarının temel alınmadığı uygulamaların öğretmenlerin özyeterlik ve özerkliklerini azalttığı gibi duygusal tükenmeye de neden olabileceği tespit edilmiştir (Roth, 2014; Fernet vd., 2012). Okulun sadece öğrenciler için değil, öğretmenler için de bir “başarı alanı” olarak kabul edildiği belirtilmektedir (Butler, 2007). Öğretmenlerin kariyer başarılarının nesnel bir şekilde değerlendirilmesi ve ödül mekanizmasının işletilmesi sıklıkla kullanılan yöntemlerdendir. Avustralya’da önerilen bir modelde öğretmenlerin dört farklı kariyer evresi üzerinden değerlendirilmesi ve evreler arasında farklı ücretlerle ödüllendirilmeleri önerilmektedir (Conley ve Odden, 1995).

Türkiye’de öğretmenlerin nesnel kariyer başarılarına yönelik yapılan en somut çalışma 2005 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Bu yönetmelikle öğretmenlik mesleği; öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılmıştır. Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği’nde kariyer; öğretmenlikten uzman öğretmenliğe, uzman öğretmenlikten başöğretmenliğe gerekli yeterlikler kazanılarak ilerlemek şeklinde tanımlanmıştır (MEB, 2005). Bu yönetmelik çerçevesinde eğitim-öğretim hizmetleri sınıfındaki toplam öğretmen serbest kadrosunun %20’si kadar uzman öğretmen, %10’u kadarının da başöğretmen olarak istihdam edilebilmesi öngörülmüştür. Ancak öğretmenlerin uzman öğretmenlik ve baş öğretmenlik gibi unvanları içi boş ünvanlar olarak nitelendirdiği görülmektedir (Bakioğlu ve Banoğlu, 2013). Bu uygulama ayrıca öğretmenler tarafından tam anlaşılmadığı, gerçekçi sonuçlara sahip olmadığı (Gündoğdu ve Kızıldaş, 2008), liyakat ve adaletten uzak olduğu ve amacına hizmet etmediği (Demir, 2011) öne sürülerek eleştirilmiştir.

Öznel kariyer başarısının temel göstergelerinden iş doyumunu ise mesleki tükenmişlikle negatif ilişki içerisinde (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012). İş doyumuna yönelik farklı bir çalışmada ise (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005) öğretmenlerin iş doyumunun duygusal tükenme ile negatif yönde, yaşam doyumunu ile pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Filiz (2014) ise öğretmenlerin iş doyumlarının artmasıyla birlikte yaşam memnuniyetleri ve öznel

iyi oluşlarının artacağını belirtirken, iş doyumunun düşük olması ile tükenmişlik, iş motivasyonunda düşüş, fiziksel ve psikolojik gerilim gibi sonuçların ortaya çıkacağını belirtmektedir.

2.2 Kariyer Kaynakları

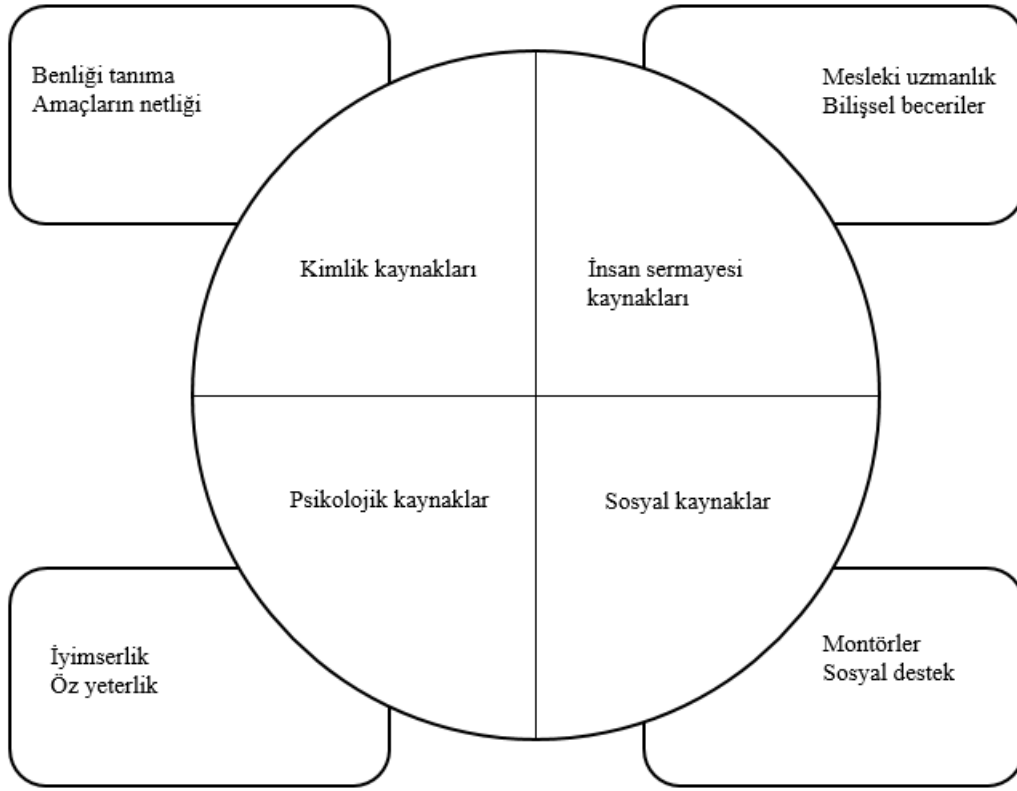
Araştırmada yer alan ikinci değişken kariyer kaynaklarıdır. Kariyer kaynakları modeli (Hirschi, 2012; Hirschi vd., 2018) tarafından ortaya konan ve kişilerin kariyer başarısına ulaşma sürecinde sahip olmaları gereken temel özelliklerin tanımlandığı bir yapıdır. Bu model ilk olarak 2012 yılında tasarlanmış, daha sonra ise 2018 yılında güncellenmiştir. Bu bölümün ilk kısmında modelin 2012 yılında temelleri atılan ilk haline ilişkin bilgiler yer alırken, ikinci kısmında ise 2018 yılında geliştirilen nihai haline ilişkin kuramsal bilgiler bulunmaktadır.

Hirschi (2012) tarafından önerilen kariyer kaynakları modeli öz-yönetimli kariyer gelişimi bakış açısını temel almaktadır. Kişilerin kendi kariyer yönetim sürecinin sorumluluğunu aldığı bu bakış açısı ile birlikte kariyer kaynakları dört boyutta ele alınmıştır. Şekil 2’de görüldüğü üzere bu boyutlar insan sermayesi kaynakları, sosyal sermaye kaynakları, psikolojik kaynaklar ve kimlik kaynakları olarak adlandırılmıştır. Bu kaynaklar kişinin kariyer kararı verme sürecini ve kendi kariyerini yönetebilmesini kolaylaştırmaktadır. İnsan sermayesi kaynakları eğitim, deneyim ve bilişsel becerilerle birlikte iş ile ilgili bilgi, beceri ve yetenekleri kapsamaktadır. Bu boyut özellikle istihdam edilebilirlik ve kariyer yetkinliğine katkı sağlamaktadır.

Sosyal sermaye boyutu, kişinin sahip olduğu ağ, mentörler ve sosyal destek mekanizması gibi kaynaklarını kapsamaktadır. Bu boyutun temelinde, bireyin sosyal ilişkilerinin yapısı ve içeriğiyle birlikte bu sosyal ilişkilerin etkileri, kişiye sunduğu bilgi ve dayanışma yer almaktadır (Adler ve Kwon, 2002). Bir mentorun mevcudiyeti ve özellikleri, sosyal sermayenin önemli bir biçimidir (Allen vd., 2004). Aynı zamanda sosyal sermayenin yapısı, çeşitliliği, kalitesi ve gücü kişinin kariyer gelişiminin önemli belirleyicileri arasındadır (Higgins ve Kram, 2001).

Psikolojik kaynaklar, kişinin iş rolüyle ilişkili olarak bilişleri, motivasyonları ve duygulanımı gibi olumlu psikolojik özellik ve durumlarına atıfta bulunmaktadır (Hirschi, 2012). Psikolojik kaynaklar kişilik özellikleri (nevrotiklik, dışadönüklük, uyumluluk, deneyime açıklık, sorumluluk), proaktif kişilik, pozitif duygu durumu gibi özelliklerle birlikte kariyer özyeterliliği ve mesleki umut gibi değişkenleri de içinde bulundurmaktadır (Judge ve Hurst,

2008; Avey vd., 2010; Diemer ve Blustein, 2007).



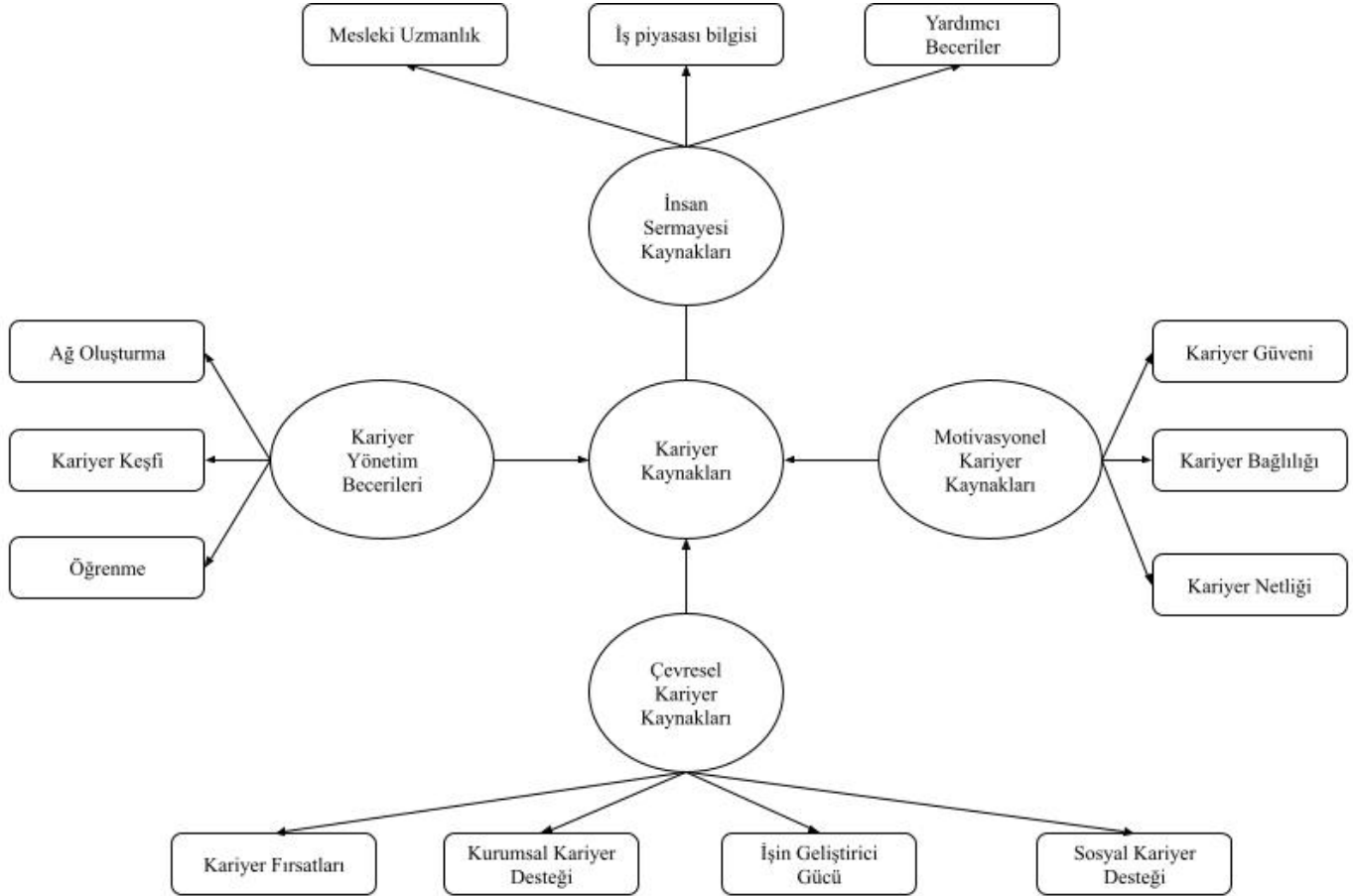
Şekil 2. Kariyer Kaynakları Modelinin İlk Versiyonu (Hirschi, 2012)

Son olarak kariyer kimlik kaynakları bir çalışan olarak kişinin mesleki ilgileri, yetenekleri, değerleri ve hedeflerine ilişkin farkındalığının olmasıyla ilişkilidir. Bu boyutta kişinin kariyer rolüyle sahip olduğu özellikler arasında bir anlam bağı yakalaması beklenmektedir. Kariyer kimliği ile ilgili temel soru ben kimim ve yaptığım iş benim için nasıl anlamlı olabilir? sorusudur (Hirschi, 2012).

2.2.1 Revize Edilmiş Kariyer Kaynakları Modeli

Kariyer kaynakları modeli Hirschi vd. (2018) tarafından revize edilerek yeniden ele alınmıştır. Revize edilen modelde bir önceki modelde olduğu gibi (Hirschi, 2012) dört temel kariyer kaynağı yer almaktadır. Ancak bu kaynakların isimleri ve içeriklerinde çeşitli değişiklikler yapılmıştır. Bu başlık altında ilk olarak kariyer kaynakları modelinin temellerinin atıldığı kuramsal açıklamalar (insan sermayesi kuramı, sosyal sermaye kuramı ve motivasyonel

kuramlar) ifade edilmiştir. Ardından kariyer kaynakları modeli içerisindeki dört temel boyut (insan sermayesi kaynakları, çevresel kaynaklar, motivasyonel kaynaklar ve kariyer yönetim becerileri) ve bu boyutlar içerisinde yer alan alt boyutlara ilişkin özellikler açıklanmıştır. Kariyer kaynakları modelinin temel boyutları ve bu boyutlar içerisindeki alt boyutlar Şekil 3’de yer almaktadır.



Şekil 3. Kariyer Kaynakları Modeli (Hirschi vd., 2018)

2.2.1.1 İnsan Sermayesi Kuramı

Kariyer kaynakları modelinin temel dayanağını oluşturan üç temel kuramsal görüşten ilki insan sermayesi kuramıdır. İnsan sermayesi, kişinin sahip olduğu ve kariyerinde olumlu sonuçlar almasına aracılık eden bilgi, beceri, yetenekler ve diğer özellikler olarak

tanımlanmaktadır (Sweetland, 1996; Wright ve McMahan, 2011). İnsan sermayesine yapılan yatırımlar, kişilerin kariyerlerinde yüksek performans göstermeleri ve başarılı bir şekilde ilerlemeleri için stratejik öneme sahip bir kaynaktır (Groysberg vd., 2008).

Sweetlan'a (1996) göre bireyler ve toplum insanlara yapılan yatırımların sonucunda çeşitli faydalar elde etmektedir. Bu faydalar içerisinde en önemlisi ekonomik faydadır. Özellikle eğitime yapılan yatırımların sonucunda insanların genel yaşam kaliteleri üzerinde önemli değişiklikler meydana gelmektedir (Sweetland, 1996). Eğitim yönelik yatırımlar aracılığıyla, bireysel ve ulusal düzeyde ekonomik büyümenin önü açılmaktadır. Schultz da (1971) benzer bir şekilde insanların eğitim düzeylerinin artmasıyla ekonomik iyi oluşlarının artacağını belirtmektedir.

İnsan sermayesi kuramında kişinin kariyerinde yüksek düzeyde performans göstermesini sağlayacak bilgi, beceri, yetenek ve benzeri özelliklere sahip olması temel odak noktasıdır (Ployhart ve Moliterno, 2011). İnsan sermayesi teorisi, belirli bir kariyer için gerekli beşeri sermayeye sahip bireylerin yüksek düzeyde performans göstermeleri ve kariyerleri boyunca ilerledikçe daha fazla değer kazanmaları gerektiğini belirtir. İnsan sermayesinin yanı sıra, bireylerin yüksek performans geçmişi, belirli kariyerde ilerledikçe daha fazla değer kazanmalarına izin vermektedir (Harris vd., 2015). İşverenler çalışanlarının üst düzey yeterliklere sahip olmasını arzulamaktadırlar. Bu durum insan sermayesine yatırım yaparak kendini geliştiren kişilerin işgücü piyasasında da aranan bireyler olacaklarını göstermektedir (Iellatchitch vd., 2003).

İnsanların kariyerlerinde başarılı bir şekilde ilerleyebilmeleri için kişisel, eğitimsel ve mesleki alanlarda gelişim göstererek insan sermayesi portföylerini geliştirmeleri gerekmektedir (Iellatchitch vd., 2003). İnsanlar kariyerlerinde ilerlemek amacıyla yeni eğitimler alarak aslında insan sermayesi birikimlerini arttırmaktadırlar (Wrightand ve McMahan, 2011).

Bununla birlikte bireyler ilerledikleri kariyer yolunda ortaya çıkan yeni gelişmeler doğrultusunda hangi insan sermayesi biçimlerine değer verildiğini keşfetmektedirler (Iellatchitchet vd., 2003). Bu, bireylerin insan sermayesinin değerinin ne olduğunu öğrendikçe, kariyerinde ilerlemek için kariyerin değer verdiği insani sermayeye yatırım yapmaları ve bunları geliştirmeleri gerektiğini gösterir (Harris vd., 2015). Keşfedilen bu yeni bilgiler ışığında insanların kendilerine yönelik yatırımlarını şekillendirmeleri beklenmektedir.

2.2.1.2 Sosyal Sermaye Kuramı

Kariyer kaynakları modeline temel oluşturan ikinci kuramsal görüş sosyal sermaye kuramıdır. Sosyal sermaye kuramı insanların sosyal yaşamlarının temel bir özelliği olan sosyal bağlarının yaşamın çeşitli alanlarında kullanımına dayanmaktadır. Bu alanlar; maddi ve manevi destek, iş ya da iş dışı konularda tavsiye gibi alanlarda çeşitlenmektedir (Adler ve Kwon, 2002). Coleman (1990) ise sosyal sermayeyi, sosyal yapının değer yaratan ve o sosyal yapı içindeki bireylerin eylemlerini kolaylaştıran herhangi bir yönü olarak tanımlamıştır. İnsanlar arasındaki ilişkilerin araçsal eylemi kolaylaştıracak şekilde değişim göstermesiyle sosyal sermaye yaratılmaktadır. Sosyal sermaye kaynakları kişinin içinde bulunduğu sosyal yapının içinde yatmaktadır. Sosyal sermaye, kişilerin sosyal ilişkilerinin yapısı içindeki konumlarının bir işlevi olarak kullanabilecekleri kaynak olarak ön plana çıkmaktadır (Adler ve Kwon, 2002).

Sosyal sermayenin oluşmasını sağlayan sosyal ilişkilerin belirli özellikleri vardır. Bunlardan ilki, bu ilişkilerin ağ yapısı tarafından belirli fırsatların ortaya çıkmasıdır. İkinci olarak kişilerin içinde bulunduğu sosyal ilişkiler bir motivasyon kaynağı işlevi görmektedir. Son olarak ise bu sosyal ilişkiler kişinin yeteneklerini kullanılmasına katkı sunmaktadır (Glanville ve Bienenstock, 2009). Sosyal sermaye modeline kaynaklık eden temel düşünce, başkalarının bize karşı sahip olduğu iyi niyetin değerli bir kaynak olduğudur. İyi niyet ise çevremizdeki insanların bize sunduğu sempati, güven ve affetme gibi başlıkları içermektedir (Adler ve Kwon, 2002).

Sosyal sermayenin kariyer başarısı üzerindeki en önemli etkisi bilgiye ve kaynaklara erişimi kolaylaştırmasıdır (Seibert vd., 2001). Sosyal sermayeye ilişkin yapılan araştırmalar incelendiğinde sosyal sermayenin kariyer başarısını arttırdığı (Burt, 2017; Gabbay ve Zuckerman, 1998), insanların iş bulmalarını kolaylaştırdığı (Granovetter, 1995; Lin, 2008), iş değiştirme ve işten ayrılma oranlarını azalttığı (Krackhardt ve Kilduff, 1993; Pennings vd., 1998) görülmektedir. Ayrıca kariyer başarısına ulaşmış yöneticilerin ağ kurmaya, mevcut ağlarını geliştirmeye ve iletişim faaliyetlerine diğer meslektaşlarına göre daha fazla zaman ayırdıkları görülmektedir (Luthans vd., 1988). Granovetter (1995) sosyal bağın kişilerin iş bulma sürecini kolaylaştırıcı etkisi olduğunu belirtmektedir. Kişi, içerisinde bulunduğu sosyal ağda yer alan diğer bireylerle duygusal olarak daha yoğun bir ilişki içerisinde olacaktır. Bu yoğun ilişki ile sosyal ağ içerisindeki birey bilgiye ağ dışındakilere göre daha hızlı bir şekilde ulaşabilecektir. Lin (2008) ise sosyal ağlar aracılığıyla kariyer hedeflerine ulaşmak isteyen kişilerin destek alabileceği daha fazla kaynağa sahip olduklarını belirtmektedir. Bilgiye ulaşmak ya da sahip olunan kaynağın fazla olması çalışma hayatı açısından büyük öneme

sahiptir. Bilgiye ya da kaynaklara erişim çalışanları güçlendirmekte ve performanslarının gelişmesini sağlamaktadır (Spreitzer, 1996). Ayrıca bilgiye ve kaynaklara erişim kariyer tatmini ile olumlu şekilde ilişkilidir. Bu durum hem çalışma hayatı içerisinde kontrol ve yeterlilik (Gist ve Mitchell, 1992) hem de psikolojik güçlenmeyi (Spreitzer, 1996) beraberinde getirmektedir.

2.2.1.3 Motivasyon Kuramları

Kariyer kaynakları modelinin temelinde yer alan üçüncü kuramsal görüş ise motivasyon kuramlarıdır. Bu kuramsal görüş içerisindeki temel düşünce kişiyi kariyer başarısına götüren ana faktörün yine kişinin kendi çabaları olduğudur (London, 1983). Kariyer motivasyonu, kişinin geleceğe yönelik planlarını doğrudan etkilemektedir. Kariyer kararları ve davranışları, kişinin beklentileri tarafından yönlendirilmektedir. Bu beklentiler ise kariyer motivasyonu sonucu oluşmaktadır (O'Reilly ve Caldwell, 1981).

Kariyer motivasyonu kişinin bir iş arama veya işi kabul etme, bir kuruluştaki kalmaya karar verme, kariyer planlarını gözden geçirme, eğitim ve yeni iş arama ve kariyer hedeflerini belirleme ve bunlara ulaşmaya çalışmayı doğrudan etkilemektedir. Tüm bunlar birlikte ele alındığında kariyer motivasyonu, kişinin kariyer kimliğini, kariyerini etkileyen faktörlere ilişkin içgörüsünü ve olumsuz kariyer koşulları karşısında dayanıklılığını yansıtan bireysel özellikler sonucunda ortaya çıkan kariyer kararları ve davranışları olarak tanımlanmaktadır (London, 1983).

2.2.2 Kariyer Kaynakları Modelinin Alt Boyutları

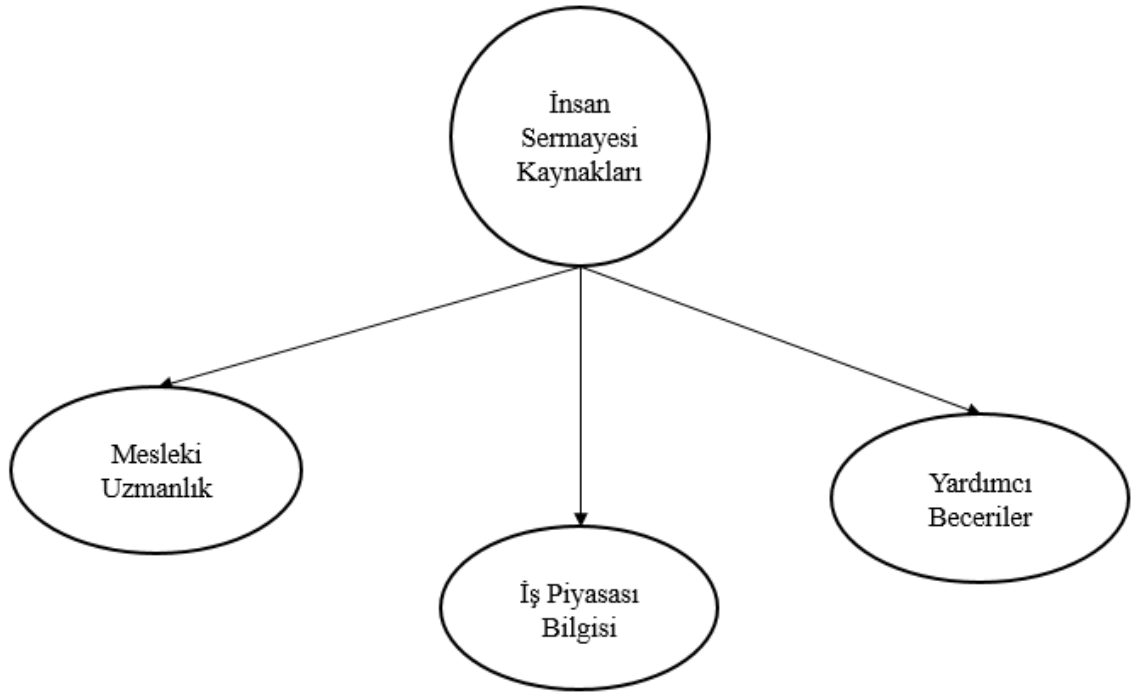
Kariyer kaynakları modeli (Hirschi vd., 2018) Hirschi'nin (2012) temellerini attığı modelin geliştirilmiş versiyonudur. Bununla birlikte Savickas ve Porfeli'nin (2012) anlamlı kariyerin yordayıcılarının belirlenmesinde kullandıkları teorik yapıdan, Halbesleben'in vd. (2014) çalışma hayatında iş performansı ve iyi oluşu arttıran faktörlere yönelik çalışmalarından ve Ng ve Feldman'ın (2014a, 2014b) ise kariyer başarısını yordayan faktörlerin belirlenmesine yönelik yapmış oldukları çalışmalardan faydalanmışlardır.

Bu çalışma kapsamında kariyer kaynakları modeli geliştirilirken Hirschi'nin (2012) modelinde bazı uyarlamalar yapılmıştır. Psikolojik kaynaklar ile kariyer kimliği kaynakları motivasyonel kariyer kaynakları adı altında birleştirilmiştir. Ayrıca Hirschi'nin (2012) modelinde sosyal kaynaklar olarak geçen boyut genişletilerek çevresel kaynaklar adını almıştır.

Yapılan bu uyarlamalarla birlikte ortaya çıkan dört boyutlu yapı: insan sermayesi kaynakları, çevresel kaynaklar, motivasyonel kaynaklar ve kariyer yönetimi şeklini almıştır. Aşağıda bu boyutlar hakkındaki kısa açıklamalara yer verilmiştir.

2.2.2.1 İnsan Sermayesi Kaynakları

Kariyer kaynakları modelinin ilk boyutu insan sermayesi kaynaklarıdır. Bu boyut içerisinde mesleki uzmanlık, iş piyasası bilgisi ve yardımcı beceriler olmak üzere üç kariyer kaynağı yer almaktadır. İnsan sermayesi kaynaklarına ilişkin detaylı bilgiler Şekil 4'te yer almaktadır.



Şekil 4. İnsan Sermayesi Kaynakları

Mesleki Uzmanlık

İnsan sermayesi kaynakları içerisindeki ilk kariyer kaynağı mesleki uzmanlıktır. Mesleki uzmanlık Hirschi vd.. (2018) tarafından sahip olunan mesleğe özgü bilgi ve yetkinliklerin derecesi olarak tanımlanmaktadır. Mesleki uzmanlık istihdam edilebilirliği doğrudan arttıran bir faktör olarak öne çıkmaktadır. İstihdam edilebilirlik çalışanların bir işe

yerleşmeleri ve o işte devam etmelerini sağlayan bilgi, beceri ve yeterliklerle güçlenmektedir (HM Treasury, 1997). McQuaid ve Lindsay (2005) istihdam edilebilirliğin temelinde kişinin sahip olduğu özelliklerin yer aldığını vurgulamaktadır. Bu özellikler kişinin işe yerleşmesi ve yerleştiği işte başarılı olmasının temel belirleyicileri arasındadır. Hillage ve Pollard (1998) ise sürdürülebilir istihdam kavramını vurgulayarak, kişinin sahip olduğu özelliklerin işverenlerce önemli olduğunu ve işin devamlılığında işverenlerin çalışanların bu özelliklerine önem verdiklerini belirtmektedir.

İş Piyasası Bilgisi

İnsan sermayesi kaynakları içerisindeki ikinci kariyer kaynağı iş piyasası bilgisidir. Hircshi vd.. (2018) iş piyasası bilgisini kişinin iş dünyası ve güncel istihdam trendlerine ilişkin sahip olduğu genel bilgi düzeyi olarak tanımlamıştır. Çalışanların istihdam edilebilirliklerini güçlü tutmaları için iş piyasasındaki güncel gelişmelere hakim olmaları ve kendilerini bu yeterlikler kapsamında geliştiriyor olmaları gerekmektedir (Hillage ve Pollard, 1998).

Yardımcı Beceriler

İnsan sermayesi kaynaklarındaki son kariyer kaynağı yardımcı becerilerdir. Hirchi vd. (2018) yardımcı becerileri kişinin farklı meslek alanlarında da kullanabileceği beceri ve yetkinlikler olarak belirtmektedir. OECD (2013) çalışanların sahip olduğu takım çalışması, iletişim, problem çözme gibi becerilerin çalışma hayatında da başarılı olmalarında önemli birer faktör olduklarını vurgulamaktadır. Yardımcı beceriler günümüz iş dünyasında git gide daha fazla önem kazanmaktadır (Mitchell vd., 2013). Eğitim sektöründeki kişilerin sahip olması gereken yardımcı beceriler takım çalışması ve işbirliği, karar verme, problem çözme, zaman yönetimi ve eleştirel düşünme becerileri olarak öne çıkmaktadır (Majid vd., 2012). Jerome ve Antony (2018) ise çalışanların kendilerini iletişim, liderlik, zaman ve stres yönetimi gibi konularda geliştirmeleriyle birlikte kariyerlerinde daha başarılı olabileceklerini belirtmektedir.

2.2.2.2 Çevresel Kariyer Kaynakları

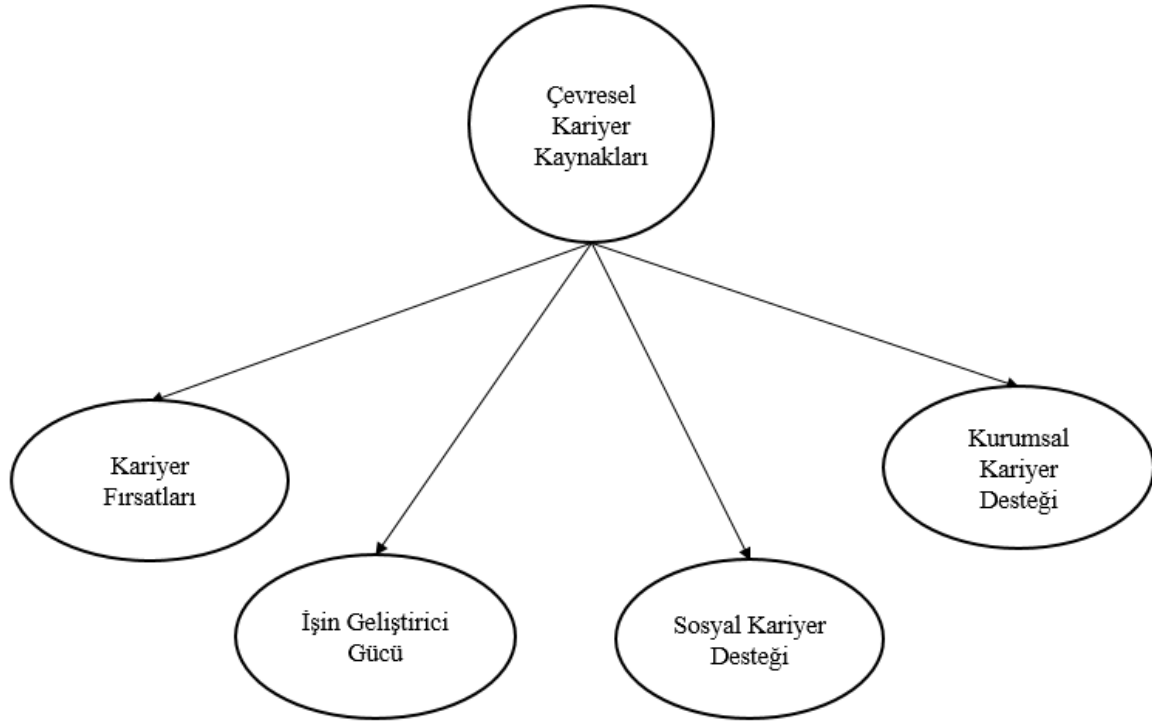
Kariyer kaynakları modelinin ikinci boyutunu çevresel kariyer kaynakları oluşturmaktadır. Şekil 5'te görüldüğü üzere çevresel kariyer kaynakları; kariyer fırsatları, kurumsal kariyer desteği, işin geliştirici gücü ve sosyal kariyer desteği başlıklarını içermektedir.

Kariyer Fırsatları

Çevresel kariyer kaynaklarından ilki kariyer fırsatlarıdır. Hirschi vd.'ne (2018) göre kariyer fırsatlarını kişinin içinde bulunduğu kurumda kariyer gelişim fırsatlarının ne ölçüde mevcut olduğunu ifade etmektedir. Ng ve Feldman (2014b) kişinin sahip olduğu kariyer fırsatlarının ücret, terfi ve kariyer doyumu gibi faktörler üzerinde olumlu etkilere sahip olduğunu vurgulamaktadır.

Kurumsal Kariyer Desteği

Çevresel kariyer kaynaklarından ikincisi kurumsal kariyer desteğidir. Organizasyonel kariyer desteği Hirschi vd.'ne (2018) göre kişinin çalıştığı mevcut kurumun, bireyin kariyer gelişimi için ne ölçüde destek sağladığıyla ilişkilidir. Ng ve Feldman (2014) ise kurumsal kariyer desteğini, çalışanların çalıştıkları kuruluşun kendilerine ne ölçüde kariyer yardımı sağladıklarına ilişkin algıları olarak tanımlamaktadır. Çalışanların kurumlarında kariyerleri hakkında destek alabilecekleri mekanizmaların olması iş motivasyonlarının da yükselmesiyle sonuçlanacak ve kariyer başarılarını arttıracak bir kaynak oluşturacaktır (Hirschi vd., 2018).



Şekil 5. Çevresel Kariyer Kaynakları

İşin Geliştirici Gücü

Üçüncü çevresel kariyer kaynağı işin geliştirici gücüdür. Hirschi vd. (2018) İşin geliştirici gücünü kişinin mevcut işinin sahip olduğu becerileri kullanmasına ve geliştirmesine olanak sağlaması olarak tanımlamaktadır. İşin zorlaması ile kişinin sahip olduğu iş içerisinde kendini daha fazla geliştirme ihtiyacı hissedecektir. Bu durum aynı zamanda kariyer başarısına ulaşabilmesi için önemli bir fırsat oluşturacaktır (Ng ve Feldman, 2014). Öğretmenlerin mesleklerinde kendilerini geliştirme ihtiyacı hissetmeleri ve meslek şartlarının da bu ihtiyacı destekliyor olması kariyer başarılarına ulaşmaları konusunda önemli bir kaynak görevi görmektedir (Olson, 2000).

Sosyal Kariyer Desteği

Çevresel kariyer kaynaklarının sonuncusu sosyal kariyer desteğidir. Hirschi vd. (2018) sosyal kariyer desteğini kişinin çevresindeki diğer insanlardan almış olduğu kariyer desteği olarak tanımlamıştır. Kişinin çalıştığı kurumda yöneticilerinden ve çalışma arkadaşlarından aldığı destek kariyer başarısı için önemli bir kaynaktır. Bu desteğin azalması ve kurum içerisindeki ilişki kalitesi düştüğünde potansiyel kariyer başarısı da sekteye uğramaktadır (Chiaburu ve Harrison, 2008). Kirchmeyer (1995) ise işyerinde alınan süpervizör desteğinin kişilere hem duygusal anlamda destek kaynağı olduğunu hem de iş ile ilgili performansı arttırıcı etkisi olduğunu belirtmektedir. Ayrıca öğretmenlerin algılamış oldukları sosyal kariyer desteğinin mesleki tükenmişliği azaltıcı etkisi bulunmaktadır (Burke, Greenglass ve Schwarzer, 1996). Tuna ve Aslan (2018) ise öğretmenlere verilen sosyal desteğin öğretmenlerin kurumlarına olan bağlılıklarını olumlu yönde etkilediğini belirtmektedir.

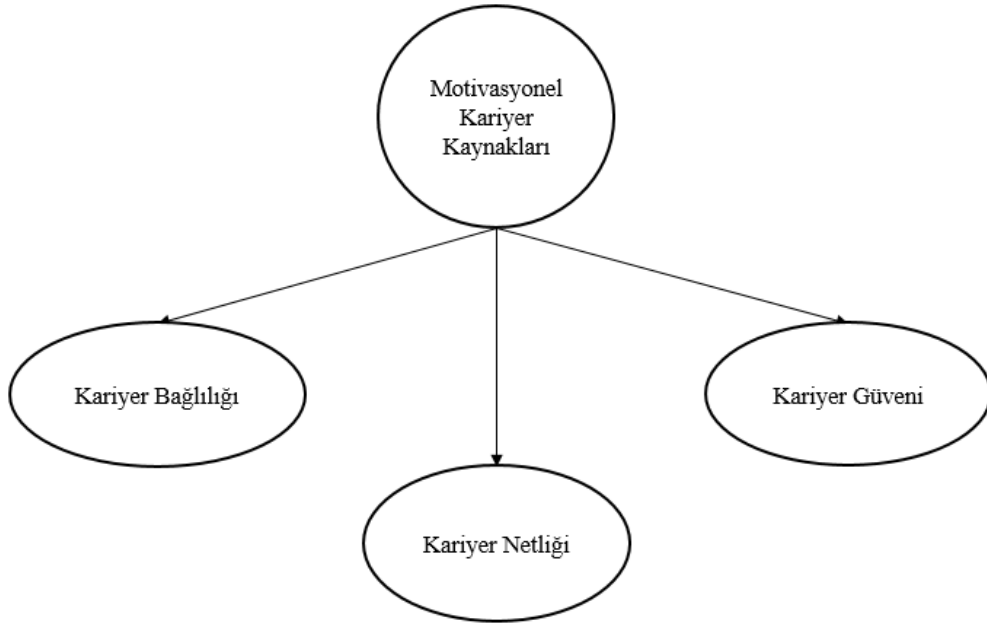
2.2.2.3 Motivasyonel Kariyer Kaynakları

Kariyer kaynakları modelinin üçüncü boyutu motivasyonel kariyer kaynaklarıdır. Şekil 6'da görüldüğü üzere bu başlık altında kariyer katılımı, kariyer güveni ve kariyer netliği alt boyutları yer almaktadır.

Kariyer Bağlılığı

Motivasyonel kariyer kaynaklarından ilki kariyer bağlılığıdır. Hirschi vd. (2018) kariyer bağlılığını kişinin çalışma rolüne duygusal bağlanma derecesi olarak ifade etmektedir. Brown (1996) işe bağlılığın artmasıyla, çalışanların işlerine tamamen dahil olacaklarını ve işlerini daha anlamlı ve tatmin edici bir şekilde yapacaklarını belirtmektedir. Bu durum hem çalışanların

kariyer başarılarını hem de içinde buldukları kurumun verimliliğini arttıran önemli bir faktördür. Ayrıca işe bağlılık kişinin kariyeriyle ilgili amaçlı davranışlarını arttıran temel kavramlardan biridir (Kahn, 1990). Lee vd. (2000) ise işe bağlılığın psikolojik boyutunu ön plana çıkararak, kişinin mesleği ile girdiği duygusal bağ tanımlamasını yapmaktadır. Colarelli ve Bishop (1990) ise kariyer bağlılığını kişinin kariyer hedeflerinde ilerlemesine yönelik yönlendirici güç olarak tanımlamaktadır ve kariyer katılımının kişinin beceri ve yeterliklerini geliştirmesine de olanak sağladığını vurgulamaktadır.



Şekil 6. Motivasyonel Kariyer Kaynakları

Kariyer Güveni

Motivasyonel kariyer kaynaklarından ikincisi kariyer güvenidir. Hirschi vd.'nin (2018) tanımına göre kariyer güveni kişinin kariyerini başarılı bir şekilde geliştirebileceğine dair inancı olarak tanımlanmaktadır. Kariyer güveni aynı zamanda kariyer uyum yetenekleri modelinin de önemli bir parçasıdır (Savickas, 2005; Savickas ve Porfeli, 2012). Bu model içerisinde kariyer güveni kişinin kariyer hedeflerine yönelik çalışmaları başarılı bir şekilde yürütebileceğine dair özyeterliliğini ifade etmektedir. Day ve Allen (2004) ise özyeterlilik ile kariyer motivasyonunu ilişkilendirmiş ve kişinin kariyerine ilişkin özyeterliliğinin kariyer başarısını arttıran bir faktör

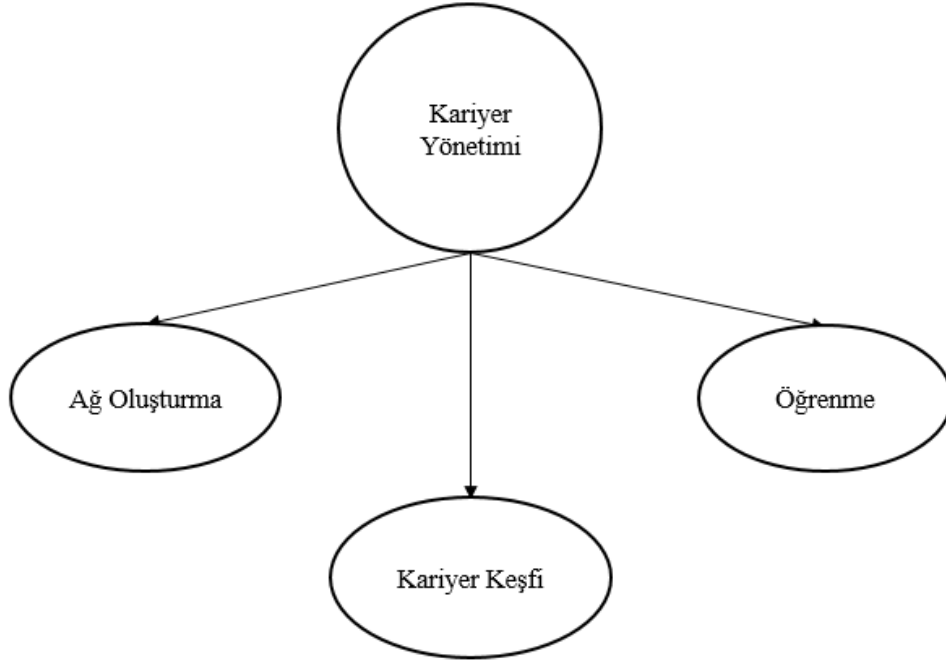
olduğunu belirtmişlerdir.

Kariyer Netliği

Motivasyonel kariyer kaynaklarının sonuncusu kariyer netliğidir. Kariyer netliği Hirschi vd. (2018) tarafından kariyer hedeflerinin net olması ve kendi kaderini tayin edeceğine dair inancını ifade etmektedir. Kariyer netliğinin en önemli göstergesi kariyer planlamasıdır. Feldman (2002) planlı bir kariyer gelişim sürecinin kişiyi kariyer başarısına götüreceğini ve bu planlama sürecinin de kişinin içsel kaynaklarıyla birlikte ortaya çıkabileceğini belirtmektedir. Day ve Allen'de (2004) benzer bir şekilde kariyer planlama sürecinin kişiyi kariyer başarısına ulaştıracağını belirtmektedir. Savickas da (2005) kariyer uyum yetenekleri içerisinde tanımladığı dört temel yeterlikten ilgililik boyutunda kişinin kariyer planlama sürecinin önemini vurgulamaktadır. Savickas (2005) kişinin gelecekteki iş hayatı hakkında düşünmesinin çok önemli olduğunu vurgulamakta ve gelecek yönelimli olmanın kişiyi kariyerine ilişkin planlama yapma sürecine yönlendirdiğini belirtmektedir. Kariyer ilgililiğinin yüksekliği kişinin geleceğe bakmasını ve gelecekte karşılaşılabileceklerine hazırlıklı olmasını sağlarken, ilgililiğin düşük olması ise kişinin karşılaşılabileceği yeni süreçlere hazırlıksız yakalanmasına neden olacak ve sonuç olarak kariyer planlama sürecinin sekteye uğramasına neden olacaktır (Savickas ve Porfeli, 2012).

2.2.2.4 Kariyer Yönetimi Kaynakları

Kariyer kaynakları modelinin dördüncü ve son boyutunu kariyer yönetimi başlığı oluşturmaktadır. Şekil 7 incelendiğinde bu başlık altında yer alan kaynakların; ağ oluşturma, kariyer keşfi ve öğrenme olduğu görülmektedir.



Şekil 7. Kariyer Yönetimi Kaynakları

Ağ Oluşturma

Kariyer yönetimi boyutundaki ilk kariyer kaynağı ağ oluşturmadır. Ağ oluşturma kariyer kaynakları modelinin temelini oluşturan yaklaşımlardan biri olan sosyal sermaye boyutuyla da yakından ilişkilidir. Hirschi vd. (2018) ağ oluşturmaya kişinin kariyer gelişimini desteklemek amacıyla sosyal ilişkiler kurması, sürdürmesi ve geliştirmesi olarak tanımlamıştır. Akkerman vd. (2012) ağ oluşturmaya kariyer motivasyonu ile ilişkilendirerek sosyal ağın işlevini kişinin sahip olduğu ağa yönelik farkındalığı ve bunu kariyeriyle ilişkilendirerek kullanabilmesi olarak vurgulamışlardır. Ayrıca ağ oluşturma Kuijpers ve Scheerens'in (2006) tanımladığı altı kariyer yeterliğinden birisidir. Ağ oluşturma kişinin öznel kariyer başarısı üzerindeki olumlu etkisini Ng ve Feldman da (2014) vurgulamaktadır. Yöneticilerle ve çalışma arkadaşlarıyla kurulan kaliteli iletişim, kurum içerisinde süpervizör ya da mentör desteği ve çalışma alanına ilişkin kurulan diğer bağlantılarla birlikte ağ oluşturma güçlü bir kariyer kaynağıdır.

Kariyer Keşfi

Kariyer yönetimi boyutundaki ikinci kariyer kaynağı kariyer keşfidir. Hirshi vd. (2018)

kariyer keşfini kişinin kariyer seçenekleriyle ilgili topladığı bilgi olarak tanımlamıştır. Kariyer keşfi özellikle kariyer yapılandırma yaklaşımı içerisinde yer alan kariyer uyum yetenekleri kavramıyla ilişkilidir. Savickas ve Porfeli (2012) kariyer uyum yetenekleri içerisinde tanımlanmış oldukları merak boyutunda kişinin kendisi ve iş dünyasına ilişkin arayış içinde olmaları ve yeni keşifler yapmaları olarak tanımlamıştır. Kuijpers ve Scheerens'in (2006) temel kariyer yeterlikleri arasında da tanımlanmış olan kariyer keşif süreci kişinin kendi özellikleri ve yeterlikleriyle birlikte içinde bulunduğu kariyer sürecine yönelik gerekli olan özellikleri araştırması olarak tanımlanmıştır. Akkerman vd. (2012) ise kariyer keşfini benzer şekilde kişinin kariyeriyle ve iş piyasalarıyla ilgili fırsatları aktif olarak araştırması olarak belirtmiştir.

Öğrenme

Kariyer yönetimi ile ilgili kaynakların sonuncusu öğrenmedir. Öğrenme Hirschi vd. (2018) tarafından işle ilgili bilgi ve becerilerin genişletilmesi ve güncellenmesi olarak tanımlanmıştır. Day ve Allen (2004) ise öğrenme sürecinin kariyer kaynağı olarak tanımlanmasında kariyer motivasyonuna olan etkisinin önemli olduğunu vurgulamaktadır. Kuijpers ve Scheerens (2006) ise iş ile ilgili öğrenme sürecini kişinin kariyeriyle ilgili yeterliklerini geliştirmesinde anahtar rolde olduğunu belirtmiştir.

2.2.2 Kariyer Kaynakları ve Öğretmenlerin Kariyer Başarılarıyla İlgili Araştırmalar

Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki uzmanlık, alan bilgisi, mesleki öz yeterlik ve yeniliklere açıklık gibi faktörler kariyer gelişimlerini destekleyen önemli değişkenlerdir (Drage, 2010; Aydın, 2018). Öğretmenlerin sahip oldukları özelliklere ilişkin sistematik olarak gelişim göstermeleri de mesleki başarılarına yönelik önemli katkı sunmaktadır (Burden, 1982). Çevresel faktörler öğretmenlerin kariyer başarılarına yönelik destek kaynağı olabileceği gibi engel de teşkil edebilmektedir. Öğretmenlerin kariyer engelleri arasında yönetim, siyasi-sendikal, ailevi, yükseköğretimde bürokrasi ve ekonomik engeller gibi çevresel faktörler dikkat çekicidir (İnandı ve Gılıç, 2020). Güleç Arslan vd. (2014) ise öğretmenlerin kariyer yönetim kaynaklarını desteklemek amacıyla kariyer, kariyer planlama, kariyer geliştirme konularında farkındalık sağlamaları amacıyla çeşitli eğitim, seminer ve konferanslar aracılığıyla desteklenmesi gerektiğini ve belirli planlamalar dahilinde kariyer danışmanlığı hizmeti verilmesi gerektiğini düşünmektedir. Aydın da (2018) benzer şekilde öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimlerinin sağlanarak mesleki uzmanlıklarının artırılmasını ve çeşitli yardımcı

becerilerle donatılmaları gerektiğini belirtmektedir. Drage (2010) bu yardımcı becerileri eleştirel düşünme, problem çözme, takım çalışması olarak belirtmektedir.

Öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine yönelik davranışları hem kendi kariyerleri için hem de kurumun ve öğrencilerin gelişimleri için olumlu bir etkiye sahiptir. Bu noktada okul müdürlerinin önemli bir rolü bulunmaktadır. Okul müdürlerinin öğretmenlerin sürekli gelişimini desteklemek amacıyla farklı önlemler almaları ve uygulamaları gerekmektedir (Gündüz, 2013). Öğretmenlerin kariyer gelişimlerinde çalıştıkları okulun önemini vurgulayan Bakioğlu ve İnandı (2001) okul yöneticilerinin tutumlarının öğretmenler üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğunu belirtmektedir. Can (2019) öğretmenlerin mesleki gelişimleri önündeki engeller içerisinde motivasyon eksikliğini ve net bir amaca sahip olmamayı vurgulamaktadır. Öğretmenler meslekleri içerisinde kariyer fırsatlarının yeterli düzeyde olmadığını ve kendilerini geliştirecek alan bulmakta zorlandıklarını belirtmektedirler (Demir ve Ercan, 2013). Bu duruma vurgu yapan Ertürk ve Keçecioğlu (2012) ise öğretmenlerin çalıştıkları kurum içerisinde pozitif bir ortamda kariyer gelişim fırsatlarına sahip olmalarıyla mesleki tükenmişliğin azalacağını ve iş doyumlarının artacağını belirtmektedir. Filiz (2014) ise okul kültürünün öğretmenlerin iş doyumlarını artırıcı nitelikte olması gerektiğini belirterek bu durumun öğretmenlerin fiziksel ve psikolojik sağlamlılığını olumlu etkileyeceğini vurgulamaktadır. Öğretmenlerin çalışmaya ilişkin motivasyon kaynakları da mesleki tükenmişlikleri üzerinde etkiye sahiptir. Girgin (2010) öğretmenlik mesleğini sadece maddi amaçla sürdüren öğretmenlerin daha fazla duygusal tükenmişlik deneyimlediklerini belirtmektedir.

2.3 Kariyer Yenilenme Gücü

Araştırmanın bir diğer değişkeni kariyer yenilenme gücüdür. Kariyer yenilenme gücü araştırma kapsamında geliştirilen ve bireylerin kariyer gelişim süreçlerinin seçim teorisi temel alınarak açıklandığı bir modeldir. Bu model kapsamında kariyer gelişim sürecinin başlangıcı seçim teorisinde yer alan beş ihtiyaç üzerinden temellendirilmektedir. Bu ihtiyaçlar hayatta kalma, sevme ve ait olma, güç, özgürlük ve eğlencedir. Modelde kişinin kariyer gelişim süreci ihtiyaç hissetme ve ihtiyaç doyumunu arasında meydana gelen dört aşamalı bir süreç üzerinden ele alınmaktadır. Bu süreçler sırasıyla anlamlandırma, keşfetme, güçlenme ve harekete geçme olarak kavramsallaştırılmıştır. Kariyer yenilenme gücü modelinin geliştirilme süreci kapsamında ilk olarak modelin yapısını ve işleyişini keşfetmek amacıyla iki nitel çalışma

gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalardan elde edilen sonuçlar teorik bilgilerle birlikte ele alınarak modelin temel yapısı elde edilmiştir. Bir sonraki aşamada modele yönelik bir ölçme aracı geliştirme süreci başlatılmış ve bu kapsamda açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Son olarak kariyer yenilenme gücü ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki kanonik korelasyon incelenmiştir. Modelin geliştirilmesinde gerçekleştirilen nitel ve nicel çalışmalara ilişkin detaylı bilgiler yöntem ve bulgular bölümlerinde yer almaktadır. Bu bölümde ilk olarak Kariyer Yenilenme Gücü modelinin temelini oluşturan Seçim Teorisi ve Seçim Teorisinin temel özellikleri üzerine durulmuş, daha sonra Kariyer Yenilenme Gücü modeli hakkında detaylı bilgilere yer verilmiştir.

2.3.1 Seçim Teorisi

Willam Glasser (1999) tarafından ortaya konan seçim teorisi, kontrol psikolojisi yerine kişisel özgürlüğü, seçimleri ve bu seçimlerin sorumluluklarının ön plana çıkararak insan doğasının açıklanmaya çalışıldığı kuramsal bir görüştür. Seçim teorisinin temelinde Adler'in insan doğasına ilişkin görüşleri vardır. Bu görüşlerle birlikte kuramda insanların sosyal yönü ön plana çıkartılmakta ve insan davranışlarının amaçlı olduğu vurgulamaktadır (Wubbolding, 2017).

Glasser (1998) insanların temel motivasyonlarının hazzı arttırmak ve acıdan kaçınmak olduğunu belirtmekte, haz ve acıyı ise temel ihtiyaçların doyurulmasıyla ilişkilendirmektedir. Kuramın temelinde ise insanların önem verdikleri ihtiyaçların karşılanması sonucu yaşadıkları gerilimden uzaklaşacakları ve mutlu hissetmeye başlayacakları, bunun sonucunda da doyuma ulaşacakları görüşü yer almaktadır (Glasser, 1999). Kuramın bir diğer önemli temsilcisi Wubbolding (2017) insan motivasyonunun temel kaynağının yine insanın kendisi olduğunu belirtmektedir. Dış dünya, insanları daha önceden belirlenmiş davranış kalıplarına sürüklememektedir. Bununla birlikte dış dünyanın insan davranışları üzerinde önemli bir etkisi olduğu da yadsınamaz bir gerçektir. Peterson'a (2000) göre ise insan davranışları uyarıcıların değil, insanın kendi seçimlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Telefon çaldığında açmamız, kırmızı ışık yandığında durmamız uyarılarla ilişkili değildir. Bizlerin telefonu açmaya, ya da kırmızı ışıkta durmaya karar vermemizle ilişkilidir. Kırmızı ışıkta duran kişi tehlikeli olduğunu bildiği için ve hayatta kalma ihtiyacını temel alarak durmayı tercih edebilir. Ancak aracın içerisinde hasta birisi varsa ışıkta durmamayı da tercih edebilir. Burada ana odak kişinin iredesiyle yapmış olduğu seçimleridir. Bu görüşler kuramcılarının Seçim Teorisi'nin

ortaya çıktığı 1950'li yıllarda yaygın olarak kullanılan davranışçı yaklaşım ve çevresel faktörlerin insan davranışlarını kontrol etmesi üzerindeki baskın görüşlere karşı çıktığını ve kişinin kararlarının yine kişinin kendisinde olduğu vurguladıklarını göstermektedir.

Seçim teorisine göre insanlar maruz kaldıkları olayların tamamını kontrol edemeseler de bu olaylar karşısında nasıl davranabileceklerini seçebilmektedir. Genetik faktörler, kazalar ya da diğer insanların davranışları insanların kontrollerinin dışındaki olaylardır. Kişi diğer insanların kendisini sorumlu, akılcı, mutlu ve yaşamlarımızı etkili bir şekilde kontrol eden biri olarak görmelerine neden olan davranışları sürekli olarak seçmektedir. Bu davranışların tam tersini yapmak da yine insanın kendi seçimleriyle ilişkilidir (Peterson, 2000). Wubbolding (2017) insan ilişkilerinin işyeri, aile ve okul temelinde iyileştirilmesi ve insanların daha üretken, uyumlu ve güçlü ilişkiler içerisinde yaşamlarını devam ettirmelerinin seçim teorisinin temel amaçları arasında olduğunu vurgulamaktadır. Teorinin özünde insanların seçimlerinin sorumluluklarını almaları, doğuştan gelen ihtiyaçlarını kaliteli bir şekilde karşılamaları ve sağlıklı ilişkiler kurmaları yer almaktadır. Mottern (2008) insanların seçimlerini yapmaya bebeklik döneminden itibaren başladıklarını, ilerleyen gelişim dönemlerinde farkında olarak ya da olmayarak temel ihtiyaçları bağlamında seçimlerini yapmaya devam ettiklerini belirtmektedir.

2.3.1.1 Temel İhtiyaçlar

Seçim teorisine göre insan davranışlarının temelinde beş temel ihtiyaç bulunmaktadır (Glasser, 1999; Peterson, 2000). Bu ihtiyaçlar; hayatta kalma, sevme ve ait olma, güç, özgürlük ve eğlencedir. Hayatta kalma ihtiyacı fizyolojik temelli bir ihtiyaçken, sevme ve ait olma, güç, özgürlük ve eğlence psikolojik ihtiyaçlar olarak tanımlanmaktadır. Maslow'a (1954) benzer olarak Glasser (1998) tüm insanların genetik olarak ihtiyaçlarla birlikte doğduğunu ve yaşamları boyunca bu ihtiyaçları karşılama arzusu içerisinde olduğunu belirtmektedir. Mottern (2008) ise insanların gelişim gösterdikçe ihtiyaçlarını karşılamak için daha fazla sorumluluk aldıklarını belirtmektedir.

Bu ihtiyaçlar genetik olarak doğuştan gelmekte ve tüm insanlar için evrensel düzeydedir. Ayrıca ihtiyaçlar kendi içlerinde hiyerarşik bir yapı oluşturmaktadır. Hayatta kalma ihtiyacı psikolojik ihtiyaçlara göre daha temel düzeydedir. Sevme ve ait olma ihtiyacı da seçim teorisinin merkezinde yer alan ve diğer ihtiyaçlara göre daha ön planda olan bir diğer ihtiyaçtır. (Wubbolding, 2017).

Wubbolding (2017) ihtiyaçların genetik olmasının yanında tüm insanlar için genel bir yapı sergilediğini de belirtmektedir. Kuramda, yaşamımız içerisindeki tüm davranışlarımızın bu beş ihtiyaı karşılama isteğimiz ile ilişkilendirildiği görülmektedir (Corey, 2015). Ancak bu genel örüntü içerisinde ihtiyaçların önem düzeyi ve karşılanma şekilleri bireysel olarak farklılaşabilmektedir. Örneğin kişiler ait olma ihtiyaçlarını bir eş ile de bir evcil hayvan ile de tatmin etmeyi seçebilir. Peterson (2000) insanların ihtiyaçlarla doğduklarını ama onları tatmin edecek bilgi veya beceriye sahip olmadıklarını belirtmektedir. Bununla birlikte insanlar temel ihtiyaçlarını karşılama konusunda farklı stratejiler geliştirebilmektedir. Bu stratejiler diğer insanlara bağlı olarak yapılan seçimlerden kişinin kendi bilinçli farkındalığı içerisinde yaptığı seçimlere doğru evrilebilecektir (Mottetn, 2008). İhtiyaçları doyurma arzusu evsensel bir olgudur. Ancak hangi ihtiyaın ne ölçüde doyurulacağı kişiden kişiye farklılaşmaktadır (Corey 2015; Glasser, 1999). Glasser (2002) beş temel ihtiyaın insanda genetik olarak var olduğunu ve insanların motivasyon sistemlerinin bu ihtiyaçların karşılanma arzusuyla şekillendiğini vurgulamaktadır. İhtiyaçların karşılanması ise birbiriyle örtüşmektedir. İnsanlar gün içerisinde yaptıkları benzer etkinliklerle birden fazla ihtiyaçlarını aynı anda karşılayabilmektedirler. Diğer insanlarla zaman geçirerek hem eğlence hem de ait olma ihtiyaı karşılanabilmektedir.

Mottetn (2008) insan motivasyonunda tüm ihtiyaçların rolü olduğunu belirtse de, ihtiyaç doyum sürecinin sürekli bir akış içerisinde olduğunu ve bu akış içerisinde bazı ihtiyaçların geçici olarak daha statik duruma geçebileceğini belirtmektedir. İnsanların içinde buldukları ilişkiler ya da ortamın özellikleri değiştikçe ihtiyaçların doyurulmasında da değişiklikler olmaktadır. Kişinin ihtiyaçları evlilik ya da işe yerleşme yoluyla karşılanıyorsa, eşten ayrılma ya da işten ayrılma bu ihtiyaçların tatminini azaltacaktır.

Bireyler farklı yaşantılar içerisine girdikçe ve yeni yaşam rolleri edindikçe, ihtiyaçlarını karşılama yolları da değişmektedir. Çocukluk ağında, temel ihtiyaçlar öncelikle ebeveynlerle ilişkiler yoluyla karşılanmaktadır. Ergenlikte ve geç yetişkinlikte temel ihtiyaçların akranlarla ilişkiler yoluyla karşılanması ön plana çıkmaktadır. Bu ihtiyaçlar orta yetişkinlikte istihdam ilişkileri yoluyla karşılanırken, yaşlılıkta yakın evre ve arkadaşlarla kurulan ilişkilerle karşılanmaktadır. Yaşam boyunca temel ihtiyaçlar değişmezken, temel ihtiyaçları karşılamak için yapılan seçimlere dayalı yaşam rolleri değişmekte; roller değiştikçe, temel ihtiyaçların karşılanma yolları da değişmektedir (Mottetn, 2008).

Hayatta Kalma

Hayatta kalma ihtiyacı kişinin fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamasıyla ilişkili bir ihtiyaçtır. Güvenlik, sağlık, beslenme gibi faktörler hayatta kalma ihtiyacının kapsamına girmektedir. Beş ihtiyaç arasında fizyolojik olan tek ihtiyaç hayatta kalmadır (Glasser, 2000; Glasser, 2002).

Wubbolding (2017) hayatta kalma ihtiyacını en temel ihtiyaç olarak belirtmektedir. İnsanların yaşamlarındaki birçok tercihinin arkasında hayatta kalma ihtiyacının olduğu vurgulanmaktadır. Vucudumuzun tehditler karşısında vermiş olduğu tepkiler buna örnek gösterilebilir. Herhangi bir tehditle karşı karşıya kaldığımız zaman savaş, kaç ya da don tepkisinin arkasında da hayatta kalma ihtiyacı yer almaktadır. Peterson'a (2000) göre ise hayatta kalmamız, yaşamamız ve rememiz için gerekli olan beden işlevlerini de ifade etmektedir. Bunlar nefes alma, sindirme, kan basıncını düzenleme ve üreme gibi beynimiz tarafından otomatik olarak kontrol edilen hayati işlevlerdir.

Sevme ve Ait Olma

Glasser (1998) sevme ve ait olma ihtiyacının günlük yaşam içerisindeki en önemli ihtiyaç olduğunu belirtmektedir. Sevme ve ait olma ihtiyacı kısa vadede hayatta kalma ihtiyacı kadar acil olmasa da yaşamın geneline bakıldığında kişinin yaşamayı ya da ölmeyi tercih etmesine kadar uzanan bir sonuca yol açabilecek kadar önemli bir ihtiyaç olduğunu öne sürmektedir (Peterson, 2000).

Sevme ve ait olma ihtiyacı, bireyin sosyal çevresinde yer alan ilişkilerde sevildiğini ve kendisiyle ilgilenildiğini hissetmesiyle ilişkilidir. İnsanın en önemli ihtiyaçlarından olan sevme ve ait olma ihtiyacının karşılanması bireyin ruh sağlığı için oldukça önemlidir (Glasser, 1999). Başkalarını sevme ve sevillebilme ihtiyacı ailemizi, arkadaşlarımızı, yakın ve uzak vremizi kapsamaktadır (Peterson, 2000). Sevme ve ait olma ihtiyacı diğer ihtiyaçlarımızın karşılamasında da anahtar role sahiptir. Glasser (2000) en temel gereksinimimizin sevme ve ait olma olduğunu belirtmiştir. Çünkü insanların diğer ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için başka insanlarla ilişki içinde olması gerekmektedir. Diğer insanlarla kurduğumuz ilişki ile diğer ihtiyaçlarımızı karşılamaya başlarız. Sevme ve ait olma ihtiyacı bazı insanlarda diğer ihtiyaçlara göre daha güçlü bir genetik programlamaya sahip olmaktadır, ancak her insanın bir dereceye kadar başka insanlarla ilişki içerisinde olmaya ihtiyaı vardır (Peterson, 2000).

Wubbolding'e (2017) göre aidiyet ihtiyacının içerisinde üç tür aidiyet tanımlanmaktadır: aile aidiyeti, işe aidiyet ve sosyal aidiyet. Bu ihtiyaç kendini öncelikle ailede

ifade etmektedir. Çocukların kendilerini güvende hissetmeleri, beslenmeleri, takdir edilmeleri ve büyüdükçe kendilerini değerli hissetmeleri ait olma ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için gerekli unsurlardır. Çocuklar çevrelerindeki insanlarla bağlantı kurma ihtiyacı ile doğarlar. Okullar, ibadethaneler, işyeri ve çeşitli kuruluşlar, aidiyet ihtiyacını karşılamak için insan etkileşimlerine fırsatlar sağlayan araçlardır (Peterson, 2000). Çalışanlar, kurumlarında takdir edildiklerini ve işlerine bağlandıklarını hissettiklerinde, üretkenlikleri artmakta ve daha da önemlisi, işe aidiyetleri yükselmektedir. Bu durum aynı zamanda sevme ve ait olma ihtiyaçlarını çalışma hayatı aracılığıyla karşılama fırsatı da sunmaktadır. Sosyal aidiyet arkadaşlık demektir. Bu ihtiyaç özellikle bir okuldan diğerine geçiş, iş değiştirme veya konut değiştirme gibi geçiş dönemlerinde belirgin olarak öne çıkmaktadır (Wubbolding, 2017).

Güç

İnsan bulunduğu ortam içerisinde kendisini güçlü hissetmek ve güçlü göstermek isteyen bir yapıya sahiptir. Yaptığımız eylemlerde başarılı olma isteği ve farklı konularda bilgi otoritesi olma isteğimiz güç ihtiyacımız aracılığıyla karşılanmaktadır (Glasser, 1999). Peterson'a (2000) göre tüm insanların başarılı olduğunu hissetmeye ve hayatlarının bazı yönlerinde değer görmeye, tanınır olmaya ihtiyacı vardır. Peterson (2000) tanınmanın veya gücün kişinin kendi çabaları sonucu gerçekleşmemesini düşünmesi durumunda kolayca pes edebileceğini ya da geri çekilebileceğini belirtmektedir. Ayrıca öğrencilerin güç ve kontrol hissine sahip olmaları okulda daha başarılı olmalarını sağlayacak bir anahtardır.

Wubbolding'e (2017) göre güç ihtiyacının doyurulması sporculardan politikacılara, iş veya terfi arayan insanlardan romantik ilişkilere kadar yaşamımızdaki birçok olay örgüsünün içinde yer almaktadır. Güç ihtiyacı genellikle kazanmayı veya kaybetmeyi içerir. Tanınma her ne kadar aidiyetle bağlantılı olsa da, güç ihtiyacının karşılanmasını da içermektedir. Peterson (2000) güç ihtiyacını doğuştan iyi ya da kötü tanımlanmamaktadır. Ancak bu ihtiyacı karşılamayı seçme yöntemimiz olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Bazen güç ihtiyacından kaynaklanan hükmetme arzumuz ile ait olma ihtiyacımız arasında doğrudan çatışmalar meydana gelmektedir. Bir çiftin, aidiyet / sevgi ihtiyaçlarını karşılamak için evlenmesi, ancak sonrasında ilişkiyi kontrol etmek için mücadele etmeye başlamaları buna örnek gösterilebilir.

Özgürlük

Özgürlük ihtiyacı kişinin hayatının kontrolünün kendisine ait olduğunu hissetmesiyle ilgilidir. (Glasser, 1998; Glasser, 1999). Bireyin karar verebilmek, yaratıcı olmak, araştırmak

ve kendini özgür bir şekilde ifade edebilmek için kendini özgür ve bağımsız hissetmeye ihtiyacı vardır (Glasser, 1999). İnsanlar hayatlarının kendi kontrollerinde olduğunu hissettikçe özgürlük ihtiyaçlarını karşılamaktadırlar. Bireyin karar verme özgürlüğünün olması, karar verirken kontrolün kendisinde olduğunu hissetmesi, kendisini özgür bir şekilde ifade edebilmesi, keşfetme imkanının açık olması ve seçim yapabiliyor olması özgürlük ihtiyacının doyurulmasında etkili olmaktadır (Peterson, 2000; Frey ve Wilhite, 2005).

Peterson (2000) özgürlük ihtiyacını, insanların yaşamlarını etkileyen şeyler üzerinde kontrol sahibi olma hissi olarak ifade etmektedir. İnsanların seçimler yapması ve seçeneklere sahip olması düşüncesi ruh sağlığı açısından oldukça önemlidir. Wubbolding (2017) özgürlüğü, kişinin seçim yapma dürtüsüyle ilişkilendirmekte ve özgürlük ihtiyacını bir çocuğun hayır yanıtını verebiliyor olması örneği ile açıklamaktadır. Peterson (2000) ise özgürlük ihtiyacını, almak istediği ayakkabıya kendi karar verebilen bir çocuğun istediğini seçebiliyor olmasıyla örneklendirmektedir. Ebeveynin çocuğunun adına karar vermesi yerine, iki seçenekten birini seçmesine izin vermesi, çocuğunun özgürlük ihtiyacının doyurulmasına katkı sağlayacaktır. Glasser (2013) benzer şekilde ebeveyn, öğretmen ve idarecilerin, bir çocuğa ne yapacağını söylemek yerine seçenekler sunmalarını önermektedir.

Eğlence

Eğlence ihtiyacı bir şeyden zevk alma, rahatlama, gülme ve öğrenmeyle karşılanmaktadır. (Glasser, 1998; Glasser, 1999). Peterson (2000) eğlence ihtiyacının bir zorunluluk ya da mecburiyetten bağımsız olarak yapıldığında karşılandığını belirtmektedir. Bu durumu bir çocuğun oyun oynarken almış olduğu keyife benzetmektedir. Bir işi sevme, espri yeteneğine sahip olma, bir hobi ile meşgul olma, proje çalışması için heyecan duyma eğlenceye ihtiyacının karşılanmasına örnek olarak gösterilebilir. Eğlence ihtiyacının karşılanması zevk olarak gerçekleştirilen eylemlerin niteliği ve niceliğiyle doğru orantılıdır (Glasser, 1999). Wubbolding (2017) eğlence ihtiyacının karşılanmasını kişiyi ruhsal açıdan sağlıklı tutan önemli bir kaynak olarak vurgulamaktadır.

Peterson (2000) öğrenmeyi de eğlence ihtiyacının bir parçası olarak tanımlamaktadır. Glasser'e (2002) göre eğlenme ihtiyacının karşılanmasıyla bireyler yeni şeyler öğrenmeye hevesli olmakta ve pozitif duygular geliştirmektedir. Kişinin yeni bilgiler edinmesi eğlence ihtiyacını da karşılamaktadır. Peterson (2000) özellikle okulların eğlenceli ortamlar olması durumunda öğrenme sürecinin daha aktif ve verimli olacağını belirtmektedir. Glasser (1999)

ise eğlence ihtiyacının karşılanmasıyla geçirilen bir öğrenme sürecinin kalıcılığının daha uzun süreli olduğunu vurgulamaktadır.

2.3.2 Kariyer Yenilenme Gücü Modeli

Kariyer Yenilenme Gücü Modeli araştırma kapsamında geliştirilen ve kişilerin kariyer gelişim süreçlerinin seçim teorisi temel alınarak açıklanmaya çalışıldığı bir modeldir. Bu bölümde modele ilişkin kuramsal açıklamalar yer almaktadır. Modelin temel varsayımları, modelin işleyişi ve modelde yer alan kavramlar detaylı olarak açıklanmıştır. Modelin geliştirilme sürecine ilişkin nitel ve nicel araştırma sonuçları bulgular bölümünde yer almaktadır.

Kariyer Yenilenme Gücü araştırmacılar tarafından kişinin kariyer gelişimini başarılı bir şekilde sürdürmesini sağlayan içsel güç olarak tanımlanmıştır. Bu gücün temel kaynağını kişinin karşılamak istediği temel ihtiyaçlar oluşturmaktadır. Hayatta kalma, sevme ve ait olma, güç, özgürlük ve eğlence ihtiyaçları insanların günlük hayatlarındaki davranışlarının temel motivasyon kaynağı olduğu gibi (Glasser, 2000) bu model kapsamında da kariyer gelişim sürecinin temel motivasyon unsurları olarak kabul edilmektedir. Modelin geliştirilmesinde seçim teorisinin çalışma hayatı içerisindeki uygulama örnekleri temel alınarak ihtiyaçlarını doyuran bireylerin kariyerlerinde başarılı olacağı önermesinden yola çıkılmıştır (Glasser, 2005; Wubbolding, 2017). Kariyer Yenilenme Gücü kişinin ihtiyaçlarını farkında olarak ya da olmayarak anlamlandırması ve bir hedef belirleyerek somutlaştırması, kariyer hedefine ulaşmak için hem kişisel anlamda hem de mesleki anlamda geliştirmesi gereken yönlerini keşfetmesi, bu keşif sürecinin sonucunda belirlemiş olduğu alanlarda kendisini geliştirmeye başlaması ve en sonunda kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için harekete geçmesi sürecini kapsamaktadır.

2.3.2.1 Modele İlişkin Temel Varsayımlar

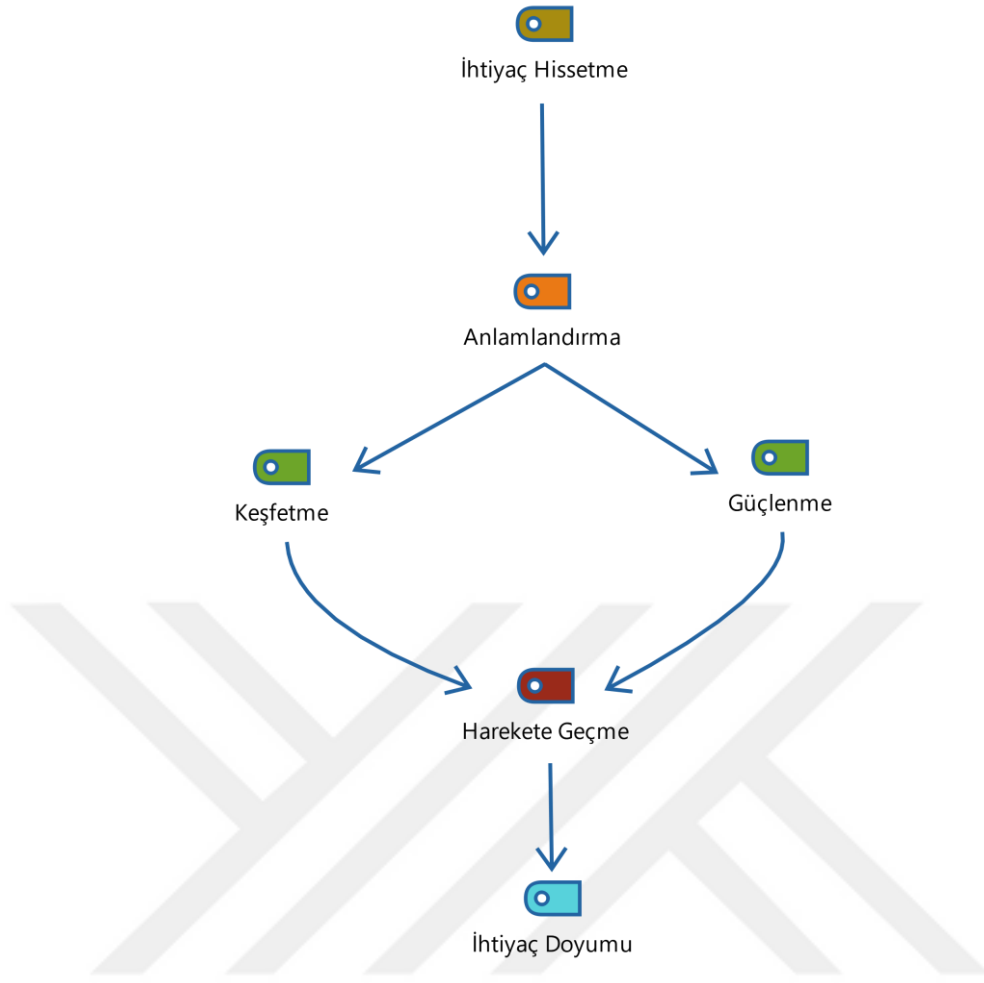
Kariyer Yenilenme Gücü modelinin temel varsayımları aşağıda maddeler halinde belirtilmiştir. Bu varsayımlar seçim teorisinin varsayımları (Glasser, 1999; Wubbolding, 2017) temel alınarak geliştirilmiştir.

1. Kişinin kariyer gelişimi yine kişinin kendi sorumluluğundadır.
2. Her birey kendi kariyerini yapılandırarak güce ve potansiyele sahiptir.

3. Kişinin kariyeriyle ilgili davranışlarının kaynağını hayatta kalma, sevme ve ait olma, güç, özgürlük, eğlence ihtiyaçlarını karşılama isteği oluşturmaktadır.
4. İhtiyaçların önem düzeyi ve karşılanma şekilleri kişiden kişiye değişiklik gösterebilmektedir.
5. Kariyer yenilenme süreci döngüsel bir süreçtir. İhtiyaç hissetmeyle başlayan bu süreç ve ihtiyaç doyumuyla tamamlanmakta ve yeniden ihtiyaç hissetmeyle devam etmektedir.
6. Kişinin kariyeri birden fazla kariyer yenilenme sürecinin bir araya gelmesiyle oluşan meta bir yapıdır.

2.3.2.2 Kariyer Yenilenme Gücü Modelinin İşleyişi

Kariyer Yenilenme Gücü Modeli ihtiyaç hissetme ile başlayan ve ihtiyaç doyumunu ile tamamlanan bir süreci kapsamaktadır. Modelin kendi içerisindeki işleyişi hem doğrusal hem de döngüsel süreçlerle devam etmektedir. Kişinin ihtiyaç hissetmesiyle başlayan süreç, ihtiyaçlarını anlamlandırması ve bir kariyer hedefi belirlemesiyle devam etmektedir. Kariyer hedefinin belirlenmesiyle kişinin hedefiyle ilgili keşif sürecine başlamaktadır. Bu süreçte kişi hedefine ulaşmak için sahip olması gereken özellikleri belirlemektedir. Bu sürecin ardından güçlenme aşamasına geçen kişi belirlemiş olduğu alanlarda kendisini geliştirmeye başlamaktadır. Güçlenme sürecinin ardından kişinin hedefine başarıyla ulaşabilmesi için harekete geçme aşamasına ulaşması beklenmektedir. Bu aşamada kişinin kariyer hedefine ulaşabilmesi için somut olarak eyleme geçmesi gerekmektedir. Tüm bu süreci başarıyla tamamlayan kişilerin ulaştığı kariyer hedefi ile birlikte sürecin başında kendileri için önem arz eden ihtiyaçları doyurabilecekleri bir kariyer örüntüsüne sahip olmaları beklenmektedir. Bu süreç kişinin kariyeriyle ilgili yeni bir ihtiyacın ön plana çıkması ya da önem verdiği bir ihtiyacın doyurulmamasıyla yeniden başlayarak devam etmektedir. Yani kişinin kariyer hedeflerine ulaşmasıyla sona eren kariyer yenilenme süreci yeni bir ihtiyacın ön plana çıkmasıyla döngüsel olarak işleyeme devam etmektedir. Modelin işleyişine ilişkin diyagram Şekil 8'de yer almaktadır.



Şekil 8. Kariyer Yenilenme Gücü Modeli

1. İhtiyaç Hissetme

Kariyer Yenilenme Gücü Modeli'nin ilk basamağı ihtiyaç hissetme süreci ile başlamaktadır. Modelin bu aşaması temel ihtiyaçları doyurma isteğinin insan davranışının temel motivasyon kaynağı olduğu varsayımına dayandırılmaktadır (Glasser, 2000; 2002). Bu ihtiyaçlar seçim teorisine göre hayatta kalma, sevme ve ait olma, güç, özgürlük ve eğlenme/öğrenme şeklinde ifade edilmektedir (Glasser, 1999; Peterson, 2000; Wubbolding, 2017). Kişinin kariyeriyle ilgili davranışlarını şekillendiren temel unsuru bu temel ihtiyaçlar oluşturmaktadır. İhtiyaçlar evrensel olsa da önem düzeyi ve doyurulma isteği kişiden kişiye değişmektedir (Peterson, 2000). Bu durumla birlikte kişiler kendi kalite dünyaları bağlamında farklı kariyer örüntülerine sahip olmaktadır. Araştırma kapsamında seçim teorisi içerisinde

tanımlanan temel ihtiyaçlar Kariyer Yenilenme Modeli kapsamında yeniden ele alınarak kariyer gelişim sürecini yansıtabak şekilde yorumlanmıştır.

Hayatta kalma ihtiyacının karşılanmasına önem veren bireyler kendilerini güvende hissedebilecekleri bir kariyer seçeneği arayışı içindediler. Bu kişiler için çalıştıkları kurumdan geleceklerini garanti altına alacaklarına yönelik teminatlar almaları önemlidir. Ayrıca risk ve tehditlerden uzak bir kariyer rotası çizmek isterler. İş sağlığı ve güvenliği hayatta kalma ihtiyacına önem veren kişiler için oldukça önemlidir.

Sevme ve ait olma ihtiyacını karşılamaya önem veren bireyler çalıştıkları kuruma bağlılığa önem verirken çalışma arkadaşlarıyla yakın ilişki kurmaya özen gösterirler. Çalıştığı ortamı evi/yuvası gibi görmek isteyen bu bireyler, kendilerini çalıştıkları kuruma ait hissetmeye ve çalıştıkları kurumun da kendilerini sahiplenmelerine önem vermektedirler. Bu kişiler aynı zamanda çalışma arkadaşlarını aile gibi görürken kendilerini de ailenin bir üyesi olarak algılamaktadırlar.

Güç ihtiyacının karşılanmasına önem veren bireyler için yaptığı işlerin sonucunda yetkin, başarılı hissetmek ve övgü almak önemlidir. Bu kişiler yeteneklerini kullanabileceği bir çalışma ortamı içerisinde bulunmak isterler. Ayrıca güç ihtiyacına önem veren kişiler için çevrelerinden saygı görmek oldukça önemlidir.

Özgürlük ihtiyacını karşılamaya önem veren bireyler ise çalışma hayatı içerisinde kendi kararlarını verebilmeyi, esnek çalışma saatlerine sahip olmayı, yaptığı işlere kendilerinden bir şeyler katmayı, kendi kariyerlerini kontrol edebilmeyi ve iş yerinde bağımsız hareket etmeyi önemsemektedir. Çalışma hayatında özerk olmak, seçeneklerini üretip değerlendirmek bu kişilerin arzu ettiği ve önem atfettiği temel noktalar arasındadır.

Eğlenme/öğrenme ihtiyacının karşılanmasına önem veren bireyler için çalışma hayatlarını keyifli bir şekilde geçirme ve keşfetme önemli iki kavramdır. Bu bireyler çalışma ortamlarının kendileri için eğlenceli bir ortam olmasına, yeni deneyimlere ve öğrenmelere açık olmasına, çalışma arkadaşlarını güldürmeye ve onlar tarafından güldürülmeye, espri yapılabilen bir çalışma ortamında yer almaya özen gösterirler.

Kariyer Yenilenme Modeli temelde kişilerin yukarıda tanımlanan ihtiyaçları karşılama arzuları ve doyurma sürecini kapsamaktadır. Çalışanların önem verdiği ihtiyaçlar genetik faktörler, psikososyal faktörler, gelişim dönemleri ve kalite dünyalarına göre farklılaşabilmektedir. Değişen koşullar ihtiyaçların önem sırasını da değiştirmektedir. Önem

sırası ya da önceliği değişen ihtiyaçları tatmin etme isteği ise kişinin kariyerini dinamik tutan ve yeni arayışlar içerisine girmesini sağlayan temel unsurdur.

İhtiyaç hissetme Kariyer Yenilenme Modeli içerisinde bireyi harekete geçiren temel faktördür. İhtiyacın hissedilmeye başlanması iki farklı şekilde ortaya çıkmaktadır. İlk olarak kişinin önem verdiği ihtiyaçlar değişmiştir ve kişi bunları tatmin etmek istemektedir. İkinci olarak ise kişi önem verdiği ihtiyaçları bulunduğu ortamda doyuramamaya başlamıştır. Bu şekilde ortaya çıkan ihtiyaçların doyurulmaması kişiyi anlamlandırma sürecine götürmektedir.

2. Anlamlandırma

Modelde ihtiyaç hissetmenin ardından anlamlandırma aşamasına geçilmektedir. İhtiyaçların belirginleşmeye başlaması sonucunda kişi bu ihtiyaçlara bir anlam vermeye yönelmektedir. Anlamlandırma aşamasında kişi ihtiyaçlarını değerlendirerek kariyeriyle ilgili düşünmeye başlamaktadır. Kişinin kariyeriyle ilgili kendi durumunu sorgulamaya başlaması ve yeni arayışların içine girme ihtiyacı hissetmesi anlamlandırma sürecinin başladığının temel göstergelerindedir. Benzer bir süreç kariyer uyum yeteneklerinin ilgililik boyutunda mevcuttur. İlgililik boyutu kişinin kariyer farkındalığının oluştuğu ve kariyer planlama sürecine başladığı aşamadır (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer yenilenme gücü modelinde de anlamlandırma sürecinin bir kariyer hedefi belirlemeyle tamamlanması beklenmektedir.

Başarılı bir kariyer yenilenme süreci için anlamlandırma aşamasında kişinin alternatiflerini keşfediyor olması, farklı seçenekler üretebiliyor olması, güncel bilgileri toplaması ve işleyebilmesi beklenmektedir. Anlamlandırma sürecinde üç farklı sonucun ortaya çıkması beklenmektedir.

1. İlk sonuçta kişinin ihtiyaçlarını anlamlandırması, önceliklerini yeniden belirlemesi ve sürecin sonunda bir hedef belirleyerek keşfetme ve güçlenme aşamalarına geçiş yapmasıdır.
2. Ortaya çıkacak ikinci sonuç, kişinin anlamlandırma sürecini verimli olarak değerlendirememesi ve kaynaklarını etkili bir şekilde kullanamaması sonucu gerçeklikten uzak ve kendisine uygun olmayan bir hedef belirlemesidir. Gerçekçi olmayan hedefler kişinin yenilenme sürecini hatalı devam ettirmesine neden olacaktır. Kişi keşfetme ve güçlenme aşamasında hedeflerinin yanlışlığını farkedirse yeniden anlamlandırma sürecine girerek yeni bir hedef belirleyebilecektir. Gerçekçi olmayan hedefler farkedilmezse yenilenme süreci başarısızlıkla sonuçlanacaktır.

3. Ortaya çıkacak üçüncü sonuç ise kişinin önem verdiği ancak karşılayamadığı ihtiyaçları olmasına rağmen anlamlandırma süreci içerisinde hedef belirleyememesi ve bu ihtiyaçları karşılamaya yönelik adımları atamamasıdır. Bu sonuç kişinin bulunduğu kariyeri devam ettirmesine yani önem verdiği ihtiyaçları karşılayamadığı sürece devam etmesine neden olacaktır. Bu durumda bireyin kişisel, sosyal ve mesleki anlamda olumsuz etkilenebileceği bir döngünün içine girmesi, bir anlamda kariyer platosu yaşaması muhtemel olacaktır. Bu döngüden çıkması ise anlamlandırma sürecinin sağlıklı yürütülmesiyle gerçekleşebilecektir.

Anlamlandırma aşamasında ortaya çıkan bu seçeneklerden ilk ikisini gerçekleştirmek kişinin keşfetme ve güçlenme aşamasına geçmesini sağlayacaktır. Keşfetme ve güçlenme aşamasını deneyimleyen birey yeniden anlamlandırma sürecine dönebileceği gibi, sürece hakerete geçme aşamasıyla da devam edilebilecektir.

3. Keşfetme ve Güçlenme

Anlamlandırma aşamasında ihtiyaçlarına göre hedef belirleyen kişi keşfetme ve güçlenme aşamasına geçiş yapmaktadır. Bu başlık altında ilk olarak keşfetme, daha sonra güçlenme boyutu hakkında bilgi verilmektedir. Bununla birlikte keşfetme ve güçlenme eş zamanlı ilerleyebilen iki süreçtir.

Keşfetme

Keşfetme boyutu kişinin anlamlandırma aşamasında belirlemiş olduğu kariyer hedefine ulaşmak için sahip olması gereken özellikleri araştırdığı süreçtir. Bu süreçte kişinin hem kişisel özellikleriyle ilgili hem de mesleki özellikleriyle ilgili araştırma ve inceleme yapması beklenmektedir. Bu aşamada ayrıca kişinin belirlemiş olduğu kariyer hedefini iyi bir şekilde analiz etmesi ve bu hedefe ulaşabilmek için sahip olması gereken özellikleri belirlemesi de beklenmektedir. Keşfetme aşaması kariyer uyum yeteneklerinin merak alt boyutu ile benzerlik göstermektedir. Merak kişinin kariyer seçenekleriyle ilgili araştırma yapması olarak tanımlanmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012).

Keşfetme sürecinde hem kişisel özellikler hem de mesleki özellikler üzerine keşif yapma imkanı bulunmaktadır. Kişinin kişisel keşif ile kariyer hedefini kendi kişisel özellikleri açısından değerlendirmesi ve geliştirmesi gereken yönlerini keşfetmesi beklenmektedir. Bu süreçte kişinin benliğine yönelik araştırma yapmaya başlaması, kendi özelliklerini, ilgi, yetenek ve değerlerini keşfetmesiyle birlikte belirlediği kariyer hedefine ulaşabilmek için geliştirmesi

gereken yönlerini tanıyabilecektir. Mesleki keşif boyutunda ise kişinin kariyer hedefine yönelik mesleki anlamda geliştirmesi gereken yönlerini keşfetmektedir. Bu aşamadan sonra kişi güçlenme boyutuna geçmekte ve belirlemiş olduğu alanlarda kendini geliştirmeye başlamaktadır.

Güçlenme

Bireyin hem kişisel hem de mesleki özelliklerini geliştirmesi beklenen aşamadır. Keşfetme aşaması güçlenmeden önce başlayan bir süreç olmasına rağmen başarılı bir kariyer yenilenme sürecinin gerçekleştirilebilmesi için güçlenme ile keşfetmenin eşgüdümü olarak devam etmesi beklenmektedir. Bu süreçte kişinin keşfetme süreciyle başlattığı yenilenme sürecini güçlenmeyle birlikte devam ettirmesi beklenmektedir. Bu süreçte kişi güçlenme aşamasında kendisini geliştirdikçe yeni keşfetme süreçlerini deneyimleme imkanı bulacaktır.

Güçlenme sürecinde birey kişisel anlamda kendi özelliklerini geliştirebileceği gibi hedeflediği alanda sahip olması gereken becerilerini de geliştirebilir. Bu süreçte geliştirilmesi gereken temel özelliklerden biri kişinin kariyerinin kendi kontrolünde olduğu algısıdır. Bu algının oluşmasında davranışlarının sorumluluğunu alma önemli etkenlerden biridir. Kariyer kontrolüne ilişkin algı Savickas ve Porfeli'nin (2012) kariyer uyum yetenekleri içerisinde de tanımlanmış olduğu önemli yeterlikler arasında yer almaktadır. Kendi kariyerini kendisinin yönlendirdiğine inanan, davranışlarını sorumluluğunu alabilen bireyler kariyer yenilenme sürecini daha etkili bir şekilde geçirebileceklerdir. Kontrol boyutu düşük olan birey dış etkilere daha açık hale gelecek, davranışlarını, kararlarını sağlıksız bir şekilde sorgulayacaktır. Kariyer kontrolünü elinde tutan kişi harekete geçme aşamasına çok daha kolay ve başarılı bir şekilde geçiş yapabilecektir.

Harekete Geçme

Harekete geçme kişinin ihtiyaç hissetmeyle başladığı ve anlamlandırma aracılığıyla hedef belirlediği, sonrasında bu hedefi gerçekleştirmek için keşfetme ve güçlenme aşamalarıyla kendini geliştirdiği sürecin sonunda istediği hedefe ulaşmak için somut adımlar attığı aşamadır. Harekete geçme aşamasında bulunan kişi kariyer hedefine ulaşmayı denemekte ve bu aşamaya kadar elde ettiği birikimi bu amaç doğrultusunda kullanmaya çalışmaktadır.

Harekete geçmenin başarısız olması anlamlandırma, keşfetme ya da güçlenme süreçlerinin verimsiz geçtiğinin bir göstergesi olabilir. Bu durumda kişinin bu süreçlerdeki

eksiklerini farketmesi ve bu süreçleri deneyimlemeye başlaması gerekmektedir. Başarısız bir harekete geçme sürecinin ikinci göstergesi anlamlandırma sürecinde ortaya çıkmış olabilecek problemlere işaret etmektedir.

İhtiyaç Doyumu

İhtiyaç doyumu modeldeki son aşamayı oluşturmaktadır. Kişi deneyimlediği kariyer yenilenme sürecinin sonunda ulaştığı noktada başlangıçta önemmediği ihtiyaçları karşılayabiliyorsa ihtiyaç doyumunun sağlandığı söylenebilir. Aynı zamanda bu durum başarılı yenilenme sürecinin bir sonucudur.

İhtiyaç doyumu modelin son aşaması olarak görünse de modeldeki döngüsel yapı aracılığıyla yeni bir ihtiyaç hissetme sürecinin de başlangıcını oluşturmaktadır. İhtiyaç doyumuna ulaştıktan sonra kariyer yenilenme süreci uzun bir süre boyunca mevcut durumda devam edebileceği gibi kısa süre içerisinde yeni bir yenilenme sürecinin başlaması da olasıdır. Kariyer yenilenme sürecinin yeniden başlaması ihtiyaç doyumuyla ilgilidir. İhtiyaç doyumunun sağlanamaması durumunda kişi önem verdiği ya da önem sırası değişen ihtiyaçlarını yeniden karşılamak isteyecek ve kariyer yenilenme sürecini yeniden başlatmış olacaktır.

2.3.3 Kariyer Yenilenme Gücü ve Öğretmenlerin Kariyer Başarısıyla İlgili Araştırmalar

Öğretmenlerin kariyer gelişimlerinin devamlılığı kariyer başarısının da bir anahtarıdır. Bu devamlılığın sağlanmasında ise kariyer yenilenme gücünün devreye girmesi önem arz etmektedir. Geleceklerine yönelik düşünen, planlar yapan ve araştırma süreci içerisine giren öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini bilinçli bir şekilde seçtikleri ve kariyer engelleriyle daha planlı bir şekilde baş ettikleri görülmektedir (Erus ve Zeren, 2017). Aydın da (2018) benzer şekilde öğretmen adaylarının öğretmenliğe geçiş süreci, atanma süreçleri ve bu sürece hazırlık aşamalarına yönelik destek verilmesinin önemli olduğunu belirtmektedir. Bu noktada öğretmenlere yapılacak yardımın mesleki rollere alışma amacıyla planlanması gerektiği vurgulanmaktadır.

Öğretmenlik mesleğine geçiş sürecinde bu desteğin verilmesiyle, öğretmenler mesleğin ilk yıllarında ortaya çıkabilecek tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti gibi riskli durumlardan korunmuş olacaklardır. Ayrıca bazı araştırmalarda öğretmenlerin kendilerini yeterince

geliştirememeleri sonucu, mesleki tükenmişlik düzeylerinin arttığı görülmektedir (Gündüz 2005; Tümkiye ve Uştu, 2016). Öğretmenlerin kariyer gelişimlerinin desteklenmesiyle birlikte bu risklerin ortadan kalkması da söz konusu olacaktır. Demir (2011) ise öğretmenlerin teknolojik, bilimsel, kültürel, sosyal vb. gelişmelere paralel olarak mesleği ile ilgili tüm hususlarda kendilerini yenilemeleri ve geliştirmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Öğretmenlik kültürümüzde hem kendi gelişen hem de etrafındakileri geliştiren bir meslek olarak algılanmaktadır (Altun ve Apaydın, 2013). Öğretmen olmayı seçen öğrencilerin en belirgin tercih sebebinin toplumsal ilerlemeye ve kalkınmaya katkıda bulunmak olduğu görülmektedir (Özsoy, Özsoy, Özkara ve Memiş, 2010). Özkan ve Arslantaş'a (2013) göre etkili öğretmen özellikleri arasında mesleki yönden gelişme arzusu içerisinde olma ön plana çıkmaktadır. Tüm bu bulgular öğretmenlerin etrafındakileri geliştirici rolüne ek olarak, kendilerini de sürekli geliştirme ve yenileme rollerinin kritik olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin devamlılığı kariyer başarılarını da beraberinde getirecektir (Can, 2019). Öğretmenlerin kariyer gelişim süreçlerinin başarılı bir şekilde devam etmesiyle öz yeterlikleri, mesleki bağlılıkları ve içsel motivasyonları da artış göstermektedir (Bakioğlu ve İnandı, 2001). Öğretmenlerin kariyer gelişimindeki devamlılık ve çalıştıkları kurumdan almış oldukları destek kariyerlerinde yönelik bir yenilenme ihtiyacı hissetmelerine aracılık edecektir (Başaran ve Güçlü, 2000).

Araştırmalar bir bütün olarak ele alındığında öğretmenlerin kariyer yenilenme gücü öğretmenlerin kariyer hedefi belirlemeleri ve bu hedefe ulaşmak için atmaları gereken adımları kapsayan bir model olarak öne çıkmaktadır. Öğretmenlerin kendilerini geliştirme arzusunun arka planında yatan faktörleri açıklayan kariyer yenilenme gücü bu sürecin nasıl planlanması ve uygulanması gerektiğini de ifade etmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırma karma yöntem temel alınarak gerçekleştirilmiştir. Yöntem bölümünde yer alan ilk kısımda araştırmanın gerçekleştirildiği karma yöntem hakkında bilgi verilmiş ve araştırmanın genel tasarımı tanıtılmıştır. İkinci kısımda ise araştırmanın nicel ve nitel bölümlerde gerçekleştirilen çalışmalara ilişkin detaylı yöntem bilgisine yer verilmiştir.

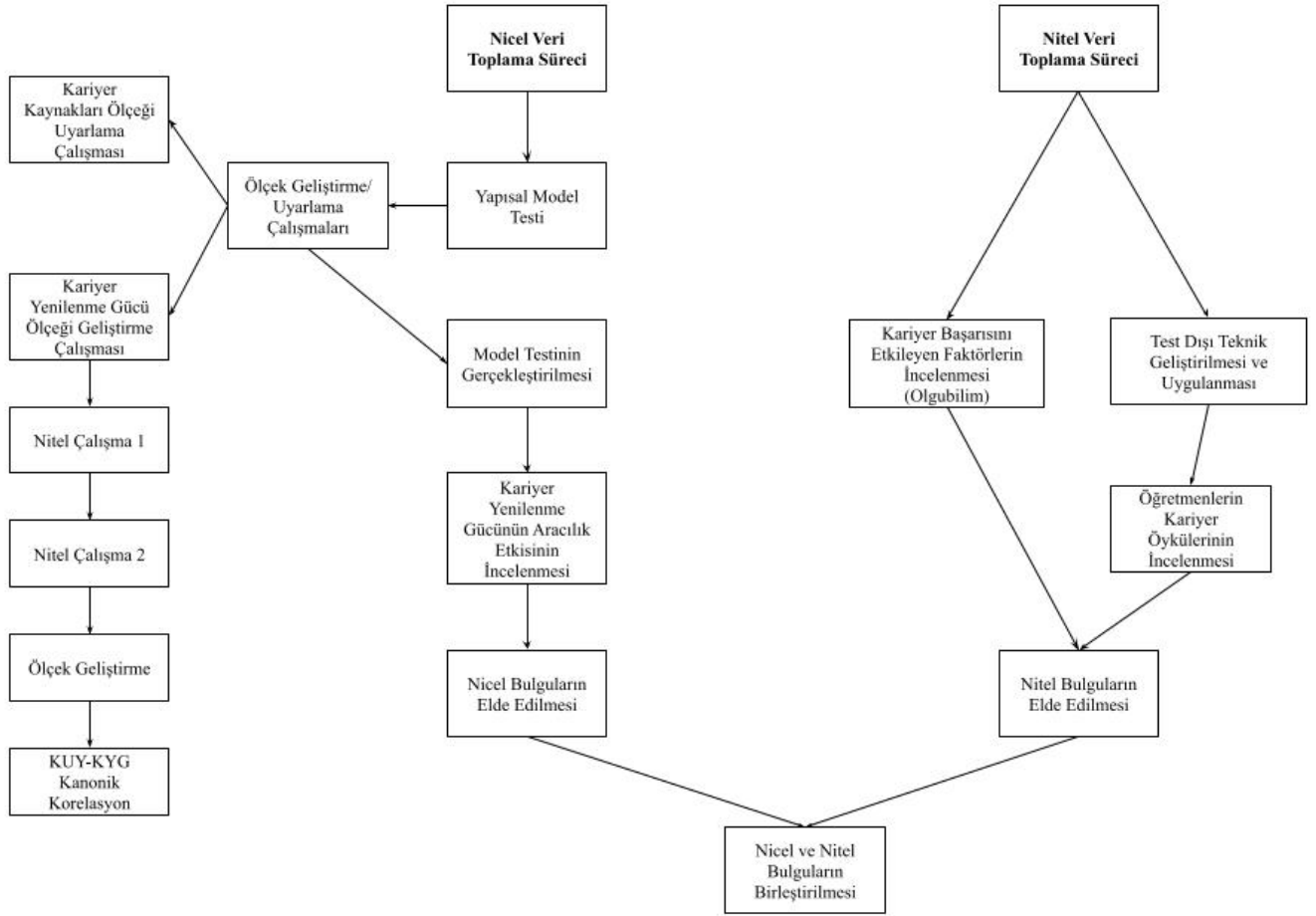
Karma yöntem araştırmaları, araştırılan problem durumuna yönelik cevapların nicel ve nitel yöntem bir arada kullanılarak cevap arandığı araştırma yöntemi olarak tanımlanmaktadır (Creswell, 2013). Bu araştırmalarda nicel ve nitel yöntemle toplanan veriler entegre edilerek raporlaştırılmaktadır (Tashakkori ve Creswell, 2007). Leech ve Onwuegbuzie (2006) ise karma yöntem araştırmalarını bir olguyu açıklamaya yönelik nicel ve nitel yöntem kullanılarak yapılan bir dizi çalışmanın tek bir çalışma içerisinde birleştirilmesi olarak tanımlamaktadır.

Karma yöntem araştırmaları nicel ve nitel araştırmalara göre daha fazla zaman, kaynak ve bilgi gerektiren bir yöntemdir (Plano Clark ve Ivankova, 2015). Bununla birlikte karma yöntem araştırmalarından elde edilen sonuçların birden fazla veri toplama kaynağı kullanılmasından dolayı diğer yöntemlere göre daha güvenilir olduğu belirtilmektedir (Hurmarinta-Peltomaki ve Nummela, 2006; McKim, 2017). Karma yöntem araştırmalarında süreç nicel ya da nitel yönetime göre daha zor ve karmaşıktır. Ancak nicel ve nitel yöntemin birbirine entegre edilmesi sonucu ortaya çıkan bulgular iki yöntem de dezavantajlarının ortadan kaldırmaktadır (Frankel ve Wallen, 2013).

Karma yöntem araştırmaları dört türde ele alınmaktadır. Bunlar birleştirme/çeşitleme deseni, gömülü desen, açıklayıcı ardışık desen ve keşfedici ardışık desen olarak adlandırılmıştır (Creswell, 2011). Birleştirme/çeşitleme deseninde nicel ve nitel veriler eş zamanlı olarak toplanırken, gömülü desende nicel ya da nitel yöntemlerden biri baskın diğeri ise destekleyici roledir. Açıklayıcı ardışık desende önce nicel daha sonra nitel veriler toplanmaktadır. Keşfedici ardışık desende ise önce nitel daha sonra ise nicel veri toplama süreci vardır (Creswell 2011).

Bu çalışmada öğretmenlerin kariyer başarıları üzerinde etkili olan faktörleri belirlemek için nitel ve nicel süreçler eş zamanlı olarak yürütüldüğünden birleştirme deseni kullanılmıştır. Birleştirme deseni kapsamında öğretmenlerin öznel kariyer başarılarını etkileyen faktörler

yapısal eşitlik model testi aracılığıyla nicel; olgubilim çalışması ile de nitel yöntem kullanılarak eş zamanlı olarak incelenmiştir. Araştırma kapsamında izlenen yöntem akışı Şekil 9’da yer almaktadır.



Şekil 9. Karma Desen Tasarımı

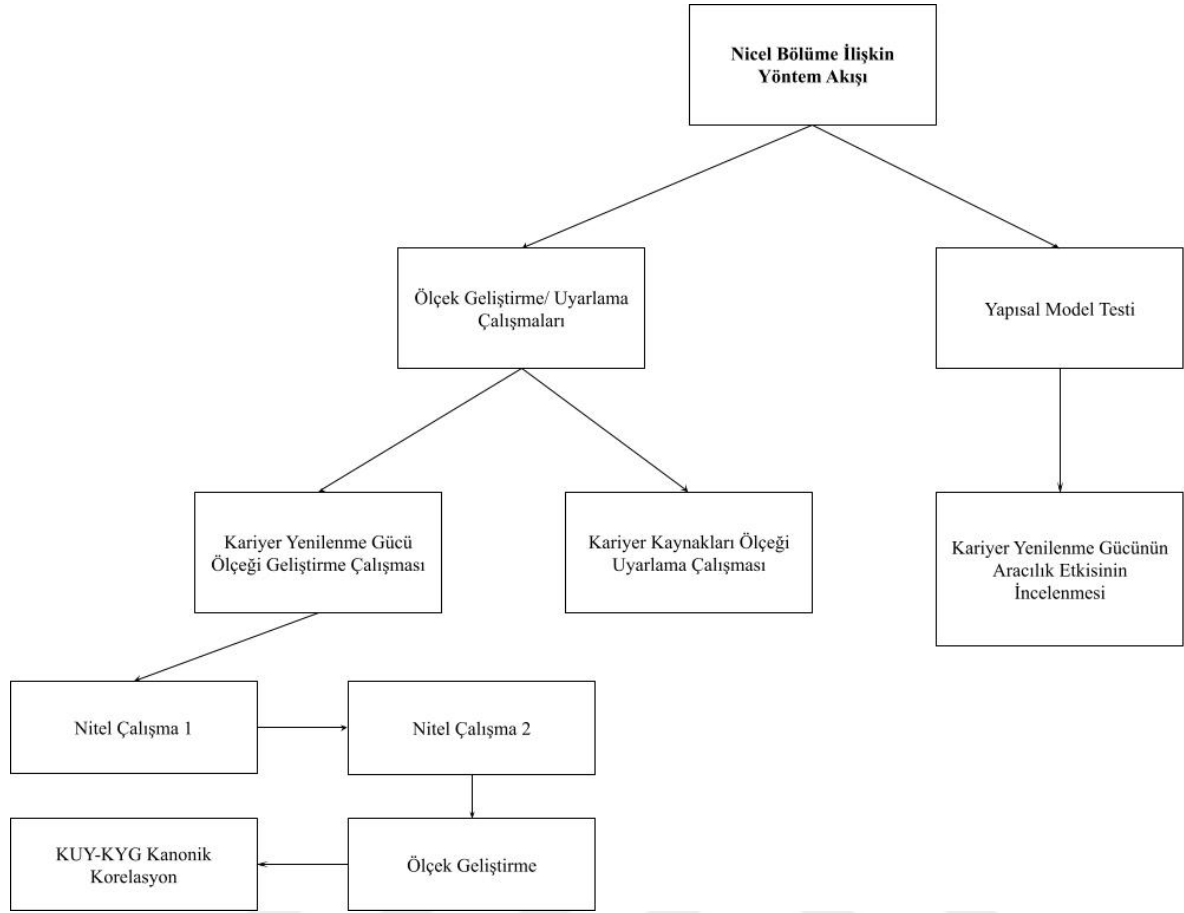
Şekil 9’da görüldüğü üzere araştırmanın nicel kısmında kariyer başarıları üzerinde kariyer kaynakları ve kariyer yenilenme gücünün etkisinin incelendiği bir yapısal model testi gerçekleştirilmesi planlanmıştır. Bu süreçte ilk olarak Kariyer Yenilenme Gücü modelinin geliştirilmesi ve Kariyer Kaynakları Ölçeği’nin Türkçe’ye uyarlama çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmaları tamamlandıktan sonra yapısal modelin test edilmesi aşamasında geçilmiştir. Bu kapsamda kariyer kaynakları ve kariyer başarıları arasındaki ilişkide kariyer yenilenme gücünün aracı rolü incelenmiştir.

Araştırmanın nitel bölümü, nicel bölümle eş zamanlı olarak ilerlemiştir. Nitel bölümde öğretmenlerin kariyer başarılarını etkileyen faktörleri tespit etmek amacıyla iki farklı çalışma gerçekleştirilmiştir. İlk çalışma kapsamında öğretmenlerin kariyer başarılarına yönelik algılarını keşfetmek amacıyla bir olgubilim çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın ardından, öğretmenlerin kariyer başarılarında kariyer yenilenme gücü ve kariyer kaynaklarının etkisinin keşfedilmesine olanak sağlayan bir test dışı teknik geliştirilmiş ve bu teknik aracılığıyla öğretmenlerin kariyer öyküleri incelenmiştir.

Araştırmanın son aşamasında yapısal eşitlik modeli kapsamında elde edilen nicel veriler ile olgubilim çalışması kapsamında elde edilen nitel veriler birleştirilerek nihai bulgular elde edilmiştir. İzlenen bu yöntem aracılığıyla nicel ve nitel veri toplama yöntemleri bir arada kullanılarak birbirini tamamlamaları sağlanmış ve araştırma kapsamında kariyer başarısını etkileyen faktörler hem keşfetme hem de açıklama bakış açıları birlikte kullanılarak ele alınmıştır.

3.1. Nicel Bölüme İlişkin Yöntem

Araştırmanın nicel bölümünde üç farklı çalışma yer almaktadır. Birinci çalışmada Kariyer Yenilenme Gücü Modeli geliştirilmişken, ikinci çalışmada Kariyer Kaynakları Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlama çalışması yapılmıştır. Üçüncü çalışmada ise kariyer kaynakları ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide kariyer yenilenme gücünün aracı rolü incelenmiştir. Kariyer Yenilenme Gücü Modeli'nin geliştirilmesi kapsamında gerçekleştirilen çalışmalara ilişkin yöntem ve bulgular bir arada raporlanmıştır. Kariyer Kaynakları Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması kapsamında yapılan geçerlik güvenirlik analizleri ise yapısal modele ilişkin yöntem bölümünde yer almaktadır. Nicel bölüme ilişkin yöntem akışı Şekil 10'da şematize edilmiştir.



Şekil 10. Nicel Bölüme İlişkin Yöntem Akışı

3.1.1 Kariyer Yenilenme Gücü Modelinin Geliştirilmesine İlişkin Yöntem

Kariyer Yenilenme Gücü (KYG) Modelinin geliştirilme çalışması karma yöntem temel alınarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında keşfedici açıklayıcı desen kullanılmıştır. Keşfedici açıklayıcı desen nitel veri toplama süreciyle başlayan sonrasında nicel süreçlerin devreye girdiği ve veri toplama araçlarının geliştirildiği süreci kapsamaktadır (Creswell, 2011). Kariyer Yenilenme Gücü modelinin geliştirilme sürecinde dört farklı çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalardan ilk ikisi nitel çalışmadır. Bu çalışmalarda kariyer yenilenme gücü modelinin yapısının ve işleyişinin keşfedilmesi amaçlanmıştır. Bir sonraki çalışma Kariyer Yenilenme Gücü Ölçeği geliştirme sürecine yöneliktir. Son çalışmada ise Kariyer Yenilenme Gücü ölçeğinin ölçüt geçerliğini test etmek amacıyla Kariyer Yenilenme Gücü ile Kariyer Uyum Yetenekleri arasındaki kanonik korelasyon incelenmiştir. Kariyer Yenilenme Gücü modelinin geliştirilmesi kapsamında gerçekleştirilen bu dört çalışma için ortak bir yöntem bölümü yazılmıştır.

Kariyer Yenilenme Gücü modelinin geliştirilme süreci içerisinde gerçekleştirilen ilk iki çalışma nitel araştırma yöntemleri içerisinde yer alan anlatı çalışması olarak tasarlanmıştır. Anlatı çalışmaları katılımcıların deneyimlerinin ve bu deneyimler üzerine yükledikleri anlamların belirli örüntüler çerçevesinde düzenlenmesi ve birbiriyle ilişkilendirilerek okuyuculara sunulması olarak tanımlanabilir (Elliot, 2005; Gay, Mill ve Airasian, 2009). Bu kapsamda iki farklı çalışma üzerinden katılımcıların kariyer öyküleri incelenmiştir. Kariyer öyküleri kuramsal temelleri oluşturulan Kariyer Yenilenme Modeli'nin keşfedilmesi amacıyla incelenmiştir.

Bu bölümde gerçekleştirilen üçüncü çalışma olan Kariyer Yenilenme Gücü Ölçeği geliştirme çalışmasında süreç Erkuş'un (2013) önerileri doğrultusunda ilerletilmiştir. Ölçek geliştirme süreci temel hatlarıyla madde yazımı, maddelere yönelik uzman görüşlerinin alınması, dil redaksiyonu, pilot uygulama ve nihai uygulama şeklinde gerçekleştirilmiştir. Ölçek geliştirme süreci içerisinde ayrı çalışma grupları üzerinden açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiş, ölçeğe ilişkin güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

KYG modelinin geliştirilmesi kapsamında içerisinde gerçekleştirilen son çalışma olan kariyer yenilenme gücü ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki kanonik korelasyonun incelenmesi ise korelasyonel bir çalışmadır. Korelasyonel araştırmalarda değişken grupları arasındaki birlikte değişimin düzeyi incelenmektedir (Büyüköztürk vd., 2018). Araştırma kapsamında ise Kariyer Yenilenme Gücü ve Kariyer Uyum Yetenekleri arasındaki ilişki alt boyutlarıyla birlikte bir bütün olarak incelenmiştir.

3.1.1.1 Çalışma Grubu

Kariyer Yenilenme Gücü (KYG) modelinin geliştirilmesi sürecinde gerçekleştirilen dört çalışma kapsamında farklı çalışma gruplarına ulaşılmıştır. KYG modelinin yapısının keşfedildiği ve modelin işleyişinin keşfedildiği ilk iki çalışma kapsamında ölçüt örnekleme yöntemi kullanılırken, ölçek geliştirme ve KUY ile kanonik korelasyonunun incelendiği çalışma kapsamında kolaylıkla ulaşılabilir ve maksimum çeşitleme örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Tablo 1'de bu alt çalışmaların çalışma grupları hakkındaki bilgiler yer almaktadır.

Tablo 1. KYG Modelinin Geliştirilmesine Yönelik Çalışma Grubu Bilgisi

Çalışmanın Adı	Örnekleme Yöntemi	Katılımcı Sayısı
KYG Modelinin Yapısının Keşfedilmesi	Ölçüt	3
KYG Modelinin İşleyişinin Keşfedilmesi	Ölçüt	6
KYG Ölçeği Geliştirme Çalışması	Kolaylıkla ulaşılabilir Maksimum çeşitleme	498
KYG ile KUY Arasındaki Kanonik Korelasyonunu İncelenmesi	Kolaylıkla ulaşılabilir Maksimum çeşitleme	184

Süreçte gerçekleştirilen ilk çalışmada KYG modelinin yapısının keşfedilmesi amacıyla ölçüt örnekleme yöntemi kullanılarak üç katılımcıyla görüşülmüştür. Çalışma grubuna dahil edilmek için kullanılan ölçüt eğitim sektöründe çalışıyor olmak ve farklı kariyer geçiş deneyimlerine sahip olmak şeklinde belirlenmiştir. Bu farklı kariyer geçiş deneyimlerine sahip üç psikolojik danışmanın kariyer öyküsü incelenmiştir. Katılımcıların ikisi erkek biri ise kadındır. Üç katılımcı da doktora düzeyinde eğitim almakta, ikisi akademisyen olarak çalışmakta diğeri ise çalışma hayatına özel bir okulda devam etmektedir.

Kariyer yenilenme gücü modelinin işleyişinin keşfedilmesine yönelik yapılan çalışmada ise altı katılımcıdan veri toplanmıştır. Tablo 2’de görüldüğü üzere katılımcıların ikisi erkek, dördü ise kadındır. Dört katılımcı kamu kurumlarında, iki katılımcı ise özel kurumlarda öğretmen olarak çalışmaktadır. Katılımcıların yaşları 25 ile 36 arasında değişmektedir. Branşları ise PDR, sınıf öğretmenliği ve özel eğitim öğretmenliği şeklindedir.

Tablo 2. Kariyer Öyküsü İncelenen Katılımcılara İlişkin Bilgiler

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Kurum Türü	Branş
Eren	Erkek	36	Kamu	Sınıf Öğretmeni
Adnan	Erkek	30	Kamu	PDR
Aslı	Kadın	33	Kamu	Sınıf Öğretmeni
Cennet	Kadın	25	Özel	PDR
Hasibe	Kadın	29	Kamu	PDR
Seçil	Kadın	32	Özel	Özel Eğitim

KYG ölçeğinin geliştirilmesi sürecinde ise yapının keşfedilmesine yönelik gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizleri kapsamında 248, doğrulayıcı faktör analizi kapsamında ise 250 öğretmenden veri toplanmıştır. 498 öğretmenin 309'u kadın 189'u ise erkektir. Katılımcıların yaşları 22 ile 57 arasında, kıdemleri ise 1 ile 30 yıl arasında değişmektedir. Çalışma grubunda yer alan öğretmenler 23 farklı branşta çalışmaktadır. Katılımcıların 270'i kamu okullarında çalışırken, 228'i ise özel okullarda çalışmaktadır. Son olarak katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde ise 373'ünün lisans, 94'ünün yüksek lisans ve 28'inin doktora mezunu olduğu görülmektedir.

Son olarak KYG ve KUY arasındaki kanonik korelasyonun incelenmesi amacıyla 184 öğretmenden veri toplanmıştır. Katılımcıların 129'u kadın, 55'i ise erkektir. Katılımcıların yaşları 23 ile 55, kıdemleri ise 1 ile 33 arasında değişmektedir. Katılımcıların 135'i lisans, 45'i yüksek lisans ve 4'ü doktora seviyesinde eğitim düzeyine sahiptir. Son olarak katılımcılar 17 farklı branşta çalışmaktadır.

3.1.1.2 Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında araştırmacılar tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu, Kariyer Yenilenme Öyküsü Formu 1 (EK-1) ve Kariyer Yenilenme Öyküsü Formu 2 (EK-2), Kariyer Yenilenme Gücü Ölçeği (EK-3) ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu (EK-4) kullanılmıştır. Bu veri toplama araçlarına ilişkin detaylı bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu tüm alt çalışmalarda ortak olarak kullanılmıştır. Katılımcılara araştırmanın amacının açıklanmış olduğu bu formun amacı, katılımcıların cinsiyet, yaş, branş, çalıştıkları il, kıdem, çalıştıkları kurum türü ve eğitim düzeylerine ilişkin bilgi toplamaktır.

Kariyer Yenilenme Öyküsü Formu – 1

Kariyer Yenilenme Öyküsüne yönelik ilk formda KYG modelinin yapısının keşfedilmesine yönelik sorular yer almaktadır. Bu kapsamda katılımcıların kariyer planları, kariyer geçiş süreçleri, bu sürecin öncesinde ve sonrasında yaptıkları sorgulanmaktadır. Form kapsamında aşağıdaki sorulara yer verilmiştir.

- Kariyer öykünüzü detaylı olarak anlatır mısınız?
- Kariyer öykünüzdeki önemli geçişlere odaklanacak olursak bu geçiş sürecinin öncesinde neler hissediyorsunuz? Kariyer geçişi yapmaya nasıl karar veriyorsunuz?

- Geçiş sürecini nasıl devam ettiriyorsunuz? Süreçte karşılaştığımız zorluklar oldu mu? Olduysa nasıl baş ettiniz?

Kariyer Yenilenme Öyküsü Formu – 2

Bu form KYG modelinin yapısının keşfedilmesinin ardından modelin işleyişini keşfetmek amacıyla hazırlanmıştır. Modelde yer alan sorular katılımcıların KYG modelinin ihtiyaç hissetme, anlamlandırma, keşfetme ve güçlenme, harekete geçme ve ihtiyaç doyumunu aşamalarını nasıl deneyimlediklerini keşfetmeye yöneliktir. Form kapsamında yer alan sorular şu şekildedir.

- Kariyerinizle ilgili değişiklik yapma kararını nasıl verdiniz? Bu kararı vermenizde neler etkili oldu?
- Kariyer hedefinizi belirleme sürecinizi anlatır mısınız? Bu hedefi neye göre, nasıl belirlediniz?
- Hedefinize ulaşmak için sahip olmanız gereken özellikleri nasıl belirlediniz? Kendinizi bu süreçte nasıl geliştirdiniz?
- Kariyer hedefinize ulaşmak için neler yaptınız? Hedefinize ulaşma sürecinizde sizin için kolay ve zor olan şeyler nelerdi?
- Hedefinize ulaştığınızda mutlu oldunuz mu? Kariyer doyumuna ulaştınız mı?

Kariyer Yenilenme Gücü Ölçeği

Bu başlık içerisinde Kariyer Yenilenme Gücü Ölçeğinin geliştirilmesi kapsamında modelin yapısının keşfedildiği çalışmalar ve keşfedilen yapı üzerinden gerçekleştirilen geçerlik ve güvenirlik analizlerine ilişkin sonuçlar yer almaktadır.

Kariyer Yenilenme Gücü Modelinin Yapısının Keşfedilmesi

Kariyer Yenilenme Gücü modelinin geliştirilmesinde ilk olarak üç katılımcının kariyer öyküleri incelenmiştir. Çalışma kapsamında katılımcıların yapmış oldukları kariyer geçişleri ve bu geçişleri başarılı/başarısız kılan etmenlerin keşfedilmesi amaçlanmıştır. Bu bölümde verilen katılımcı isimleri, katılımcıların da onayı alınarak belirlenen yeni kod isimler ile sunulmuştur. Katılımcıların kariyer öykülerine aşağıda yer verilmiştir.

Asım'ın Kariyer Öyküsü

Asım Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık alanında doktora yapan bir akademisyendir. Üniversite sınavı sonrasında hukuk fakültesine yerleşmek isterken tercih hatasıyla Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programına yerleşmiştir. Asım yedi yıldır çalışma hayatı içerisinde yer almaktadır.

Asım'ın kariyer öyküsü üniversiteye giriş sınavı süreci ve bu süreçte yaşadıkları ile başlamaktadır. Asım üniversite sınavına hazırlanırken hedefini Hukuk Fakültesi olarak belirlemiştir. Belirlemiş olduğu bu hedefi iyi bir şekilde araştırmış ve kendisine uygun bir meslek olduğu görülmüştür. Araştırma sürecinde Asım avukat, hakim ve savcılarla görüşmeler yapmış ve mesleğin gerekliliklerini, meslekte yapılan iş ve işlemleri yerinde gözlemleyerek incelemiştir. *“Hedefim Hukuk fakültesine yerleşmekti, avukat ya da hakim mi olacağıma karar verememiştim ama hukuk okumak çok ilgimi çekiyordu. Bunun için çok fazla araştırma yaptım.”* Tüm bu araştırma sürecinin sonunda, Asım hukuk okumak istediğine karar vermiştir. Asım bu süreçte belirlemiş olduğu kariyer hedefinin detaylı bir şekilde araştırarak kararını netleştirmiştir.

Kariyer hedefi olarak hukuk fakültesine yerleşmeyi belirleyen Asım, üniversite sınavına hazırlık sürecini bu hedefine yönelik yürütmüştür. Üniversite sınavı sonucunda iyi bir puan almış ancak tercih sürecinde yaptığı hatalar nedeniyle Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programına yerleşmiştir. Bu süreçten sonra Asım'ın bir şok'a uğradığı ve bu şokla birlikte üniversitedeki ilk yılını verimsiz bir şekilde geçirdiği görülmektedir. *“Üniversite 1. Sınıfımı çöpe attım diyebilirim. Benim için bir boşluk dönemiydi.”* Bu dönemde Asım'ın kariyer motivasyonunun oldukça düştüğü anlaşılmaktadır.

İlerleyen süreçlerde Asım rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanını detaylı bir şekilde incelemeye başlamış, alanın kendisi için uygun olup olamayacağını belirlemiş ve sonuç olarak bu alanda kalmaya karar vermiştir. Bu Asım için yeni bir kariyer sürecini ifade etmektedir. Bu aşamadan sonra Asım rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında uzmanlaşabileceği noktaları keşfetme sürecine başlamıştır. Bu keşfetme süreci yaklaşık 1 yıl sürmüş ve kariyer hedefi olarak bu alanda akademisyen olmaya karar vermiştir. *“Aslında çok fazla seçeneğim vardı. Birçok kurumda staj yaptım, farklı çalışma alanlarını gözlemledim ve benim için en uygun olanın akademisyenlik olduğuna karar verdim”.* Asım bu süreçten sonra kariyer hedefini gerçekleştirmek amacıyla neler yapabileceğini araştırmış ve hem akademik çalışma yapma hem

de sınavlara girme konusunda kendini geliştirmesi gerektiğini fark etmiştir. Bu farkındalıkla birlikte Asım çeşitli kurslara giderek yabancı dilini ve ALES puanını arttırmaya çalışmıştır. Bununla birlikte öğrenci kongrelerine ve uluslararası kongrelere katılarak akademik açıdan kendini geliştirmeye başlamıştır. Bu süreçte kendini geliştirebileceği farklı alanları keşfetmiş ve bu alanlara yönelik kurslar alarak daha iyi bir akademisyen olmak amacıyla kendini geliştirme sürecine devam etmiştir “*Hedefim iyi bir akademisyen olmaktı ve bunun için var gücümle çalışıyordum, günde 10-15 saatim eğitimlerde ve çalışmayla geçiyordu*”.

Asım akademisyen olma yolunda kendini geliştirmeye devam etmiş ve mezun olduktan sonra bir üniversitede akademisyen olarak çalışmaya başlamıştır. Asım akademisyen olmaya karar verdikten sonra sahip olması gereken yeterlikleri iyi bir şekilde keşfetmiş ve kendini bu noktalarda geliştirerek hedeflediği noktaya ulaşmıştır. Asım neden akademisyen olduğu sorusuna ise “*Yeni şeyler üretmekten keyif alıyorum. Bu sayede topluma daha fazla katkı sunabileceğimi düşünüyorum. Üretmek ve katkı sunmak beni heyecanlandırıyor.*” Şeklinde yanıt vermiştir. Asım şu an akademisyen olmaktan mutlu olduğunu belirtmekte ve bu meslekte almış olduğu doyumun yüksek olduğunu özellikle vurgulamaktadır.

Ömer’in Kariyer Öyküsü

Ömer Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık alanında akademisyen olarak çalışmaktadır. Üniversite tercih döneminde bu programı detaylı bir şekilde araştırdığı ve insanlara katkı sağlama motivasyonu ile birlikte bilinçli bir seçim yaparak yerleştiğini belirtmektedir.

Ömer kariyer öyküsünde akademisyen olarak devam ettiği çalışma hayatında artık doyum sağlayamadığını ve yeni bir arayış içine girdiğini belirterek başlamıştır. “*Benim için akademisyenlik eski heyecanını yitirmişti, yeni birşeyler denemem gerektiğini hissediyordum*”. Ömer kendisini mutlu eden şeyin bu olmadığını geç de olsa fark ettiğini belirtmiştir. Akademisyen olarak zamanının önemli bir kısmını kapalı ofis ortamında geçirdiğini belirtmiş ve insanlarla doğrudan temas halinde çalışabileceği bir alana geçmek istediğini ifade etmiştir. Ömer mevcut kariyerinin kendisini tatmin etmediğine karar verdikten sonra yeni bir arayış içerisine girmiştir. Bu arayışla birlikte Ömer kendi mesleki yeterliklerini gözden geçirerek kendisine en uygun seçenekleri araştırmaya başlamıştır. Yapmış olduğu araştırmalar sonucunda bir firmanın insan kaynakları biriminde çalışmanın kendisi için uygun olduğunu düşünmüştür. “*Seçeneklerimi gözden geçirdim ve insan kaynaklarında çalışma fikrinin bana heyecan verdiğini hissettim.*” Ömer’in yeni kariyer hedefi bir firmada insan kaynakları uzmanı olmaktır.

Ömer ilk iş olarak insan kaynaklarında çalışmanın nasıl bir şey olduğunu araştırmaya başlamıştır. Bu kapsamda halihazırda insan kaynaklarında çalışan kişilere ulaşarak onların deneyimlerini dinlemiştir. Ömer bu araştırma sürecinde aynı zamanda hangi yeterliklere sahip olması gerektiğini de keşfetmiştir. Ömer yapmış olduğu araştırmalar sonucunda insan kaynaklarında çalışmanın aslında kendi ihtiyaçlarını karşılamayacağına karar vermiş ve bu kariyer hedefini rafa kaldırmıştır. *“İnsan kaynaklarını araştırdığımda aslında hayalini kurduğum gibi bir alan olmadığını gördüm. Benim için kısa bir macera oldu.”* Ömer ilerleyen süreçte mevcut çalışma alanı içerisinde kendi ihtiyaçlarını nasıl karşılayabileceğini araştırmaya başlamış ve sonunda daha fazla doyum aldığı bir kariyere sahip olmuştur.

Mine'nin Kariyer Öyküsü

Mine özel okulda görev yapan bir psikolojik danışmandır. Akademisyenken yapmış olduğu kariyer geçişi ile özel okulda çalışmaya başlamıştır. Toplamda 6 yıllık iş deneyimine sahip olan Mine 4 yılını akademisyen, 2 yılını ise psikolojik danışman olarak geçirmiştir.

Mine lisans eğitim döneminden itibaren akademisyen olma hayali kurmaktadır. Lisans döneminde akademisyen olma sürecini araştırmış, kendini bu noktada geliştirmiş, çeşitli akademik çalışmalar yapmaya başlamıştır. Mine sahip olduğu bu hayallere rağmen lisans mezuniyetinden sonra kendisi için uygun bir üniversiteye yerleşememiş ve MEB bünyesinde öğretmen olarak çalışmaya başlamıştır. Mine bu süreçte akademisyen olmak amacıyla arayışını devam ettirmiş ve öğretmenliğinin ilk yılı dolmadan çalışabileceği bir üniversite bularak MEB'den istifa etmiştir. *“Akademisyenlik benim hayalimdi, geçde olsa hayalime kavuşmuştum. Bu süreç bir yandan alan deneyimine sahip olmamı da sağladı”*. Mine lisans döneminde hayalini kurduğu mesleğe süreç içerisinde keşfederek ve kendini geliştirerek ulaşmıştır. Mine için üniversite doyum sağladığı ve önem verdiği ihtiyaçları karşıladığı bir ortamdır. Mine çalışma hayatına bu şekilde devam ederken evlenme kararı almıştır. Evlilik sonrası süreç Mine için yeni kararlar almasının gerekli olduğu bir dönemi kapsamaktadır. Bu süreçte Mine'nin önem verdiği ihtiyaçlar değişmiş ve üniversitede çalışmak artık onun için ihtiyaçları karşılamasına engel olan bir durum haline gelmiştir. *“Evlendikten sonra önceliğim akademisyenlik yerine eşim oldu. Eşim akademisyen olmamı desteklese de akademisyenliğin aile hayatıma zarar vereceğini düşündüm”*. Evlilikle birlikte Mine'nin önem verdiği ihtiyaçlar değişmiş ve evlilik-aile yaşantısı kendisi için öncelik olmuştur. Mine evlilik kararıyla birlikte önem verdiği yeni ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla akademisyenliği bırakmıştır.

“Akademisyenliği bırakma kararını vermek benim için zor değildi. Ne yapmak istediğimden çok emindim.” Akademisyenliği bırakma sürecinden sonra Mine kariyeriyle ilgili yeni bir arayış içerisine girmiştir. Bu arayışla birlikte sahip olduğu yeterlikleri incelemiş ve çalışabileceği potansiyel iş kollarını araştırmaya başlamıştır. Mine bu süreçte şehir değiştirerek eşinin bulunduğu şehre yerleşmiş ve özel okullarda çalışmak için çeşitli arayışlar içerisine girmiştir. Bu noktadan sonra kariyer hedefini özel okulda öğretmen olmak olarak güncellemiş ve kendisini yeni hedefi doğrultusunda geliştirmeye başlamıştır.

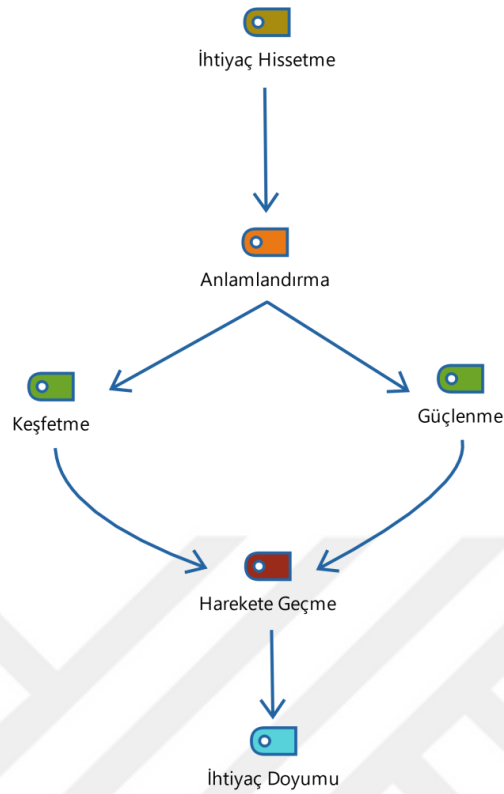
Kariyer Öykülerinin Ortak Değerlendirmesi

Üç kariyer öyküsünde de kahramanların kariyerleriyle ilgili kararlarını kendileri için önemli olan ihtiyaçları karşılama isteklerine göre verdikleri görülmektedir. Bu durum Asım’da yanlış üniversite tercihi sonrası boşluk dönemine girmesi ve sonrasında ihtiyaçlarını en iyi şekilde doyurabileceği bir çalışma alanı arayışına girmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Ömer’de ise mevcut çalışma hayatından memnun olmamasına ve yeni bir arayışa girmesine önem verdiği ihtiyaçları doyuramamasının neden olduğu görülmektedir. Mine ise başlangıçta akademisyen olarak önem verdiği ihtiyaçları doyurabilirken, evlilikle birlikte hayatında meydana gelen değişim ve önem verdiği ihtiyaçlardaki farklılaşmanın sonucunda kariyer planlamasında önemli değişiklikler gerçekleştirmiştir. Üç öyküde de kahramanların ihtiyaçlarının kariyer yolculuklarını şekillendirmelerine aracılık ettiği görülmektedir.

Kariyer öykülerinde ortak olan bir diğer kısım ise kahramanların belirlemiş oldukları kariyer hedeflerine ulaşabilmek için araştırma yapmaları ve ve araştırmalar sonucunda kendilerini geliştirmeleridir. Bu durum Asım’ın öyküsünde hem hukuk fakültesini tercih etme sürecinde hem de akademisyen olma sürecinde ortaya çıkmaktadır. Ömer ise insan kaynakları alanında çalışma hedefi için araştırmalar yapmış ve sonrasında kendi ihtiyaçlarını doyuracak bir alan olmadığına karar vermiştir. Mine ise evlilik sonrası sürecinde özel okulda çalışabilmek için bir araştırma yapmış ve kendini geliştirme sürecine girmiştir.

Kahramanlarımız önem verdikleri ihtiyaçları doyurmak için kariyerlerinde değişiklik yapma konusunda harekete geçme sürecinde de benzer deneyimlere sahiptir. Harekete geçme konusunda en büyük zorluğu Ömer yaşamıştır. İnsan kaynaklarına geçiş için araştırmalar yapmış olsa da kendisi için uygun olmadığına karar verdikten sonra harekete geçmekten vazgeçerek mevcut kariyerine devam etmiştir. Mine ise harekete geçme kısmını çok daha rahat bir şekilde gerçekleştirmiştir. Bu süreçte kariyer değişikliği konusunda belirlemiş olduğu hedefi

yani akademisyenlikten ayrılmayı kararlı bir şekilde uygulamıştır.



Şekil 11. Kariyer Yenilenme Gücü Modeli

Kahramanlarımızdan Asım akademisyen olarak devam ettiği kariyerine yüksek doyumla devam etmektedir. Önem verdiği ihtiyaçlar bu meslek alanında karşılanmaktadır. Ömer ise başlangıçta önem verdiği ihtiyaçlar karşılanmadığı için bir arayışa girmiş ve bu arayış sonucunda insan kaynaklarında çalışmanın kendisi için uygun olmadığına karar vererek mevcut düzenini korumuştur. Ömer mevcut düzeni içerisinde ihtiyaçlarını doyurma yolları aramaya başlamıştır. Mine de kariyerinde yapmış olduğu ilk değişiklikle öğretmenlikten akademisyenliğe geçmiş ve bu geçişte ihtiyaçlarını doyumaya başlamıştır. Devam eden süreçte değişen ihtiyaçlarını karşılayamayan Mine ikinci bir kariyer değişikliği ile birlikte çalıştığı kurumu değiştirmiş ve doyuma ulaşmıştır.

Sonuç olarak Şekil 16'da şematize edildiği üzere üç kariyer öyküsünde de kahramanlarımızın önem verdiği ancak doyumamadığı ihtiyaçlar olduğunu ve bu ihtiyaçları doyurma süreci ile birlikte yeni bir kariyer hedefi belirledikleri görülmektedir. Bu hedefe ulaşma sürecinde keşfetme ve güçlenme aşamalarını deneyimledikleri ve harekete geçmeyle

birlikte ihtiyaç doyumuna ulaşmayı hedefledikleri bellirlenmiştir. Elde edilen bu diyagram aynı zamanda kariyer yenilenme gücü modelinin akışını da ifade etmektedir.

Kariyer Yenilenme Gücü Modelinin İşleyişinin Keşfedilmesi

Bu çalışmada Kariyer Yenilenme Gücü Modeli'nin öğretmenler üzerindeki işleyişinin keşfedilmesi amaçlanmıştır. Katılımcıların kariyer öyküleri Kariyer Yenilenme Gücü Modeli'nin alt boyutları olan ihtiyaç hissetme, anlamlandırma, keşfetme, güçlenme, harekete geçme ve ihtiyaç doyumunu basamakları temel alınarak incelenmiştir. Her bir öyküde katılımcıların ifadeleri ile modelde yer alan boyut ilişkilendirilerek öyküsel bir anlatımla raporlandırılmıştır.

Eren'nin Kariyer Öyküsü

Eren 36 yaşında, kamu okulunda çalışan bir sınıf öğretmenidir. Eren'in kariyer öyküsüne ilişkin özet Şekil 12'de yer almaktadır.

İhtiyaç Hissetme

Eren kariyerine bir kamu okulunda devam eden 36 yaşında bir sınıf öğretmenidir. Eren kariyerine sınıf öğretmeni olarak başlamıştır ancak sınıf öğretmeni olarak önem verdiği ihtiyaçları karşılayamadığı kariyer örüntüsüyle birlikte yeni bir arayış içerisine girmiştir. Eren'in kariyer öyküsü incelendiğinde kariyer hedefi olarak akademisyen olmayı seçtiği görülmektedir. Eren'i kariyeriyle ilgili harekete geçiren temel ihtiyacın güç ihtiyacı olduğu görülmektedir. Eren bu ihtiyacını açık bir şekilde dile getirerek kariyer yolculuğunda kendisi için önemini vurgulamaktadır. *“Burada en fazla dikkatimi çeken şey benim güç ihtiyacını hissetmem. Çünkü benim ayakta kalabilmek için bir şekilde ve insanlara karşı beni motive edebilmesi için buna ihtiyacım olduğunu düşünüyorum. Çünkü yani benim diğerlerinden farklı olmam gerekiyor diye düşünüyorum. Diğerlerinden farklı olabilmek için doktora veya akademi dünyası benim için iyi bir çıkış noktası.”* Güç ihtiyacı içerisinde kendisinin diğer insanlara göre daha farklı olması gerektiğini ve hayatta birşeyler başarmış olmayı arzuladığını belirtmektedir. Güç ihtiyacının hayatındaki yerini ise şu şekilde vurgulamaktadır *“Benim için önemli olan hayata bir şeyler bırakmak yani bir değer bırakmak. Yani bir şeyleri başarmış olmak, çocuklarıma bir şeyler bırakmak. Yani onları gururlandıracak onurlandıracak işler yapmak istiyorum.”*

Anlamlandırma

Eren anlamlandırma sürecine içinde bulunduğu öğretmenlik mesleğinden doyum alamamasıyla başlamıştır. Kendisi için bir çıkış aradığını belirtmiş ve bu çıkışı da akademisyenlik olarak belirlemiştir. *“Benim için Milli Eğitim Bakanlığının bir geleceği yok benim gözümde yani gelecek görmediğim için de yeni bir çıkış kapısı aradım. En iyi şeyin akademi dünyası olduğunu düşündüm. Çünkü burada çalışma yapabilirsin kitap yazabilirsin ondan sonra makale yayınlayabilirsin bunların hepsi insanı gururlandıracak mutlu edecek şeyler.”* Bununla birlikte akademisyen olarak diğer insanlara daha fazla katkı sunabileceğini ve insanların ihtiyaçları olduğu konularda destek olabileceğini belirtmektedir. *“En fazla olan şey şu yani, alanı iyi öğrendiğim zaman daha çok psikodrama yazmayı düşünüyorum böyle şeyler böyle hikayeleştirilmiş insanların patolojilerini hikayeye dökmüş, gülerken düşündüren şeyler ortaya çıksın böyle şeyler düşünüyorum. İnsanların buna ihtiyacı olduğunu düşündüğüm için de kendimi bu alanda yetiştirmeyi düşünüyorum.”*

Keşfetme

Eren akademisyen olma hedefini belirledikten sonra akademisyen olmak için sahip olması gereken yeterlikleri araştırmaya başlamıştır. Bilgi eksikliklerini belirlemiş aynı zamanda yabancı dilini geliştirmesi gerektiğini keşfetmiştir. *“Akademik kariyer için sahip olmam gereken şeyleri araştırdım. Kavramsal eksikliklerim vardı, makale nedir, işte bunların hipotezi nedir bunlar şunlar bunlar derken yani tamamen yabancı olduğumu anladım. Doktora yapmam için İngilizce geliştirmem gerekiyordu.”* Bu keşif süreci Eren için akademisyenlik hedefine ulaşması için gerekli olan temel koşulları keşfetmesi anlamına da gelmektedir.

Güçlenme

Eren geliştirmesi gereken noktaları belirledikten sonra hızlı bir şekilde çalışmaya başlamıştır. Bu noktada çevresinden de destek alarak hem kuramsal açıdan hem de yabancı dil açısından kendini geliştirme sürecine girmiştir. *“Eksik olduğum noktaların farkındaydım ve hocaların önerdiği kitapları okuyarak sürece başladım. 3-4 ay boyunca kitap okudum. Dil eksikliğini gidermek için İngilizce çalışmaya başladım. Hem akademik anlamda hem de yabancı dilde kendimi geliştirmeye çalıştım.”* Eren bu süreci özellikle yüksek lisansı tamamlayıp doktora aşamasına geçtiğinde daha net bir şekilde yaşamıştır. Akademik anlamda eksik olduğu konuları daha açık bir şekilde görmüş ve kendini geliştirme sürecini yılmadan devam ettirmiştir.

Ancak bu tercihim i yaparken çok fazla bilgi sahibi değildim. Sadece lisans eğitimimde gördüğüm derslerden hatırlıyordum.” Eren bu tercihi yaparken çok fazla araştırma yapmadığını belirterek aslında keşfetme sürecini harekete geçme aşamasından sonra gerçekleştirdiğini belirtmektedir. Bu durum yüksek lisans sürecinde bazı zorluklar yaşamasına neden olmuştur. Ancak bu zorluklar karşısında pes etmeyerek doktora aşamasına da geçiş yapmıştır. “Yüksek lisansımı sorunlu bitirsem de hedefim değişmedi. Akademik kariyerime devam etmek için doktora eğitime başladım”

İhtiyaç Doymu

Eren şu an nihai kariyer hedefi olan akademisyenliğe henüz ulaşmış olsa da bu yolda çalışmalarını devam ettirmektedir. Bu sürecin kendisini büyük ölçüde doyuma ulaştırdığını belirterek sürecin başında önem verdiği ihtiyaçlarını karşılayabildiği bir kariyer yolculuğu içinde olduğunu belirtmektedir. *“Yani bu süreci değerlendirecek olursam doktora eğitimimde kaliteli bir kadro var. Bu kadronun beni önemsed iğini düşünüyorum, eksiklerinin farkındayım onlar da bunu tamamlamak için elinden geleni yapıyorlar. Doktora eğitimimin beni %70 oranında tatmin ettiğini düşünüyorum.”*

Adnan’ın Kariyer Öyküsü

Adnan kamuya bağlı bir okulda çalışan 30 yaşında bir psikolojik danışmandır. Adnan’ın kariyer öyküsüne ilişkin diyagram Şekil 13’de yer almaktadır.

İhtiyaç Hissetme

Adnan 30 yaşında bir psikolojik danışmandır. Rehberlik ve Araştırma Merkezinde çalışan Adnan kariyer öyküsünde psikolojik danışmanlıktan yöneticiliğe geçiş süreci hakkında detaylı bilgiler vermiştir. Adnan kendi kontrolü dışında gerçekleşen bir olay sonucu, istemediği bir okulda çalışmaya başlamış ve bu okuldaki öğrencilere istediği düzeyde katkı sunamamıştır. Adnan, öğrencilere katkı sunamamaktan dolayı duyduğu rahatsızlığı şu sözlerle ifade etmektedir *“Elimde olmayan bir nedenden dolayı istemediğim bir okula yönlendirilmiş oldum. Öğrencilerime katkı sunamıyordum. Öğrencilerime yardım edememiş olmak beni çok rahatsız etti ve yeni bir arayışın içine girdim.”* Adnan yeni bir arayış içerisine girmesinin kaynağı olarak öğrencilere katkı sunamaması yani bulunduğu kurumda sevme ve ait olma ihtiyacını karşılayamamasını ifade etmektedir. Adnan’ın kariyer yenilenme sürecine başlamasındaki bir diğer faktör ise güç ihtiyacıyla ilgilidir. Adnan bulunduğu kurumda daha fazla saygı görme

isteğini şu sözlerle ifade etmektedir *“Daha fazla saygı görmek istedim. Ayrıca bazı işleri doğrudan kendim yapabilmek istiyordum. Burada maddi bir beklenti söz konusu olamaz. Çünkü idarecilik pozisyonuna geçip para da mesela bir değer sayılır ancak bende parayla ilgili bir değer söz konusu değil.”* Adnan’ın kariyerinde değişikliğe gitme arzusu onu kariyer hedefini belirleyeceği anlamlandırma aşamasına götürmektedir.

Anlamlandırma

Adnan karşılamak istediği ihtiyaçları yönetici olarak karşılayabileceğini düşünerek yeni kariyer hedefini belirlemiştir. *“Dönem arasında geçince tabii öğrenci tanyana kadar bir süreçten geçmek zor oldu benim için ama ardından bu süreç benim için yıpratıcı oldu tabii ki. Ben de idarecilik sınavına girmeye karar verdim. Elimde olmayan bir nedenden dolayı istemediğim bir okula yönlendirilmiş oldum. Bakanlığın normu kaldırmasından dolayı ve ben de o sıra bu krizi bir fırsata çevirmek istedim.”* Adnan aynı zamanda okul yöneticiliğinin ilerleyen aşamalarında bürokraside de daha üst kademelere gelmeyi hedeflemektedir. *“Kurumumda yapılan işleri daha iyi yapabileceğimi düşündüm ve yönetici olma hedefimi bu şekilde belirledim. Hedefim mevcut yönetici profilinden daha iyi bir yönetici olmak ve güzel bir çalışma ortamı kurmaktı. Ayrıca yöneticilikte ilerleyip daha üst kademelere gelmeyi de hedefliyorum”*

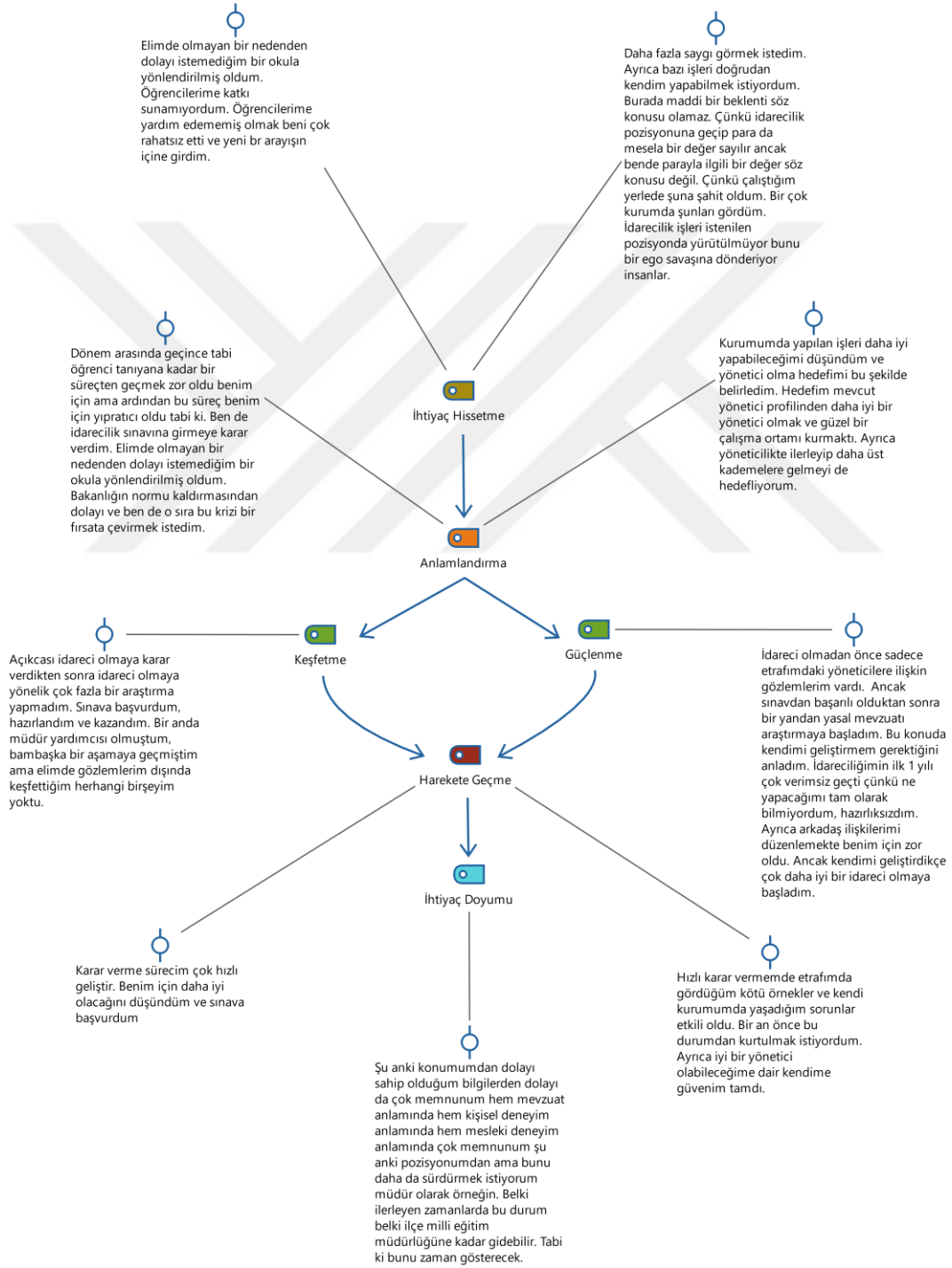
Keşfetme

Adnan anlamlandırma aşamasından hemen sonra keşfetme ve güçlenme aşamalarını deneyimlemeden harekete geçme aşamasına geçerek müdür yardımcılığı sınavına girmiş ve sınavı kazanarak müdür yardımcısı olmaya hak kazanmıştır. *“Açıkcası idareci olmaya karar verdikten sonra idareci olmaya yönelik çok fazla bir araştırma yapmadım. Sınava başvurduğum, hazırlandım ve kazandım. Bir anda müdür yardımcısı olmuştum, bambaşka bir aşamaya geçmiştim ama elimde gözlemlerim dışında herhangi birşeyim yoktu.”* Adnan müdür yardımcılığı görevini yerine getirmek için sahip olması gereken özellikleri kariyer geçini yaptıktan sonra keşfetmeye başlamıştır. Bu durum Adnan için zorlayıcı bir deneyim olmuştur.

Güçlenme

Adnan kendisini geliştirmesi gereken yönleri geçiş sürecinden sonra keşfetmiş ve kendisini geliştirmeye başlamıştır. *“İdareci olmadan önce sadece etrafımdaki yöneticilere ilişkin gözlemlerim vardı. Ancak sınavdan başarılı olduktan sonra bir yandan yasal mevzuatı araştırmaya başladım. Bu konuda kendimi geliştirmem gerektiğini anladım. İdareciliğimin ilk*

1 yılı çok verimsiz geçti çünkü ne yapacağımı tam olarak bilmiyordum, hazırlıksızdım. Ayrıca arkadaş ilişkilerimi düzenlemek de benim için zor oldu. Ancak kendimi geliştirdikçe çok daha iyi bir idareci olmaya başladım.” Keşfetme ve güçlenme aşamasındaki hazırlık eksikliğini “1 yılum çok verimsiz geçti” sözüyle özetleyen Adnan, kendini geliştirdikçe çok daha iyi bir yönetici olmaya başladığını ifade etmektedir.



Şekil 13. Adnan'ın Kariyer Yenilenme Gücü Diyagramı

Harekete Geçme

Adnan anlamlandırma sürecinden hemen sonra harekete geçerek bu süreci zamanından önce başlatmıştır. Karar verme aşamasını hızlı bir şekilde yürüttüğünü belirten Adnan bu süreci kurumunda yaşadığı zorluklarla ilişkilendirmiştir. *“Hızlı karar vermemde etrafımda gördüğüm kötü örnekler ve kendi kurumumda yaşadığım sorunlar etkili oldu. Bir an önce bu durumdan kurtulmak istiyordum. Ayrıca iyi bir yönetici olabileceğime dair kendime güvenim tamdı.”* *“Karar verme sürecim çok hızlı gelişti. Benim için daha iyi olacağını düşündüm ve sınava başvurudum”*. Adnan keşfetme ve güçlenme süreçlerini yaşamadan harekete geçtiği için kariyer geçişi sonrasındaki süreçte zorlanmıştır. Keşfetme ve güçlenme aşamaları olmadan harekete geçme ise yine Adnan'ın karşılamak istediği ihtiyaçları ile ilişkilidir. Adnan karşılayamadığı ihtiyaçlarını hızlı bir şekilde karşılama arzunu sonucunda keşfetme ve güçlenme aşamaları olmadan harekete geçmiştir.

İhtiyaç Doyumu

Adnan yöneticiliğe geçiş sürecinde yeni kariyer pozisyonundan oldukça memnun olduğunu belirterek önem verdiği ihtiyaçlarını karşılayabildiğini vurgulamaktadır. *“Şu anki konumumdan dolayı sahip olduğum bilgilerden dolayı da çok memnunum hem mevzuat anlamında hem kişisel deneyim anlamında hem mesleki deneyim anlamında çok memnunum şu anki pozisyonumdan ama bunu daha da sürdürmek istiyorum müdür olarak örneğin. Belki ilerleyen zamanlarda bu durum belki ilçe milli eğitim müdürlüğüne kadar gidebilir. Tabi ki bunu zaman gösterecek.”*

Aslı'nın Kariyer Öyküsü

Aslı 33 yaşında kamuya bağlı bir okulda çalışan sınıf öğretmenidir. Aslı'nın kariyer öyküsüne ilişkin diyagram Şekil 14'de yer almaktadır.

İhtiyaç Hissetme

Aslı 33 yaşında bir sınıf öğretmenidir. Kariyerine bir kamu okulunda devam etmektedir. Aslı öğretmen olarak çalışırken önem verdiği ihtiyaçlarını karşılamak için yeni bir arayış içerisine girmiştir. Bu arayış kariyeri boyunca farklı geçiş süreçleriyle sonuçlanmıştır. Aslı bu

geçiş süreçlerindeki temel motivasyonunu şu şekilde özetlemektedir. *“Öğrencilerime ve etrafımdaki insanlara daha fazla yardımcı olmak istiyordum, daha geniş kitlelere ulaşip insanlara katkı sunmak istiyordum. Bunun için yapabileceğim şeylerden birisi müdür yardımcısı ve müdür olmaktı.”* Etrafına daha fazla katkı sunmak istediğini özellikle vurgulayan Aslı'nın öğretmenlikten yöneticiliğe geçiş sürecinde doyurmak istediği temel ihtiyaçlarının sevmeye ve ait olma ve güç ihtiyaçları olduğu görülmektedir.

Anlamlandırma

Aslı'nın etrafına, öğrencilerine, velilerine ve özetle topluma daha fazla katkı yapma isteğiyle birlikte girdiği anlamlandırma sürecinin sonunda yöneticilik hedefi ortaya çıkmıştır. *“Bir öğretmen olarak yöneticiliği deneyimlemek istedim. Çevremden yapamayacağıma yönelik yorumlar gelse de kendime inancım tamdı. Çalışma koşullarım zorlaşsa da benim için önemli bir kariyer basamağı olduğunu düşünüyorum.”* Aslı ilk aşamada yöneticiliği okul yöneticiliği ile sınırlandırsa da ilerleyen aşamalarda ise Milli Eğitim Bakanlığı içerisinde daha üst kurumlarda yöneticilik hedefleri bulunmaktadır.

Keşfetme

Aslı'nın yöneticilik hedefini belirlemesi ve yöneticiliğe geçiş yapma süreci çok hızlı gerçekleşmiştir. Bu yüzden keşfetme sürecini yeterince deneyimlememiştir. Keşfetme sürecindeki eksiklikleri Aslı'nın yöneticiliğinin ilk yıllarında çeşitli zorluklar yaşamasına neden olmuştur. *“Yöneticilikle ilgili birçok şeyi süreç içerisinde deneyimleyerek öğrendim. Başlangıçta nasıl maaş hazırlanacağını dahi bilmiyordum. Bürokratik süreçlere hazırlıksız yakalanmıştım. Ancak çevremden aldığım destekle, zorlansam da nasıl yapabileceğimi keşfettim. Bu süreç başta beni çok zorlasa da başaracağıma inandım ve beni başarısız olarak görenlere bunu ispatlamayı hedefledim”.* Aslı keşfetme sürecini yönetici olduktan sonra yaşamış ve süreç içerisinde kendisini geliştirmesi gereken alanları belirlemiştir.

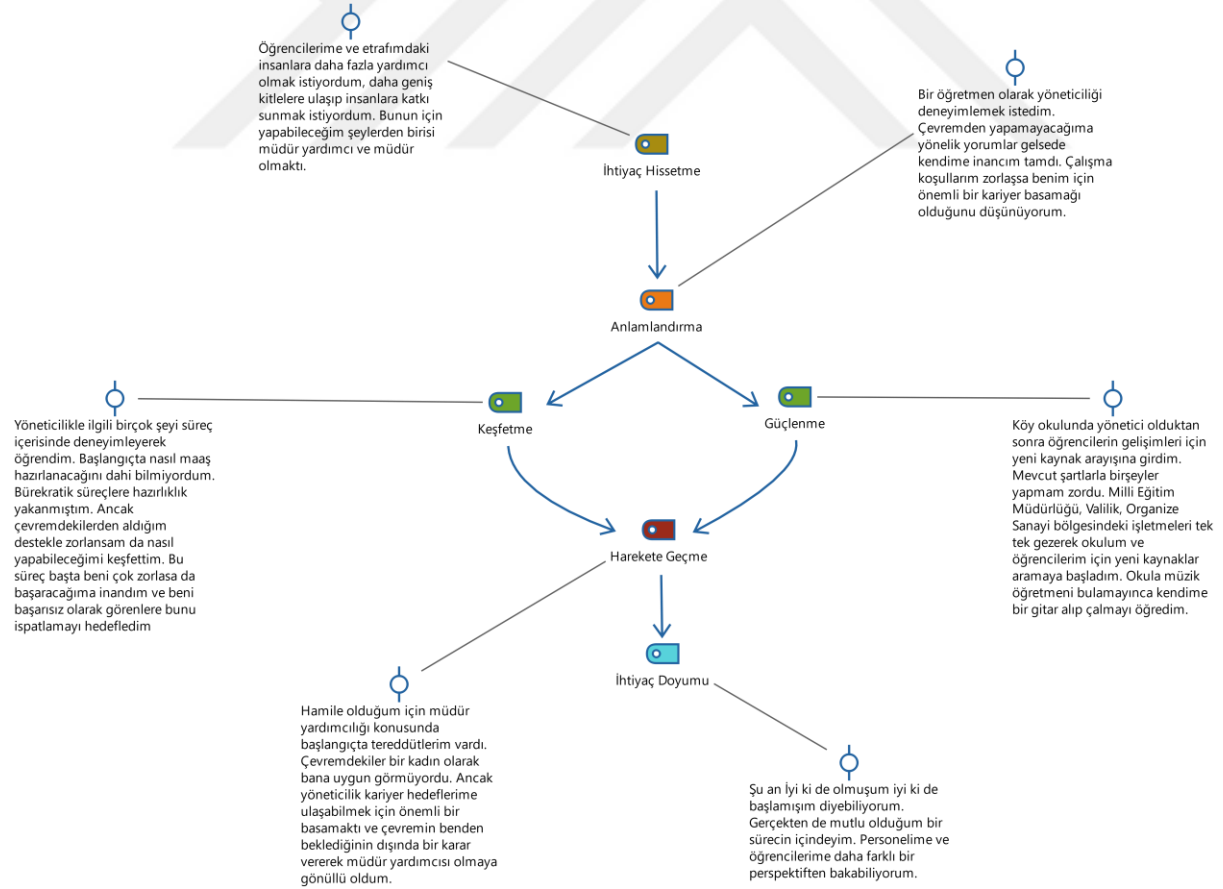
Güçlenme

Aslı'nın güçlenme süreci de keşfetme gibi yönetici olduktan sonra aktif olmuştur. Yönetici olarak okulunda yapması gereken değişiklikleri hem keşfetmiş hem de bu konuda kendisini geliştirerek güçlenme sürecini yaşamıştır. *“Köy okulunda yönetici olduktan sonra öğrencilerin gelişimleri için yeni kaynak arayışına girdim. Mevcut şartlarla birşeyler yapmam zordu. Milli Eğitim Müdürlüğü, Valilik, Organize Sanayi bölgesindeki işletmeleri tek tek gezerek okulum ve öğrencilerim için yeni kaynaklar aramaya başladım. Okula müzik öğretmeni*

bulamayınca kendime bir gitar alıp çalmayı öğredim.”

Harekete Geçme

Aslı anlamlandırma aşamasından harekete geçmeye hızlı bir geçiş yapmıştır. Bu süreçte uzun zamandır karşılamayı istediği ihtiyaçları karşılama fırsatı olarak müdür yardımcılığı görevine yerleşme imkanı bulmuş ve bu imkanı hızlı bir şekilde değerlendirmiştir. *“Hamile olduğum için müdür yardımcılığı konusunda başlangıçta tereddütlerim vardı. Çevremdekiler bir kadın olarak bana uygun görmüyordu. Ancak yöneticilik kariyer hedeflerime ulaşabilmek için önemli bir basamaktı ve çevrem benden beklediğinin dışında bir karar vererek müdür yardımcısı olmaya gönüllü oldum.”* Aslı'nın hamile olması, çevresinden destek alamaması kariyer hedefine adım atmasında bir engel teşkil etmemiştir. Kendisine olan inancı ve kariyer hedeflerinin netliği Aslı'nın hızlı bir karar verme süreci gerçekleştirmesine öncülük etmiştir. Ancak keşfetme ve güçlenme süreçlerinin sonradan gerçekleştirilmesi sonucu Aslı ilk yıllarında çeşitli zorluklar yaşamıştır.



Şekil 14. Aslı'nın Kariyer Yenilenme Gücü Diyagramı

İhtiyaç Doyumu

Aslı keşfetme ve güçlenme aşamalarını yeterince deneyimlemeden hakerete geçmesine rağmen okul yöneticiliğinde oldukça mutlu olduğunu, yani doyum sağladığını belirtmektedir. *“Şu an iyi ki de olmuşum iyi ki de başlamışım diyebiliyorum. Gerçekten de mutlu olduğum bir sürecin içindeyim. Personelime ve öğrencilerime daha farklı bir perspektiften bakabiliyorum.”* Aslı'nın karşılaştığı her yeni zorluk ona yeni bir keşfetme ve güçlenme imkanı sunmuş ve bu durum kariyer başarısını da olumlu olarak etkilemiştir.

Cennet'in Kariyer Öyküsü

Cennet 25 yaşında özel sektörde çalışan bir psikolojik danışmandır. Cennet'in kariyer öyküsüne ilişkin diyagram Şekil 15'de yer almaktadır.

İhtiyaç Hissetme

Cennet 25 yaşında özel bir kurumda çalışan psikolojik danışmandır. Cennet kariyer hedefi olarak akademisyen olmak istediğini vurgulamaktadır. Cennet kariyerinde kendisini motive eden temel faktörün diğer insanlara katkı sunmak olduğunu belirtmektedir. Bu Cennet'in önem verdiği ihtiyacı da ortaya koymaktadır. Cennet için sevmeye ve ait olma ihtiyacı ve bu ihtiyaçla birlikte diğer insanların gelişimini destekleme isteği büyük öneme sahiptir. *“Genç bir eğitimci olarak diğer insanlara dokunmak, onlara katkı sunmak istiyorum. Benim aracılığım ile insanlar daha güzel geleceklere sahip olsun istiyorum.”* Cennet kendisi aracılığıyla değişecek insanların topluma daha fazla katkı sağlayacağını ve bu şekilde ülkesine daha fazla katkı sunabileceğini belirtmektedir. *“Bireylerin mesleki doyumlarını mesleki değerlerini, kendilerini yeteneklerini keşfetmelerini sağlayarak hem ülkeye insanlığa hem benim çoluğuma çocuğuma, başkalarının çoluğuna çocuğuna torununa daha iyi nasıl faydalı olabilirini aşılıp aslında kendini gerçekleştirme noktalarına getirmeyi sağlamak”*

Anlamlandırma

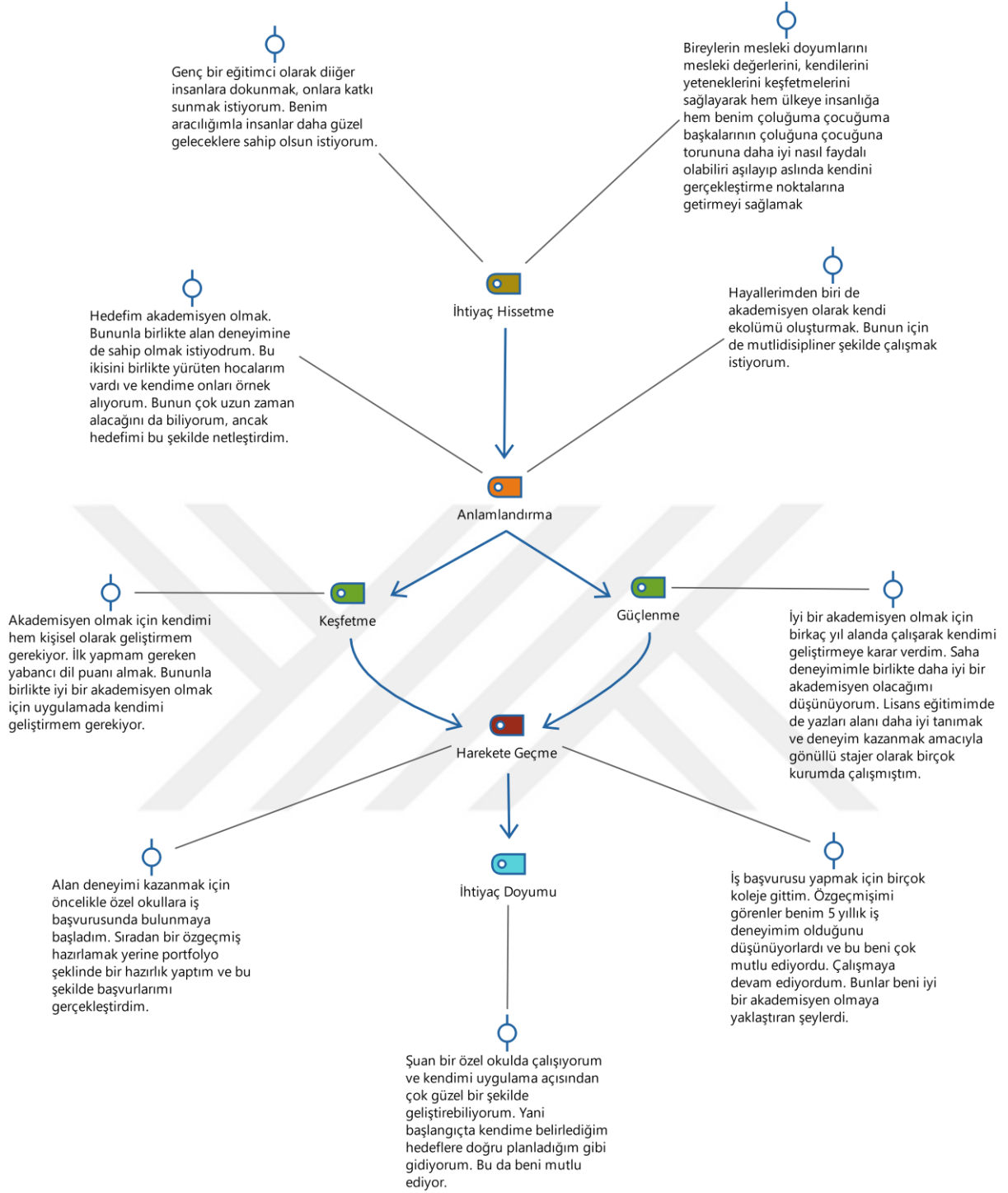
Cennet kariyer hedefi olarak akademisyenliği belirlemiştir. Cennete göre akademisyenlik insanlara katkı sunma hedeflerini en iyi şekilde yerine getirebileceği alandır. *“Hedefim akademisyen olmak. Bununla birlikte alan deneyimine de sahip olmak istiyordum. Bu ikisini birlikte yürüten hocalarım vardı ve kendime onları örnek alıyorum. Bunun çok uzun zaman alacağını da biliyorum, ancak hedefimi bu şekilde netleştirdim.”*

Keşfetme

Cennet keşfetme sürecinde iyi bir akademisyenin nasıl olması gerektiğini düşünerek ilk olarak yabancı dilini geliştirmesi gerektiğini, bununla birlikte uygulamada da iyi olması gerektiğini keşfetmiştir. *“Akademisyen olmak için kendimi hem kişisel olarak geliştirmem gerekiyor. İlk yapmam gereken yabancı dil puanı almak. Bununla birlikte iyi bir akademisyen olmak için uygulamada kendimi geliştirmem gerekiyor.”*

Güçlenme

Cennet keşfetme sürecinde belirlemiş olduğu alan deneyimine sahip olma konusunda güçlenme aşamasına geçmiş ve özel bir okulda çalışarak saha deneyimiyle kendisini geliştirmeye başlamıştır. *“İyi bir akademisyen olmak için birkaç yıl alanda çalışarak kendimi geliştirmeye karar verdim. Saha deneyimimle birlikte daha iyi bir akademisyen olacağımı düşünüyorum. Lisans eğitimimde de yazları alanı daha iyi tanımak ve deneyim kazanmak amacıyla gönüllü stajyer olarak birçok kurumda çalıştım.”* Cennet lisans mezuniyetinden önce de güçlenme sürecini aktif olarak kullanmaktadır. Kendisini geliştirmek amacıyla farklı kurumlarda staj yapması alanı daha iyi tanınmasına katkı sağlamıştır.



Şekil 15. Cennet'in Kariyer Yenilenme Gücü Diyagramı

Harekete Geçme

Cennet akademisyen olma konusunda henüz harekete geçme aşamasına ulaşmamıştır. Keşfetme ve güçlenme aşamalarını aktif olarak kullanmaktadır. Keşfetme sürecinde belirlemiş

olduğu kariyer hedefi olan özel okulda çalışma konusunda hızlı bir şekilde harekete geçmiş ve iş başvurularını yapmaya başlamıştır. *“Alan deneyimi kazanmak için öncelikle özel okullara iş başvurusunda bulunmaya başladım. Sıradan bir özgeçmiş hazırlamak yerine portfolyo şeklinde bir hazırlık yaptım ve bu şekilde başvurularımı gerçekleştirdim.”* Yapmış olduğu başvurulardan aldığı olumlu sonuçlar kendisini motive etmiş ve akademisyenlik yolunda hedefine emin adımlarla ilerlediğine dair inancını arttırmıştır. *“İş başvurusu yapmak için birçok koleje gittim. Özgeçmişimi görenler benim 5 yıllık iş deneyimim olduğunu düşünüyorlardı ve bu beni çok mutlu ediyordu. Çalışmaya devam ediyordum. Bunlar beni iyi bir akademisyen olmaya yaklaştıran şeylerdi.”*

İhtiyaç Doymu

Cennet’in kariyer yolculuğuna planladığı şekilde devam etmekte ve akademisyen olma hedefine ulaşmak için güçlenme aşamasında kendisini geliştirmektedir. *“Şuan bir özel okulda çalışıyorum ve kendimi uygulama açısından çok güzel bir şekilde geliştirebiliyorum. Yani başlangıçta kendime belirlediğim hedeflere doğru planladığım gibi gidiyorum. Bu da beni mutlu ediyor.”* Bu sürecin planladığı şekilde gitmesi Cennet’i mutlu etmekte ve ihtiyaç doyumuna ulaştırmaktadır.

Hasibe’nin Kariyer Öyküsü

Hasibe 29 yaşında kamuda çalışan bir psikolojik danışmandır. Hasibe’nin kariyer öyküsüne ilişkin diyagram Şekil 16’da yer almaktadır.

İhtiyaç Hissetme

Hasibe 29 yaşında kamuya bağlı bir lisede çalışan psikolojik danışmandır. Hasibe kariyer öyküsünde yenilenme sürecinin lisede çalışırken yeterince doyum sağlayamaması ve kendisini boşlukta hissetmesiyle başladığını belirtmektedir. *“Karar verme sürecini etkileyen şey kendimi boşta hissediyor olmam oluyor. Kendimi geliştirmek için yeni şeyler arıyorum”.* Hasibe belirgin olarak öğrenme ihtiyacını karşılayamadığını ve mevcut çalışma ortamının kariyer başarısını olumsuz etkilediğini vurgulamaktadır. *“Lisede çalışmaya bu şekilde devam edersem çok köreleceğimi fark ettim o da bir etkendi. Kendini geliştirmek istiyordum.”*

Anlamlandırma

Hasibe’nin önem verdiği ihtiyaçları doyuramaması kariyer hedefi olarak kurum değişikliği yapmaya karar vermesiyle sonuçlanmıştır. *“İlk kariyer geçişime karar verme*

aşamasında çalıştığım kurumda beni rahatsız eden şeylerin olması etkili oldu. Öğretmenler arasında profesyonel ilişkinin olmadığını görünce başka bir kuruma geçmeye karar verdim.” Anlamlandırma sürecinde bir arayışa giren Hasibe kendi ihtiyaçlarını karşılayabileceği en uygun kurumu Bilim Sanat Merkezi (BİLSEM) olarak belirlemiştir. *“Araştırma yönümü de geliştirmek için bilim sanat merkezinin daha yararlı olacağını düşündüm. Üç senedir bulunduğum kurumdan şimdi tamamen araştırma amaçlı geçtim bilim sanat merkezine.”* Hasibe Bilim Sanat Merkezlerinde kendi kurumunda karşılayamadığı ve kendisi için önemli olan öğrenme ihtiyacını karşılayabilmeyi hedeflemektedir.

Keşfetme

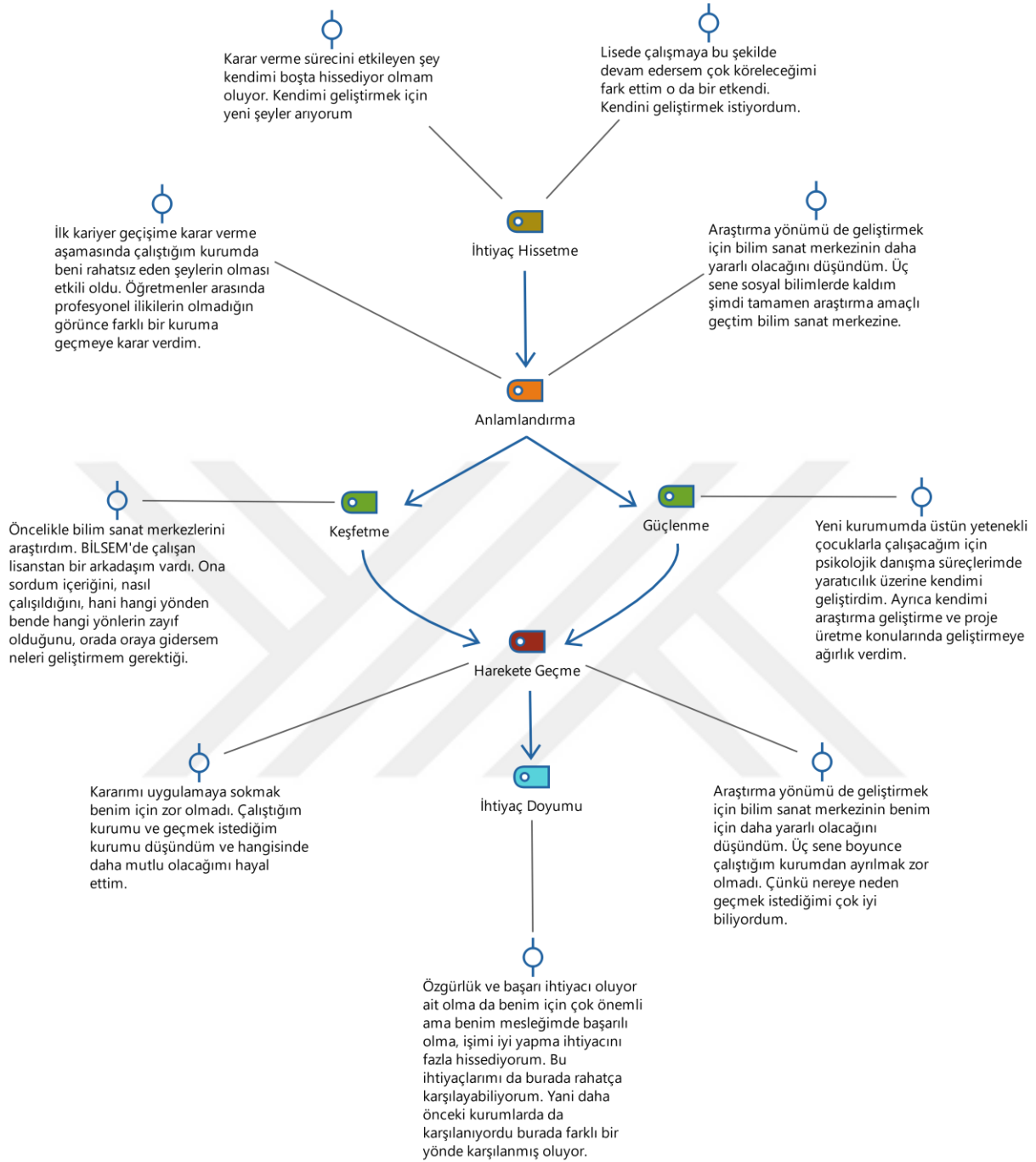
Hasibe koymuş olduğu BİLSEM hedefine yönelik araştırma yapmaya başlamıştır. Keşfetme sürecinde öncelikle BİLSEM’de çalışma sürecinin nasıl olduğunu yakın çevresiyle iletişime geçerek öğrenmeye çalışmıştır. *“Öncelikle bilim sanat merkezlerini araştırdım. BİLSEM’de çalışan lisanstan bir arkadaşım vardı. Ona sordum içeriğini, nasıl çalışıldığını, hani hangi yönden bende hangi yönlerin zayıf olduğunu, oraya gidersem neleri geliştirmem gerektiği.”* Elde ettiği bilgilerle kendisinde geliştirmesi gereken yönleri belirlemiştir.

Güçlenme

Hasibe güçlenme sürecini de aktif olarak kullanarak geçiş yapacağı kuruma hazırlık amacıyla hem üstün yetenekli çocuklarla psikolojik danışma yapma sürecine hem de araştırma ve proje üretme konuları üzerine çalışmaya başlamıştır. *“Yeni kurumumda üstün yetenekli çocuklarla çalışacağım için psikolojik danışma süreçlerimde yaratıcılık üzerine kendimi geliştirdim. Ayrıca kendimi araştırma geliştirme ve proje üretme konularında geliştirmeye ağırlık verdim.”*

Harekete Geçme

Hasibe harekete geçme sürecinin kendisi için kolay bir şekilde gerçekleştiğini belirtmektedir. *“Kararımı uygulamaya sokmak benim için zor olmadı. Çalıştığım kurumu ve geçmek istediğim kurumu düşündüm ve hangisinde daha mutlu olacağımı hayal ettim.”* Keşfetme ve güçlenme süreçlerini aktif bir şekilde uygulamış olması da bu sürece katkı sağlamaktadır. *“Araştırma yönümü de geliştirmek için bilim sanat merkezinin benim için daha yararlı olacağını düşündüm. Üç sene boyunca çalıştığım kurumdan ayrılmak zor olmadı. Çünkü nereye neden geçmek istediğimi çok iyi biliyordum.”*



Şekil 16. Hasibe'nin Kariyer Yenilenme Gücü Diyagramı

İhtiyaç Doyumu

Hasibe geçiş yaptığı kurumda önem verdiği ihtiyaçları karşılayabildiğini ve doyuma ulaştığını belirtmektedir. "Özgürlük ve başarı ihtiyacı oluyor ait olma da benim için çok önemli

ama benim mesleğimde başarılı olma, işimi iyi yapma ihtiyacını fazla hissediyorum. Bu ihtiyaçlarımı da burada rahatça karşılayabiliyorum. Yani daha önceki kurumlarda da karşılanıyordu burada farklı bir yönde karşılanmış oluyor.”

Seçil’in Kariyer Öyküsü

Seçil 32 yaşında özel sektörde çalışan bir özel eğitim öğretmeni. Seçil’in kariyer öyküsü diyagramı Şekil 17’de yer almaktadır.

İhtiyaç Hissetme

Seçil 32 yaşında özel bir kurumda çalışan özel eğitim öğretmeni. Seçil kariyerinde birçok kurum değiştirdiğini belirterek kariyer öyküsünü bu değişim sürecinin genelini kapsayacak şekilde aktarmıştır. Seçil’in kariyer öyküsünde yer alan kurum değişikliklerinin tamamında önem verdiği ihtiyaçları doyuramaması yer almaktadır. Bu durumu kurumun kendisini mutlu etmemesi olarak kavramsallaştırmaktadır. *“Birçok kurum değiştirdim ve bu değişikliklerin ortak özellikleri artık beni mutlu etmemeleriydi. Hem kamuda hem de özel sektörde öğretmen olarak çalıştım aynı zamanda üniversite deneyimim de oldu. Eğer bir kurum beni rahatsız etmeye başlarsa o kurumu değiştirmeyi düşünmeye başlıyorum”* Seçil ihtiyaç doyumuna ulaşamadığı durumu kurumun kendisini rahatsız etmesi olarak belirtirken, bu sürecin devamında kurumu değiştirmeyi düşünüyorum ifadesiyle anlamlandırma aşamasına geçtiğini göstermektedir.

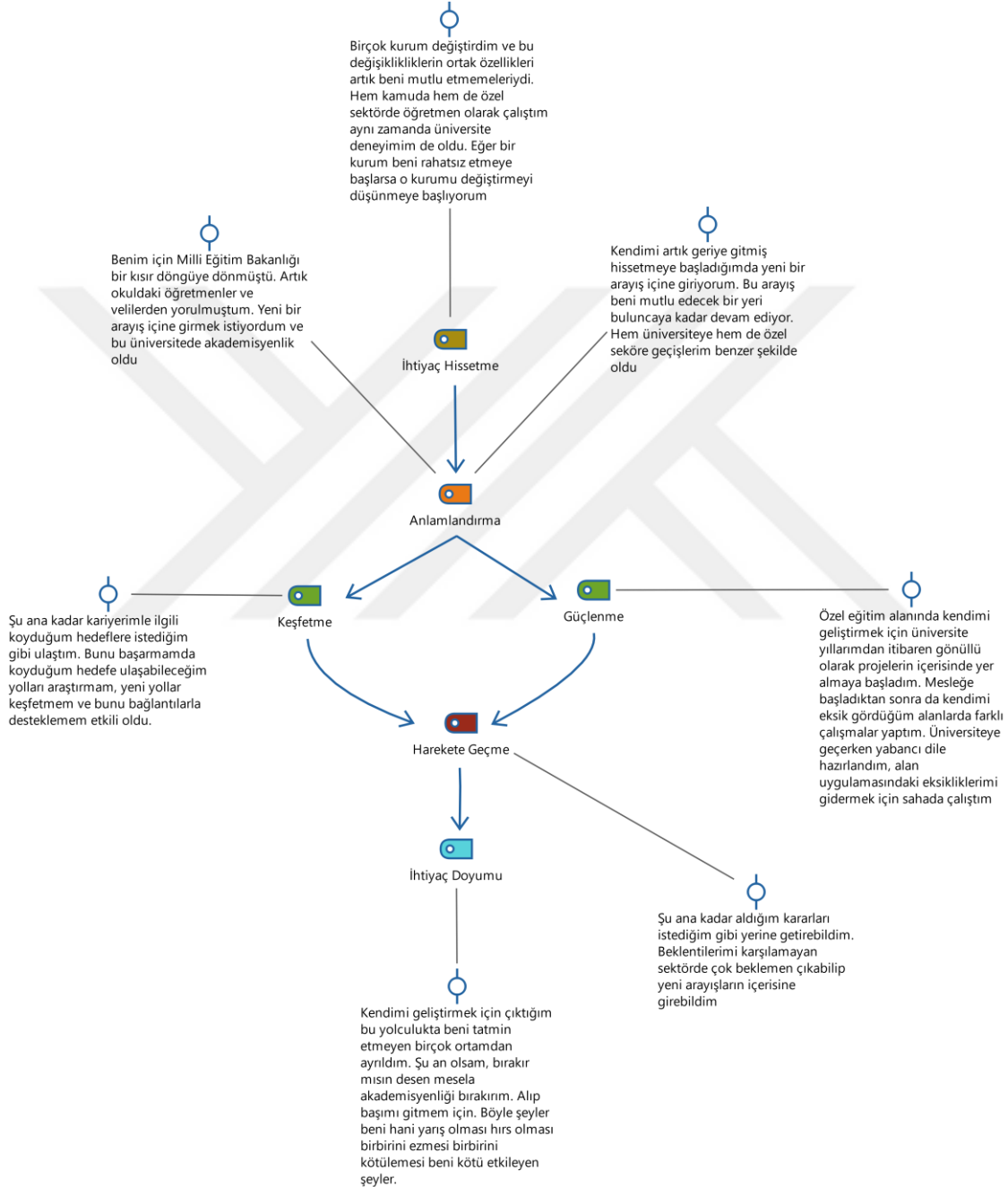
Anlamlandırma

Seçil anlamlandırma süreciyle ilgili en belirgin örneklerinden birini Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı bir kurumda görev yapma süreciyle ilgili vermiştir. Bu süreçte ihtiyaçlarını karşılayamaması sonucunda yeni bir arayış içerisine girdiğini belirtmektedir. *“Benim için Milli Eğitim Bakanlığı bir kısır döngüye dönmüştü. Artık okuldaki öğretmenler ve velilerden yorulmuştum. Yeni bir arayış içine girmek istiyordum ve bu üniversitede akademisyenlik oldu”* Bu arayış sürecine kaynaklık eden diğer bir faktör ise kariyer başarısındaki düşüştür. *“Kendimi artık geriye gitmiş hissetmeye başladığımda yeni bir arayış içine giriyorum. Bu arayış beni mutlu edecek bir yer buluncaya kadar devam ediyor. Hem üniversiteye hem de özel sektöre geçişlerim benzer şekilde oldu”*

Keşfetme

Seçil kariyer öyküsünde keşfetme sürecini sürekli aktif olarak kullandığını belirtirken,

hedeflerine ulaşmasında araştırma sürecinin rolünü özellikle vurgulamaktadır. “*Şu ana kadar kariyerimle ilgili koyduğum hedeflere istediğim gibi ulaştım. Bunu başarmamda koyduğum hedefe ulaşabileceğim yolları araştırmam, yeni yollar keşfetmem ve bunu bağlantılarla desteklemem etkili oldu.*” Seçil hem kamuda hem de özel sektörde öğretmen olarak çalışırken, hem de iki farklı üniversite deneyiminde keşfetme sürecini aktif olarak kullanmıştır.



Şekil 17. Seçil'in Kariyer Yenilenme Gücü Diyagramı

Güçlenme

Seçil'in kariyer öyküsünde bir diğer dikkat çekici nokta ise güçlenme sürecini de sürekli aktif olarak kullanıyor olmasıdır. Bu sürece hem öğretmenlik mesleğine başlamadan önce başlamış ve devamında hem üniversite yıllarında hem de meslek içerisinde kendisini eksik gördüğü ve kariyer hedefine ulaşmak için geliştirmesi gerektiği alanlarda sürdürmüştür. *“Özel eğitim alanında kendimi geliştirmek için üniversite yıllarımdan itibaren gönüllü olarak projelerin içerisinde yer almaya başladım. Mesleğe başladıktan sonra da kendimi eksik gördüğüm alanlarda farklı çalışmalar yaptım. Üniversiteye geçerken yabancı dile hazırlandım, alan uygulamasındaki eksikliklerimi gidermek için sahada çalıştım”*

Harekete Geçme

Seçil kariyeri boyunca harekete geçme aşamasını zorlanmadan yerine getirmiştir. Bu sürece hazırlık aşamaları olan anlamlandırma, keşfetme ve güçlenme aşamalarında oldukça başarılı olması harekete geçme sürecinin de kolay olmasını sağlamaktadır. *“Kendimi geliştirmek için çıktığım bu yolculukta beni tatmin etmeyen birçok ortamdan ayrıldım. Şu an olsam, bırakır mısın desen mesela akademisyenliği bırakırım. Alıp başımı gitmem için. Böyle şeyler beni hani yarış olması hırs olması birbirini ezmesi birbirini kötülemesi beni kötü etkileyen şeyler.”*

İhtiyaç Doyumu

Seçil kariyer yenilenme sürecini aktif ve eksiksiz bir şekilde yerine getirebildiği için ihtiyaçlarını doydurduğunu, ihtiyaç doyumunun olmaması durumunda ise yeni bir kariyer yenilenme sürecine hızlı bir şekilde başladığını belirtmektedir. *“Şu ana kadar aldığım kararları istediğim gibi yerine getirebildim. Beklentilerimi karşılamayan sektörde çok beklemen çıkabilip yeni arayışların içerisine girebildim”*

Geçerliğe İlişkin Bulgular

Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

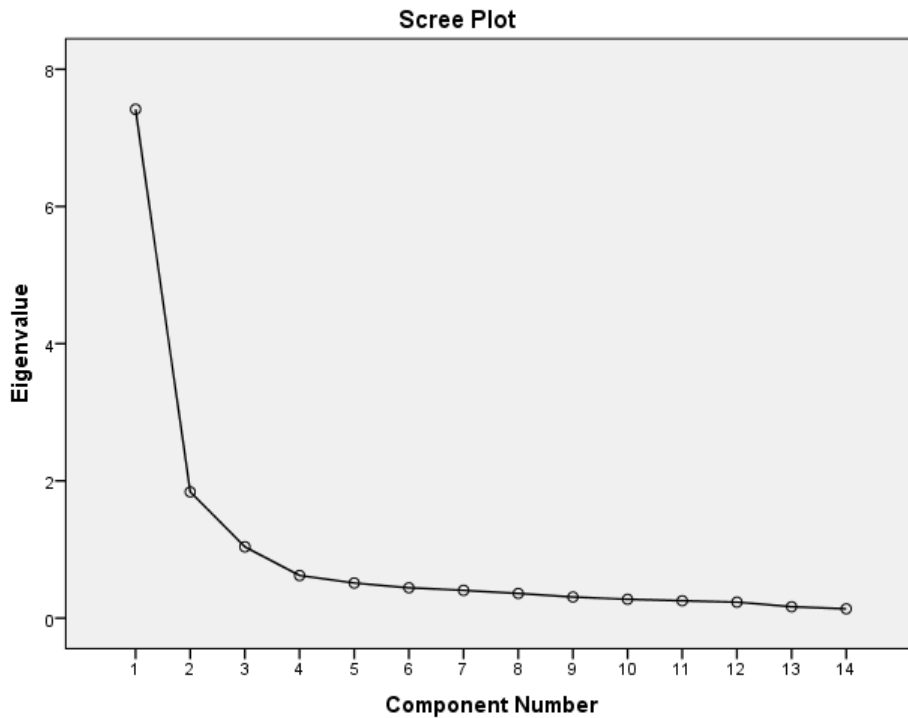
Ölçme aracının faktör yapısını keşfetmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada verilerin faktör analizi için uygunluğu tespit etmek amacıyla Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett küresellik testi sonuçları incelenmiştir. KMO katsayısının .92 olduğu bulunmuştur. KMO katsayısının 1 yakın olması verilerin faktör analizine uygun olduğunun göstermektedir. Bartlett küresellik testinin ise 2415.66 ($p < 0.01$)

anlamli olduğu tespit edilmiştir. KMO katsayısı ve Barlett testi sonuçları veri setinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Açımlayıcı faktör analizi kapsamında faktör çıkartma tekniği olarak özdeğerler ve yamaç çizgi grafiği esas alınmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin minimum faktör yük değerlerinin Todman ve Dugard'ın (2007) önerisiyle minimum .50 olmasına karar verilmiştir. Analiz kapsamında elde edilecek faktörlerin ilişkili olduğu düşünülerek varimax (dik) döndürme tekniği kullanılmıştır.

Analizin ilk aşamasında açımlayıcı faktör analizi ölçekte yer alan 40 madde üzerinden herhangi bir faktör sınırlandırması olmadan gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar özdeğeri 1'den büyük beş faktörün olduğunu göstermektedir. Yamaç birikinti grafiği incelendiğinde ise grafikteki düzleşmenin 3. Faktörden sonra olduğu görölmüştür. Açımlayıcı faktör analizi yapıda birden fazla faktöre yük veren maddeler ve faktör yükü .50'in altında olan maddeler elenerek tekrar edilmiştir. Kararlı bir yapı oluşturuluncaya kadar devam eden faktör analizi sonucunda nihai yapı elde edilmiştir.

Elde edilen nihai yapıda özdeğeri 1'den büyük 3 faktörden oluşmaktadır. Elde edilen bu yapıya ilişkin birikinti yamaç grafiği Şekil 23'de yer almaktadır. Şekil 23 incelendiğinde üçüncü faktörden sonra grafikte bir düzleşmenin meydana geldiği görölmektedir.



Şekil 18. KYG Ölçeğinin Üç Faktörlü Yapısına İlişkin Birinci Yamaç Grafiği

Tablo 4’de ise faktörlere ilişkin özdeğerler ve açıklanan varyans oranları yer almaktadır. Elde edilen üç faktörlü yapı toplam varyansın %73,53’ünü açıklamaktadır. Birinci faktörün özdeğeri 7.42 iken açıkladığı varyans %52,97’dir. İkinci faktörün özdeğeri 1.84, açıkladığı varyans ise %13.1’dir. Üçüncü faktörün özdeğeri ise 1.04 iken açıkladığı varyans %7,4’dür.

Tablo 3. Özdeğerler ve Açıklanan Varyans Oranları

Faktörler	Başlangıç Öz Değerleri			Faktör Yüklerinin Döndürülmüş Toplamları		
	Toplam	Varyans %	Küm. %	Toplam	Varyans%	Küm. %
1	7,416	52,974	52,974	4,266	30,471	30,471
2	1,839	13,137	66,111	3,03	21,643	52,114
3	1,039	7,42	73,531	2,998	21,417	73,531

Tablo 5’de açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen döndürülmüş bileşenler matrisi yer almaktadır. Tablo 5 incelendiğinde keşfetme ve güçlenme olarak isimlendirilen birinci faktördeki madde faktör yüklerinin .721 ile .831 arasında değiştiği görülmektedir. Harekete geçme olarak isimlendirilen ikinci faktörde ise madde faktör yükleri .726 ile .826 arasında değişmektedir. Son olarak anlamlandırma olarak isimlendirilen üçüncü faktörün madde faktör yükleri .727 ile .859 arasındadır.

Tablo 4. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonrası Döndürülmüş Bileşenler Matrisi

Maddeler	Keşfetme ve Güçlenme	Harekete Geçme	Anlamlandırma
3	0,831		
6	0,791		
10	0,791		
11	0,786		
19	0,744		
37	0,721		
16		0,826	
32		0,775	
24		0,77	

8	0,726
33	.859
36	.764
29	.748
25	.727

Güvenirlilik Analizleri

Ölçme aracının güvenirlik çalışmaları kapsamında ölçeğin alt boyutlarının ve toplam puanına ilişkin iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Tablo 6’da her bir alt boyuta ilişkin iç tutarlılık katsayısı yer almaktadır. Tablo 6 incelendiğinde birinci faktöre ilişkin iç tutarlık katsayısının .94, ikinci faktöre ilişkin iç tutarlık katsayısının .85 ve üçüncü faktöre ilişkin iç tutarlık katsayısının .84 olduğu görülmektedir. Ölçeğin tamamına ilişkin iç tutarlık katsayısı ise .93’dür.

Tablo 5. Ölçeğin Alt Boyutlara İlişkin Güvenirlik Katsayıları

Faktör	Cronbach’s Alpha
Keşfetme ve Güçlenme	.94
Harekete Geçme	.85
Anlamlandırma	.84
Tüm Ölçek	.93

Ölçeğe ilişkin madde istatistikleri ise tablo 7’de yer almaktadır. Tablo 5 incelendiğinde ölçekteki maddeler ile toplam puan arasında hesaplanan korelasyon katsayılarının .48 ile .80 arasında değiştiği görülmektedir. Ölçek maddeleri arasında silinmesi durumunda Cronbach Alfa katsayısını yükselten bir madde ise bulunmamaktadır.

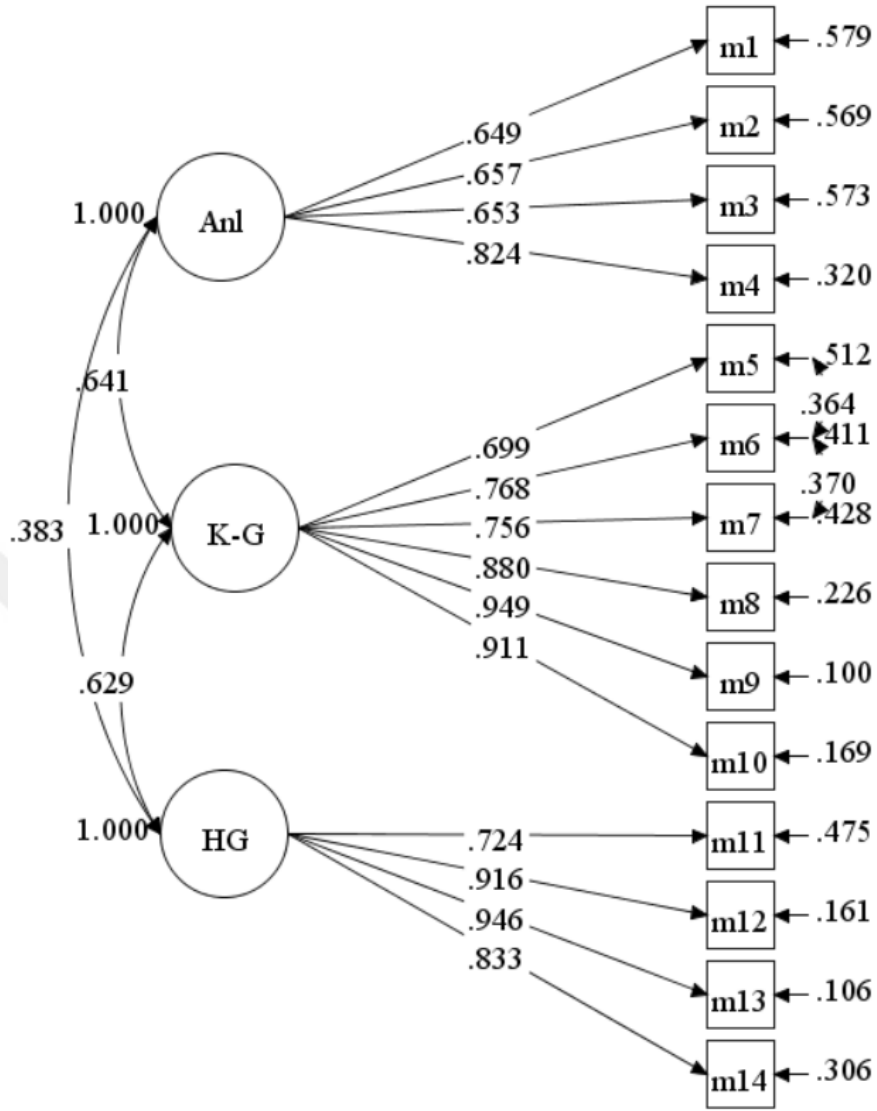
Tablo 6. Kariyer Yenilenme Gücü Ölçeği Madde İstatistikleri

Madde No	Madde Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzenlenmiş Madde Toplam Korelasyon Katsayısı	Madde Silinirse Elde Edilecek Cronbach Alfa Katsayısı
3	51,7958	58,238	0,761	0,919

6	51,8208	58,482	0,757	0,919
8	52,0625	58,795	0,658	0,923
10	52,05	57,211	0,78	0,918
11	51,9125	58,599	0,784	0,919
16	52,2875	59,67	0,565	0,926
19	51,8875	58,577	0,832	0,917
24	51,95	60,106	0,597	0,924
25	51,8667	60,727	0,66	0,923
29	51,9	60,751	0,534	0,927
32	51,9875	60,339	0,603	0,924
33	51,925	61,333	0,537	0,926
36	51,8208	62,014	0,484	0,928
37	51,9208	58,525	0,796	0,918

Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Kariyer Yenilenme Gücü ölçeğinin açımlayıcı faktör analizi kapsamında keşfedilen 3 faktörlü yapısının model uyumluğunu tespit etmek amacıyla 250 öğretmenden toplanan veriler üzerinden doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Kariyer Yenilenme Gücü'nün 3 boyutlu yapısına ilişkin diyagram Şekil 19'da yer almaktadır.



Şekil 19. Kariyer Yenilenme Gücü Ölçeği DFA Diagramı

Şekil 19 incelendiğinde üç faktörlü yapı içerisinde değişkenlerin birbirleriyle ilişkisi anlamlandırma ile keşfetme-güçlenme arasında .64, keşfetme-güçlenme ile harekete geçme arasında .63 ve anlamlandırma ile harekete geçme arasında .38'dir. Faktörlerin birbirleriyle ilişkileri anlamlıdır. Bununla birlikte faktörlerde yer alan maddelerin tamamı bağlı buldukları faktörler ile anlamlı ilişki içerisindedir. Madde faktör yükleri .65 ile .95 arasında değişmektedir. Modele ilişkin uyum indeksleri incelendiğinde elde edilen sonuçların tatmin edici olduğu görülmektedir. Analiz kapsamında elde edilen ilk modelde $\chi^2/sd= 3.67$, RMSEA=.10, CFI=.93, TLI=.91, SRMR=.05 olarak hesaplanmıştır. Daha sonra modeli

iyileştirmek amacıyla analiz kapsamında önerilen M5 ile M6 ve M6 ile M7 arasındaki iki modifikasyon uygulanmış ve uyum indekslerinde iyileşmeler görülmüştür. Elde edilen yeni uyum indeksleri $\chi^2/sd = 2.59$, RMSEA= .07 , CFI= .96, TLI= .95 , SRMR= .04 şeklindedir. Uyum indeksleri incelendiğinde $\chi^2/sd < 3$ (Kline, 2005), RMSEA < .08 (Jöreskog ve Sörbom, 1993), CFI > .95 (Sümer, 2000), TLI > .95 (Sümer, 2000) ve SRMR < .05 (Brown, 2006) kriterleri baz alınarak ölçeğin mükemmel uyum sergilediği görülmektedir.

Ölçüt Geçerliliği: Kariyer Yenilenme Gücü ve Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki Kanonik Korelasyonunun İncelenmesi

Kariyer Yenilenme Gücü modelinin geliştirilmesi kapsamında gerçekleştirilen son çalışmada ölçüt geçerliliğini sağlamak amacıyla KYG ile KUY arasındaki kanonik korelasyon incelenmiştir. Analize KYG'nin alt boyutlarından anlamlandırma, keşfetme-güçlenme ve harekete geçme dahil edilirken, KUY alt boyutlarından ilgililik, kontrol, merak ve güven dahil edilmiştir.

Tablo 8'de kanonik modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir [Wilks's $\lambda = .472$, $F(12,429,90) = 11.72$]. Elde edilen kanonik modelin gücünün belirlenmesinde ise Wilks λ değeri üzerinden hesaplama yapılmıştır. $1-\lambda$ değeri kanonik modeldeki ortak varyans miktarı hakkında bilgi vermektedir. Analiz sonucu elde edilen $1-\lambda$ değeri .528'dir. Bu sonuç Kariyer Yenilenme Gücü ve Kariyer Uyum Yetenekleri arasında paylaşılan ortak varyansın %52,8 olduğunu göstermektedir.

Tablo 7. Çok Değişkenli Anlamlılık Testleri

Testin Adı	Değer	Yaklaşık F	Hipotez sd	Hata sd	F'nin Anlamlılık Değeri
Pillais	.605	10.36	12	492	.000
Hotellings	.955	12.80	12	482	.000
Wilks	.472	11.72	12	428.90	.000
Roys	.425				

S=3, M=0, N=80

Kanonik modelin anlamlılığı test edildikten sonra analiz kapsamında elde edilen kanonik fonksiyonların anlamlılıkları incelenmiştir. Kanonik fonksiyonların anlamlılıkları

incelenen fonksiyonlara ilişkin öz değerler ve korelasyon değerleri temel alınmaktadır (Sherry ve Henson, 2005). Elde edilen sonuçlar Kariyer Yenilenme Gücü ve Kariyer Uyum Yetenekleri arasında 3 adet kanonik fonksiyonun oluştuğunu göstermektedir. İlk iki fonksiyon manidar, üçüncü fonksiyon manidar değildir. İlk fonksiyona ilişkin öz değer .739, kanonik korelasyon .652 ve kanonik korelasyonun karesi .425'dir. Elde edilen ikinci fonksiyonun ise öz değeri .210, kanonik korelasyonu .417 ve kanonik korelasyonun karesi .174'dür. Birinci kanonik fonksiyonda Kariyer Yenilenme Gücü ve Kariyer Uyum Yetenekleri %42.5'lik bir varyans paylaşırken, ikinci kanonik fonksiyonda bu oran %17.4'dür.

Tablo 8. Öz Değer ve Kanonik Korelasyon

Kök No.	Öz Değer	Kanonik Korelasyon	Kanonik Korelasyonun Karesi
1	0,739	0,652	0,425
2	0,21	0,417	0,174
3	0,007	0,082	0,01

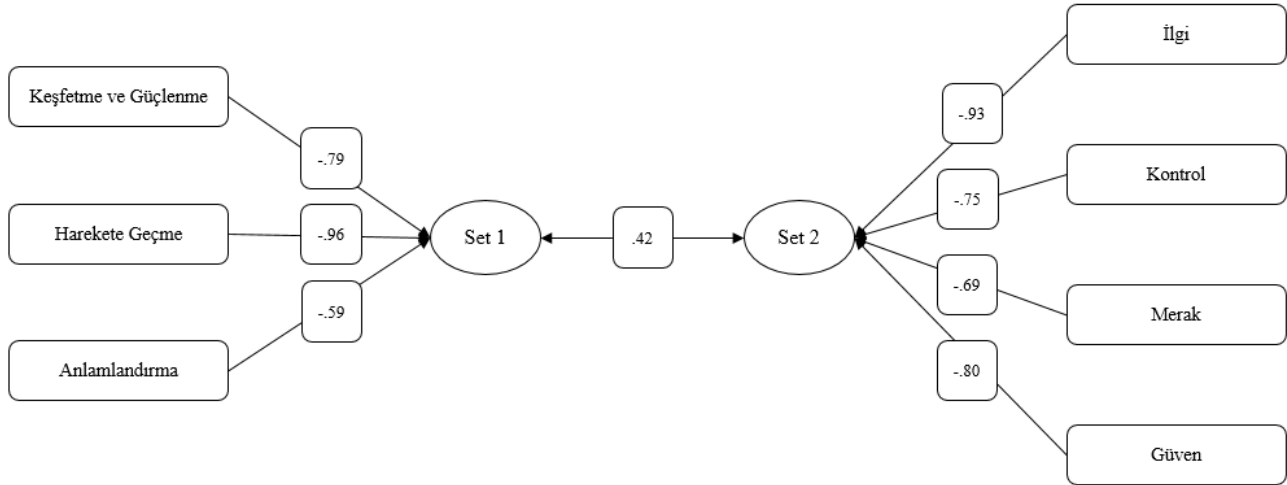
Tablo 10'da Kariyer Yenilenme Gücü ve Kariyer Uyum Yeteneklerine ilişkin standardize edilmiş katsayılar, yapısal katsayılar ve paylaşılan ortak varyans yer almaktadır. Yapısal katsayılar .45 ve üzerinde değere sahip değişkenler kanonik fonksiyona anlamlı katkı sağlamaktadır (Sherry ve Henson, 2005). Birinci kanonik fonksiyonda Kariyer Yenilenme Gücü'nde yer alan değişkenlerin tamamının .45'den büyük değere sahip olduğu görülmektedir. Aynı şekilde Kariyer Uyum Yeteneklerine ilişkin tüm değişkenler de modele .45'in üzerinde katkı sağlamaktadırlar.

Kariyer Yenilenme Gücü içerisinde yer alan keşfetme ve güçlenme, harekete geçme ve anlamlandırma boyutlarının işaretleri birbirleri ile aynıdır. Bununla birlikte Kariyer Uyum Yetenekleri içerisinde yer alan ilgililik, kontrol, merak ve güven boyutlarının işaretleri de Kariyer Yenilenme Gücü'nde yer alan değişkenlerle aynıdır. Bu durum değişkenlerin birlikte değişim gösterdiklerini belirtmektedir. Yani Kariyer Yenilenme Gücünde yer alan değişkenlerde bir artış olduğu zaman Kariyer Uyum Yeteneklerinde yer alan değişkenlerde de artış görülmektedir.

Tablo 9. Kariyer Yenilenme Gücü ve Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkiye Ait 1. ve 2. Kanonik Fonksiyon Çözümlemesi

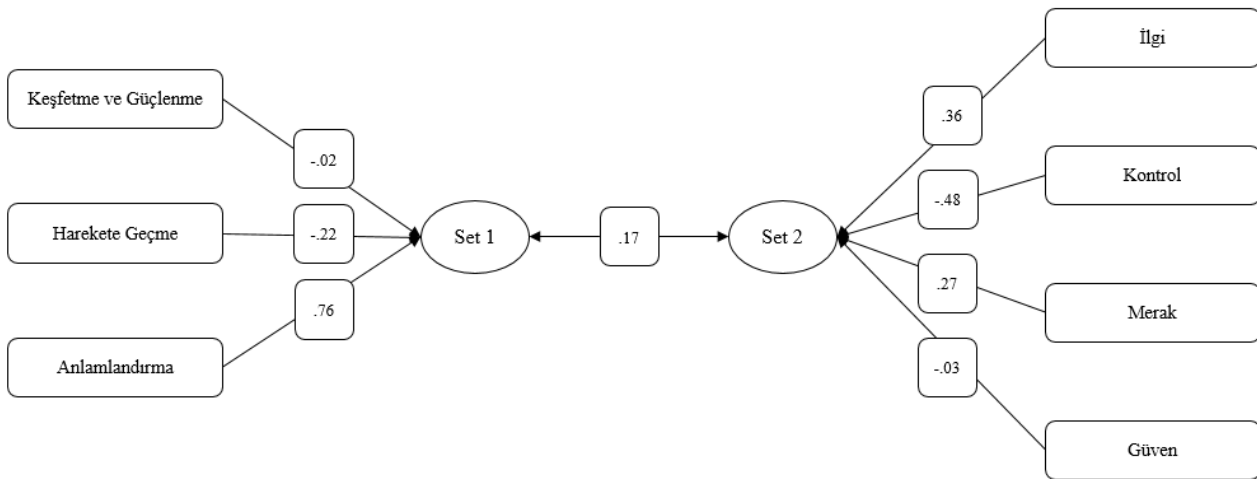
Değişken	1. Kanonik Fonksiyon			2. Kanonik Fonksiyon			h ² (%)	
	Sek	r _s	r _s ²	Sek	r _s	r _s ²		
Kariyer Yenilenme Gücü	Keşfetme ve Güçlenme	-0,146	<u>-0,79</u>	.62	-0,594	-0,02	.00	.62
	Harekete Geçme	-0,782	<u>-0,956</u>	.91	-0,261	-0,224	.05	.91
	Anlamlandırma	-0,233	<u>-0,591</u>	.35	1,217	<u>0,764</u>	.58	.93
R _c ²			425.104			173.889		
Kariyer Uyum Yetenekleri	İlgi	-0,853	<u>-0,927</u>	.86	0,405	0,362	.13	.86
	Kontrol	-0,406	<u>-0,749</u>	.56	-1,283	<u>-0,482</u>	.23	.79
	Merak	0,393	<u>-0,69</u>	.47	0,873	0,269	.07	.47
	Güven	-0,22	<u>-0,804</u>	.65	-0,02	-0,033	.00	.65

Şekil 20’de birinci kanonik fonksiyona ilişkin yapısal katsayılar ve kanonik korelasyon değerleri yer almaktadır. Kariyer Yenilenme Gücü ve Kariyer Uyum Yetenekleri arasındaki r_s² değeri 42.5104 olarak bulunmuştur. Bu iki değişken arasında paylaşılan ortak varyans oranı ise %42.51’dir.



Şekil 20. Kariyer Yenilenme Gücü ile Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki 1. Kanonik Fonksiyona Ait Yapısal Katsayılar ile Kanonik Korelasyon Değeri

Şekil 21’de 2. kanonik fonksiyona ilişkin ilişkin yapısal katsayılar ve kanonik korelasyon değerleri yer almaktadır. 2. kanonik fonksiyon incelendiğinde Kariyer Yenilenme Gücü içerisindeki keşfetme ve güçlenme ile harekete geçme değişkenlerinin r_s değerlerinin .45’in altında olduğu görülmektedir. Anlamlandırma ise .45 üzerinde yer alan değeri ile modele güçlü bir katkı yapmaktadır. Kariyer Uyum Yetenekleri incelendiğinde ise ilgililik, merak ve güven değişkenlerinin r_s değerlerinin .45’in altında olduğu görülürken, kontrol değişkeninin .45’in üzerinde bir değere sahip olduğu görülmektedir. İki değişken grubu arasındaki r_s^2 değeri 17.3889 olarak bulunmuştur. Bu iki değişken arasında paylaşılan ortak varyans oranı ise %17,4’dür. 2. kanonik fonksiyonda anlamlandırma ile kontrol değişkenlerinin işaretleri zıt yönlüdür. Buna göre katılımcıların anlamlandırma becerileri arttıkça kontrol becerileri azalmaktadır.



Şekil 21. Kariyer Yenilenme Gücü ile Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki 2. Kanonik Fonksiyona Ait Yapısal Katsayılar ile Kanonik Korelasyon Değeri

Birinci ve ikinci kanonik fonksiyonlar bir bütün olarak ele alındığında, Kariyer Yenilenme Gücü ve Kariyer Uyum Yetenekleri arasındaki paylaşılan toplam varyans %59’dur. Bu sonuç Kariyer Yenilenme Gücü ile Kariyer Uyum Yeteneklerinin birbirleri ile yakından ilişkili iki değişken grubu olduğunu göstermektedir.

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilen Kariyer Uyum Yetenekleri ölçeğinin kısaltılmış versiyonudur. Maggiori vd. (2017) tarafından hazırlanan kısa form orijinal formda yer alan her boyuttaki en yüksek faktör yükü değerine sahip üçer maddenin alınmasıyla oluşturulmuştur. Kısa ve uzun formlar karşılıklı olarak incelenmiş ve iki ölçek arasında yüksek düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması ise Işık vd. (2018) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma kapsamında üç farklı grup üzerinden veri toplanmıştır. Lise öğrencileri, üniversite öğrencileri ve yetişkinler üzerinden toplanan veriler doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Sonuçlar üç grup için de ölçeğin uyum indekslerinin istenilen düzeyde olduğunu göstermektedir ($\chi^2/sd = 2,13-3,38$, GFI = .950-.960, CFI = .941-.966, TLI = .922-.,955, RMSEA = .059-.082). Güvenirlilik analizi kapsamında hesaplanan iç tutarlılık katsayıları lise grubu için .70 ile .85, üniversite öğrencileri için .76 ile .90 ve çalışan yetişkinler için ise .80 ile .91 arasında değişmektedir. Ek olarak üniversite öğrencilerine yönelik dört hafta arayla test tekrar test çalışmaları yapılmıştır. Üniversite öğrencilerine dört hafta arayla yapılan test tekrar test sonuçları ise ilgi lt boyutu için .66 kontrol alt boyutu için .62, merak alt boyutu için .68 ve güven alt boyutu için için .64 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin tamamı için elde edilen katsayı ise .82'dir. Son olarak ölçeğin cinsiyet ve yaşa göre ölçme değişmezliği incelenmiştir. Ölçekte hem cinsiyet hem de yaşa göre biçimsel, metrik ve scalar değişmezlik sağlanmıştır.

3.1.1.3 Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışmanın nitel verileri çevrimiçi platformlar aracılığıyla toplanmıştır. Her bir katılımcı ile bireysel görüşme planlaması yapılmış, görüşmelerden önce katılımcılara araştırmanın amacı anlatılmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden katılımcılarla görüşme öncesinde sorular paylaşılmıştır. Her bir katılımcıdan ses kaydı alınması için izin alınmış, görüşmeler esnasında herhangi bir görüntü kaydı ise alınmamıştır. Yapılan görüşmeler 25-65 dakika arasında sürmüştür. Veri analizi sürecinde ise ilk olarak görüşme kayıtları deşifre edilerek bilgisayara aktarılmıştır. Daha sonra Maxqda 20 programına aktarılmış ve Yıldırım ve Şimşek (2016) ile Gall, Gall ve Borg'un (2005) önerileri doğrultusunda yorumlayıcı içerik analizine tabi tutulmuştur.

Ölçek geliştirme süreci ilk iki çalışma sonucu elde edilen bulgular ve kuramsal bilgiler üzerine dizayn edilmiştir. İlk olarak katılımcıların ifadeleri ve kuramsal bilgiler ışığında ölçek maddeleri yazılmaya başlanmıştır. Yapılan çalışmaların ardından 40 maddelik bir madde

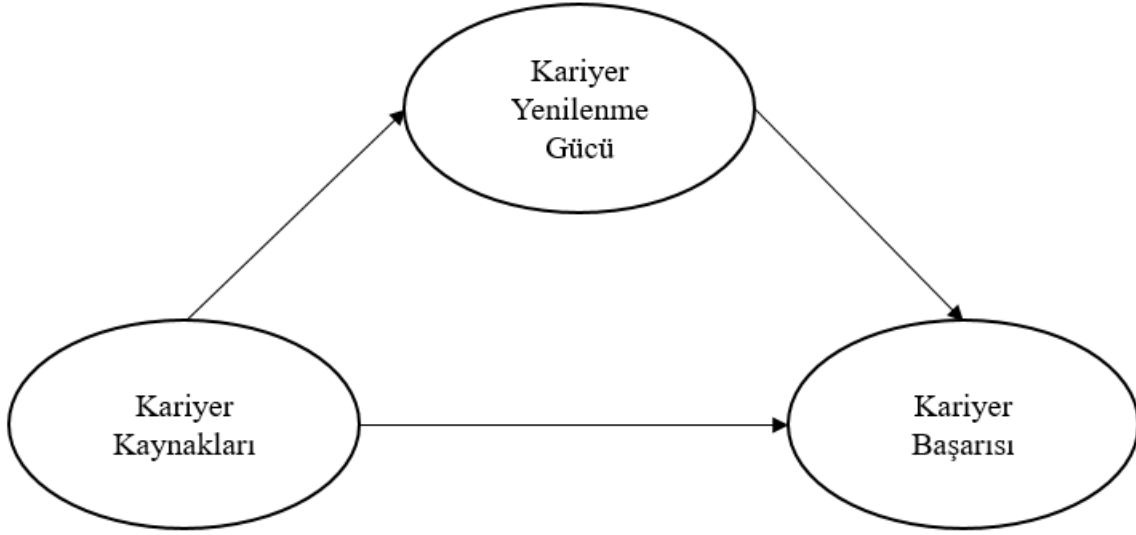
havuzu oluşturulmuştur. Bu havuzda yer alan maddeler üç farklı aşamada uzman görüşüne tabi tutulmuştur. İlk aşamada kariyer danışmanlığı alanında çalışan üç akademisyen ölçek maddelerini incelemiş ve görüşlerini belirtmiştir. Bu aşamada yapılan düzeltmelerin ardından maddeler ölçme değerlendirme alanında uzman iki akademisyenin görüşüne sunulmuştur. Bu aşamada alınan uzman görüşünün ardından ise son olarak Türk Dili ve Edebiyatı alanında uzman bir akademisyenden ölçek maddelerini incelemesi ve dil/anlatım açısından uygunluğunu değerlendirmesi istenmiştir. Yapılan son düzeltme sürecinden sonra pilot uygulama aşamasına geçilmiştir. Pilot uygulama katılımcıların ölçek maddelerini doğru anlama düzeyleri ve cevaplama sürelerini öğrenmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulama sonucunda katılımcıların ölçeği cevaplama her hangi bir sorun yaşamadıkları tespit edilmiş ve ana uygulama kısmına geçilmiştir. Ana uygulama kapsamında maksimum çeşitleme örnekleme yöntemi temel alınarak veri toplama süreci başlatılmıştır. Bu kapsamda Google Forms üzerinden hazırlanan ölçek formu katılımcılarla paylaşılmış ve veri toplama süreci veri doyumuna ulaşıncaya sonlandırılmıştır. Veri analizi kapsamında ise ölçeğin yapı geçerliğine kanıt sağlamak amacıyla ilk olarak açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi kapsamında keşfedilen yapı daha sonra doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Ölçeğin güvenirlik analizleri kapsamında ise Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları hesaplanmıştır. Yapılan analizler SPSS 24 ve Mplus 8.0 programları aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

Son olarak Kariyer Yenilenme Gücü Ölçeği ve Kariyer Uyum Yetenekleri arasındaki kanonik korelasyonun incelendiği çalışmada da veri toplama süreci çevrimiçi ortamlar üzerinden yürütülmüştür. Analiz kapsamında Kariyer Yenilenme Gücü Ölçeğinin alt boyutlarından anlamlandırma, keşfetme ve güçlenme ve harekete geçme boyutları yer alırken, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nin alt boyutlarından ilgi, kontrol, merak ve güven boyutları yer almaktadır. Veri analizi SPSS 24 programı üzerinden gerçekleştirilmiştir.

3.1.2 Kariyer Kaynakları ve Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkide Kariyer Yenilenme Gücünün Arasındaki Rölünün İncelenmesine Yönelik Yöntem

Araştırmanın nicel bölümünde gerçekleştirilen nihai çalışma kariyer başarısı üzerinde kariyer kaynakları ve kariyer yenilenme gücünün etkisinin incelendiği yordayıcı korelasyonel bir araştırmadır. Yordayıcı korelasyonel araştırmalarda değişkenler arasındaki ilişkiler incelenirken bir ya da birkaç değişkenin diğer değişkenleri yordama düzeylerini belirlemek

amaçlanmaktadır (Frankel ve Wallen, 2006). Araştırmada bağımlı değişkeni yordayan birden çok bağımsız değişken olduğundan araştırma yöntemi çok faktörlü yordayıcı desen olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk vd. 2018). Bu kapsamda ilk olarak öğretmenlerin kariyer başarıları üzerinde kariyer yenilenme gücü ve kariyer kaynaklarının doğrudan etkisi ve kariyer kaynakları ile kariyer başarıları arasındaki ilişkide kariyer yenilenme gücünün aracı ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın hipotetik modeli Şekil 22’de yer almaktadır.



Şekil 22. Araştırmanın Hipotetik Modeli

3.1.2.1 Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu kamu okullarında ve özel okullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma örnekleme amaçlı örnekleme yöntemleri arasında yer alan maksimum çeşitleme örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Maksimum çeşitleme branş, çalışılan okul türü, kıdem, medeni durum, çocuk sahibi olma, okulun bulunduğu bölgenin sosyoekonomik özellikleri, okuldaki öğrenci mevcudu ve cinsiyet değişkenleri temel alınarak sağlanmıştır. Araştırma kapsamında 489 katılımcıdan veri toplanmıştır. Veri setinden uç değerlerin ayıklanmasıyla birlikte analizler 477 katılımcı üzerinden gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubunda yer alan katılımcıların 242’si kadın 235’i ise erkektir. Yaşları 23-63 arasında, kıdemleri ise 1 ile 38 arasında değişmektedir. Katılımcıların 369’u lisans, 95’i yüksek lisans ve 11’i doktora düzeyindedir.

Kariyer Kaynakları Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması kapsamında ise 390 katılımcıdan veri toplanmıştır. Çalışma grubunun belirlenmesinde kolaylıkla ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışma grubundaki öğretmenlerin 206'sı kadın (%52,8), 184'ü ise erkektir (%47,2). Katılımcıların yaşları 26 ile 62, kıdemleri ise 1 ile 45 yıl arasında değişmektedir. Katılımcıların 319'u lisans (%81,8), 63'ü yüksek lisans (%16,2) ve 14'ü doktora (%4) düzeyindedir. Katılımcıların 284'ü kamu okullarda çalışırken (%72,8), 116'sı özel okullarda çalışmaktadır (%22,2).

3.1.2.2 Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında Kariyer Yenilenme Gücü Ölçeği, Kariyer Kaynakları Ölçeği, Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Bu ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği: Araştırma kapsamında kullanılan bir diğer ölçme aracı Shockley vd. (2015) tarafından geliştirilen ve Budak ve Gürbüz (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği'dir.

Ölçek sekiz alt boyuttan ve 24 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutlar tanınma, işin anlamlılığı, etki, işin niteliği, özerklik, özel yaşam, büyüme ve gelişme ve tatmin şeklinde isimlendirilmiştir. Ölçeğe ilişkin uyum indeksleri CFI=.95, TLI=.94 ve RMSEA=.05 şeklinde elde edilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışmaları hem kamu hem de özel sektör personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir. 366 kamu personeli ve 373 özel sektör personeli üzerinden toplanan veriler üzerinde doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. DFA sonucu elde edilen uyum indeksleri $X^2/sd= 3,09$, RMSEA=.07, CFI=.93, TLI=.91 şeklindedir. Elde edilen sonuçlar sekiz alt boyuttan ve 24 maddeden oluşan Öznel Kariyer Başarısı ölçeğinin Türkçe formunun model veri uyumunun iyi düzeyde olduğunu göstermektedir. Ölçeğin güvenirlik analizi kapsamında hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlık katsayılarının ise .76 ile .92 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ölçeğin Türkçe formunun araştırmalarda kullanılabilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Ölçeğe ilişkin örnek maddeler EK-6'da yer almaktadır.

Kariyer Yenilenme Gücü Ölçeği

Araştırma kapsamında geliştirilen Kariyer Yenilenme Gücü ölçeği üç boyuttan ve 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin boyutları anlamlandırma, keşfetme ve güçlenme ve harekete geçme olarak adlandırılmıştır. Üç boyut toplam varyansın %73,5'ini açıklamaktadır. Üç

boyutlu yapıya ilişkin uyum indeksleri ise $\chi^2/sd = 2.59$, RMSEA= .07 , CFI= .96, TLI= .95 , SRMR= .04 şeklinde elde edilmiştir. Alt boyutlara ilişkin elde edilen Cronbach alfa katsayıları .84 ile .93 arasında değişirken, ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach alfa katsayısı .93 olarak elde edilmiştir.

Kariyer Kaynakları Ölçeği

Hirschi vd. (2018) tarafından geliştirilen Kariyer Kaynakları Ölçeği dört temel alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırmacılar kariyer kaynaklarını kariyer başarısının göstergeleri olarak tanımlamış ve kariyer başarısını açıklayan faktörler üzerine yaptıkları meta analiz çalışması sonucunda kariyer kaynaklarını dört boyutta tanımlamışlardır. Bu boyutlar birey merkezli kariyer kaynakları, çevresel kariyer kaynakları, motivasyonel kariyer kaynakları ve kariyer yönetimi şeklinde sınıflandırılmıştır. Bu dört yapının altında ise 13 alt boyut yer almaktadır. Birey merkezli kariyer kaynakları içerisinde mesleki uzmanlık, iş piyasası bilgisi, kişisel beceriler yer alırken çevresel kariyer kaynaklarının içerisinde kariyer fırsatları, kurumsal kariyer desteği, işin zorluğu ve sosyal kariyer desteği yer almaktadır. Motivasyonel kariyer kaynakları kariyer katılımı, kariyer güveni ve kariyer netliği şeklinde sınıflandırılmıştır. Kariyer yönetimi boyutu ise bağlantı kurma, kariyer keşfi ve öğrenme boyutlarını kapsamaktadır.

Kariyer Kaynakları Ölçeğinin yapısını test etmek amacıyla hem öğrenciler hem de çalışan grupları üzerinden veri toplanarak birinci ve ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Kariyer Kaynakları Ölçeğinin hem dört boyutlu yapısının hem de 13 boyutlu yapısının çalışanlar ve öğrenciler üzerinde iyi uyum indekslerine sahip olduğu tespit edilmiştir ($\chi^2(599) 1/4 891.38$, $p < .001$, RMSEA= .041, CFI= .954, TLI= .946. Model 2, $\chi^2/sd (760)= 1,754.12$, $p < .001$, RMSEA = .055, CFI= .910, TLI= .902). Ölçeğin geçerliğine ek bir kanıt olarak Kariyer Kaynakları Ölçeğinin alt boyutları ile hem benzer ölçeklerin (mesleki uzmanlık, mesleki öz yeterlik, kariyer planlama, sosyal destek) hem de iş ve kariyer doyumu, alınan ücret ve promosyon gibi değişkenlerin korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Benzer ölçekler incelendiğinde korelasyon katsayılarının .38 ile .70 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Ayrıca Kariyer Kaynakları Ölçeğinin alt boyutlarının iş ve kariyer doyumu ile orta, maaş ve promosyonla ise düşük düzeyde pozitif yönde ilişki gösterdiği tespit edilmiştir.

Ölçeğin güvenilirliğini tespit etmek amacıyla ölçek hem çalışan hem de öğrenci gruplarına uygulanmış, Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları her iki grup için ve tüm alt

boyutlar üzerinden hesaplanmıştır. Elde edilen katsayılar .78 ile .93 arasında değişmektedir. Ölçeğin Türkçe versiyonu EK-5’de yer almaktadır.

Ölçeğin Türkçe’ye Çevrilmesi

Ölçek uyarlama sürecinde ilk olarak ölçeği geliştiren yazardan (Prof. Dr. Andreas Hirschi) e-mail yoluyla ölçeğin Türkçe’ye uyarlama çalışması için izin alınmıştır. İzin alınmasının ardından çeviri süreci başlamıştır. Ölçek maddeleri ilk olarak araştırmacı tarafından İngilizce’den Türkçe’ye çevrilmiştir. Daha sonra ölçek maddelerinin İngilizce’den Türkçe’ye çevrilme işlemi araştırmacıdan bağımsız bir şekilde biri İngilizce Öğretmenliği program, diğeri Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programında yer alan iki öğretim elemanı tarafından gerçekleştirilmiştir. Daha sonra bu iki çeviri ortak bir toplantı gerçekleştirilerek karşılaştırılmış ve maddelerin çevirisi üzerine ortak kararlar verilmiştir. Bir sonraki aşamada araştırmacı doktora tez danışmanı ile orjinal ölçek formu ile Türkçe çeviri formunu kontrol ederek çeviri sürecinin son halini vermiştir. Bir sonraki aşamada çevrilen Türkçe form Türk Dili ve Edebiyatı alanında uzman bir akademisyenle dil ve anlatım açısından kontrol edilmiştir. Ölçeğin çeviri sürecinin son aşamasında ise Türkçe ve İngilizce form her iki dili de yeterli düzeyde bilen 84 İngilizce öğretmenine uygulanmıştır. İki form arasındaki korelasyon katsayısı .89 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğin çeviri sürecinin tamamlanmasının ardından orjinal ölçekteki yapının Türkiye örneklemini için uygun olup olmadığını tespit etmek amacıyla 390 katılımcı üzerinden doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ayrıca ölçek maddelerine ilişkin madde toplam korelasyon katsayıları ve ölçeğin alt boyutları ile toplam puanına ilişkin Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları da incelenmiştir.

Verilerin Analize Hazırlanması

Veri toplama sürecinin tamamlanmasının ardından verilerin analize hazırlık süreci Tabachnick ve Fidell’in (2015) önerileri doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. İlk olarak tek boyutlu uç değerler incelenmiş ve z puanı -3, +3 aralığının dışında olan 11 kişi veri setinden çıkartılmıştır. Veri setinde herhangi bir kayıp değere rastlanmamıştır. Tablo 11 incelendiğinde ölçek maddelerinin skewness ve kurtosis değerlerinin -1 ile +1 arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 10. Kariyer Kaynakları Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Boyut	Madde No	Ortalama	SD	Skewness	Kurtosis
Mesleki Uzmanlık	M2	3,9427	0,75767	-0,611	0,527
	M18	3,6863	0,87057	-0,437	-0,021
	M29	4,0494	0,75718	-0,48	0,03
İş Piyasası Bilgisi	M5	3,6752	0,88198	-0,8	0,776
	M37	3,6576	0,91539	-0,685	0,452
	M16	3,7866	0,84473	-0,662	0,539
Yarımcı Beceriler	M12	3,7866	0,89247	-0,622	0,302
	M23	3,7978	0,91881	-0,604	0,066
	M31	3,9124	0,8678	-0,711	0,51
Kurumsal Kariyer Desteği	M1	3,629	1,0941	-0,801	0,128
	M11	3,4188	1,12025	-0,578	-0,376
	M30	3,5191	1,08254	-0,674	-0,131
Sosyal Kariyer Desteği	M17	3,8503	0,85086	-0,675	0,337
	M28	3,7484	0,88244	-0,73	0,588
	M36	3,8169	0,90183	-0,718	0,391
	M38	3,6051	0,92464	-0,474	-0,082
Kariyer Fırsatları	M4	3,1927	1,07434	-0,304	-0,565
	M21	3,1975	1,12781	-0,307	-0,65
	M41	3,3471	1,13683	-0,521	-0,486
İşin Zorlaması	M10	3,793	0,8886	-0,677	0,528
	M15	4,1306	0,73994	-0,876	0,623
	M39	3,3949	1,11397	-0,554	-0,442
Kariyer Katılımı	M6	4,4252	0,71382	-0,579	0,462
	M13	4,2245	0,77783	-0,546	0,767
	M26	4,3232	0,67701	-0,84	0,068
Kariyer Netliği	M34	4,0939	0,75505	-0,603	0,3
	M35	4,0892	0,75246	-0,689	0,604
	M24	3,914	0,84468	-0,601	0,232
Kariyer Güveni	M7	4,2834	0,66052	-0,616	0,351
	M19	4,008	0,81352	-0,781	0,791
	M27	4,1895	0,70366	-0,724	0,932
	M40	4,1529	0,73998	-0,915	0,6
Öğrenme	M8	4,2022	0,69323	-0,61	0,379
	M14	4,1943	0,68511	-0,568	0,341
	M22	4,1306	0,73562	-0,741	0,831
Ağ Oluşturma	M9	4,2166	0,73264	-0,85	0,982

	M25	4,1449	0,71642	-0,665	0,572
	M33	4,0796	0,76821	-0,814	0,698
Kariyer Keşfi	M3	3,8631	0,81083	-0,627	0,334
	M20	3,4475	1,10765	-0,513	-0,441
	M32	3,5717	1,01643	-0,611	-0,007

Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçeğin Türkçe formunun orjinal yapısı ile ne ölçüde uyumlu olduğunu tespit etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda 628 kişiden toplanan veriler MPlus programı üzerinden analize dahil edilmiştir. Analiz kapsamında χ^2/sd , RMSEA, CFI, TLI ve SRMR uyum indeksleri incelenmiştir. Analiz sonucunda uyum indeksleri $\chi^2/sd=2,79$, RMSEA= 0.06, CFI= 0.92, TLI=0.90 ve SRMR= 0.05 olarak elde edilmiştir. Elde edilen uyum indeksleri Kline (1998), Schumacker ve Lomax (2004), Hu ve Bentler (1999) tarafından belirtilen referans değerler ile karşılaştırılmıştır.

Tablo 11. Kariyer Kaynakları Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksleri

	χ^2/df	SRMR	CFI	RMSEA	TLI
Referans Değer	<3.0	<.08	>.90	<.06	>.90
Elde Edilen Değer	2,79	.05	.92	.06	.90

Ölçek maddelerinin faktör yükleri ise Şekil 23’de yer almaktadır. Şekil 23 incelendiğinde madde faktör yüklerinin .42 ile .92 arasında yer aldığı görülmektedir. Tüm maddeler ve faktörler birbiriyle anlamlı ilişkiye sahiptir.

Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Ölçeğin güvenirlik çalışması kapsamında tüm ölçeğe ve alt boyutlara ilişkin Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları hesaplanmıştır. Tablo 13 'de görüldüğü üzere tüm ölçeğe ilişkin Cr alfa katsayısı .96 iken, alt boyutlara ilişkin katsayılar .57 ile .89 arasında değişmektedir. Ölçek maddelerinin madde toplam korelasyon katsayıları ise .47 ile .73 arasında değişiklik göstermektedir.

Tablo 12. Kariyer Kaynakları Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Boyut	CR Alfa	Boyut	CR Alfa
Tüm Ölçek	.96	İşin Zorlaması	.57
Mesleki Uzmanlık	.79	Kariyer Katılımı	.84
İş Piyasası Bilgisi	.79	Kariyer Netliği	.87
Yardımcı Beceriler	.89	Kariyer Güveni	.82
Kurumsal Kariyer Desteği	.88	Öğrenme	.82
Sosyal Kariyer Desteği	.85	Ağ Oluşturma	.81
Kariyer Fırsatları	.85	Kariyer Keşfi	.75

3.1.2.3 Verilerin Toplanması ve Analizi

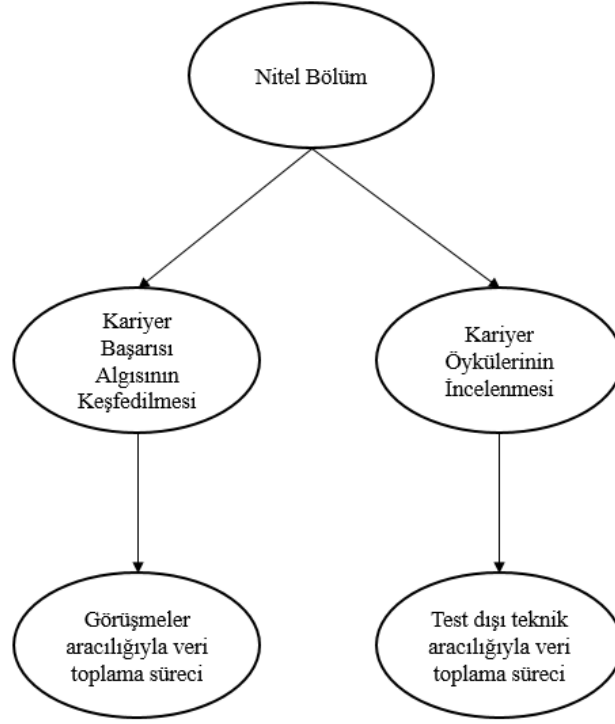
Araştırma verileri Google Forms aracılığıyla çevrimiçi ortamda toplanmıştır. Veri toplama sürecinde ilk olarak katılımcılar araştırma hakkında bilgilendirilmiş ve araştırmaya gönüllü bir şekilde katıldıklarına ilişkin onay alınmıştır. Araştırma kapsamında toplanan veriler SPSS 24 ve MPlus 8 programları üzerinden analiz edilmiştir.

Verilerin analize hazırlık sürecinde Tabachnick ve Fidell'in (2015) önerdiği adımlar doğrultusunda ilk olarak veri setinin doğruluğu kontrol edilmiştir. Daha sonra veri setinde yer alan tek boyutlu ve çok boyutlu uç değerler incelenmiştir. Tek boyutlu uç değer sergileyen 12 katılımcı veri setinden çıkartılmıştır. Veri setinde çok boyutlu uç değere ise rastlanmamıştır. Bir sonraki aşamada değişkenlere ilişkin betimsel bilgiler ve değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Sonuçlar bulgular bölümünde detaylı olarak sunulmuştur. Verilerin analize hazır olduğuna karar verildikten sonra kariyer başarısı üzerinde kariyer kaynaklarının ve kariyer yenilenme gücünün rolü yapısal eşitlik modellemesi aracılığıyla test edilmiştir. Modelde ilk

olarak kariyer başarısı üzerinde kariyer kaynakları ve kariyer yenilenme gücünün direk etkileri, daha sonra ise kariyer kaynakları ile kariyer başarısı arasında kariyer yenilenme gücünün aracı rolü incelenmiştir. Model kapsamında elde edilen uyum indeksleri $\chi^2/sd < 3$ (Kline, 2005), SRMR $< .08$ (Hu ve Bentler, 1999), CFI $> .90$ (Schumacker ve Lomax, 1996), RMSEA $< .06$ (Hu ve Bentler, 1999), TLI $> .90$ (Schumacker ve Lomax, 1996) referans alınarak yorumlanmıştır. Aracılık testinde güven aralığı hesaplaması Bootstrapping yöntemi 5000 kişilik grup üzerinden ile gerçekleştirilmiştir.

3.2 Nitel Bölüme İlişkin Yöntem

Araştırmanın nitel bölümünde öğretmenlerin kariyer başarılarını etkileyen faktörleri keşfetmek amacıyla iki farklı çalışma yapılmıştır. Bu iki çalışmanın yöntemine ilişkin bilgiler aynı ana başlıklar altında ele alınmıştır. İki çalışmada da öğretmenlerin kariyer başarısına ilişkin algıları ve kariyer başarılarını etkileyen faktörlerin derinlemesine incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda yapılan ilk çalışmada olgubilim deseni temel alınmışken (Yıldırım ve Şimşek, 2016) ikinci çalışmada anlatı çalışması temel alınmıştır (Büyüköztürk vd. 2018). Yapılan ilk araştırmada öğretmenlerin kariyer başarısına ilişkin algılarını keşfetmek amacıyla görüşmeler gerçekleştirilmiştir. İkinci çalışmada ise araştırma kapsamında geliştirilen bir test dışı teknik aracılığıyla öğretmenlerin kariyer başarılarını etkileyen faktörler tespit edilmiştir. Nitel bölümde yapılan iki çalışmaya ilişkin yöntem akışı Şekil 24’de gösterilmiştir.



Şekil 24. Nitel Bölüme İlişkin Yöntem Akışı

3.2.1 Çalışma Grubu

Gerçekleştirilen iki çalışmada da çalışma grubunun oluşturulmasında maksimum çeşitleme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Maksimum çeşitleme örnekleme yöntemi ile araştırma kapsamında keşfedilmek istenen duruma ilişkin farklı özelliklere sahip maksimum sayıda katılımcıya ulaşılması hedeflenmektedir (Büyüköztürk vd., 2018). Gerçekleştirilen iki çalışmada da öğretmenlerin yaşları, cinsiyetleri, çalıştıkları okul türleri ve kıdemleri temel alınarak maksimum çeşitleme gerçekleştirilmiştir. Her iki çalışmaya ilişkin çalışma grubu bilgileri Tablo 14’de sunulmuştur.

Tablo 14. Nitel Bölüme İlişkin Çalışma Grubu

	Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	Okul Türü	Kıdem
Çalışma 1	K1	28	Kadın	Kamu	4
	K2	36	Erkek	Kamu	10

	K3	43	Erkek	Kamu	16
	K4	59	Erkek	Özel	35
	K5	24	Kadın	Özel	1
	K6	29	Erkek	Özel	3
	K7	35	Kadın	Özel	11
	K8	39	Kadın	Özel	13
Çalışma 2*	Ruşen	57	Erkek	Kamu	24
	Vildan	25	Kadın	Özel	3
	Beste	29	Kadın	Kamu	7
	Veli	39	Erkek	Kamu	9
	Tuğba	26	Kadın	Özel	3
	Nil	32	Kadın	Kamu	8

*Çalışma 2 kapsamında katılımcı isimleri değiştirilerek sunulmuştur.

Tablo 14 incelendiğinde birinci çalışmanın çalışma grubunda yer alan sekiz katılımcının yaşlarının 24 ile 59 arasında değiştiği görülmektedir. Katılımcıların dördü erkek, dördü ise kadındır. Üç katılımcı kamu okulunda çalışırken, beş katılımcı ise özel okulda çalışmaktadır. Katılımcıların kıdemleri ise 1-35 yıl arasında değişmektedir.

İkinci çalışmada ise toplam altı katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcıların yaşları 26 ile 57 arasında değişmektedir. İki katılımcı erkek, dört katılımcı ise kadındır. Katılımcıların ikisi özel okulda, dördü ise kamu okulunda çalışmaktadır. Kıdemleri ise 3-24 yıl arasında değişmektedir.

3.2.2 Veri Toplama Araçları

Araştırmanın nitel bölümü kapsamında gerçekleştirilen iki çalışmada iki farklı veri toplama aracı kullanılmıştır. Öğretmenlerin kariyer başarılarına ilişkin algılarının keşfedilmesinin hedeflendiği ilk çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılırken (EK-7), kariyer başarı öykülerinin incelendiği ikinci çalışmada “Kariyer Başarı Öyküm” test dışı tekniği kullanılmıştır (EK-8). Araştırma kapsamında geliştirilen bu iki veri toplama aracına yönelik detaylı bilgi aşağıda verilmiştir.

Kariyer Başarısı Algısını Keşfetmeye Yönelik Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Araştırma kapsamında geliştirilen bu form aracılığıyla öğretmenler için kariyer başarısının ne ifade ettiğini anlamak ve kariyer başarısının göstergelerinin neler olduğunun keşfetmek

amaçlanmıştır. Bu kapsamda formda yer alan üç açık uçlu soru ile katılımcıların kendilerini rahatça ifade etmeleri amaçlanmıştır. Görüşme formunda yer alan sorular araştırmacı tarafından mevcut literatürün incelenmesi sonucunda oluşturulmuştur. Hazırlanan görüşme sorularına ilişkin iki uzmandan uzman görüşü alınmıştır. Uzmanlardan ilki PDR alanında nitel araştırmalar yapan bir öğretim üyesidir. Diğer uzman ise aktif olarak öğretmen olarak çalışmakta ve PDR alanında doktora eğitimine devam etmektedir. Uzman görüşlerinin alınmasının ardından biri özel eğitim öğretmenliği, diğeri okul öncesi öğretmenliği alanında yüksek lisans yapan iki öğretmenle pilot görüşme gerçekleştirilmiştir. Pilot görüşmeler ile görüşme sorularının anlaşılabilirliği ve amacına uygunluğu incelenerek görüşme formunun nihai hali elde edilmiştir. Elde edilen nihai görüşme formunda aşağıdaki sorular yer almaktadır.

- Size göre kariyer başarısı nedir?
- Kariyer başarısına ulaşmış bir öğretmenin sahip olduğu özellikler nelerdir?
- Bir öğretmeni kariyer başarısına götüren faktörler nelerdir?

Kariyer Başarı Öyküm Test Dışı Tekniği

Araştırma kapsamında geliştirilen bir diğer veri toplama aracı öğretmenlerin kariyer başarı öykülerini yazılı olarak aktarmalarına aracılık etmektedir. Kariyer Başarı Öyküm formu iki temel aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada öğretmenlerin tüm kariyerlerini düşünmeleri ve kariyer öykülerindeki önemli noktaları belirlemeleri istenmektedir. İkinci aşamada ise öğretmenlerden belirlemiş oldukları alanlarda kariyer başarılarını etkileyen faktörleri detaylı olarak açıklamaları istenmektedir.

Formun Geliştirilmesi

Kariyer Başarı Öyküm formunun geliştirilmesi sürecinde ilk olarak araştırmacı tarafından formun temel yapısı, yönergesi ve cevap formları oluşturulmuştur. Oluşturulan forma yönelik PDR ve ölçme ve değerlendirme alanlarından iki öğretim üyesinden uzman görüşü alınmıştır. Alınan uzman görüşleriyle birlikte formda revizyonlar yapılmış ve biri doktora biri yüksek lisans düzeyinde eğitim gören iki öğretmene pilot uygulama amacıyla uygulanmıştır. Pilot uygulamaların ilkinde form yapısı öğretmene açıklanarak öğretmenin forma ilişkin görüş ve önerilerinin alınmasına ağırlık verilirken, ikinci uygulamada ise öğretmene herhangi bir yönerge verilmemiş ve formda yer alan mevcut yönerge üzerinden süreci devam ettirmesi istenmiştir. Gerçekleştirilen iki pilot uygulamada da katılımcılar formun

anlaşılır olduğunu belirtmiş ve cevaplama sürecini rahat bir şekilde yürüttüklerini vurgulamışlardır. Uzman görüşü ve pilot uygulama sonrasında formun son hali elde edilmiş ve form uygulamaya hazır hale gelmiştir.

Formun Uygulanması

Kariyer Başarı Öyküm test dışı tekniği bir yönerge ve iki cevap formundan oluşmaktadır. Yönerge ve cevap formlarının hazırlanmasında öğretmenlerin kariyer öykülerini rahat bir şekilde ifade edebilecekleri bir form yapısının olmasına özen gösterilmiştir. Formda ilk olarak test dışı tekniğin ve katılımcıların cevaplama süreçlerinin nasıl gerçekleştirileceğinin anlatıldığı yönerge bulunmaktadır. Şekil 25 ve 26'da görüldüğü üzere yönerge kapsamında katılımcılardan kariyer öykülerinin başladığı zaman dilimini düşünmeleri ve o zaman diliminden günümüze kadar geçen zaman diliminde kariyer başarılarını puanlamaları istenmiştir. Katılımcıların bir sonraki formda ise algıladıkları kariyer başarılarını puanlamaları ve başlıklandırmaları istenmiştir. Bu form aracılığıyla katılımcıların kariyer başarılarına ilişkin ana örüntünün görülmesi hedeflenmiştir. Bir sonraki aşamada ise katılımcılardan kariyer öykülerinde kendilerini başarılı/başarısız kılan faktörlere ilişkin detayları yazacakları bir alan verilmiştir. Formun son aşamasında ise katılımcılardan kariyer başarı puanlarını birleştirerek bir çizgi grafiği elde etmeleri istenmiştir.

KARIYER BAŞARI ÖYKÜM

Değerli katılımcı;

Bu form aracılığıyla kendi kariyer başarılarınızı derinlemesine incelemenizi sağlama imkanı bulacaksınız. Formun ikinci sayfasında belirli tarihler belirleyerek kariyer başarılarınıza ilişkin yükseliş ya da düşüşlerinizi gösterebileceğiniz bir alan yer almaktadır. Üçüncü sayfada ise belirlemiş olduğunuz alanlara ilişkin detaylı açıklamalar yazabileceğiniz farklı bir alan bulunmaktadır.

Sürece başlamadan önce **Lütfen aşağıda yer alan yönergeleri dikkatlice okuyunuz.** Bu yönergeler aracılığıyla formu adım adım doldurabileceksiniz.

1- İlk olarak kariyer öykünüzün başladığını düşündüğünüz zamanı belirleyiniz. Belirleyeceğiniz zaman dilimi belirgin bir gün olabileceği gibi, ay, yıl ya da bir dönem olarak belirtilebilir. Belirlemiş olduğunuz zamanı üst kısımda yer alan en soldaki kutucuğa yazınız.

2- Yazmış olduğunuz zaman dilimi içerisindeki kariyer başarılarınızı -100 +100 aralığında belirleyiniz ve belirlediğiniz alanın içine o süreçteki kariyer öykünüzü yansıtan bir başlık ve kariyer başarı puanınızı yazınız. Başlığın yanına belirlemiş olduğunuz kariyer başarı puanını belirtiniz.

3- Şu an bulunduğunuz ana gelinceye kadar zaman dilimi belirlemeye ve başlık yazmaya devam ediniz. Belirlemiş olduğunuz başlıkların kariyer yolculuğunuzda önemli aşamaları temsil etmesi gerektiğini unutmayınız.

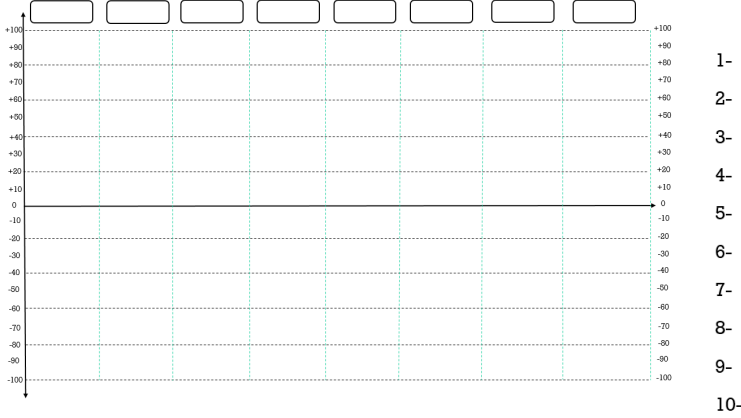
4- Başlıklandırma işlemini tamamladıktan sonra formun üçüncü sayfasını açınız. İlk olarak 1. başlığınızı, belirlemiş olduğunuz zaman dilimini ve kariyer başarı puanınızı yazınız. Daha sonra bu süreçteki kariyer başarı öykünüzü detaylı olarak yazmaya başlayınız. Kariyer başarı öykünüzü yazarken mümkün olduğunca fazla detay vermeniz beklenmektedir. Her bir başlık için aşağıda yer alan soruların cevaplarını yazabilirsiniz.

- Bu süreçte neler oldu?
- Sizi başarılı/başarısız kılan faktörler nelerdi?

5- Formu tüm başlıklarınız yer alacak şekilde doldurunuz. Daha sonra işaretleme yapmış olduğunuz 2. sayfaya dönerek yapmış olduğunuz işaretlemeleri birleştirerek bir çizgi grafik elde ediniz. Bu grafik sizin kariyer başarılarınızı temsil etmektedir.

Şekil 25. Kariyer Başarı Öyküm Yönergesi

Kariyer Başarı Öyküm



Şekil 26. Kariyer Başarı Öyküm Cevaplama Alanı

Formun Değerlendirilmesi

Kariyer Başarı Öyküm formunun değerlendirilme sürecinde test uygulayıcısı katılımcının kariyer başarı öyküsüne yönelik içerik analizi gerçekleştirmiştir. Gerçekleştirilen içerik analizi ile katılımcının kariyer başarısına ilişkin algısı, geçmiş kariyer başarısına yönelik yaşantıları ve bu yaşantılardan çıkacak olumlu sonuçlar, geçmişte kariyer başarısı elde etme sürecindeki mevcut kaynaklarının keşfedilmesi sağlanmaktadır. Bu form aracılığıyla katılımcıların kariyerlerine yönelik potansiyel risk ve koruyucu faktörlerini keşfetmek de mümkündür.

3.2.3 Verilerin Toplanması ve Analizi

Öğretmenlerin kariyer başarısına yönelik algılarının incelendiği ilk çalışmada veri toplama süreci öğretmenlerle yapılan çevrimiçi toplantılar aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Her bir öğretmenle bireysel olarak görüşülmüştür. Süreç araştırmacının görüşme yapılacak öğretmenle tanışması, araştırma sürecinden bahsetmesi ve ses kaydına ilişkin gerekli izinleri almasıyla başlamaktadır. Araştırmacı bu süreçte öğretmenlere görüşmeye katılmadan önce kendilerini rahat bir şekilde ifade edebilecekleri ve dış etkilerden uzak kalacakları bir ortamda bulunmaları gerektiğini hatırlatmıştır. Ayrıca görüşme öncesinde öğretmenlerle görüşme soruları paylaşılmış ve öğretmenlerden bu soruları incelemeleri istenmiştir. Araştırmacı ve

öğretmenin ortak belirledikleri zaman diliminde zoom programı üzerinden gerçekleştirilen görüşmeler ortalama 35-45 dakika arasında sürmüştür.

Nitel bölümdeki ikinci araştırmada ise ilk araştırmaya benzer bir şekilde veri toplanacak öğretmenlere araştırmanın amacından bahsedilmiş ve etik onayları alınmıştır. Daha sonra katılımcılarla veri toplama aracı paylaşılmış ve formun nasıl doldurulacağına ilişkin bireysel olarak bilgi verilmiştir. Formlar katılımcılara verildikten sonra kendileri için uygun olan bir zaman diliminde formu detaylı bir şekilde doldurmaları gerektiği belirtilmiştir. Bir haftalık sürenin ardından formlar katılımcılardan teslim alınmış ve deşifre edilmiştir.

Verilerin analizi sürecinde gerçekleştirilen işlemler her iki araştırmada da benzer şekilde yürütülmüştür. Veriler, deşifre edildikten sonra Maxqda 20 programına aktarılmış ve analize hazır hale getirilmiştir. Kariyer Başarı Öyküm formunu eksik ve hatalı dolduran 2 katılımcının formu analiz dışı bırakılmıştır. Veri analizi sürecinde ilk çalışmada kariyer başarısına yönelik kod ve temaların elde edildiği ve yorumlayıcı içerik analizinin (Gall, Gall ve Borg, 2005) aktif olduğu süreç yürütülmüşken, ikinci çalışmada katılımcıların kariyer öyküleri anlatı çalışması temel alınarak yorumlanmıştır.

3.2.4 İnandırıcılık ve Tutarlık

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen inandırıcılık ve tutarlık çalışmaları Creswell (2012), Miles ve Huberman (1994), Yin (2018) ve Yıldırım ve Şimşek (2016) önerileri doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda aşağıdaki çalışmalar yapılmıştır.

Uzun süreli etkileşim ve gözlem: Araştırmacı uzun süre boyunca öğretmenlerin kariyer gelişimleri üzerine araştırmalar yapmış, eğitimler vermiş ve öğretmenlerle etkileşim içerisinde bulunmuştur.

Katılımcı teyidi: Veri toplama süreçlerinin ardından araştırmanın ön bulguları elde edildiğinde ilk çalışma kapsamında grup içerisinde tesadüfi olarak seçilen 4 katılımcıdan, ikinci çalışma kapsamında ise 3 katılımcıdan bulguların kendi ifadelerini yansıtıp yansıtmadığına ilişkin katılımcı teyidi alınmıştır.

Zengin ve detaylı betimleme: Araştırmanın deşifre sürecinde katılımcıların ifadeleri aynı şekilde muhafaza edilerek yazıya aktarılmış ve bulgulandırma aşamasında katılımcı ifadeleri doğrudan metin içerisinde örneklerle sunululmuştur. Kariyer öykülerinin bulgulandırılmasında ise katılımcıların kendi ifadelerinde yer alan vurgulama ve

betimlemelere sadık kalınmıştır.

Çoklu veri toplama: Nitel bölüm kapsamında öğretmenlerin kariyer başarılarını keşfetmeye yönelik iki farklı çalışma yapılması çoklu veri toplama kaynağının kullanıldığının göstergesidir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Araştırma bulguları karma yöntem temel alınarak nicel ve nitel bölümler arka arkaya gelecek şekilde raporlaştırılmıştır. Bulgular bölümünün son kısmında ise nicel ve nitel bulgular entegre edilerek raporlanmıştır.

4.1 Kariyer Kaynakları ile Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkide Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Rölünün İncelenmesine İlişkin Bulgular

Bu bölümde kariyer başarısı ile kariyer kaynakları arasındaki ilişkide kariyer yenilenme gücünün aracı rolünü tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen aracılık testi sonuçlarına yer verilmiştir. Model test edilmeden önce analize hazırlık kapsamında değişkenlerdeki tek ve çok boyutlu uç değerler belirlenmiş, normallik analizleri yapılmış ve değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

İlk olarak analize dahil edilecek değişkenlere ilişkin tek ve çok boyutlu uç değerler belirlenmiştir. Tek boyutlu uç değerler standardize edilmiş puanlar aracılığıyla elde edilirken, çok boyutlu uç değerler mahalabonis katsayısı aracılığıyla tespit edilmiştir. Yapılan inceleme sonucunda tek ve çok boyutlu uç değer gösterdiği tespit edilen 14 katılımcı veri setinden çıkartılmıştır. Analizlere 477 katılımcı üzerinden devam edilmiştir.

Tablo 15’de değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve skewness/kurtosis katsayıları yer almaktadır. Değişkenlere ilişkin skewness ve kurtosis değerlerinin -1 ile +1 aralığında yer aldığı görülmektedir.

Tablo 15. Modelde Yer Alan Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Skewness	Kurtosis
Mesleki Uzmanlık	11,4193	2,17807	-0,544	0,613
İş Piyasası Bilgisi	11,0692	2,33296	-0,752	0,822
Yardımcı Beceriler	11,6625	2,46345	-0,837	0,832
Kurumsal Kariyer Desteği	10,3333	3,00769	-0,562	-0,349
Sosyal Kariyer Desteği	14,9539	3,14729	-0,622	0,404
Kariyer Fırsatları	14,9539	3,14729	-0,622	0,404

İşin Zorlaması	11,2369	2,0774	-0,488	0,72
Kariyer Bağlılığı	12,5954	2,18422	-0,074	0,546
Kariyer Netliği	11,9182	2,16048	-0,664	0,617
Kariyer Güveni	16,283	2,62454	-0,964	2,026
Öğrenme	12,3396	1,9794	-0,886	0,875
Ağ Oluşturma	12,2704	2,08643	-0,796	0,947
Kariyer Keşfi	10,956	2,41845	-0,563	0,082
Kariyer Yenilenme Gücü	57,2725	7,73247	-0,418	-0,111
Kariyer Başarısı	95,8302	17,21425	-0,364	0,957

Tablo 16’da ise değişkenlere ilişkin korelasyon değerleri yer almaktadır. Analize dahil edilen tüm değişkenlerin birbirleriyle pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki ilişkiler .31 ile .67 arasında değişmektedir.

Tablo 16. Modelde Yer Alan Değişkenlere Yönelik Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Mesleki Uzm.	1														
İş Piy. Bgl.	,56**	1													
Yard. Bec.	,52**	,53**	1												
Org. Kar. Dest.	,33**	,37**	,26**	1											
Sos. Kar. Dest.	,48**	,54**	,49**	,47**	1										
Kar. First.	,48**	,54**	,49**	,47**	,52**	1									
İşin Zorlaması	,59**	,54**	,55**	,52**	,61**	,61**	1								
Kar. Bağlılığı	,52**	,46**	,43**	,31**	,51**	,51**	,64**	1							
Kar. Netliği	,54**	,63**	,57**	,35**	,66**	,66**	,61**	,63**	1						
Kariyer Güveni	,68**	,63**	,59**	,37**	,66**	,66**	,71**	,74**	,78**	1					
Öğrenme	,65**	,56**	,57**	,30**	,58**	,58**	,69**	,74**	,69**	,82**	1				
Ağ Oluşturma	,55**	,56**	,53**	,39**	,68**	,68**	,64**	,64**	,73**	,75**	,74**	1			
Kariyer Keşfi	,50**	,76**	,55**	,31**	,57**	,57**	,52**	,40**	,64**	,61**	,58**	,62**	1		
KYG	,34**	,50**	,38**	,19**	,44**	,44**	,45**	,43**	,57**	,58**	,56**	,53**	,55**	1	
KB	,45**	,42**	,38**	,39**	,48**	,48**	,53**	,53**	,48**	,56**	,54**	,48**	,42**	,50**	1

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan öznel kariyer başarısı üzerinde kariyer kaynakları ve kariyer yenilenme gücünün rolü yapısal eşitlik modellemesi ile tespit edilmiştir. Bu kapsamda insan sermayesi kaynakları, çevresel kaynakları, motivasyonel kaynaklar ve kariyer

yönetim becerileri boyutlarının kariyer yenilenme gücü aracılığıyla kariyer başarısı üzerindeki rolleri ayrı başlıklar altında ele alınmıştır.

4.1.3.1 İnsan Sermayesi Kaynakları ile Kariyer Başarısı İlişkisinde Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Etkisi

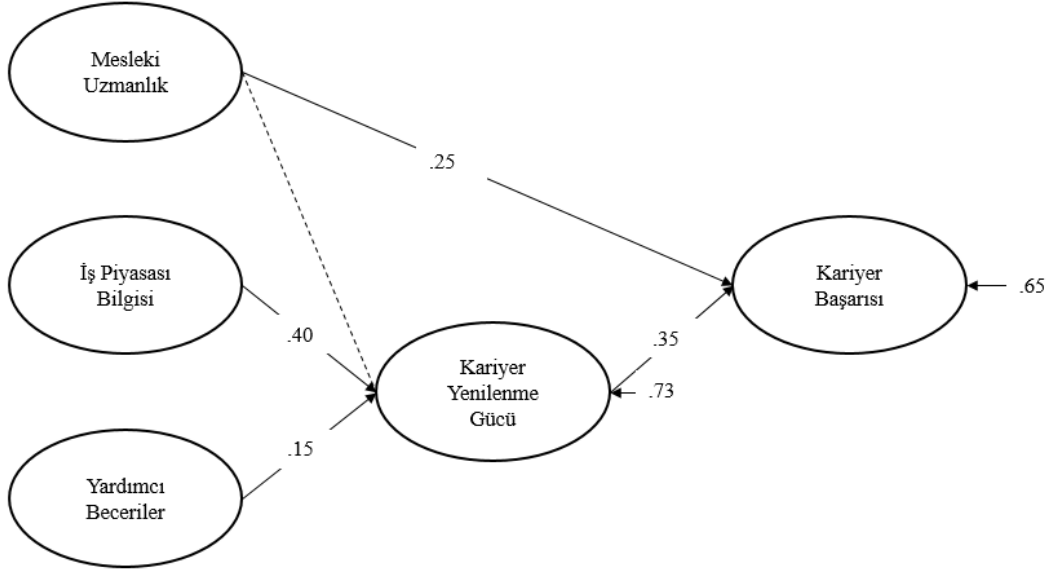
İlk olarak insan sermayesi kaynaklarından mesleki uzmanlık, iş piyasası bilgisi ve yardımcı becerilerin öznel kariyer başarısı ile ilişkisi ve bu ilişkide kariyer yenilenme gücünün aracı rolü incelenmiştir. Test edilen yapısal modele ilişkin uyum indeksleri Tablo 16’da yer almaktadır. Tablo 17’de görüldüğü gibi χ^2/sd 1.23, SRMR .01, CFI .99, RMSEA .013 ve TLI .99 olarak elde edilmiştir. Bu sonuçlar uyum indekslerinin mükemmel düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 17. İnsan Sermayesi Kaynakları ile Kariyer Başarısı İlişkisinde Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Etkisine Yönelik Uyum İndeksleri

	χ^2/sd	SRMR	CFI	RMSEA	TLI
Referans Değer	<3.0	<.08	>.90	<.06	>.90
Elde Edilen Değer	1.23	.01	.99	.013	.99

Doğrudan Etkiler

Şekil 27’de insan sermayesi kaynakları ile kariyer başarısı ilişkisinde kariyer yenilenme gücünün aracı etkisine yönelik yapısal diyagram yer almaktadır. Şekil 27 incelendiğinde mesleki uzmanlığın öznel kariyer başarısı üzerinde doğrudan anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta = .25, p < .01$). Bununla birlikte iş piyasası bilgisi ($\beta = .07, p > .05$) ve yardımcı becerilerin ($\beta = .08, p > .05$) öznel kariyer başarısı üzerindeki doğrudan etkileri anlamlı değildir. Kariyer yenilenme gücünün öznel kariyer başarısı üzerindeki doğrudan etkisi ise anlamlıdır ($\beta = .35, p < .01$). Bununla birlikte mesleki uzmanlığın kariyer yenilenme gücü üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmazken ($\beta = .04, p > .05$), iş piyasası bilgisi ($\beta = .40, p < .01$) ve yardımcı becerilerin ($\beta = .15, p < .01$) anlamlı etkiye sahip olduğu görülmektedir. Modelde öznel kariyer başarısına ilişkin varyansın %35’i, kariyer yenilenme gücüne ilişkin varyansın ise %27’si açıklanmaktadır.



Şekil 117. İnsan Sermayesi Kaynakları ile Kariyer Başarısı İlişkisinde Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Etkisine Yönelik Yapısal Diyagram

Dolaylı Etkiler

Tablo 18’de insan sermayesi boyutunda yer alan kariyer kaynaklarının öznel kariyer başarısı üzerindeki toplam etkileri ve kariyer yenilenme gücü aracılığıyla dolaylı etkileri yer almaktadır. Mesleki uzmanlığın kariyer başarısı üzerindeki toplam etkisi .27’dir. Bu etkinin .25’i mesleki uzmanlığın doğrudan etkisinden .02’si ise kariyer yenilenme gücünün aracı etkisinden kaynaklanmaktadır. Kariyer yenilenme gücünün anlamlı bir aracı etkisi bulunmamaktadır.

Tablo 18 incelenmeye devam edildiğinde iş piyasası bilgisinin kariyer başarısı üzerindeki toplam etkisinin .21 olduğu görülmektedir. İş piyasası bilgisinin kariyer başarısı üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı değilken, kariyer yenilenme gücünün tam aracı olarak bu iki değişken arasındaki ilişkiyi anlamlı hale getirdiği görülmektedir.

Benzer bir durum yardımcı beceriler için de geçerlidir. Yardımcı becerilerin kariyer başarısı üzerinde .13’lük bir toplam etkisi bulunmaktadır. Ancak yardımcı becerilerin kariyer başarısı üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı değilken, kariyer yenilenme gücü aracılığıyla anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 18. İnsan Sermayesi Kaynakları ile Kariyer Başarısı İlişkisinde Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Etkisinin İlişkin Güven Aralıkları

Yol		β	p	Güven Aralığı
Mesleki Uzmanlık	Kariyer Başarısı			
Toplam etki		.27	.00**	.99 - 3.07
Doğrudan etki		.25	.00**	.85 - 2.98
Dolaylı etki		.02	.42	-.33 - .52
İş Piyasası Bilgisi	Kariyer Başarısı			
Toplam etki		.21	.00**	.07 - .36
Doğrudan etki		.07	.31	-.11 - .28
Dolaylı etki		.14	.00**	.07 - .21
Yardımcı Beceriler	Kariyer Başarısı			
Toplam etki		.13	.00**	.01 - .25
Doğrudan etki		.07	.08	-.03 - .19
Dolaylı etki		.05	.09	.05 - .11

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

4.1.3.2 Çevresel Kariyer Kaynakları ile Kariyer Başarısı İlişkisinde Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Etkisi

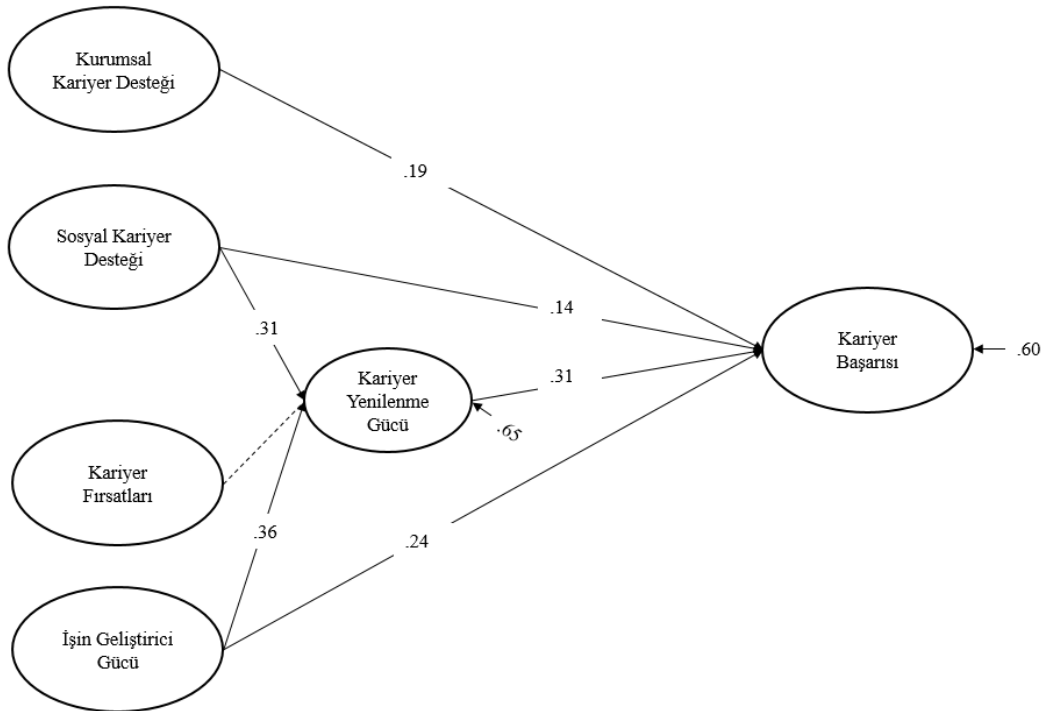
Kariyer kaynakları modelinin ikinci temel boyutunu çevresel kariyer kaynakları oluşturmaktadır. Bu boyut içerisinde kurumsal kariyer desteği, sosyal kariyer desteği, kariyer fırsatları ve İşin geliştirici gücü boyutları yer almaktadır. Çevresel kariyer kaynaklarının kariyer başarısı üzerindeki doğrudan etkileri ve kariyer yenilenme gücünün aracı rolünün belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen yapısal eşitlik modellemesine ilişkin uyum indeksleri Tablo 19’de yer almaktadır. Tablo 19 incelendiğinde χ^2/sd 1.35, SRMR .02, CFI .98, RMSEA .011 ve TLI .99 olarak elde edilmiştir. Bu sonuçlar uyum indekslerinin mükemmel düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 19. Çevresel Kariyer Kaynakları ile Kariyer Başarısı İlişkisinde Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Etkisine İlişkin Uyum İndeksleri

	χ^2/sd	SRMR	CFI	RMSEA	TLI
Referans Değer	<3.0	<.08	>.90	<.06	>.90
Elde Edilen Değer	1.35	.02	.98	.011	.99

Doğrudan Etkiler

Şekil 28’de çevresel kariyer kaynakları ile kariyer başarısı ilişkisinde kariyer yenilenme gücünün aracı etkisine ilişkin yapısal diyagram yer almaktadır. Şekil 28 incelendiğinde kurumsal kariyer desteğinin ($\beta = .19, p < .01$) kariyer başarısı üzerindeki doğrudan etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir. Kurumsal kariyer desteği ile kariyer yenilenme gücü arasındaki yapısal ilişki ise manidar değildir. Sosyal kariyer desteğinin kariyer başarısı üzerinde direk etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta = .14, p < .01$). Bununla birlikte sosyal kariyer desteğinin kariyer yenilenme gücü üzerindeki etkisi de anlamlıdır ($\beta = .31, p < .01$). Kariyer fırsatları hem kariyer başarısı hem de kariyer yenilenme gücü ile anlamlı bir ilişki içerisinde değildir. Son olarak İşin geliştirici gücünün kariyer başarısı üzerinde ($\beta = .24, p < .01$) ve kariyer yenilenme gücü ($\beta = .36, p < .01$) üzerindeki doğrudan etkilerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca kariyer yenilenme gücünün kariyer başarısı üzerindeki direk etkisinin de anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta = .31, p < .01$). Modelde öznel kariyer başarısına ilişkin varyansın %40’ı, kariyer yenilenme gücüne ilişkin varyansın ise %26’si açıklanmaktadır.



Şekil 28. Çevresel Kariyer Kaynakları ile Kariyer Başarısı İlişkisinde Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Etkisine İlişkin Yapısal Diyagram

Dolaylı Etkiler

Tablo 20’de çevresel kariyer kaynaklarının öznel kariyer başarısı üzerindeki toplam etkileri ve kariyer yenilenme gücü aracılığıyla dolaylı etkileri yer almaktadır. Kurumsal kariyer desteğinin kariyer başarısı üzerindeki toplam etkisi .19’dur. Bu etkinin .18’i kurumsal kariyer desteğinin direk etkisinden kaynaklanmaktadır. Kariyer yenilenme gücünün .01’lik katkısı ise anlamlı değildir. Çevresel kariyer kaynaklarının ikinci alt boyutu olan sosyal kariyer desteğinin kariyer başarısı üzerindeki toplam etkisi .23’dür. Kariyer yenilenme gücünün bu ilişkiye .09’lük bir katkı sağlayarak kısmi aracı rodedir. Sosyal kariyer desteğinin kariyer başarısı üzerindeki direk etkisi ise .14’dur. Bir diğer alt boyut ise kariyer fırsatlarıdır. Kariyer fırsatları kariyer başarısı ve kariyer yenilenme gücü ile anlamlı ilişki içerisinde değildir. Çevresel kariyer kaynaklarının sonuncusu İşin geliştirici gücüdür. Kariyer başarısı üzerinde en büyük etki bu değişkene aittir. İşin zorlamasının kariyer başarısı üzerindeki toplam etkisi .35 iken bu etkinin .24’ü değişkenin kariyer başarısı üzerindeki direk etkisiyken, .11’i kariyer yenilenme gücünün kısmi aracı rolü ile gelmiştir.

Tablo 20. Çevresel Kariyer Kaynakları ile Kariyer Başarısı İlişkisinde Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Etkisine İlişkin Güven Aralıkları

Yol		β	p	Güven Aralığı
Org. Kariyer Desteği	Kariyer Başarısı			
Toplam etki		.19	.01**	.07 - 2.2
Doğrudan etki		.18	.00**	.09 - 2.03
Dolaylı etki		.01	.76	-.43 - .41
Sos. Kariyer Desteği	Kariyer Başarısı			
Toplam etki		.23	.00**	.08 - 2.08
Doğrudan etki		.14	.00**	.27 - 1.45
Dolaylı etki		.09	.00**	.24 - .87
Kariyer Fırsatları	Kariyer Başarısı			
Toplam etki		-.11	.17	-2.07 - .51
Doğrudan etki		-.06	.38	-1.5 - .63
Dolaylı etki		-.05	.13	-.74 - .15
İşin Zorlaması	Kariyer Başarısı			
Toplam etki		.35	.00**	3.58 - 3.81
Doğrudan etki		.24	.00**	2.71 - 2.93
Dolaylı etki		.11	.00**	.45 - 1.52

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

4.1.3.3 Motivasyonel Kariyer Kaynakları ile Kariyer Başarısı İlişkisinde Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Etkisi

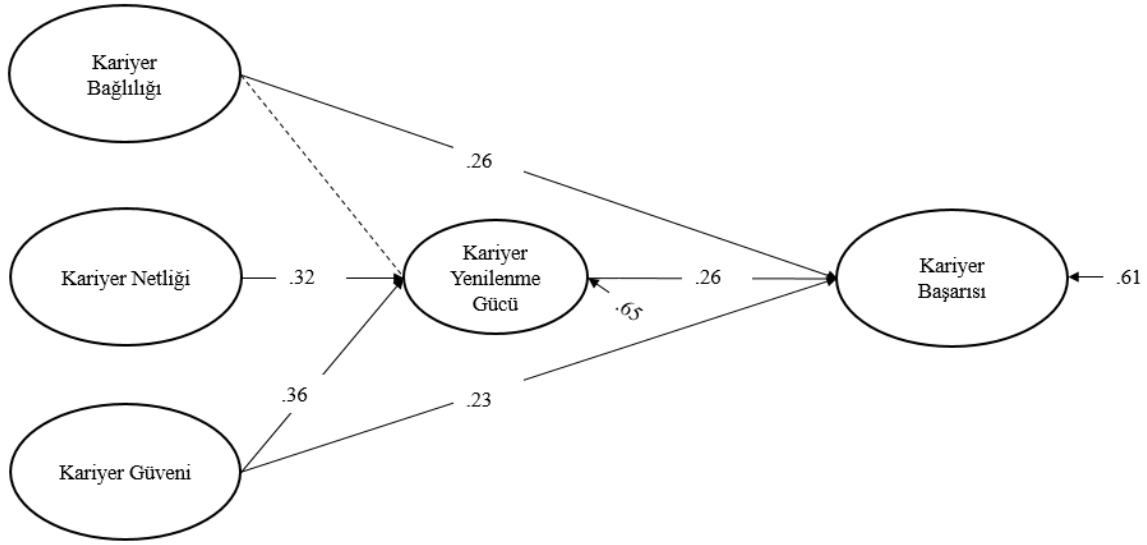
Kariyer kaynakları modelinin ikinci temel boyutu motivasyonel kariyer kaynaklarıdır. Bu boyut içerisinde kariyer bağlılığı, kariyer netliği ve kariyer güveni değişkenleri bulunmaktadır. Motivasyonel kariyer kaynaklarının kariyer başarısı üzerindeki doğrudan etkileri ve bu etki üzerinde kariyer yenilenme gücünün aracı rolünün belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen yapısal eşitlik modellemesine ilişkin uyum indeksleri Tablo 21’de yer almaktadır. Tablo 21 incelendiğinde χ^2/sd 1.14, SRMR .01, CFI .99, RMSEA .01 ve TLI .97 olarak elde edilmiştir. Bu sonuçlar uyum indekslerinin mükemmel düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 21. Motivasyonel Kariyer Kaynakları ile Kariyer Başarısı İlişkisinde Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Etkisine İlişkin Uyum İndeksleri

	χ^2/sd	SRMR	CFI	RMSEA	TLI
Referans Değer	<3.0	<.08	>.90	<.06	>.90
Elde Edilen Değer	1.14	.01	.99	.01	.97

Doğrudan Etkiler

Şekil 29’da motivasyonel kariyer kaynakları ile kariyer başarısı ilişkisinde kariyer yenilenme gücünün aracı etkisine ilişkin yapısal diyagram yer almaktadır. Şekil 29 incelendiğinde kariyer bağlılığının kariyer başarısı üzerindeki doğrudan etkisinin anlamlı olduğu ($\beta = .26, p < .01$) ancak kariyer yenilenme gücü üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ($\beta = -.03, p > .05$) görülmektedir. Bir diğer alt boyut olan kariyer netliği ise kariyer başarısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değilken ($\beta = -.01, p > .05$), kariyer başarısı üzerindeki etkisi anlamlıdır ($\beta = .32, p < .01$). Motivasyonel kariyer kaynaklarının son alt boyutu olan kariyer güveninin hem kariyer başarısı üzerindeki ($\beta = .23, p < .01$) hem de kariyer yenilenme gücü üzerindeki ($\beta = .36, p < .01$) etkisi anlamlıdır. Modelde öznel kariyer başarısına ilişkin varyansın %39’u, kariyer yenilenme gücüne ilişkin varyansın ise %38’i açıklanmaktadır.



Şekil 29. Motivasyonel Kariyer Kaynakları ile Kariyer Başarısı İlişkisinde Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Etkisine İlişkin Yapısal Diyagram

Dolaylı Etkiler

Motivasyonel kariyer kaynaklarının öznel kariyer başarısı üzerindeki toplam etkileri ve kariyer yenilenme gücü aracılığıyla dolaylı etkileri Tablo 22’de yer almaktadır. Kariyer bağlılığının kariyer başarısı üzerindeki toplam etkisi .26’dır. Kariyer bağlılığı ile kariyer yenilenme gücü arasında yapısal bir ilişki tespit edilememiştir. Kariyer bağlılığının kariyer başarısı üzerindeki etkisinin tamamı direk etkisinin oluşturmaktadır.

Motivasyonel kariyer kaynaklarının ikinci alt boyutu kariyer netliğidir. Kariyer netliğinin kariyer başarısı üzerindeki toplam etkisi .084’dür. Kariyer netliğinin kariyer başarısı üzerindeki direk etkisi anlamlı değilken, kariyer başarısı aracılığıyla toplam etkisinin anlamlı hale geldiği görülmektedir. Kariyer yenilenme gücünün kariyer başarısı üzerindeki tam aracı etkisi ise .082’dir.

Motivasyonel kariyer kaynaklarının son boyutu olan kariyer güveninin kariyer başarısı üzerindeki toplam etkisi .32’dir. Kariyer yenilenme gücü bu ilişkiye .09’luk bir katkı sağlayarak kısmı aracı role sahiptir. Kariyer güveninin kariyer başarısı üzerindeki direk etkisi ise .23’dür.

Tablo 22. Motivasyonel Kariyer Kaynakları ile Kariyer Başarısı İlişkisinde Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Etkisine İlişkin Güven Aralıkları

Yol		β	p	Güven Aralığı
Kariyer Bağlılığı	Kariyer Başarısı			
Toplam etki		.26	.00**	.01 - .38
Doğrudan etki		.25	.00**	.12 - .39
Dolaylı etki		.01	.58	-.05 - .03
Kariyer Netliği	Kariyer Başarısı			
Toplam etki		.08	.01	.01 - .23
Doğrudan etki		.00	.91	.12 - .16
Dolaylı etki		.08	.00**	.13 - .15
Kariyer Güveni	Kariyer Başarısı			
Toplam etki		.32	.00**	.46 - .48
Doğrudan etki		.23	.00**	.36 - .41
Dolaylı etki		.09	.00**	.16 - .19

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

4.1.3.4 Kariyer Yönetim Becerileri ile Kariyer Başarısı İlişkisinde Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Etkisi

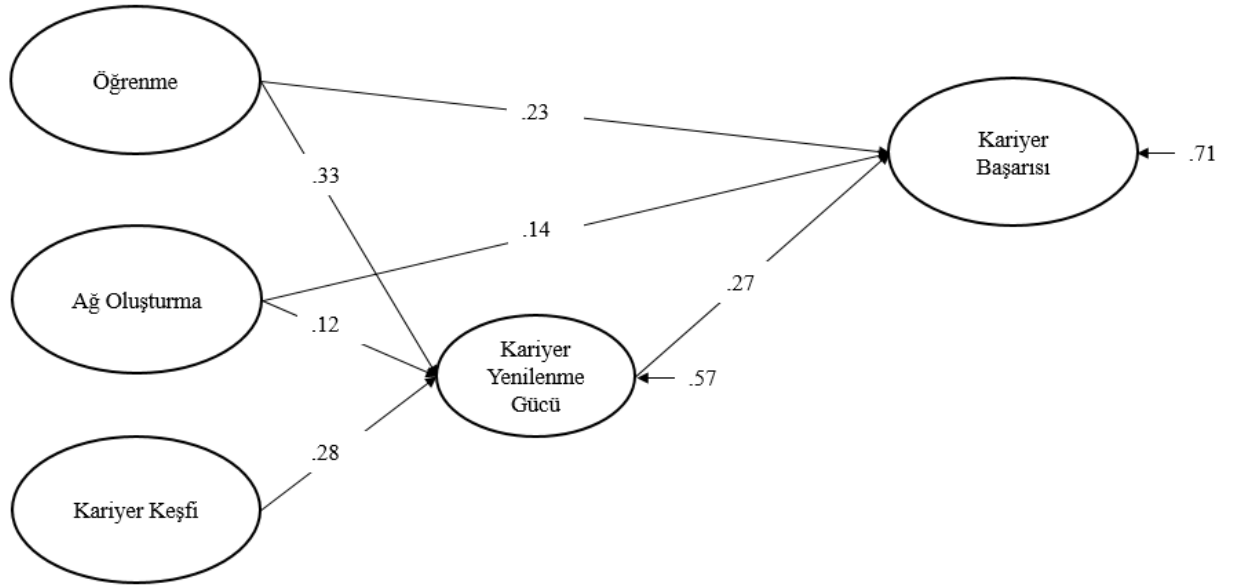
Kariyer kaynakları modelinin dördüncü ve son boyutunu kariyer yönetimi oluşturmaktadır. Bu boyut içerisinde öğrenme, ağ oluşturma ve kariyer keşfi alt boyutları yer almaktadır. Kariyer yönetimi kaynaklarının kariyer başarısı üzerindeki doğrudan etkileri ve bu etki üzerinde kariyer yenilenme gücünün aracı rolünün belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen yapısal eşitlik modellemesine ilişkin uyum indeksleri Tablo 23’de yer almaktadır. Tablo 23 incelendiğinde χ^2/sd 1.46, SRMR .01, CFI .97, RMSEA .02 ve TLI .98 olarak elde edilmiştir. Bu sonuçlar uyum indekslerinin mükemmel düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 23. Kariyer Yönetim Becerileri ile Kariyer Başarısı İlişkisinde Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Etkisi İlişkin Uyum İndeksleri

	χ^2/sd	SRMR	CFI	RMSEA	TLI
Referans Değer	<3.0	<.08	>.90	<.06	>.90

Doğrudan Etkiler

Şekil 31’de kariyer yönetim becerileri ile kariyer başarısı ilişkisinde kariyer yenilenme gücünün aracı etkisine ilişkin diyagram yer almaktadır. Şekil 31 incelendiğinde öğrenmenin hem kariyer başarısı ($\beta = .23, p < .01$) hem de kariyer yenilenme gücü ($\beta = .33, p < .01$) üzerindeki doğrudan etkilerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Bir diğer alt boyut olan ağ kurma da hem kariyer başarısı üzerinde ($\beta = .14, p < .05$) hem de kariyer yenilenme gücü üzerinde ($\beta = .12, p < .05$) anlamlı etkiye sahiptir. Son alt boyut olan kariyer keşfinin ise kariyer başarısı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmazken ($\beta = -.04, p > .05$) kariyer yenilenme gücü üzerindeki etkisi anlamlıdır ($\beta = .28, p < .01$). Modelde öznel kariyer başarısına ilişkin varyansın %29’u, kariyer yenilenme gücüne ilişkin varyansın ise %43’ü açıklanmaktadır.



Şekil 12. Kariyer Yönetim Becerileri ile Kariyer Başarısı İlişkisinde Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Etkisine İlişkin Diyagram

Dolaylı Etkiler

Kariyer yönetimi kaynaklarının öznel kariyer başarısı üzerindeki toplam etkileri ve kariyer yenilenme gücü aracılığıyla dolaylı etkileri Tablo 24’de yer almaktadır. Öğrenmenin kariyer başarısı üzerindeki toplam etkisi .32’dir. Bu etkinin .09’u kariyer yenilenme gücünün

aracı rolü ile gelmektedir. Öğrenmenin kariyer başarısı üzerindeki direk etkisi ise .23'dür.

Kariyer yönetimi kaynaklarının ikinci alt boyutu ağ oluşturmadır. Ağ oluşturma kariyer başarısı üzerindeki toplam etkisi .17'dir. Kariyer yenilenme gücünün ise ağ oluşturma ile kariyer başarısı arasındaki aracı rolü anlamlı değildir.

Kariyer yönetimi becerilerin son boyutu olan kariyer keşfinin ise kariyer başarısı üzerindeki direk etkisi anlamlı değilken, kariyer yenilenme gücü aracılığıyla .06'lık bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Kariyer yenilenme gücü kariyer keşfi ile kariyer başarısı arasında tam aracı role sahiptir.

Tablo 24. Kariyer Yönetim Becerileri ile Kariyer Başarısı İlişkisinde Kariyer Yenilenme Gücünün Aracı Etkisi

Yol		β	p	Güven Aralığı
Öğrenme	Kariyer Başarısı			
Toplam etki		.32	.00**	.15 - .48
Doğrudan etki		.23	.00**	.03 - .44
Dolaylı etki		.09	.00**	.02 - .17
Ağ Oluşturma	Kariyer Başarısı			
Toplam etki		.17	.01**	.02 - .34
Doğrudan etki		.14	.03**	.01 - .32
Dolaylı etki		.03	.11	-.02 - .10
Kariyer Keşfi	Kariyer Başarısı			
Toplam etki		.07	.01**	.01 - .19
Doğrudan etki		.01	.51	.07 - .11
Dolaylı etki		.06	.00**	.13 - .14

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

4.3. Öğretmenlerin Kariyer Başarısına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi

Araştırmanın nitel bölümünde öğretmenlerin kariyer başarısına ilişkin görüşlerini keşfetmek amacıyla iki farklı çalışma yapılmıştır. İlk çalışma kapsamında öğretmenlerin kariyer başarısına ilişkin algıları olgubilim çalışması ile incelenmiştir. İkinci çalışmada ise öğretmenlerin kariyer başarılarını etkileyen faktörler araştırma kapsamında geliştirilen bir test

dışı teknik ile (Kariyer Başarı Öyküm) incelenmiştir.

4.2.1 Öğretmenlerin Kariyer Başarısına İlişkin Algıları

Öğretmenlerin kariyer başarısına ilişkin algılarını keşfetmek amacıyla yapılan çevrimiçi görüşmeler sonucunda kariyer başarısının yedi farklı şekilde algılandığı belirlenmiştir. Kariyer başarısının öğretmenler tarafından *hedeflere ulaşma ve başarmışlık hissi, insanlara katkıda bulunma, gelişim ve öğrenme, kendini gerçekleştirme, mutlu olma, mesleki uzmanlık ve özgürlük* hissi olarak algılandığı görülmektedir. Bu başlıklar katılımcıların kendi ifadeleriyle birlikte aşağıda detaylı olarak ele alınmıştır.

Hedeflere Ulaşma

Öğretmenlerin kariyer başarısına ilişkin algıları incelendiğinde ortaya çıkan en yoğun boyut *hedefe ulaşmaktır*. Katılımcılar belirlemiş oldukları kısa ya da uzun vadeli hedeflere ulaşmayı kariyer başarısının en önemli göstergeleri arasında görmektedir.

Hedeflerine ulaşmanın kariyer başarısı için neden önemli olduğunu vurgulayan bir katılımcı görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir “*Hedefime ulaştığım zaman dediğim gibi hocam bunların hepsi olduktan sonra kendimi bulduğum nokta, evet burası dediğim an ben kariyer başarısına ulaşmışım demek oluyor.*” Bir diğer katılımcı ise “*Hedefe bir şey koyup onu yapmak için uğraşmak yani benim için kariyer başarısına ulaşmak budur*” şeklinde ifade etmiştir. Hedeflerini somut olarak ifade eden bir diğer katılımcı ise lisansüstü eğitime devam ettiğini, kariyer hedefi olarak ise doktora eğitimini tamamlamayı belirlediğini belirtmektedir “*Ben bir çiftçi çocuğu olarak doktora eğitimime devam ediyorum ve bu durum başarılı olduğumu, hedeflerime ulaştığımı gösteriyor. Başardım diyebileceğim bir kariyer geçmişim var Doktorayı bitirdiğim zaman yani hedefime ulaştığım zaman başarılı olduğumu düşünürüm. Bu hedef benim için daha önce yüksek lisanstı şu an doktora oldu*” şeklindeki ifadesiyle hedefe ulaşmış olmanın önemini vurgulamaktadır.

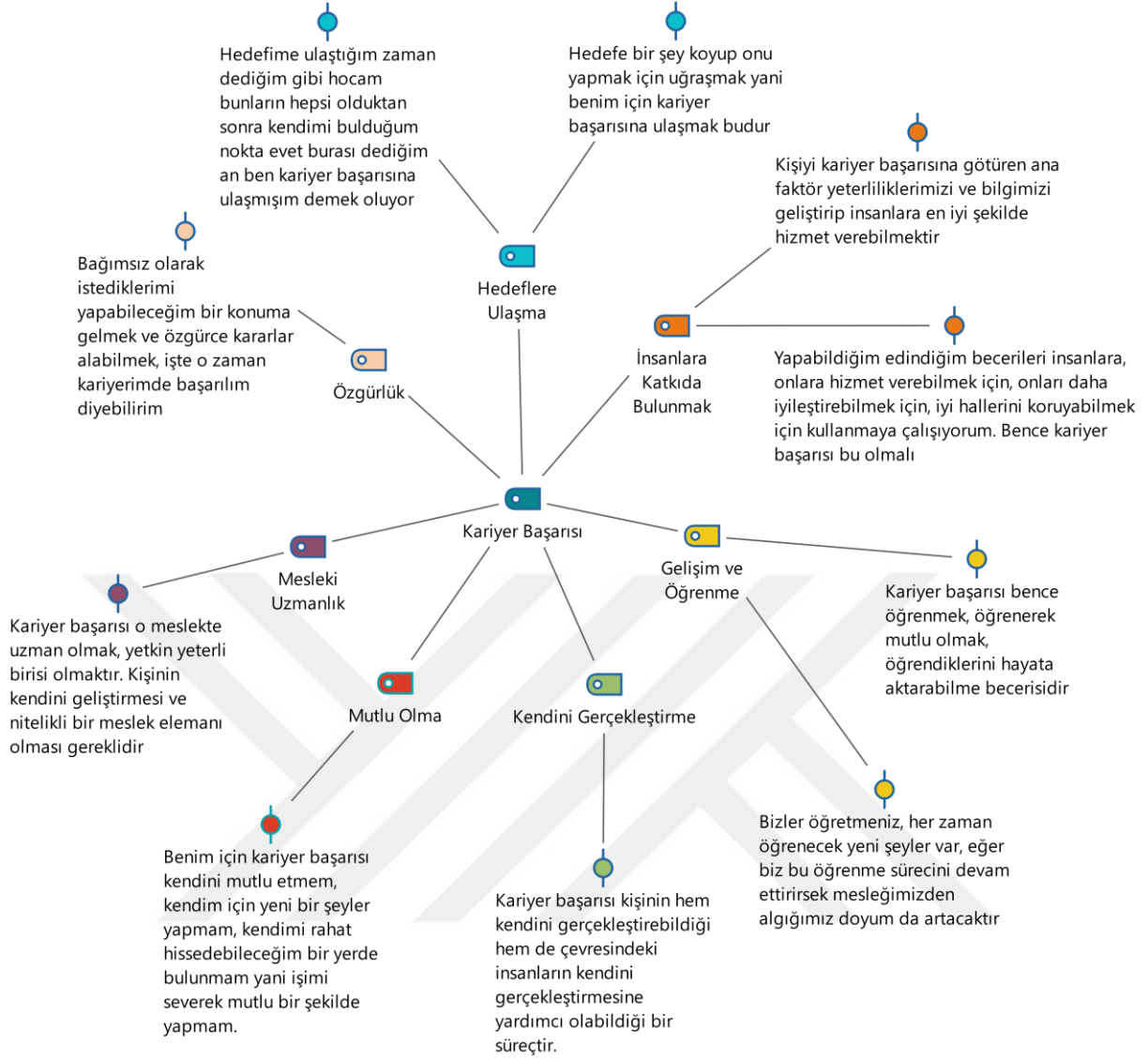
İnsanlara Katkıda Bulunmak

Öğretmenlerin kariyer başarısına ilişkin algılarında öne çıkan ikinci başlık *insanlara katkıda bulunmak* olarak kavramsallaştırılmıştır. Öğretmenler diğer insanlara katkıda bulunmaktan dolayı aldıkları hazzı kariyer başarılarının önemli bir göstergesi olarak vurgulamışlardır. Bir katılımcı “*Kişiyi kariyer başarısına götüren ana faktör yeterliliklerimizi ve bilgimizi geliştirip insanlara en iyi şekilde hizmet verebilmektir*” şeklindeki görüşüyle

öğretmenlik mesleğinin temel işlevlerinden olan diğer insanlara hizmet vermenin kariyer başarısına ulaşmasında temel faktör olduğunu ifade etmiştir. Başka bir katılımcı ise kariyer başarısını şu şekilde tanımlamaktadır “*Yapabildiğim edindiğim becerileri insanlara, onlara hizmet verebilmek için, onları daha iyileştirebilmek için, iyi hallerini koruyabilmek için kullanmaya çalışıyorum. Bence kariyer başarısı bu olmalı.*” İnsanlara katkı sunmayı öğrencilerindeki değişimle somutlaştıran bir diğer öğretmen ise öğrencilerine verdiği emeğin ve bunun sonucunda ortaya çıkan olumlu çıktılarla doyum sağladığını ve kariyer başarısını arttırdığını şu görüşlerle vurgulamıştır: “*Öğrencilerime öğrettiğim konularda onların birşeyler başardığını görmek beni mutlu ediyor. Verdiğim emeğin karşılığını alabildiğimi düşünüyorum ve ben başardım diyebiliyorum.*”

Gelişim ve Öğrenme

Kariyer başarısına yönelik öne çıkan bir diğer başlık ise ***gelişim ve öğrenme*** sürecinin devamlılığıdır. Öğretmenler kariyer başarısını öğrenme sürecinin devamlılığı, yaşam boyu öğrenme ve öğrenilenlerin hayata aktarılması olarak kavramsallaştırmaktadır. Bir katılımcı öğrenme süreciyle kariyer başarısı ilişkisini şu şekilde ilişkilendirmiştir: “*Kariyer başarısı bence öğrenme, öğrenerek mutlu olma, öğrendiklerini hayata aktarabilme becerisidir.*” Diğer bir katılımcı ise kariyer yolculuğunun aynı zamanda bir öğrenme süreci olduğunu ve kişinin öğrendikçe kariyerinde daha başarılı olacağını vurgulamaktadır. “*Bizler öğretmeniz, her zaman öğrenecek yeni şeyler var, eğer biz bu öğrenme sürecini devam ettirirsek mesleğimizden aldığımız doyum da artacaktır.*”



Şekil 13. Öğretmenlerin Kariyer Başarısına İlişkin Algıları

Kendini Gerçekleştirme

Öğretmenlerin kariyer başarısının göstergelerine ilişkin algılamış oldukları bir diğer boyut **kendini gerçekleştirme**dir. Bir katılımcı kariyer başarısına ulaşma sürecini “*Kariyer başarısı kişinin hem kendini gerçekleştirebildiği hem de çevresindeki insanların kendini gerçekleştirmesine yardımcı olabildiği bir süreçtir.*” Şeklinde ifade etmiştir. Bu süreç içerisinde hem kişinin kendi gelişimi hem de diğer insanlara sunmuş olduğu katkı ön plandadır. Bir diğer katılımcı ise kariyer başarısıyla kendini gerçekleştirmeyi şu şekilde ilişkilendirmiştir: “*Benim için kariyerimde başarılı olmak kendimi gerçekleştirme yolculuğumun en önemli sonuçlarından*

birisi olacaktır. Kendini gerçekleştirmiş bir birey olursam kariyerim başarımla da beraberinde gelecektir.”

Mutlu Olma

Kariyer başarısının bir diğer göstergesi **mutlu olmak** olarak algılanmaktadır. Mutluluk kişinin mesleki çalışmaları içerisinde kendini rahat, huzurlu hissetmesi ve severek çalıştığı bir işe sahip olması gibi anlamlara gelmektedir. Örneğin bir katılımcı kariyer başarısı ile mutluluk arasındaki ilişkiyi şu şekilde açıklamıştır: *“Benim için kariyer başarısı kendimi mutlu etmem, kendim için yeni bir şeyler yapmam, kendimi rahat hissedebileceğim bir yerde bulunmam yani işimi severek mutlu bir şekilde yapmam.”* Bir diğer katılımcı ise öğretmenlik mesleğini severek yaptığını, eğer mutlu olmadığı bir mesleği yerine getirirse kendini başarısız hissedeceğini vurgulamıştır. *“Her gün okula severek gidip geliyorum. Bu benim için çok önemli bir kriter. Mutlu olmadığım bir mesleği yapmayı kesinlikle istemezdim. İşte kariyer başarısı da bu şekilde ortaya çıkıyor.”*

Mesleki Uzmanlık

Kariyer başarısının bir diğer göstergesi **mesleki uzmanlık** olarak ortaya çıkmıştır. Katılımcılar kişinin mesleki uzmanlığını yetkin ve yeterli olmakla eşleştirmektedir. Mesleki yetkinlik ise kişiyi kariyer başarısına götüren temel bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Bir öğretmen mesleki uzmanlığa ilişkin görüşlerini şu şekilde dile getirmiştir: *“Kariyer başarısı o meslekte uzman olmak, yetkin yeterli birisi olmaktır. Kişinin kendini geliştirmesi ve nitelikli bir meslek elemanı olması gereklidir.”* Bir diğer katılımcı ise görüşlerini *“Bir öğretmenin alanında uzman yetkin ve yeterli olması gerekmektedir. Eğer öğretmen mesleki anlamda yeterli hissederse bu derslerine ve öğrencilerine de yansıtacaktır. Alanında uzmanlaştıkça kendini mesleğinde daha başarılı görecektir.”* şeklinde ifade etmiştir.

Özgürlük

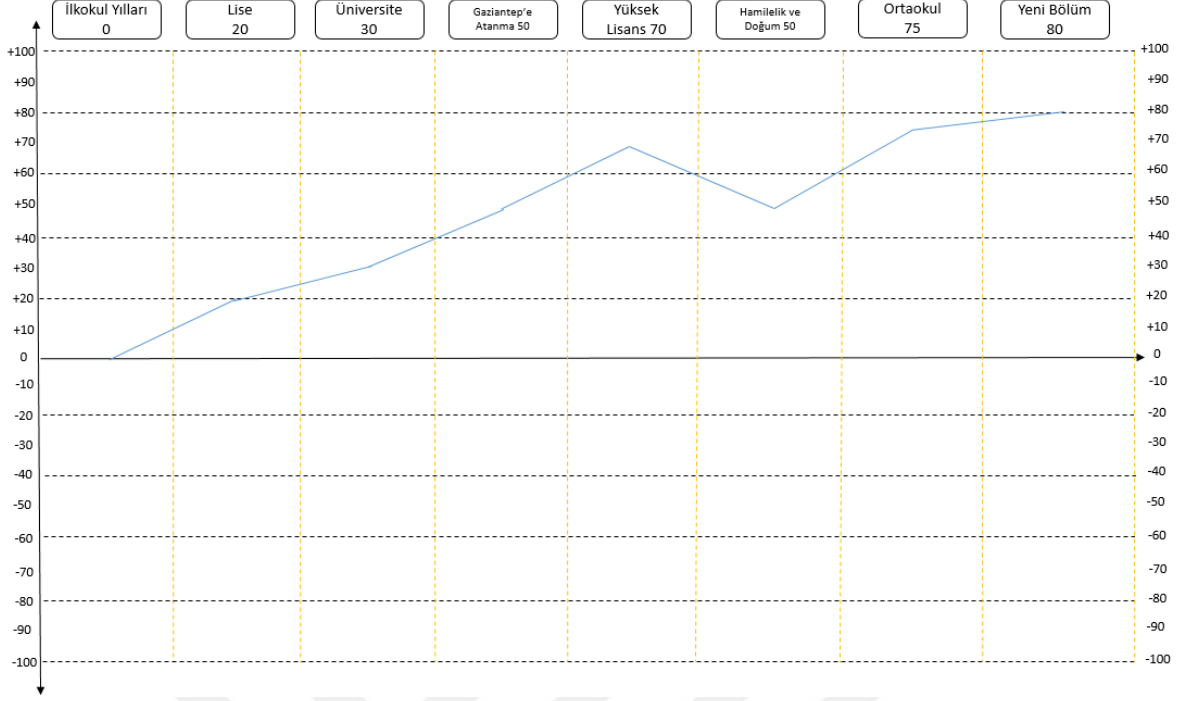
Özgürlük ve özgür olma hissi öğretmenler tarafından kariyer başarısına ilişkin bir diğer göstergedir. Katılımcıların verdiği cevaplardan, öğretmenlerin çalışma hayatı içerisinde özgür olmanın önemini özellikle vurguladıkları ve meslekleriyle ilgili kararları özgürce alabilmelerini kariyer başarısının bir göstergesi olarak gördükleri anlaşılmaktadır. Bir katılımcının izleyen ifadesi bu görüşe örnek verilebilir: *“Bağımsız olarak istediklerimi yapabileceğim bir konuma gelmek ve özgürce kararlar alabilmek, işte o zaman kariyerimde başarılı diyebilirim.”*

4.2.2 Öğretmenlerde Kariyer Öyküleri: Kariyer Başarılarını Etkileyen Faktörlerin Keşfedilmesi

Öğretmenlerin kariyer başarılarını etkileyen faktörleri keşfetmek amacıyla gerçekleştirilen ikinci çalışmada araştırma kapsamında geliştirilen “Kariyer Başarı Öyküm” adlı test dışı bir teknik kullanılmıştır. Bu test dışı teknik aracılığıyla altı öğretmenden verilen yönerge doğrultusunda kariyer öykülerini yazmaları ve kariyer başarılarını puanlamaları istenmiştir. Verilen yönerge doğrultusunda öğretmenlerden kariyer başarılarını etkileyen faktörlerin neler olduğu hakkında da bilgi edinilmiştir. Her bir öğretmenin kariyer gelişim süreci formu üzerinden yazdıkları içerik doğrultusunda öykülendirilerek bulgulanmıştır.

Beste'nin Kariyer Başarı Öyküsü

Beste eğitim düzeyi yüksek lisans olan bir psikolojik danışmandır. Beste'nin kariyer başarı grafiği Şekil 33'de yer almaktadır. Beste'nin kariyer öyküsünün başlangıcını ilkokul ikinci sınıfta sınıf öğretmenin sormuş olduğu ileride ne olacaksın sorusu oluşturmaktadır. Bu soru ile Beste geleceği hakkında düşünmeye başlayarak kariyer serüvenini başlatmıştır. Beste'nin bu sorunun cevabını düşünmesi kariyer hedefleri belirlemesini yani kariyer yenilenme gücü modelindeki anlamlandırma aşamasını aktif hale getirmesini sağlamıştır. Beste bu dönemde kariyer hedefi olarak öğretmen olmayı belirlemiştir. Beste'nin bu dönemdeki kariyer başarı puanı ise 0'dır. Beste bu dönemi kariyerinin başlangıç aşaması olarak gördüğü için 0 puan verdiğini ifade etmiştir. Bu süreçte Beste'nin çevresinden yani öğretmeninden almış olduğu destek kariyerine yönelik farkındalığının oluşmasına önemli katkı sağlamıştır.



Şekil 14. Beste'nin Kariyer Başarı Öyküsü

Beste kariyeri ile ilgili ikinci basamağı lisede bulunduğu dönem olarak belirtmiştir. Beste ailesinden farklı bir şehirde başarılı bir okulda eğitim gördüğünü belirtmektedir. Beste bu dönemde hem öğretmenlerinden hem de ailesinden almış olduğu kariyer desteğinin kendi kariyer gelişimine büyük katkılar sağladığını belirtmektedir. Beste ailesinden farklı bir şehirde eğitim görmesinin özyeterliliğini artırdığını ve kariyerinin ilerleyen aşamalarında da bunun yararını gördüğünü söylemiştir. Beste lise yıllarında kariyer hedefi olarak coğrafya öğretmenliğini belirlemiş ancak öğretmenlerinden aldığı geribildirimler ve çevresinin önerileri sonucunda hedefini psikolojik danışmanlık olarak güncellemiştir. Bu dönem Beste'nin kariyeri üzerine planlamalar yaptığı ve bu planlamalar doğrultusunda kendisini geliştirdiği bir dönemdir. Lise dönemini kapsayan bu süreçte Beste'nin algılamış olduğu kariyer başarısı 100 üzerinden 20'dir.

Beste'nin kariyer öyküsündeki üçüncü bölüm lisans eğitimini aldığı aşamayı kapsamaktadır. Lisede belirlemiş olduğu kariyer hedefine ulaşan ve rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında eğitim alan Beste, bu eğitim sürecinin kendisi için oldukça verimli geçtiğini belirtmiştir. Lisans eğitimi sürecinde kamuda işe yerleşme hedefi olduğunu belirten Beste, buna yönelik çalışmalara başlamış ve kendisini bu hedef doğrultusunda geliştirmeye

devam etmiştir. Bu dönemde Beste'nin özel hayatındaki gelişmeler de kariyerini etkilemiş ve evlendiği kişiyle tanışarak onun bulunduğu şehre giderek kariyer sürecine devam etmiştir belirtmiştir. Beste bu dönemdeki kariyer başarısını 100 üzerinden 30 olarak ifade etmiştir.

Beste'nin kariyerindeki dördüncü basamak işe ilk başladığı süreci ifade etmektedir. Kamuya bağlı bir okulda çalışmaya başlayan Beste çalışma hayatına uyum konusunda başlangıçta zorluk yaşasa da, gerek yakın arkadaşlarından gerekse kendisinden daha kıdemli meslektaşlarından almış olduğu destekle birlikte çalışma hayatına entegre olmuştur. Bu süreçte Beste okul içerisinde gönüllü çalışmalar ve projeler üretmekte ve okulda gönüllü olarak daha uzun süre kalarak öğrenci ve velilere katkı sunabileceği çalışmalar yapmıştır. Beste bu süreçteki kariyer başarısını 100 üzerinden 50 olarak belirtmiştir.

Beste'nin kariyer öyküsündeki beşinci basamağı yüksek lisans eğitimi alma süreci oluşturmaktadır. Bu süreç Beste'nin iyi bir psikolojik danışman olma hedefi doğrultusunda kendisini geliştirmek istediği alanları belirlemesi ve bu alanlarda yeni bilgi/beceriler kazanmak amacıyla yüksek lisans eğitimine başlamasını kapsamaktadır. Beste'nin temel motivasyonu ise öğreneceği yeni bilgilerle çalıştığı kurumdaki öğrenci ve velilere daha fazla katkı sağlamak yönündedir. Katılımcı bu süreçte yüksek lisans hedefine ulaşabilmek amacıyla bilim sınavı konusunda hazırlıklar yapmıştır. Keşfetme ve güçlenme sürecini aktif olarak kullanarak yüksek lisans mülakatında başarılı olmuş ve yüksek lisans eğitimine adım atmıştır. Beste yüksek lisans eğitimi sürecinde bazı zorlukları yaşasa da hem üniversitedeki öğretim elemanlarının hem de eşinin desteğiyle bu süreçte karşılaştığı zorlukları başarıyla aşmıştır. Beste'nin yüksek lisans eğitiminde almış olduğu olumlu geri bildirimler ile birlikte öz yeterliliği de yükselmiştir. Beste'nin yüksek lisans eğitimi sırasında edindiği bilgileri okul uygulamalarına yansıtması kariyerinde kendisini daha başarılı hissetmesini sağlamıştır. Yüksek lisans tezini tamamlaması ve tez sunumunda almış olduğu övgüler yine katılımcının kariyer başarısının artmasına önemli katkı sunmuştur. Bu dönemde Beste'nin algılamış olduğu kariyer başarısı 100 üzerinden 70'dir.

Beste'nin kariyer öyküsündeki altıncı basamak hamilelik ve sonrasındaki doğum sürecini kapsamaktadır. Beste bu dönemde çalışma hayatından gitgide uzaklaşmıştır. Bu süreç ücretsiz izin almasıyla birlikte çalışma hayatıyla bağlantısının kopmasıyla sonuçlanmıştır. Doğum ve sonrasında bebek dışında bir düşüncesi olmadığını ifade eden Beste, ücretsiz izninin bitmesi ile birlikte çalışma hayatına geri dönmüştür. Bu süreçte Beste'nin algılamış olduğu kariyer başarısı 100 üzerinden 50'dir.

Beste'nin kariyer öyküsünün yedinci basamağı çalışma hayatına geri döndüğü süreçle başlamıştır. Beste bu süreci mesleğe başladığım ilk gün gibi heyecanlıydım sözleri ile ifade etmektedir. Bu dönemde Beste'nin kariyer başarısı yeni bir yükseliş sürecine girmiştir. Beste bu sürecin başlarında kariyerinde bir değişiklik yaparak daha önce devam ettiği ilkökul kademesinden ortaokul kademesine geçiş yapmıştır. Bu karara mevcut kurumunda karşılayamadığı ihtiyaçları karşılama arzusu kaynaklık etmiştir. Özellikle değişen yönetici tutumları Beste'nin ait olma ve özgürlük ihtiyaçlarını karşılayamamasına neden olmuştur. Yeni bir arayış içerisine giren Beste kariyerine ortaokulda çalışarak devam etme kararı vermiştir. Ortaokul kademesinin kendisini daha mutlu hissettirdiğini ve bu kademedeki yaptığı işin karşılığını daha fazla aldığını ifade eden Beste, burada kariyer başarısını arttıran temel faktörler arasında çalıştığı kurumun yöneticilerinin olumlu tutumlarının büyük bir yer tuttuğunu belirtmektedir. Yöneticilerinden takdir görüyor olmak ve yaptığı çalışmalar sonucunda öğrencilerindeki pozitif değişimi görmek Beste'nin kariyer başarısının artmasındaki temel belirleyiciler olmuştur. Bu dönemde Beste'nin algıladığı kariyer başarısı 100 üzerinden 75'dir.

Beste'nin kariyer öyküsündeki son basamak yeni bir lisans programında eğitim alma sürecini kapsamaktadır. Beste lise dönemindeki kariyer hedefleri arasında yer alan ancak öğretmenlerinden gelen öneriler doğrultusunda vazgeçtiği coğrafya bölümünde eğitim almaya başlamıştır. Beste bu kararı ile yeni bir kariyer planlama sürecine başlamıştır. Çalıştığı alanda değişiklik yapma isteği bu sürecin başlamasına kaynaklık etmektedir. Beste rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında eskisi kadar doyum alamadığını ve kendisi için yeni bir arayışa girdiğini belirtmiştir bu arayış coğrafya öğretmenliği hedefine dönüşmüştür. Bu hedef Beste'nin çevresinden tepki görmesine neden olmuştur. Beste bu süreçte kariyer hedefinin net olması ve başarabileceğine dair inancıyla hedefinden vazgeçmemiştir. Beste bu hedefine ulaşmak amacıyla kendini geliştirme sürecine girmiştir. Bu sürecin başında coğrafya eğitimini nasıl alabileceğini araştırmış ve uzaktan öğretim yoluyla eğitim almaya karar vererek süreç başlamıştır. Bu süreçte Beste'nin keşfetme sürecini başarılı bir şekilde yürüttüğü görülmüştür. Beste keşfetme ve güçlenme aşamalarını eşzamanlı olarak yürütmektedir. Bu aşamada kariyer başarı puanını 100 üzerinden 80 olarak ifade etmiştir. Bu aynı zamanda Beste'nin kendisine verdiği en yüksek kariyer başarı puanıdır.

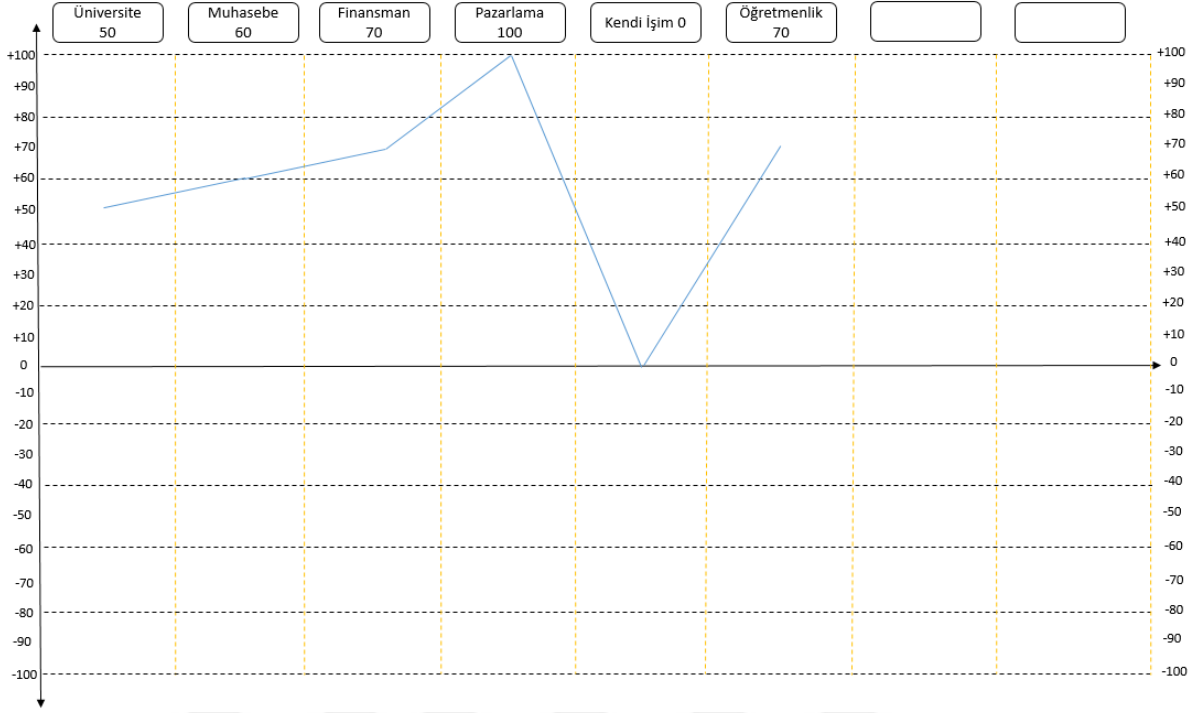
Beste'nin kariyer öyküsü incelendiğinde kariyer başarısının kaynakları arasında özyeterliliğinin yüksek olmasının ve kariyer hedeflerinin net olmasının önemli bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bununla birlikte Beste için ailesinden ve çalıştığı kurumdan almış

olduğu sosyal destek önemli bir diğer faktördür. Beste mesleki uzmanlığını geliştirmek ve edindiği yeni bilgileri topluma katkı amaçlı kullanmayı arzu etmektedir. Beste kariyerinde ihtiyaçlarını karşılayamadığı süreçlerde yeni bir arayış içerisine girerek bazen kurum değiştirme bazen de eğitim alma yoluyla kendisine yeni kariyer rotaları çizmektedir.

Ruşen'in Kariyer Başarı Öyküsü

Ruşen kariyerine pazarlama sektörüyle başlayıp daha sonra öğretmenliğe geçiş yaptığını belirtmiştir. Ruşen'in kariyer öyküsünde altı farklı kırılma noktası yer almaktadır. Bunlar sırayla üniversite yılları, muhasebe deneyimi, finansman alanında çalışması, pazarlama sektörüne girmesi, kendi işini kurması ve son olarak öğretmenlik olarak isimlendirilmiştir. Ruşen kariyer öyküsünde kariyer başarısını üniversite yıllarından başlayarak artan bir grafikte gösterirken, pazarlama sektöründe çalışmasıyla birlikte kariyer başarısının zirvesine ulaşmıştır. Ancak kendi işini kurma süreciyle sert bir düşüş yaşamış ve öğretmenlik mesleğiyle yeniden kariyer başarısını arttırmıştır.

şekil 34'de görüldüğu üzere Ruşen kariyer öyküsünü üniversite yıllarından başlatmıştır. 1980'li yıllarda üniversite eğitimi gören Ruşen üniversite yıllarında yaşanan şiddet olayları nedeniyle eğitim hayatına düzenli olarak devam edememiş; bu durum kariyer başarısında düşüşe neden olmuştur. Bu dönemdeki kariyer başarısı için vermiş olduğu puan 50'dir. Bu durum çevresel bir faktör olarak üniversitedeki öğrenci olaylarının olumsuz etkisini göstermektedir. 1980 Darbesi sonrasında öğrenci olaylarının azalması ile birlikte kariyer başarısında artış algıladığını belirtmektedir. Bu dönemde öğrenciliği devam eden Ruşen, aynı zamanda bir otelde resepsiyon sorumlusu olarak çalışmıştır.



Şekil 15. Ruşen'in Kariyer Başarı Öyküsü

Ruşenin kariyerinde vurguladığı ikinci kırılma noktası üniversite mezuniyeti sonrasında başlamış olduğu muhasebe işine yöneliktir. Bu aşamada kariyer başarısı 100 üzerinden 60 olarak değerlendirilmiştir. Burada aileden alınan sosyal destek kariyer başarısını arttıran önemli bir faktör olmuştur.

Ruşenin belirtmiş olduğu üçüncü kariyer basamağı ise özel bir firmada finansman alanında çalışmasını kapsamaktadır. Bu dönemdeki kariyer başarısı 100 üzerinden 70 olarak ifade etmiştir. Burada ön plana çıkan temel faktör ise çalıştığı kurumda tanıdık arkadaşlarının olmasıdır. Çalışma arkadaşlarından alınan destek kariyer başarısını arttırmasına katkı sağlayan en önemli faktör olarak öne çıkmıştır.

Ruşen bir sonraki aşamadaki kariyer başarı puanını 100 üzerinden 100 olarak derecelendirilmiştir. Bu dönem Ruşenin kariyeriyle ilgili kendisini en başarılı gördüğü zamandır. Ruşen bu aşamada pazarlama sektöründe farklı bir özel kuruma geçiş yapmış ve bu kurum içerisinde hem maddi açıdan hem de iş doyumunu açısından yüksek düzeyde tatmin olduğunu belirtmiştir. Ruşen bu süreçte işini keyifle yaptığını ve bunu kurmuş olduğu güçlü iş bağlantıları aracılığıyla gerçekleştirdiğini belirtmiştir.

Ruşenin bir sonraki basamakta ifade ettiği kariyer öyküsü ise kendi işini kurma

süreciyle ilgilidir. Bu dönemdeki kariyer başarısını 100 üzerinden 0 olarak ifade etmiştir. Bu süreç Ruşen'in kariyeriyle ilgili en başarısız hissettiği dönemi ifade etmektedir. Arkadaşlarıyla birlikte kendi işini kurduktan sonra ortaya çıkan ekonomik kriz ile işleri durma noktasına gelmiş ve gitgide zarar ederek kurmuş oldukları şirketi kapatmıştır. Daha önce birlikte başarılı olduğu arkadaşlarıyla kurmuş olduğu şirket ekonomik koşullara dayanamamış ve ortaya çıkan ekonomik sorunlarla birlikte Ruşenin kariyerindeki en başarısız dönem ortaya çıkmıştır.

Ruşen bu süreçten 1 yıl sonra belirtmiş olduğu son kariyer basamağı olan ve şu an aktif olarak görev yaptığı öğretmenlik mesleğine geçiş yapmıştır. Ruşen bu geçiş sürecinde kariyer seçeneklerini araştırmış ve kendisine en mantıklı geldiğini söylediği seçenek olan öğretmenliği tercih etmiştir. Ruşenin öğretmenlik dönemine ilişkin kariyer başarısı puanı 100 üzerinden 70'tir. Ruşen özellikle kendisini öğretmenlik mesleğine ait hissettiğini, iş doyumunu yüksek düzeyde olduğunu, çocuklarla birlikte zaman geçirmekten mutlu olduğunu ve onların geleceğine dokunuyor olmanın kendisini mutlu ettiğini belirtmiştir. Ruşen şu an yaptığı işe büyük bir anlam yüklemektedir.

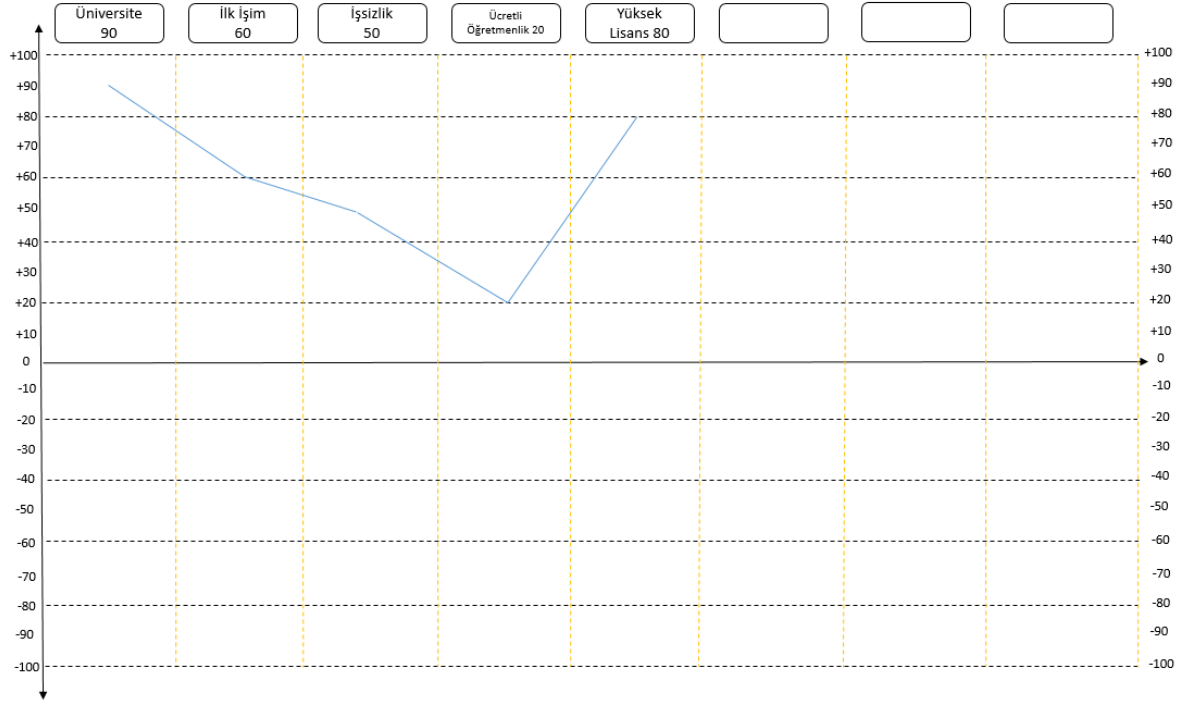
Ruşen'in kariyer öyküsüne genel olarak bakıldığında üniversite yıllarında kendi kontrolü dışında gelişen şiddet olayları nedeniyle eğitim sürecinde yaşanan aksamaların kariyer başarısını olumsuz etkilediği görülmektedir. Bununla birlikte devam eden süreçte mesleki yeterliklerini geliştirerek muhasebe ve finansman sektörlerinde iş deneyimleri edinmiştir. Bu süreçte öğrenmeye açık bir tavır takınan Ruşen, kendisini sürekli geliştirmiştir. Bir sonraki aşamada ise pazarlama sektörüne geçerek kariyer başarısında en yüksek aşamaya ulaşmıştır. Bu süreçte Ruşen'in iş piyasasına hakim olduğu ve seçeneklerini iyi bir şekilde keşfettiği görülmektedir. Ruşen özellikle ağ oluşturma konusunda oldukça yetkin düzeydedir. Oluşturduğu ağ ile birlikte yeni iş fırsatları keşfetmiş ve kariyer değişikliğine gitmiştir. Ancak kendi işini kurması ile başlayan bu süreç yine kendi kontrolü dışında meydana gelen ekonomik kriz nedeniyle iflas etmesi ile sonuçlanmıştır. Ruşen kariyerinde keşfetme ve güçlenme süreçlerini iyi bir şekilde yerine getirirse de çevresel faktörler karşısında direnememiştir. Kamu sektöründe öğretmen olarak çalışmaya başlaması sürecinde de seçeneklerini iyi bir şekilde araştırmış ve kendisine en uygun seçenekte karar kılmıştır. Şu an bulunduğu aşamada işine bağlılığı ve işine yüklediği anlam aracılığıyla kariyer başarısı yüksek düzeydedir.

Vildan'ın Kariyer Başarı Öyküsü

Vildan yüksek lisans eğitimine devam eden bir psikolojik danışmandır. Lisans

mezuniyeti sonrasında birkaç farklı kurumda çalışmıştır. Şekil 35 incelendiğinde Vildan'ın kariyer başarı öyküsünü lisans eğitimi ile başlattığı görülmektedir. Lisans eğitimini almış olduğu programı isteyerek tercih ettiğini tercih etmeden önce iyi bir araştırma ve hazırlık dönemi geçirdiğini belirtmiştir. Bu durum Vildan'ın üniversite tercih sürecinde kariyer yenilenme gücü modelindeki keşfetmeye ve güçlenme aşamalarını başarılı bir şekilde yerine getirdiğini göstermektedir. Bununla birlikte Vildan üniversite hayatı boyunca farklı eğitimler almış ve mesleki yeterliklerini geliştirmeye çalışmıştır. Bu durum Vildan'ın lisans eğitiminde de kariyer hedeflerine ulaşmak için keşfetme ve güçlenme aşamalarını başarılı bir şekilde yerine getirdiğini göstermektedir. Vildan'ın üniversite son sınıfta deneyimlediği KPSS sınavına hazırlanma süreci kendisi için zorlayıcı bir faktör olarak öne çıkmıştır. Vildan kariyer öyküsündeki ilk basamak olan lisans eğitiminde 100 üzerinden 90'lık bir başarı derecesine sahip olduğunu belirtmiştir.

Vildan'ın kariyer öyküsündeki ikinci basamak çalışma hayatına geçiş sürecindeki ilk iş deneyimini kapsamaktadır. Vildan bu süreçte Halk Eğitim Merkezinde mültecilere yönelik bir projede görev almış ve bu süreçte farklı rollerde bulunmuştur. Bu iş deneyimi Vildan'ın kariyer başarısının düştüğü bir dönemdir. Vildan işe yerleşme sürecinde herhangi bir ön hazırlık yapmadan, o iş için hangi yeterliklere sahip olması gerektiğini bilmeden ve kendisini de bu süreçte eksik olduğu yönler hakkında geliştirmeden çalışma hayatına girmiştir. Bu süreçte keşfetme ve güçlenme aşamalarının tam olarak işletilmemiş olması Vildan'ın kariyer başarısının düşmesinde önemli bir etkidir. Daha önce mülteci gruplarla çalışmamış olan Vildan için hazırlık yapmadan sürece başlamış olması oldukça zorlayıcı olmuştur. Süreç içerisinde çalışma koşullarına adapte olsa da görev dışı işler ile birlikte kurumdan alınan kariyer desteği azalmıştır. Bu durum Vildan'ın kariyer başarısı üzerine olumsuz bir etki yaparak kariyer başarısının düşmesine neden olmuştur. Vildan içinde bulunduğu kurum içerisinde eğitimini gördüğü ve uzmanlık alanı olan işleri yapmakta zorlanmıştır. Zorluk yaşadığı bu sürecin sonunda Vildan işten ayrılmış ve asıl kariyer hedefi olan KPSS sınavına hazırlanmaya ağırlık vermiştir. Vildan bu evredeki kariyer başarısını 100 üzerinden 60 puan ile değerlendirmiştir.



Şekil 16. Vildan'ın Kariyer Başarı Öyküsü

Vildan'ın kariyerindeki üçüncü basamak, işten ayrıldıktan sonra KPSS sınavına hazırlandığı süreçtir. Bu süreçte algıladığı kariyer başarısı 100 üzerinden 50'dir. Bu süreci kendisi için bir boşluk dönemi olarak ifade eden Vildan, önceki işinden elde ettiği olumsuz deneyimler nedeniyle yeni bir işe yerleşme sürecini olumsuz değerlendirmektedir. Vildan asıl kariyer hedefi olarak belirlediği kamuda çalışma hedefine ulaşmak için KPSS'ye çalışmaya odaklanmıştır. Kariyer hedefi için güçlenme aşamasına geçmiş ve KPSS'ye yönelik hazırlıklarını yoğunlaştırmıştır.

Vildan'ın kariyer öyküsündeki dördüncü basamak ücretli öğretmenlik yaptığı dönemdir. Bu dönemde algılanan kariyer başarısı 100 üzerinden 20'dir. Vildan kendi uzmanlık alanı dışında bir alanda ücretli öğretmenlik yapmıştır. Bu sürecin başında keşfetme ve güçlenme süreçlerini tam işletmemesi nedeniyle ücretli öğretmenlik sürecinde yapmış olduğu iş ve işlemlerde başarısızlıklara uğramıştır. Vildan bu süreçte eksik olduğu yeterlikleri çalışma sürecine başladıktan sonra keşfetmiştir. Bir önceki iş deneyiminde de benzer bir deneyim yaşayan katılımcı, bu sürecin başlarında yeterliklerini geliştirmeye çalışmış ancak ilerleyen aşamalarda ücretli öğretmenliği bırakmaya karar vermiştir. İşten ayrılma gerekçesi olarak kendisini işe yarar hissetmemesini göstermiştir.

Vildan'ın kariyer öyküsünün beşinci ve son basamağı yüksek lisansa başlaması ve bu süreçteki deneyimlerini kapsamaktadır. Daha önce alan dışı çalışma deneyiminde başarısızlık yaşayan Vildan mesleki yeterliklerini arttırmak için alanında kendini daha fazla geliştirme motivasyonu ile yüksek lisans eğitimi almaya karar vermiştir. Bu kararında özellikle ailesinin, arkadaşlarının ve çevresindeki diğer kişilerin desteğinin oldukça önemli olduğunu vurgulamıştır. Sürecin başlarında kendisini yetersiz hissetse de zamanla yüksek lisans eğitimine adapte olmuştur. Vildan içinde bulunduğu bu yeni süreçte kendisini yenilenmiş hissettiğini belirtmiştir. Bu aşamada algıladığı kariyer başarısı 100 üzerinden 80'dir.

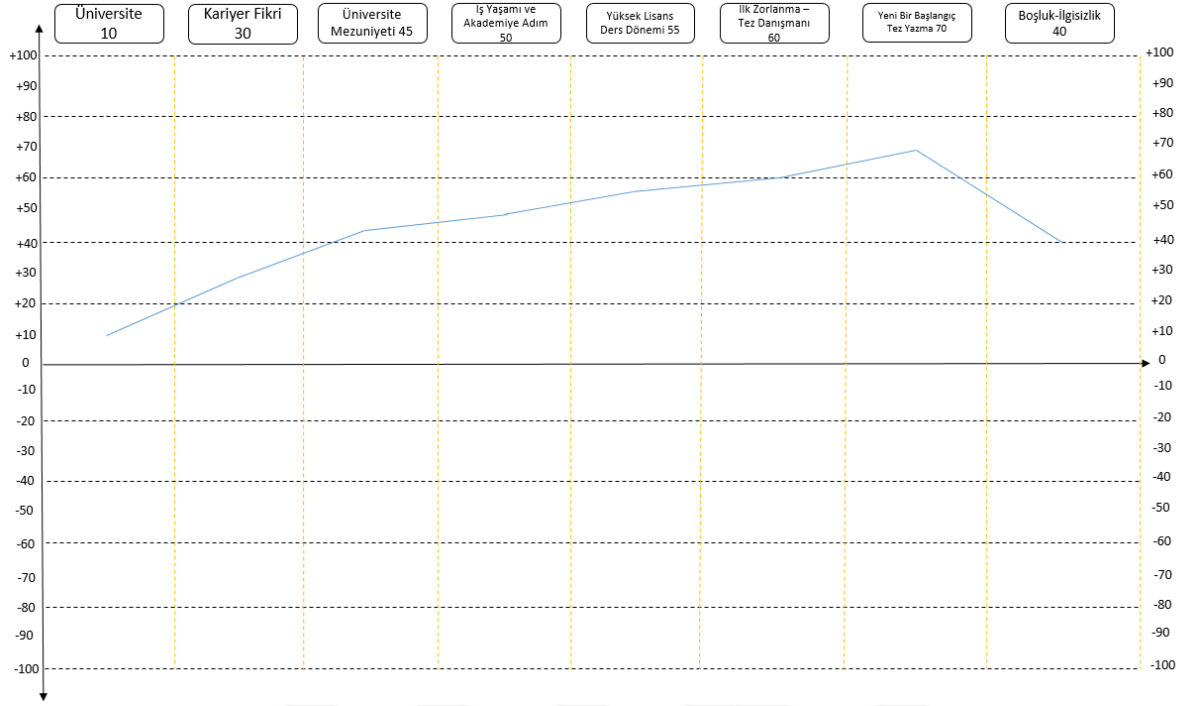
Vildan'ın kariyer öyküsü bir bütün olarak incelendiğinde, mesleki uzmanlığını geliştirmek için yoğun çaba sarf ettiği ancak kariyer hedeflerine ulaşmak için gerekli son adımları atmakta zorlandığı görülmektedir. Lisans mezuniyeti sonrasında uzmanı olmadığı alanlarda çalışması kariyer başarısının düşmesinde önemli bir etkiye sahiptir.

Veli'nin Kariyer Başarı Öyküsü

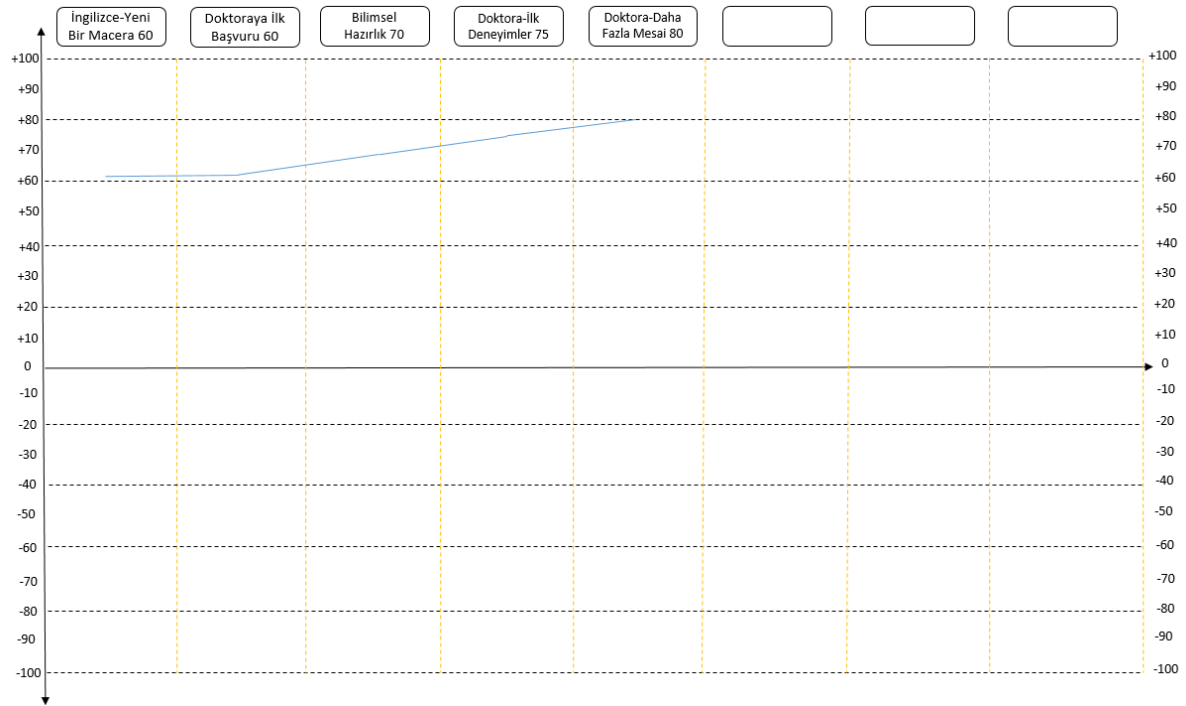
Veli hem öğretmenlik hem de yöneticilik görevlerinde bulunmuş, doktora eğitimine devam eden bir sınıf öğretmenidir. Veli'nin kariyer başarı grafiği Şekil 36 ve 37'de yer almaktadır. Veli'nin kariyer öyküsü lisans eğitimi süreciyle başlamıştır. Veli bu sürecin öncesinde akademik anlamda başarısız olduğunu ancak kariyeriyle ilgili yüksek beklentileri olduğunu belirtmiştir. Hukuk okuyup savcı olmak istemiş, ancak üniversite sınavı sonucunda sınıf öğretmenliği bölümünü kazanmıştır. Sınıf öğretmenliği programında ilk iki yıl boyunca kariyerine yönelik herhangi bir faaliyet içerisine girmemiştir. Bu aşamada katılımcının ifade ettiği kariyer başarı puanı 100 üzerinden 10'dur.

Veli kariyerindeki ikinci basamakta kariyer yenilenme gücü modelindeki anlamlandırma aşamasının gereklerini yaparak yeni bir arayış içerisine girmiştir. Veli lisans üçüncü sınıfa kadar öğretmen olmayı istediğini, ancak üçüncü sınıftan sonra kariyerine farklı bir yön çizmeye karar verdiğini belirtmiştir. Veli'nin bu arayışının arkasında yatan temel motivasyon kendi alanında yetkin ve yeterli olmak, topluma katkı sunmak ve çevresindeki kişilerden saygı görmek şeklinde özetlenebilir. Bu değişkenler aynı zamanda Veli'nin kariyeriyle ilgili karşılamak istediği ihtiyaçlarını da özetlemektedir. Veli bu ihtiyaçları karşılamak için girdiği anlamlandırma sürecinin sonunda kariyer hedefi olarak akademisyen olmayı seçmiştir. Veli bu süreçte üniversitedeki öğretim elemanlarından almış olduğu kariyer desteğini özellikle vurgulamaktadır. Veli'nin bu dönemde algılamış olduğu kariyer başarı puanı

100 üzerinden 30'dur.



Şekil 17. Veli'nin Kariyer Başarı Öyküsü - 1



Şekil 18. Veli'nin Kariyer Başarı Öyküsü - 2

Veli'nin kariyerindeki bir sonraki basamak lisans mezuniyeti sürecidir. Veli bu süreci kendisi için bir geçiş aşaması olarak görmektedir. Akademisyen olma fikri devam eden Veli, bu dönemde kariyer hedefi için kendisini güçlendirmeye çalışmıştır. Bu aşamada kariyer başarısına 100 üzerinden 45 puan vermiştir.

Veli kariyer öyküsündeki dördüncü bölümü “iş yaşamı ve akademiye adım” olarak tanımlamıştır. Bu aşamada 100 üzerinden 50 puanlık bir kariyer başarısına sahip olduğunu ifade eden Veli mezuniyet sonrasında KPSS'ye girdiğini, bu sınava girmesinin nedeni olarak geçimini sağlamak olduğunu belirtmiştir. Bu süreçte Veli'nin temel kariyer hedefinden uzaklaştığı görülmektedir. Ancak bu süreçte kendi kontrolü dışında gerçekleşen çevresel bir faktör olan KPSS'de yaşanan soruların çalınması ve bundan dolayı KPSS'nin iptal edilmesi olayından olumsuz etkilenmiştir. Veli bu deneyiminden sonra ücretli öğretmenlik yapmaya ve rehabilitasyon merkezi, özel eğitim merkezi gibi çeşitli kurumlarda çalışmaya başlamıştır. Veli kariyerinde gelişen ani durum karşısında hızlı bir tepki göstererek yeni bir hedef belirlemiş ve bu hedef için hangi yeterliliklere sahip olması gerektiğini araştırarak bu yeterlikleri güçlendirmeye başlamıştır. Veli bu süreçte özel eğitim merkezlerinde çalışmaya yönelik eğitim ve kurslar aldıktan sonra çalışma hayatına dahil olmuştur. Bu kriz durumundan olumlu bir şekilde çıkarak beş aylık bir çalışma deneyimi elde etmiş, daha sonra KPSS sınavına yeniden girerek kamuda öğretmen olarak çalışmaya başlamıştır. Veli bundan sonraki aşamada temel kariyer hedefi olan akademisyenliğe hazırlık amacıyla ALES sınavına girmiş ve yüksek lisans yapmak istediği alanı belirleme amacıyla hocalarıyla görüşmeler gerçekleştirmiştir. Bu aşamada öğretim elemanlarından almış olduğu desteği vurgulayan Veli aynı zamanda keşfetme sürecini aktif olarak gerçekleştirmiştir. Keşfetme sürecinde farklı bölüm alternatifleri üzerinde düşünmüş ve bu sürecin sonunda PDR alanında lisansüstü eğitim yapmaya karar vermiştir. Bu karar verme sürecini bilinçli bir şekilde işletmiş ve sürecin sonunda PDR alanında lisansüstü eğitim almaya hak kazanmıştır. Bu aşamada Veli'nin kariyer başarısı 100 üzerinden 50'dir. Veli sürecin başında uzaktığı kariyer hedefine yeniden yaklaşmıştır.

Veli'nin kariyer öyküsündeki beşinci bölüm yüksek lisans ders dönemidir. Veli bu aşamada lisans eğitiminden farklı bir programda lisansüstü eğitim almanın zorluklarını hissetmiştir. Ancak Veli'nin almış olduğu sosyal kariyer desteğiyle birlikte azimli olma, planlı çalışma, pes etmeme gibi kişisel özelliklerini aktif kullanmasıyla süreci kendini geliştirerek ilerletmiştir. Bununla birlikte öğretim elemanlarından almış olduğu destek kendini bu alanda

geliştirmesi konusunda onu motive etmiştir. Bu aşamada katılımcının algılamış olduğu kariyer başarı puanı 55'dir.

Veli'nin kariyer öyküsündeki altıncı basamak "ilk zorlanma" olarak ifade ettiği ve 100 üzerinden 60 puan olarak değerlendirdiği dönemi kapsamaktadır. Bu dönem Veli'nin tezini yazmaya çalıştığı ve tez danışmanı ile yaşadığı sorunların ön plana çıktığı bir dönemdir. Veli'nin bu süreçte pes etmemesi, azmi ve ısrarı tez danışmanını değiştirmesine ve tez çalışmasını başarılı bir şekilde yürütmesine olanak sağlamıştır. Veli bu süreçte kariyer hedefi olan lisansüstü eğitimi tamamlama konusunda yaşamış olduğu sorunu çözmek amacıyla birçok farklı yol denemiştir. Bu yollar katılımcının keşfetme sürecini aktif olarak işlettiğini göstermektedir.

Veli'nin kariyer öyküsündeki bir diğer önemli alan yeni tez danışmanı ile birlikte akademik çalışmalarına devam etmesidir. Bu süreçte Veli'nin yüksek lisans tezini tamamlamış olması kariyer hedefi olan akademisyenliğe giden süreçteki en önemli mihenk taşlarından birini oluşturmuştur. Tez danışmanından almış olduğu destekle birlikte özellikle azim ve öğrenmeye açıklık gibi kişilik özelliklerinin olumlu etkisiyle Veli akademiye geçiş için bir adım daha atmıştır. Bu dönemde Veli'nin algıladığı kariyer başarı puanı 70'dir.

Kariyer öyküsündeki sekizinci basamağı "boşluk ve ilgisizlik" olarak adlandırılan Veli, bu dönemdeki kariyer başarısını 100 üzerinden 40 puan olarak derecelendirmiştir. Veli bu süreci öğretmenliği geri dönüş ve akademisyenlikten vazgeçme olarak tanımlanmaktadır. Bu dönemde akademik planlarını erteleyerek öğretmen olarak çalışmaya devam etmiştir. Veli'nin öğretmen olarak geçirdiği süre onun için doyum alamadığı ve akademik kariyer hedeflerini yeniden gündemine aldığı bir sürece dönüşmüştür. Yaklaşık iki yıllık sürecin sonunda Veli doktora eğitimi almaya karar vermiştir. Bu süreç Veli'nin önem verdiği ihtiyaçlarını hala doyuramadığını ve akademik kariyer hedefini gerçekleştirmek için yeni arayışlar içinde olduğunu göstermektedir.

Veli'nin kariyer öyküsündeki dokuzuncu basamak doktora hazırlık sürecidir. Veli koymuş olduğu bu yeni hedef doğrultusunda doktora eğitimine kabul edilmek için neler yapması gerektiğini araştırmış, farklı üniversitelerin şartlarını incelemiş ve kendisini belirlemiş olduğu alanlarda güçlendirmeye başlamıştır. Bu süreçte İngilizce eğitimine başlamış ve doktora başvurabileceği düzeyde bir sınav puanı almıştır. Bu dönemde Veli'nin algılamış olduğu kariyer başarı puanı 60'dır.

Veli'nin kariyerindeki onuncu basamak doktora başvuru sürecindeki deneyimlerine yöneliktir. Veli bu süreçte birçok üniversiteye başvuru yapmış ancak olumsuz sonuçlarla karşılaşmıştır. Veli bu süreçte kariyer öyküsünde yer alan geçmiş süreçlerde olduğu gibi zorluklar karşısında pes etmemiş ve yeni başvurular yapmaya devam etmiştir. Veli pes etmemesinin karşılığını alarak doktora yapabileceği bir üniversiteye kabul almıştır. Veli'nin bu süreçteki kariyer başarı puanı 60'dır.

Veli'nin kariyer öyküsündeki bir sonraki dönem doktora eğitimine başlamasıyla dahil olduğu bilimsel hazırlık eğitimini kapsamaktadır. Veli bu dönemdeki kariyer başarısına 100 üzerinden 70 puan vermiştir. Bir yıl süren bu evrede toplam dokuz ders aldığını ve bu sürecin kendisini çok zorladığını ifade etmiştir. Veli bu süreç içerisinde en büyük zorluğu öğretmen olarak görev yaptığı kurumla yaşamıştır. Yöneticilerinden izin alma konusunda zorlanmış ve kendi mesleğini tehlikeye atarak eğitim sürecine devam etmiştir. Bu süreçte kendisini ve ailesini ihmal ettiğini belirtirken, hedeflediği kariyer planlarına ulaşmak için bu fedakarlıkları yaptığını vurgulamıştır.

Veli'nin kariyer öyküsündeki bir diğer basamak doktora ders dönemidir. Bu basamaktaki kariyer başarı puanı 100 üzerinden 75'dir. Bu süreçte oldukça yüksek bir doyuma sahip olduğunu ifade eden Veli, hem derslerin verimli geçtiğini hem de akademik çalışmalar yapmak için ilk adımları attığını belirtmiştir. Bu süreçte akademik çalışma yapma konusunda eksik olduğu bilgileri fark etmiş ve bu konularda kendini geliştirmeye çalışmıştır. Emeklerinin karşılığını görmeye başladıkça doyum sağlamaya başlamış ve iyi oluş düzeyi artmıştır. Bununla birlikte Veli bu süreçte yoğun çalışma temposunun hem ailesi hem de işiyle ilgili dengenin bozulmasına neden olduğunu belirtmiştir. Aynı zamanda bu süreçte kendisine hiç zaman ayrılmadığını ifade etmiş ve sürekli kendisinden fedakarlık yaparak sürekli hedefine yönelik çalıştığını vurgulamıştır.

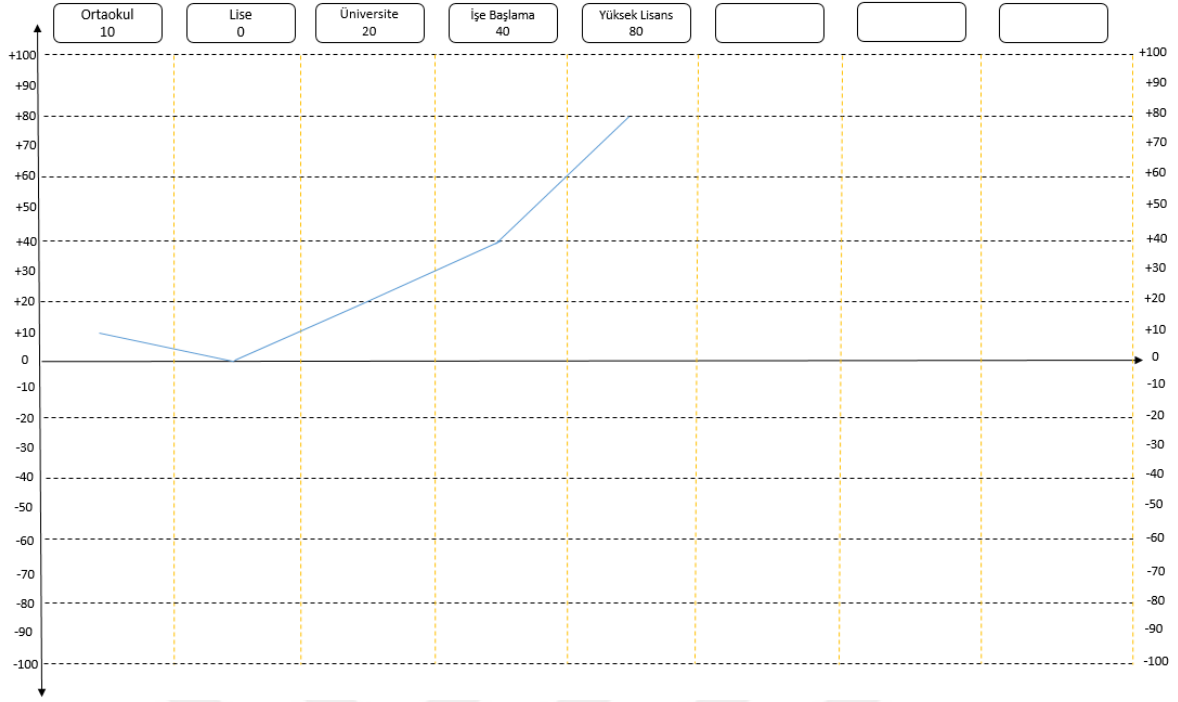
Veli kariyer öyküsündeki son basamağı "doktora-fazla mesai" olarak adlandırmıştır. Bu dönem Veli'nin yoğunluğunun daha da arttığı bir süreçtir. Veli bu dönemdeki kariyer başarı puanını 80 olarak belirtmiştir. Bu süreçte uzaktan eğitim süreci ve pandeminin etkisi ile birlikte daha fazla ders alma şansı olmuş ve yoğun bir sürecin içine girmiştir. Bu süreçte yaşadığı sağlık sorunları da onu olumsuz yönde etkilemiş ancak kariyer hedefine ulaşmak için çalışmaya, çabalamaya devam etmiştir. Veli bu konudaki temel motivasyonunu dünyaya çevreye daha faydalı biri olma ve kendi yaşam şartlarını ve standartlarını yükseltme arzusu olarak belirtmektedir. Aynı zamanda Veli kendi çocuklarına rol model olmak isteğini belirtmektedir.

Veli'nin kariyer öyküsü incelendiğinde Veli'yi kariyeriyle ilgili motive eden temel faktörlerin yetkinlik ve toplum tarafından saygı görme olduğu anlaşılmaktadır. Veli kariyer hedefleri aracılığıyla güç ihtiyacını karşılamak istemektedir. Veli'nin kariyer öyküsünde kariyer başarısını arttıran faktörler arasında kendi kişisel özelliklerinin daha fazla ön planda olduğu görülmektedir. Veli zorluklar karşısında yılmayan, azim düzeyi yüksek, net hedefleri olan ve yaşam boyu öğrenme bakış açısına sahip olan bir öğretmendir. Bununla birlikte Veli'nin kariyer başarısında çevresinden almış olduğu sosyal desteğin de önemli olduğu görülmektedir.

Tuğba'nın Kariyer Başarı Öyküsü

Tuğba yüksek lisans yapan bir Fen Bilgisi Öğretmenidir. Şekil 38 incelendiğinde Tuğba'nın kariyer öyküsünün ortaokul yıllarından itibaren başladığını görülmektedir. Tuğba bu dönemde kariyer geleceği ile ilgili düşünmeye başladığını belirtmiş, ilgi ve yeteneklerinin farkında olduğunu, özellikle sözel yeteneğini kullanabileceği mesleklere ilişkin araştırma yaptığını belirtmiştir. Tuğba'nın bu dönemdeki kariyer başarı puanı 100 üzerinden 10'dur.

Tuğba'nın kariyer öyküsündeki ikinci basamak lise yıllarını kapsamaktadır. Bu dönemde Tuğba'nın algılamış olduğu kariyer başarısı 0'dır. Tuğba lise döneminin kendisi için akademik başarısının artmasıyla olumlu başladığını belirtmiş, ancak sürecin ilerleyen kısımlarında büyük problemler yaşadığını vurgulamıştır. Tuğba'nın hem sayısal hem de sözel alanda başarılı olması ve kariyer hedefini belirleme konusundaki kararsızlığı, ailesinin ve öğretmenlerinin baskıcı tutumlarıyla birlikte kariyer başarısında düşüş olmuştur. Bu dönemde çok fazla okul değişikliği yapması da sosyal ve akademik yönden destek mekanizmalarından uzak kalmasına neden olmuştur. Bu dönemde ailesi ve öğretmenlerinin etkisiyle sayısal bölümlere yerleşmek isteyen Tuğba sürecin sonunda hiç arzu etmediği bir öğretmenlik programına yerleşmiştir. Üniversite sınavı sonucunda yaptığı bilinçsiz tercih nedeniyle yerleştiği programı daha önceden herhangi bir şekilde düşünmemiştir. Tuğba bu süreçte anlamlandırma aşamasında zorlanmış, net bir kariyer hedefi belirleyememiştir.



Şekil 19. Tuğba'nın Kariyer Başarı Öyküsü

Tuğba'nın kariyer öyküsündeki üçüncü bölüm üniversite yıllarını kapsamaktadır. Tuğba bu dönemdeki kariyer başarı puanını 20 olarak ifade etmiştir. Tuğba lisans eğitiminin ilk iki yılında eğitim gördüğü bölümü bırakmayı düşündüğünü, hatta bölümü değiştirmek için yeniden üniversite sınavına girdiğini ifade etmiştir. Bu durum Tuğba'nın yeni bir kariyer hedefi oluşturduğunu, anlamlandırma süreci ile oluşan bu yeni süreçte üniversite sınavına girmeye kadar ilerleyen bir harekete geçme aşaması yaşadığı görülmektedir. Ancak Tuğba üniversite sınavında daha önce yerleştiği bölümden dolayı puanının kesileceğini de sonradan farketmiştir. Bu durum Tuğba'nın keşfetme ve güçlenme sürecini eksik bir şekilde yaşadığını göstermektedir. Tuğba başarısız bir geçiş denemesinin ardından eğitim aldığı bölümde kalmaya karar vermiş ve bu süreçten sonra bölüme olan ilgisinin arttığını ifade etmiştir.

Tuğba'nın kariyer öyküsündeki bir sonraki basamak işe başlama sürecini kapsamaktadır. Tuğba mevcut lisans eğitimine devam etme kararını verdikten sonra kariyer hedefi olarak kamuda öğretmen olmayı seçmiştir. Bu hedefine ulaşmak için mezun olduktan sonra iki sene üst üste Kamu Personeli Seçme sınavına girmiştir. İlk sınavında yeterli puanı alamamış, daha sonra özel bir okulda çalışmaya başlamıştır. Çalışma hayatına dahil olması yaklaşık 1 yıl sürmüştür. Bu süreçte kariyer başarı puanını 100 üzerinden 40 olarak ifade

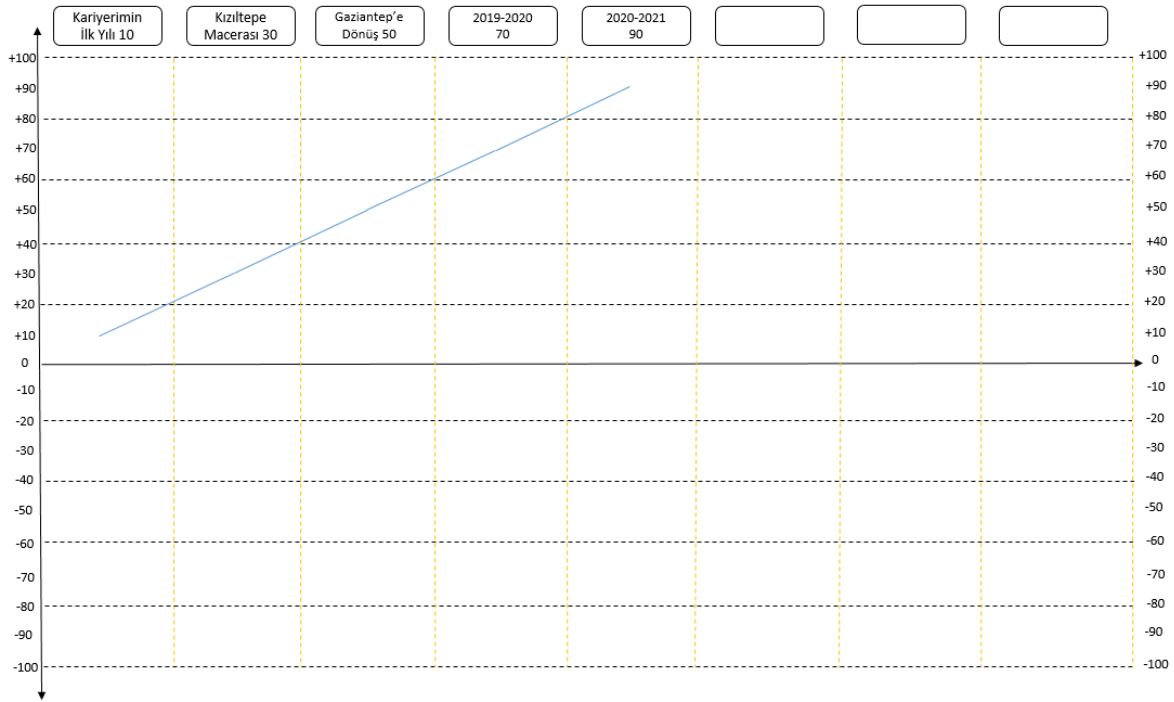
etmiştir.

Tuğba'nın kariyer öyküsündeki son basamak yüksek lisans eğitimi aldığı süreçtir. Tuğba öğretmen olduktan sonra kendini yetersiz gördüğü alanları farketmiştir. Bu eksikliklerini kapatmak için ise yüksek lisans eğitimi almaya karar vermiştir. Bu dönemdeki kariyer başarısını 100 üzerinden 80 olarak ifade etmektedir. Tuğba mesleğinde uzmanlaşmak istemekte ve bu amaç doğrultusunda kendisini geliştirme yolları aramaktadır. Yüksek lisans eğitimi ile mesleğinden daha fazla doyum almaya başlamıştır. Bu doyum kariyer başarısı puanına da yansımaktadır.

Tuğba'nın kariyer öyküsünde kariyer başarısını etkileyen faktörler incelendiğinde, ön plana çıkan faktörün kariyer hedefi belirlemede yaşadığı sorunlar olduğu görülmektedir. Tuğba hem lise döneminde hem de lisans eğitiminde bu durumu sık yaşamıştır. Bununla birlikte Tuğba kariyer hedeflerine yönelik keşfetme ve güçlenme aşamalarını sağlıklı bir şekilde işletememiştir. Bu durum kariyer hedefine ilerlerken beklemediği durumlarla karşılaşmasına ve hedefe ulaşmak için adım atmasına engel olmuştur. Tuğba'nın kariyer başarısını etkileyen bir diğer önemli faktör ise sosyal destektir. Tuğba'nın ailesinden ve arkadaşlarından alamadığı sosyal destek kariyer başarısının düşmesine neden olmuştur.

Nil'in Kariyer Başarı Öyküsü

Nil sekiz yıllık kıdeme sahip bir İngilizce öğretmenidir. Şekil 39'da görüldüğü üzere Nil kariyer öyküsünü öğretmenlik mesleğine adım atmasıyla başlatmıştır. Nil kariyer hedefini iyi bir öğretmen olmak olarak belirlemiştir. Bu dönemi "kariyerimin ilk yılı" olarak isimlendirmiş ve bu dönemdeki kariyer başarı puanını 10 olarak belirtmiştir. Bu dönemde Nil mesleğe alışma sürecinin de getirdiği bazı zorluklarla karşılaşmıştır. Öğrencilerle iletişim kurma, aktif ders anlatma gibi konularda eksiklikleri olduğunu farketmiş ve kendisini nasıl geliştirebileceği üzerine düşünmeye başlamıştır. Daha etkili bir şekilde ders anlatmak, öğrencilerin ilgisini derse çekebilmek gibi konular üzerine farklı stratejiler geliştirmeye çalışmıştır.



Şekil 20. Nil'in Kariyer Başarı Öyküsü

Nil'in kariyerindeki ikinci evre aday öğretmenlikten çıkması ve kendi başına bağımsız olarak ders anlatmaya başladığı süreci kapsamaktadır. Aday öğretmenlik sonrasında farklı bir şehirde, farklı bir kademedede çalışmaya başlayan Nil, sürecin başlarında zorlanmıştır. Bu kademedede öğrencilerin farklı özelliklere sahip olması ve ana dillerinin farklı olması nedeniyle zorlansa da hızlı bir keşfetme ve güçlenme süreci ile birlikte zorlukları aşmak için stratejiler üretmeye başlamıştır. Özellikle ana dil farklılığı nedeniyle öğrencileriyle iletişim kurmakta zorlandığı zamanlar çoğunluktadır. Yaşadığı zorluklara rağmen bu süreçte kendisini en fazla motive eden faktörün çocuklara bir şeyler öğretmek olduğunu belirtmiştir. Öğrencilere sağladığı yararı görmesi Nil'in daha özverili bir şekilde çalışmasına aracılık etmiştir. Nil'in bu basamaktaki kariyer başarı puanı 30'dur.

Nil'in kariyer öyküsündeki üçüncü bölümde kariyer başarı puanını 50'dir. Nil bu dönemde bir önceki çalıştığı şehre dönmüş ve kariyerinin önündeki en büyük engellerden biri olarak gördüğü dil probleminden kurtulmuştur. Ayrıca çalışmaya başladığı yeni okulunun teknolojik alet ve edevat bakımından yeterli olması Nil'in öğretmenlik sürecinde almış olduğu doyumunu arttırmıştır. Nil'in kendini daha önce belirlemiş olduğu alanlarda geliştirmesi, derslerini daha verimli, daha etkili ve daha etkileşimli bir şekilde işlemesini sağlamıştır. Bu

durum aynı zamanda Nil'in özyeterliliğini de arttırmıştır. Bu süreçte kendini yeterli ve yetkin hissetmesi ve aynı zamanda okulundan almış olduğu olumlu destek kariyer başarısının yükselmesinde önemli bir yer tutmuştur.

Nil kariyer öyküsündeki dördüncü bölümde yine devam eden öğretmenlik sürecinden bahsetmiştir. Bu dönemdeki kariyer başarı puanı 70 olmuştur. Nil kendini daha yeterli ve yetkin hissetmesini, bulunduğu ortama alışmış olmasını bu artışın temel sebebi olarak açıklamıştır. Nil keşfetme ve güçlenme süreçlerini ve kariyer ihtiyaçlarını karşılayabileceği bir yapı içerisine yerleşmiştir.

Nil'in kariyer öyküsündeki son bölüm pandemi sürecini ve online eğitim dönemini kapsamaktadır. Bu dönemde kariyer başarı puanını 90 olarak ifade etmiştir. Nil daha önceden geliştirdiği yeterlikleri ile birlikte pandemi sürecine hızlı bir şekilde uyum sağlamış, online eğitim ve sonrasında yüz yüze eğitim ile birlikte daha önceden kendisinde geliştirmiş olduğu yeterlikleri ve becerileri aktif olarak kullanmıştır. Eğitim öğretim sürecini doyum sağlayarak kariyer uyumu yüksek bir şekilde devam ettirdiğini ifade etmiştir. Nil'in öğrenmeye açık yapısı, kendini sürekli geliştirme ve yenileme istediği kariyer öyküsünde ön plana çıkmaktadır. Nil'in kariyer başarısında ön plana çıkardığı bir diğer faktör ise çalıştığı kurumlardan aldığı kariyer desteğidir.

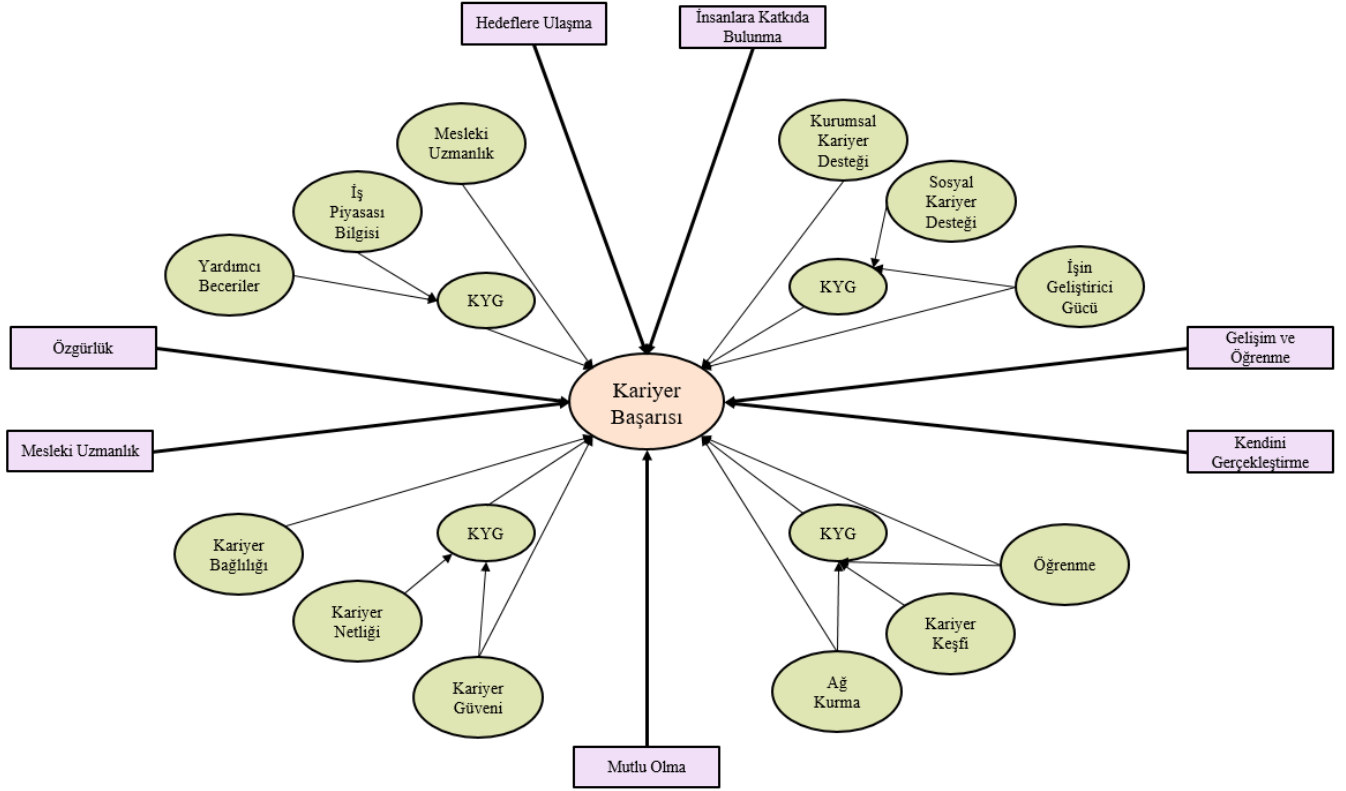
Nil'in kariyer öyküsünde kariyer başarısını arttıran faktörler arasında mesleğine olan bağlılığı ve topluma katkı sağlama isteği dikkati çekmektedir. Nil farklı zorluklarla karşılaşsa da bu iki faktör zorlukları aşmasında etkili olmuştur. Nil'in kariyer başarısında mesleki uzmanlığının yüksek olması ve çalıştığı kurumun kariyer gelişimini desteklemesi de diğer önemli faktörler arasındadır.

4.4 Nicel ve Nitel Bulguların Birleştirilmesi

Araştırmanın nicel ve nitel bulguları Şekil 40'da görüldüğü üzere entegre edilmiştir. Araştırmanın nicel bulguları incelendiğinde ilk olarak insan sermayesi kaynakları içerisindeki mesleki uzmanlığın kariyer başarısı üzerinde doğrudan etkisinin anlamlı olduğu, iş piyasası bilgisi ve yardımcı becerilerin ise kariyer yenilenme gücü aracılığıyla kariyer başarısı üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin kariyer başarılarına ilişkin algılarını keşfetmek amacıyla gerçekleştirilen ilk nitel çalışmada mesleki uzmanlığın kariyer başarısının bir göstergesi olduğu görülmektedir. İkinci çalışmadaki kariyer öyküleri incelendiğinde ise

mesleki uzmanlık eksikliğine Vildan'ın öyküsünde karşılaşılmaktadır. Vildan kariyer başarısındaki düşüşün nedenini uzmanı olmadığı bir alanda çalışmasıyla ilişkilendirmiştir. Vildan ikinci iş deneyiminde de uzmanı olmadığı bir alanda çalışmaya başlamış ve süreç işten ayrılmasıyla sonuçlanmıştır. Vildan'ın kariyer öyküsünün devam eden sürecinde yüksek lisans eğitimi alması da mesleki uzmanlığını geliştirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Benzer bir örüntü yüksek lisans eğitimleriyle mesleki uzmanlık düzeylerini arttırmaya çalışan Beste ve Tuğba'nın kariyer öykülerinde de görülmektedir. Nicel bulgularda insan sermayesi kaynakları içerisindeki yardımcı becerilerin kariyer yenilenme gücünün tam aracı rolüyle kariyer başarısını pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Nil'in kariyer öyküsünde yer aldığı gibi pandemi sürecine hızlı bir şekilde uyum sağlamanın önemli bir etkisi bulunmaktadır.

Çevresel kariyer kaynakları içerisindeki kurumsal kariyer desteğinin de kariyer başarısını direkt olarak etkilediği görülmektedir. Benzer bir durum Ruşen'in kariyer öyküsünde de yer almaktadır. Ruşen 1980 öncesi dönemde üniversitede okurken karşı karşıya kaldığı siyasi olaylar nedeniyle kurumsal kariyer desteğinin sınırlı olduğunu belirtmiştir. Bu durum kariyer başarısının düşük olmasındaki temel faktörlerdendir. Vildan da benzer bir şekilde ilk iş deneyiminde meydana gelen kariyer başarısındaki düşüşü çalıştığı kurumla ilişkisinin kötü olması ile açıklamıştır. Kurumsal kariyer desteğinin öğretmenler üzerine etkisine yönelik bir diğer örnek Beste'nin kariyer öyküsünde yer almaktadır. Beste yöneticilerinin olumsuz tutumları nedeniyle kurum değiştirmiş ve geçtiği yeni kurumda elde ettiği kariyer başarısını yöneticilerinin destekleyici tutumuyla ilişkilendirmiştir. Çevresel kariyer kaynaklarından bir diğeri olan sosyal kariyer desteği de kariyer başarısı üzerinde olumlu yönde etkisi olan değişkenlerdendir. Bu durum Ruşen'in öyküsünde vurguladığı gibi kariyer başarısı kaynaklarından olan aile ve arkadaşlardan alınan sosyal destekle somut bir şekilde görülmektedir. Benzer şekilde Beste de mesleğe başladığı ilk yıllarda çalışma arkadaşlarından almış olduğu sosyal desteğin okula uyum sürecini kolaylaştırdığını belirtmiştir.



Şekil 21. Nicel ve Nitel Bulguların Birleştirilmiş Hali

Nicel bulgular içerisindeki üçüncü temel boyut olan motivasyonel kariyer kaynakları içerisinde kariyer bağlılığının kariyer başarısını direk olarak yordadığı görülmektedir. Ruşen'in, kariyer öyküsünde öğretmenlik mesleğine olan bağlı vurgulaması ve bu bağ ile öğrencilerin geleceklerine dokunmaktan keyif aldığını belirtmesi nicel verilerle uyumlu bir görüntü ortaya koymaktadır. Beste de benzer şekilde öğrenci ve velilere katkı sağlamak amacıyla okulda mesai saatinin dışında da zaman geçirerek, gönüllü çalışmalar yaparak işine olan bağlılığını göstermektedir. Ayrıca öğretmenlerin kariyer başarısına ilişkin algıları arasında insanlara katkıda bulunmanın altının çizilmesi bu bulguyla ilişkili bir sonuçtur. Nicel bulgularda motivasyonel kariyer kaynaklarından kariyer netliği ve kariyer güveninin kariyer başarısını hem doğrudan hem de kariyer yenilenme gücü aracılığıyla etkilediği görülmektedir. Kariyer netliği ve kariyer güveninin kariyer başarısına etkisi karşımıza Beste'nin kariyer öyküsünde çıkmaktadır. Beste çevresinin baskısına rağmen yeni bir lisans programı okuma hedefinden vazgeçmemiş ve bu alanda başarılı olabileceğine inanmıştır. Benzer olarak Ali de özellikle yüksek lisans ve doktora eğitimi sürecinde karşılaştığı zorluklarla kariyer güveni ile

baş etmiştir.

Nicel bulguların son kısmında yer alan öğrenme ve ağ oluşturma kariyer başarısı üzerinde hem doğrudan hem de kariyer yenilenme gücü aracılığıyla dolaylı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Keşfetme kariyer başarısı üzerinde direk anlamlı bir etkiye sahip değilken, kariyer yenilenme gücünün tam aracı rolüyle kariyer başarısını etkilemektedir. Bu durum Ruşen'in kariyer öyküsünün pazarlama bölümünde de karşımıza çıkmaktadır. Ruşen o dönemde %100 olarak vurguladığı kariyer başarısının anahtarları arasında kurmuş olduğu iş ağının ve yeni öğrenme deneyimleriyle kendisini geliştirmesinin kilit rolde olduğunu vurgulamaktadır. Bu dönemde Ruşen kendisini çok mutlu ve doyuma ulaşmış olarak tanımlamaktadır. Bu bulgu da ilk nitel çalışma sonuçlarında yer alan kariyer başarısının göstergelerinden mutlu olma ile uyumludur. Beste'nin yüksek lisans yaparak öğrenme sürecine devam etmesi ve yeni bilgileri mesleki uygulamalarına yansıtıyor olması ilk nitel çalışmada elde edilen gelişim ve öğrenme boyutunun da bir göstergesi olarak ön plana çıkmaktadır. Veli'nin kariyer öyküsü ise keşfetme sürecinin kariyer başarısına etkisine yönelik örnekler içermektedir. Veli hem yüksek lisans eğitimini alacağı alanı seçerken hem de doktora eğitimi alacağı üniversiteyi seçerken keşfetme sürecini aktif olarak işletmiş ve başarılı olmuştur.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA

Araştırmanın nicel ve nitel sonuçları öğretmenlerin kariyer başarıları üzerinde etkili olan birçok değişkeni ortaya koymaktadır. Bu değişkenlerden bazıılarının kariyer başarıları üzerinde doğrudan etkisi bulunurken, bazıılarının kariyer yenilenme gücünün kısmi/tam aracı etkisiyle anlamlı bir etki oluşturduğu saptanmıştır. Tartışma bölümünde nicel ve nitel bulgular değerlendirilmiş; bulgular arasındaki benzerlikler de hesaba katılarak iç içe verilmiştir.

5.1 İnsan Sermayesi Kaynakları, Kariyer Yenilenme Gücü ve Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma

Nicel bölümde test edilen ilk modelde kariyer kaynakları modelinin insan sermayesi kaynakları boyutu altında yer alan kariyer kaynakları incelenmiştir. İlk olarak mesleki uzmanlığın kariyer başarısını doğrudan etkilediği tespit edilmiştir. Benzer bir bulgu nitel bölümde de yer almaktadır. Nitel bölümde elde edilen mesleki uzmanlık kodu öğretmenlerin kariyer başarılarını etkileyen önemli faktörler arasında yer almaktadır. Mevcut literatür incelendiğinde araştırma sonuçlarına benzer bulgularla karşılaşılmaktadır. Mesleki uzmanlık başarılı öğretmen özellikleri arasında ön sıralarda yer almaktadır (Özkan ve Aslantaş, 2013; Sünbül, 1996). Ay ve Yurdabakan'da (2015) araştırma sonucuna benzer bir şekilde öğretmenlerin alanlarında yetkinlikleri arttıkça mesleki doyumlarının da yükseleceğini belirtmektedir. Bobek (2002) ise öğretmenlerin mesleki yetkinliklerinin yeterli olmaması durumunda özyeterliklerinin düşeceğini ve bu durumun mesleklerinde başarısız olmalarına neden olabileceğini belirtmektedir. Bu sonuçlar öğretmenlerin mesleki uzmanlıklarıyla kariyer başarıları arasında kurulan doğrudan ilişkiyi destekler niteliktedir. Öğretmenlerin alanlarındaki yeterliklerinin yüksek düzeyde olması kariyer başarılarını doğrudan etkileyen bir değişken olarak hem nicel hem de nitel bulgularda ön plana çıkmıştır. Bununla birlikte mesleki uzmanlık kariyer yenilenme gücü olmadan kariyer başarısını doğrudan etkilememektedir. Mesleki uzmanlık öğretmenlerin kariyerleriyle ilgili herhangi bir değişiklik süreçlerinden bağımsız olarak kariyer başarıları üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Bu sonuçlar mesleki uzmanlığın öğretmenlerin kariyer başarısına ulaşmaları için sahip olmaları gereken temel yeterliklerden birisi olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin özellikle lisans eğitimlerinde yüksek bilgi birikimine sahip

olmaları ve sonrasında mesleki uzmanlıklarını geliştirmek adına eğitimler almalarıyla kariyer başarılarını arttırarak mesleki doyuma uyaşabildikleri görülmektedir.

İnsan sermayesi kaynakları içerisinde yer alan diğer değişkenler iş piyasası bilgisi ve yardımcı becerilerdir. İş piyasası bilgisi ve yardımcı becerilerin kariyer başarısını kariyer yenilenme gücünün tam aracı rolüyle yordadığı tespit edilmiştir. Yani iş piyasası bilgisi ve yardımcı beceriler kariyer yenilenme gücü devreye girdiği zaman kariyer başarısını pozitif yönde etkilemektedir. Bu sonuca benzer olarak kariyer başarısında insan sermayesinin gelişimini vurgulayan Jerome ve Antony (2018) çalışanların kendilerini geliştirmeleriyle birlikte kurum içerisindeki başarılarının da artacağını vurgulamaktadır. Öğretmenlerin kariyer gelişim süreci içerisinde öğretmenlik mesleğine ilişkin güncel iş piyasası bilgileri de önemli yer tutmaktadır. Eşici vd., (2021) öğretmenlerin pandemi döneminde güçlü kalmalarında mesleklerine ilişkin güncel bilgileri ve yenilikleri takip etmelerinin önemli olduğunu belirtmektedirler. Spisak (2015) da benzer bir şekilde yardımcı becerilerin kariyer başarısına olan olumlu etkisini vurgulayarak bunun çalışanların işlerinde başarılı bir şekilde devam etmelerinde önemli bir faktör olduğunu belirtmektedir. Bu sonuçlar öğretmenlerin meslekleriyle ilgili güncel gelişmeleri takip etmelerinin yani öğretmenlik mesleğindeki yeni gelişmelerle hem kariyer yenilenme gücünü

Türkiye’de yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlarla karşılaşmaktadır. Özkan ve Arslantaş (2013) başarılı öğretmenlerin özellikleri arasında işbirliği kurma ve etkili iletişim gibi becerilerin önemini vurgulamaktadır. Ay ve Yurdabakan’ın (2015) etkili öğretmenin özellikleri olarak açıkladıkları beceriler arasında insan ilişkilerinin ve sözel iletişim becerilerinin ön planda olduğu görülmektedir. Öğretmen adaylarının gözünden başarılı öğretmenin özelliklerinin araştırıldığı başka bir çalışmada da diğer çalışmalara benzer olarak iletişim becerileri ön plandadır (Özabacı ve Acat, 2005). Yani araştırmadan elde edilen sonuçlara benzer olarak öğretmenlerin mesleklerinde başarıya ulaşmaları için yardımcı becerilere sahip olmaları gerektiği görülmektedir. Türkiye’de yapılan araştırma sonuçlarında yardımcı becerilerden etkili iletişim kurmanın başarılı öğretmen tanımlamaları içerisinde özellikle vurgulandığı görülmektedir. Bu bağlamda kariyer yenilenme gücünün tam aracı rolü de düşünüldüğünde öğretmenlerin kariyerlerinde yenilenme sürecine girmeleriyle birlikte yardımcı becerilerini aktif olarak kullanmaları kariyer başarılarını olumlu yönde etkilemektedir. Benzer bir durum öğretmenlerin iş piyasasına ilişkin bilgileri için de geçerlidir. Araştırma sonucunda iş piyasası bilgisinin kariyer yenilenme gücünün tam aracı rolüyle kariyer

başarısını etkilediği tespit edilmiştir. İş piyasası bilgisi öğretmenlerin kendileri için yeni kariyer hedefleri belirledikleri ve ulaşmaya yönelik adımlar attıkları kariyer yenilenme süreciyle birlikte işletilirse öğretmenlerin kariyer başarısına ulaşmaları mümkün olmaktadır. Bununla birlikte literatürde öğretmenlerin sahip oldukları iş piyasası bilgisinin doğrudan incelendiği bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Öğretmenlerin özellikle farklı kurumlar arasında geçiş yaparken ya da öğretmenlikten yöneticiliğe geçiş süreçlerinde güncel bilgilere sahip olmaları kariyer yenilenme sürecindeki keşfetme süreciyle doğrudan ilişkilidir. Keşfetme sürecinin işletildiği kariyer öykülerinde kariyer geçişi yapan öğretmenlerin kuruma yönelik ön bilgi ve hazırlıkla yeni kariyer sürecine uyum sağlama süreçlerinin daha hızlı ve etkili bir şekilde gerçekleştiği görülmektedir.. Bu süreci sağlıklı bir şekilde işletemeyenler ise kariyer geçişlerinde sorunlar yaşamaktadır.

5.2 Çevresel Kariyer Kaynakları, Kariyer Yenilenme Gücü ve Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma

Nicel bölümde test edilen ikinci başlık olan çevresel kariyer kaynakları içerisindeki kurumsal kariyer desteğinin kariyer başarısını doğrudan pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Araştırma sonuçlarına benzer şekilde Bobek (2002) öğretmenlerin kurumlarından almış oldukları kariyer desteğinin karar verme ve hedef belirleme süreçleri üzerinde olumlu katkı yaptığını belirtmektedir. Bununla birlikte öğretmenler arasında olumlu işbirlikçi çalışmanın iş doyumunu artırdığı görülmektedir (OECD, 2014). Olsen ve Anderson (2007) öğretmenlerin mesleklerine uzun süre devam etmelerinde çalıştıkları kurumdan aldıkları profesyonel desteğin önemli bir etken olduğunu belirtmektedir. Nicel bulgularda kariyer başarısını etkileyen faktörler arasında yer alan özgürlük de öğretmenlerin kurumlarından aldıkları kariyer desteğiyle ilişkilidir. Öğretmenlerin işlerinde kendilerini özerk hissetmeleri, kişisel başarı duygusunun artması ve tükenmişlik düzeylerinin azalması gibi olumlu sonuçlar ortaya koymaktadır (Roth vd., 2007). Öğretmenlerin özgürlüklerinin kısıtlanması işe bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyecek, duygusal ve mesleki tükenmişliği arttıracaktır (Roth, 2014; Fernet vd., 2012). Öğretmenlerin kurumlardan görmüş oldukları kariyer desteği ve pozitif ortamın birlikte daha verimli çalışmalarını sağladığı, bu ortamın olmaması durumunda ise kurum değişikliğine kadar giden bir sürecin yaşandığı araştırmanın nitel bulgularında yer alan kariyer yenilenme öykülerinde de vurgulanmaktadır.

Çevresel kariyer kaynaklarından bir diğeri olan sosyal kariyer desteği kariyer başarısını

kariyer yenilenme gücünün tam aracı rolüyle olumlu yönde etkilemektedir. Bobek (2002) öğretmenlerin almış olduğu sosyal desteğin kariyer başarıları için önemli olduğunu vurgulamaktadır. Öğretmenler algılamış oldukları sosyal destekle birlikte karşılaştıkları zorluklarla baş edebilecekleri seçenekleri rahat bir şekilde üretmektedirler. Araştırma bulgularıyla paralel şekilde sosyal desteğin öğretmenlerde tükenmişliği azalttığı, iş doyumunu ise arttırdığı görülmektedir (Yılmaz ve Aslan, 2018). Araştırma sonucunda sosyal desteğin kariyer yenilenme gücünün tam aracı rolü ile kariyer başarısını yorduyor olması dikkat çekicidir. Öğretmenlerin sahip oldukları sosyal destek mekanizmalarının kariyer yenileme gücü ile anlamlı hale gelmesi bu mekanizmaların kariyer hedeflerine ulaşma sürecinde bilinçli bir şekilde kullanılmasının önemini ortaya koymaktadır. Sosyal destek özellikle kariyer yenilenme gücünün güçlenme aşamasında öğretmenlerin karşılaştıkları zorlukları aşmaları ve kendilerini geliştirmeleri için önemli bir kaynak oluşturmaktadır. Araştırmanın nitel bulgularında yer alan kariyer öykülerinde de sosyal desteğin kariyer geçişlerindeki rolü dikkat çekmektedir. Öğretmenlerin lisansüstü eğitime ya da öğretmenlikten yöneticiliğe geçiş sürecinde ailelerinden ya da kurumlarından almış oldukları sosyal destek kariyer yenilenme gücünün aktif olarak işlemesiyle birlikte kariyer başarısına yönelik pozitif sonuçlar ortaya koymuştur.

İşin geliştirici gücü de kariyer başarısını doğrudan etkilediği gibi kariyer yenilenme gücünün kısmi aracı rolüyle de etkilemektedir. Bu bulguyu destekler nitelikte Olsen ve Anderson (2007) öğretmenlerin kariyer gelişimlerinin başarılı bir şekilde devam etmesi için mesleklerinin de onları çabalamaya teşvik etmesi gerektiğini belirtmektedir. Bobek (2002) ise öğretmenlik mesleğinin şartlarının öğretmenlerin yeni beklentiler oluşturmalarına ve hedefler belirlemelerine katkı sağlaması gerektiğini belirtmektedir. Öğretmenlik doğası gereği öğretmenlerin kendilerini sürekli geliştirmesinin ve yenilemesinin gerekli olduğu bir meslektir. Bu noktada öğretmenlerin bu ihtiyaçla mesleki olarak yeni arayışlar içerisine girmesi ve kendilerini geliştirmek istemesi kariyer yenilenme gücü değişkeninin rolünü ortaya koymaktadır. Öğretmenler işin geliştirici gücü ile birlikte oluşan kendilerini yenileme ihtiyaçlarını kariyer yenilenme gücü aracılığıyla karşıladıklarında ise kariyer hedeflerine daha rahat bir şekilde ulaşabilmektedirler. Öğretmenlerin mesleklerinin doğası gereği kendilerini geliştirmeleri kariyer başarılarını üzerinde olumlu etkiye sahipken, bu süreci kariyer yenilenme gücünün akışı içerisinde gerçekleştirmeleri kariyer başarıları üzerinde daha olumlu sonuçlar ortaya koyacaktır. Kariyer yenilenme gücü ile öğretmenler meslek hayatları içerisinde kendilerini geliştirme süreçlerini sistematik bir şekilde yürütebilmektedir.

5.3. Motivasyonel Kariyer Kaynakları, Kariyer Yenilenme Gücü ve Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma

Kariyer kaynakları modelinin üçüncü temel boyutu motivasyonel kariyer kaynaklarıdır. Motivasyonel kariyer kaynakları içerisindeki kariyer bağlılığı kariyer başarısını doğrudan olarak yordayan değişkenler arasındadır. Araştırma sonucunu destekler nitelikte kariyer bağlılığı yüksek olan öğretmenlerin meslek içerisinde yeteneklerini daha iyi kullandıkları, toplumsal katkı sağlama isteklerinin daha yüksek olduğu ve mesleki doyumlarının da bu kapsamda yükseldiği görülmektedir (Richardson ve Watt, 2018). Benzer bir şekilde öğretmenlerin işe yönelik bağlılıklarının ve motivasyonlarının düşmesi işten ayrılmalarına neden olabilmese de mümkündür. Watt ve Richardson (2007) öğretmen olmaya ilişkin içsel motivasyonunun mesleki başarıyı da beraberinde getirdiğini vurgulamaktadır. Fresko vd., (1997) ise öğretmenlerde mesleki bağlılığın iş doyumunun doğrudan yordayıcısı olduğunu bulmuştur. Benzer bir bulguya ulaşan Reyes ve Shin (2017) meta analiz çalışmaları sonucunda öğretmenlerin iş doyumlarında mesleki bağlılığının öncelikli bir değişken olduğunu belirtmektedir. Tümkaya ve Uştü (2016) ise mesleki bağlılık ile tükenmişlik arasında negatif yönlü ilişki bulmuştur. Kariyer bağlılığı ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide kariyer yenilenme gücünün aracı etkisinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Kariyer bağlılığının ile kariyer başarısı arasındaki direk ilişki öğretmenlerin mesleğe bağlılıklarını temel düzeyde sahip olmaları gereken bir yeterlik olarak öne çıkmaktadır. Bu sonuç aynı zamanda mesleğe bağlılığın kariyer başarısı üzerinde aracı bir değişkene ihtiyaç duymadan temel bir yordayıcı olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak öğretmenlerin mesleklerine bağlılıkları, mesleklerini icra ederken aldıkları doyumun temel belirleyicisidir.

Kariyer güveninin kariyer başarısı üzerinde doğrudan etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte kariyer yenilenme bu ilişkide kısmi aracı role sahiptir. Öğretmenlerin kariyer özyeterliklerinin yüksek olması gelecek hedefleri belirlemelerine katkı sağlamaktadır (Muijs ve Reynolds, 2002). Bununla birlikte öğretmenler sahip oldukları özyeterlik algısı ile kariyer planlama süreçlerini daha kolay bir şekilde şekillendirebilmektedirler (Richardson ve Watt, 2018). Joey ve Shane (2008) öğretmenlerin özyeterlikleri arttıkça kararlı bir şekilde hedef belirlemeye başlayacaklarını belirtmektedir. Öğretmenlerin bu kararlılıkları mesleki performanslarını da olumlu yönde etkileyecektir. Öğretmenlerin sahip olduğu özyeterlik kariyer yenilenme sürecinde potansiyel olarak karşılaşılabileceği birçok engeli kolay bir şekilde aşmalarına katkı sağlamaktadır. Bu süreçte

özellikle yüksek özyeterliğe sahip öğretmenlerin özellikle kariyer yenilenme gücünün harekete geçme aşamasını kolay bir şekilde yürüterek kariyer hedeflerine daha rahat ulaşabildikleri görülmektedir.

5.4 Kariyer Yönetim Kaynakları, Kariyer Yenilenme Gücü ve Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma

Nitel bölümde test edilen son modelde kariyer yönetimi kaynaklarının kariyer başarısı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu boyutta yer alan kariyer kaynaklarından öğrenmenin kariyer başarısı üzerinde hem doğrudan etkisi anlamlıdır. Bununla birlikte kariyer yenilenme gücü bu ilişki de kısmi aracı role sahiptir. Bu bulguya aynı zamanda nitel bölümde de ulaşılmıştır. Öğretmenler kariyerlerinde deneyimledikleri farklı olayları öğrenme süreci olarak yorumladıkları zaman kariyer başarısına daha kolay ulaşabilmektedirler. Egeland, Carlson ve Sroufe (1993) da benzer şekilde öğretmenlerin deneyimledikleri olumsuz durumlardan güçlü bir şekilde çıkmalarında kendilerini geliştirmeye devam etmeleri ve yaşam boyu öğrenme bakış açısına sahip olmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Özkan ve Aslantaş (2013) da benzer şekilde etkili öğretmen özellikleri arasında öğrenmeye açık olmanın yer aldığını belirtmektedir. Ay ve Yurdabakan (2015) da benzeri şekilde öğretmenlerin başarılı olmaları için değişikliklere açık olmaları gerektiğini ve yeni öğrenmelerle birlikte kendilerini güncellemeleri gerektiğini belirtmektedir. Kariyer yenilenme modelinde öğretmenlerin kendilerini yenilemeleri ve bu süreci ihtiyaçlarını temel alarak başlatmaları gerektiği vurgulanmaktadır. Araştırma sonucunda kariyer yenilenme gücünün öğretmenlerin öğrenme deneyimlerini destekleyerek kariyer başarısına ulaşmalarını kolaylaştırdığı görülmektedir. Özellikle öğretmenlerin belirlemiş oldukları kariyer hedeflerine ulaşma süreçlerinde kariyer yenilenme gücünün keşfetme ve güçlenme boyutlarının öğrenmeyle yakından ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Öğretmenler yaşam boyu öğrenme bakış açısına sahip olduklarında kariyer hedeflerine ulaşmak için kendilerini geliştirebilecekleri alanları daha kolay keşfetmektedir. Bu durum da yeni öğrenme deneyimlerinin ortaya çıkmasına katkı sağlayarak öğretmenlerin kariyer başarısına ulaşma sürecini kolaylaştırmaktadır.

Kariyer yönetimi kaynakları arasındaki bir diğer alt boyut kariyer keşfidir. Kariyer keşfi kariyer başarısını kariyer yenilenme gücünün tam aracı rolüyle etkilemektedir. Nitel bulgularda keşfedilen hedeflere ulaşma ve motivasyonel kariyer kaynakları arasında yer alan kariyer netliği de hedef belirleme ile ilişkilidir. Kariyer keşfiyle birlikte öğretmenlerin hedefler

belirledikleri ve bu hedeflere ulaşma sürecinde de bir keşif süreci izledikleri görülmektedir. Keşfetme ve hedef belirleme, kariyer uyum yeteneklerinin ilgililik ve merak alt boyutlarıyla doğrudan ilişkilidir. Ayaz ve Demir (2019) kariyer uyum yeteneklerinin ilgililik boyutunun öğretmenlerin kariyerlerine ilişkin düşünmeye başlamaları ve hedef belirlemeleriyle birlikte daha üst seviyelerde eğitim almalarına katkı sağladığını belirtmektedir. Yani kariyeriyle ilgili plan yapan ve hedef belirleyen öğretmenler üst eğitim düzeylerine daha kolay bir şekilde geçebilmektedir. Benzer bir şekilde Eryılmaz ve Kara (2019) öğretmenlerin kariyer uyumluluklarının amaçları için mücadele etmelerinin öznel iyi oluşlarını arttırdığını tespit etmiştir. Öğretmenlerin kariyer hedefleri için çabalamaları mutluluklarını da beraberinde getirmektedir. Demir ve Ayaz (2019) ise psikolojik danışmanların çalışmama, alan dışı çalışma ve alanda çalışma durumlarını kariyer uyum yetenekleri bağlamında incelemiştir. Çalışma sonucunda psikolojik danışmanların kariyer hedeflerine sahip olmalarının ve mesleki keşiflerinin alanda çalışma olasılıklarını arttırdığını tespit edilmiştir. Öğretmenlerin kariyer hedeflerinin net olması, bu hedefleri belirlerken kariyer keşfi yapmaları ve bu hedeflere ulaşabiliyor olmaları kariyer başarılarını olumlu yönde etkilemektedir. Kariyer yenilenme gücü hem kariyer netliği hem de kariyer keşfi üzerinde tam aracı role sahiptir. Bu sonuç kariyer yenilenme sürecinin anlamlandırma aşamasında kariyer hedeflerinin belirlenmesi, keşfetme aşamasında da bu hedeflere ulaşabilmek için gerekli yolları keşfetmesiyle yakından ilişkilidir.

Kariyer yönetimi kaynaklarının sonuncusu olan ağ kurma ile kariyer başarısı arasında hem doğrudan bir ilişki varken hem de kariyer yenilenme gücünün kısmi aracı rolü olduğu görülmektedir. Ağ kurmanın öğretmenlerin karşılaştıkları zorluklarla başetmelerinde önemli bir işlevi olduğu görülmektedir. Bobek (2002) özellikle mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin deneyimli öğretmenlerle kurmuş oldukları ilişkilerin mesleklerinin ilk yıllarında karşılaşılabilecekleri problemlerle daha iyi başa çıkmalarına katkı sunduğunu belirtmektedir. Olson (2002) ise deneyimli bir mentörü olmayan yeni öğretmenlerin mentörü olanlara göre işi bırakma ihtimallerinin iki kat daha yüksek olduğunu vurgulamaktadır. Güçlü bir ağa sahip olan öğretmenlerin kariyer engelleri karşısında daha iyi mücadele verdiği görülmektedir. Ağ kurma ile öğretmenler kendileri için bir sosyal destek mekanizması inşa etmektedirler. Bu ağ kariyer yenilenme süreci içerisinde de aktif olarak kullanılmaktadır. Kariyer geçişi yapmak isteyen öğretmenler sahip oldukları ağ ile keşfetme ve güçlenme aşamalarını daha sağlıklı bir şekilde ilerletmektedirler.

5.5 Kariyer Başarısının Göstergelerine Yönelik Tartışma

Nitel bulgulardan elde edilen sonuçlar arasında yer alan **insanlara katkıda bulunma** öğretmenlerin kariyer başarısının göstergeleri arasında yer almaktadır. Bobek (2002) öğretmenlerin öğretmenlik mesleği içerisinde öğrencilerine ve velilerine sunduğu öğrenme ortamı ile birlikte onlarda meydana gelen değişim sonucunda mesleki başarıyı deneyimleyebildiklerini belirtmektedir. Watt ve Richardson (2007) da diğer insanlara katkıda bulunmayı öğretmen olmanın temel motivasyon kaynakları arasında göstermiştir. Öğretmenlerin mesleklerini icra ederken topluma katkı sağlıyor olmaları onları doyuma ulaştıran faktörler arasındadır. İnsanlara katkıda bulunma öznel kariyer başarısı ölçeğinin alt boyutlarından işin anlamlılığıyla da ilişkilidir (Shockley vd., 2016). İşin anlamlılığı öğretmenlerin yaptıkları işi sosyal ve toplumsal açıdan önemli görmelerine ve bu kapsamda öğrencilerine vermiş oldukları eğitimle topluma katkı sağladıkları duygusunu yaşamalarına yol açmaktadır. Bu durum öğretmenlerin kendilerini topluma ait görmeleriyle de ilişkilendirilebilir (Glasser, 2002). Öğretmenlerin ait olma ihtiyaçlarını karşılama istekleri ve bu aidiyet duygusu ile mesleki faaliyetlerini sürdürmeleri kariyer başarısına ulaşmalarını kolaylaştırmaktadır.

Nitel bulgulardan bir diğeri ise **mutlu olmadır**. Mutlu olma öğretmenlerin kariyer başarısına ilişkin göstergeler arasında yer almaktadır. Bobek (2002) benzer bir şekilde öğretmenlerin mizah kullanmalarını, gülebilmeleri ve eğlenabilmelerini mesleklerinde başarılı olmaları için önemli bir faktör olarak vurgulamaktadır. Yoels ve Clair (1995) ise mizah ve eğlencenin günlük monotonluğun dışına çıkış için bir kaçış noktası olduğunu belirterek öğretmenlerin mesleki aktiviteleri içerisinde bulunması gerektiğini vurgulamaktadır. Bununla birlikte seçim teorisi içerisinde yer alan temel ihtiyaçlardan birisi olan eğlence de çalışanların iş oramlarında karşılamaları gerekli temel psikolojik ihtiyaçlar arasında yer almaktadır (Glasser, 1999; Wubbolding, 2017). Öğretmenlerin özellikle okul ortamında eğlence ihtiyaçlarını doyuruyor olmaları kariyer başarılarını da arttırabilecek faktörler arasındadır.

İçinde bulunduğu topluma katkı sağlayan, kendisi aracılığıyla toplumdaki değişimi somut bir şekilde gözlemleyebilen bir öğretmen için yaptığı iş anlamlı hale gelecektir. Benzer şekilde öğretmenler mesleklerini keyif alarak gerçekleştirdiklerinde kariyer başarısına daha kolay bir şekilde ulaşabilmektedirler. Öğretmenlerin mesleklerini keyif alarak icra etmelerinde kendi kişisel özelliklerinin yanında çevrelerinden almış oldukları sosyal destek de önemli bir kaynak olarak öne çıkmaktadır. Özellikle kurum yöneticileriyle kurulan olumlu diyalog öğretmenlerin çalışma hayatı içerisindeki mutluluklarına önemli katkı sağlamaktadır.

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Nicel Bölüme İlişkin Sonuçlar

1. Araştırma kapsamında Seçim Teorisi temelli özgün bir model olan Kariyer Yenilenme Gücü Modeli geliştirilmiştir.
2. Kariyer Kaynakları Ölçeği Yetişkin Formu'nun Türkçe'ye uyarlama çalışması gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe formunun orijinalinde olduğu gibi dört ana boyut ve 13 alt boyuttan oluşan halinin psikometrik özelliklerinin yeterli düzeyde olduğu belirlenmiştir.
3. Kariyer Kaynakları ile Kariyer Başarısı arasındaki ilişkide Kariyer Yenilenme Gücünün aracı rolü incelenmiştir.
 - a. İnsan sermayesi kaynaklarının alt boyutlarından mesleki uzmanlığın kariyer başarısı üzerindeki doğrudan etkisi anlamlıyken, iş piyasası bilgisi ve yardımcı becerilerin doğrudan etkileri anlamlı değildir. Mesleki uzmanlık ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide kariyer yenilenme gücünün dolaylı etkisi anlamlı değilken, iş piyasası bilgisi ve yardımcı becerilerin kariyer başarısı ile ilişkisinde kariyer yenilenme gücünün tam aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir.
 - b. Çevresel kariyer kaynaklarının alt boyutlarından organizasyonel kariyer desteği, sosyal kariyer desteği ve işin geliştirici yönünün kariyer başarısı üzerindeki doğrudan etkileri anlamlıdır. Kariyer fırsatlarının kariyer başarısı üzerindeki doğrudan etkisi ise anlamlı değildir. Kurumsal kariyer desteği ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide kariyer yenilenme gücünün dolaylı etkisi bulunmamaktadır. Bununla birlikte sosyal kariyer desteği ve işin geliştirici gücü ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide kariyer yenilenme gücü kısmi aracı role sahip olduğu bulunmuştur.
 - c. Motivasyonel kariyer kaynaklarından kariyer bağlılığı ve kariyer güveninin kariyer başarısı üzerindeki doğrudan etkileri anlamlıdır. Kariyer netliğinin kariyer başarısı üzerindeki doğrudan etkisi ise anlamlı değildir. Kariyer yenilenme gücü kariyer netliği ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide kariyer

yenilenme gücü tam aracı role sahiptirken, kariyer güveni ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide ise kısmi aracı role sahip olduğu sonucu elde edilmiştir.

- d. Kariyer yönetim kaynaklarının alt boyutlarından öğrenme ve ağ oluşturma'nın kariyer başarısı üzerindeki doğrudan etkileri anlamlıdır. Kariyer keşfinin kariyer başarısı üzerindeki doğrudan etkisi ise anlamlı değildir. Kariyer yenilenme gücü öğrenme ve ağ oluşturma ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide kısmi aracı role sahiptirken, kariyer keşfi ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide ise tam aracı role sahip olduğu bulunmuştur.

6.2. Nitel Bölüme İlişkin Sonuçlar

1. Öğretmenlerin algılarına göre kariyer başarısının göstergeleri yedi tema altında toplanmıştır. Bunlar; hedeflere ulaşma, insanlara katkıda bulunma, gelişim ve öğrenme, kendini gerçekleştirme, mutlu olma, mesleki uzmanlık ve özgürlük olarak sıralanmıştır.
2. Öğretmenlerin kariyer öyküleri incelendiğinde ise kariyer başarılarını etkileyen faktörler arasında aile, arkadaş ve çalışılan kurumdan alınan sosyal destek, ağ oluşturma, diğer insanlara katkıda bulunma, mesleki uzmanlık, öğrenme, özyeterlik algısı, mesleki bağlılık, hedeflerin netliği, zorluklar karşısında pes etmeme gibi faktörler ön plana çıkmaktadır.

6.3. Öneriler

6.3.1 Öğretmenlere ve Psikolojik Danışmanlara Yönelik Öneriler

1. Öğretmenlerin kariyer yolculuklarında başarılı olmaları için sağlıklı bir kariyer gelişim süreci geçirmeleri gerekmektedir. Araştırma sonuçları bir bütün olarak incelendiğinde, her öğretmenin kendi kariyerinin sorumluluğunu alması ve bu sorumlulukla birlikte öz yönelimli kariyer gelişimlerini sürdürmeleri önem arz etmektedir. Öz yönelimli kariyer gelişimi ile öğretmenler kendi kariyer gelişimlerinin sorumluluklarının yine kendilerinde olduğunu bilinci ile kariyer gelişimlerini devam ettireceklerdir. Öğretmenlerin kendi kariyer gelişimleri bağlamında kariyer yenilenme gücü modelini temel almaları ve kariyerleriyle ilgili öz değerlendirme sürecine girmeleri önerilmektedir. Bu kapsamda ilk olarak kariyer gelişim süreçlerini sorgulamaları, kariyerlerinde doydurdukları ya da doyuramadıkları temel ihtiyaçlarını belirlemeleri ve bu kapsamda ihtiyaçlarını doyurabilecekleri kariyer planlama sürecine başlamaları önerilmektedir.

2. Kariyer Yenilenme Gücü Modeli kapsamında öğretmenlerin gerçekleştirmeleri önerilen ilk husus kendi kariyerlerini sorgulamalarıdır. Bu sorgulama öğretmenlerin kariyer hedefi belirlemesiyle devam etmelidir. Bir sonraki aşamada öğretmenlerin belirlemiş oldukları kariyer hedeflerine ulaşma yollarını keşfetmeleri ve keşfettikleri bu yollar kapsamında kendilerini nasıl geliştirebileceklerini belirlemeleri önerilmektedir. Öğretmenlerin bu aşamada somut alt hedefler belirlemeleri ve bu hedeflere ulaşmak için kendilerini geliştirme sürecine başlamaları gerekmektedir. Öğretmenlerin bu döngü içerisinde kariyerlerini sorgulamaları ve ihtiyaç analizlerini gerçekleştirmeleri, kariyer başarısına daha kolay bir şekilde ulaşabilmelerine katkı sağlayacaktır.

3. Öğretmenlerin belirlemiş oldukları kariyer hedefleri doğrultusunda kendilerini hangi alanlarda geliştirebileceklerini incelemeleri ve bu alanlarla ilgili kendilerini geliştirmeye başlamaları gerekmektedir. Bu kapsamda kariyer kaynaklarını temel olarak farklı beceri ve yeterliklerini geliştirmeleri mümkündür. Öncelikle kendi alanlarına özgü mesleki uzmanlıklarını geliştirmeleri ve uzmanlaştıkları alanda lisansüstü eğitim almaları önem arz etmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin yardımcı beceriler olarak adlandırılan kişiler arası iletişim, problem çözme, takım çalışması gibi sadece mesleklerinde değil yaşamın farklı alanlarında da kullanabilecekleri becerilerde kendilerini geliştirmeleri önerilmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin farklı kariyer seçeneklerine her zaman hazır olabilmeleri için alanlarıyla ilgili güncel gelişmeleri takip etmeleri ve yaşam boyu öğrenme bakış açısına sahip olmaları beklenmektedir.

4. Araştırma kapsamında öğretmenlerin kariyer başarıları için önemli olan kariyer kaynaklarından olan ağ oluşturma ve sosyal destek öğretmenler için önemli iki faktördür. Öğretmenlerin kariyer gelişimlerinde kendilerini destekleyecek, gerekli durumlarda mentör rolü ile kariyer desteği alabilecekleri, bununla birlikte kişisel sosyal alanda da destek görebilecekleri kaynaklar oluşturmaları önemlidir. Öğretmenlerin özellikle mesleklerinin ilk yıllarında çevrelerinden aldıkları destekler sayesinde karşılaştıkları engelleri daha kolay aştıkları görülmektedir.

5. Öğretmenlik mesleği yapısı gereği sürekli öğrenme ve gelişmeye açıktır. Öğretmenlerin de bu bağlamı iyi değerlendirmeleri ve sürekli gelişen ve yenilenen dış dünyaya ayak uydurarak kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir. Öğretmenlik mesleği içerisinde kendilerini sürekli güncelleyen ve yenileyen öğretmenlerin mesleki doyumları ve mesleki bağlılıkları da artacaktır. Bununla birlikte öğretmenlerin topluma katkı sağlayabilecekleri

alanları keşfetmeleri ve bu bağlamda farklı çalışmalar içerisinde olmaları önerilmektedir. Öğretmenlerin topluma katkı sağlaması ve bu kapsamda gönüllü çalışmalar yapması kariyer başarısını olumlu yönde etkileyecektir.

6. Kariyer Yenilenme Gücü'nün yapısı psikolojik danışmanların bireyle ve grupla kariyer psikolojik danışması/rehberliği çalışmalarına evrilebilecek niteliktedir. Kariyer danışmanlığı uygulamalarında farklı gelişim dönemlerindeki bireyler üzerinden gerçekleştirilecek uygulamaların ihtiyaç doyumu temelli olması, danışanların kendi kariyer örüntülerini sorgulama yetisi kazanması ve bu ihtiyaçları sağlıklı bir şekilde doyurabileceği alanları keşferek kariyer planlama sürecini yönetebilmesi önerilmektedir. Kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çalışan uzmanların bu model kapsamında gerçekleştireceği uygulamalar ile kariyer geçiş süreçlerinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi sağlanabilir.

7. Araştırma kapsamında üç ölçme aracı literature kazandırılmıştır. Kariyer Yenilenme Gücü Ölçeği ve Kariyer Kaynakları Ölçeği ve Kariyer Başarı Öyküm test dışı tekniği yeni araştırmalar için kullanıma hazırdır. Bu ölçme araçları kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarında danışanların tanınması amacıyla uygulanması mümkündür. Bununla birlikte Kariyer Kaynakları Ölçeği'nin üniversite kariyer merkezlerince uygulanması öğrencilerin çalışma hayatına geçiş süreçlerinde kariyer gelişimlerinin desteklenebileceği alanların keşfedilmesi adına önem arz etmektedir.

6.3.2 Okul Yöneticilerine ve Politika Geliştiricilere Yönelik Öneriler

1. Türkiye'de öğretmenlerin kariyer gelişimlerini desteklemek amacıyla geliştirilen politika ve uygulamalar incelendiğinde yoğun olarak nesnel kariyer başarısının ön planda olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin kariyer gelişimlerini desteklemek amacıyla gerçekleştirilecek projelerin öznel kariyer başarısı temel alınarak geliştirilmesi önerilmektedir. Bu kapsamda öğretmenlerin kariyer başarılarını arttırmaya yönelik planlanacak uygulamalarda iş doyumu gibi öznel faktörlerin temel önerilmektedir.

2. Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin kariyer başarıları arttıran faktörler arasında kurum içerisinde özgür ve özerk hissetmelerinin rolü büyüktür. Bu durum öğretmenlerin kendi kariyer gelişimlerinin yine kendi kontrollerinin altında olması isteğiyle tutarlılık göstermektedir. Bu kapsamda öğretmenlerin okul içerisinde kariyer planlama süreçlerini destekleyici çalışmalar yapılarak, öğretmenlerin kendi potansiyellerini

keşfedecekleri, kariyerleriyle ilgili kendi kararlarını alabilecekleri ve uygulayabilecekleri çalışma ortamlarının oluşturulması önerilmektedir.

3. Öğretmenlerin kurumlarından almış oldukları kariyer desteği kariyer başarıları için önemli belirleyicilerdendir. Okulun öğretmenlerin kariyer gelişimini desteklemesi ve okul öğretmenlerin çalıştıkları kurum içerisinde yeni kariyer fırsatları elde edebileceklerine ilişkin algılarının oluşması kariyer başarısına önemli katkı sağlamaktadır. Bu kapsamda özellikle okul yöneticilerinin öğretmenlerin kariyer gelişimini destekleyici kararlar almaları ve insiyatif haklarını öğretmenlerin kariyer gelişimini destekleyici şekilde kullanması önerilmektedir. Bu çerçevede lisansüstü eğitim almak isteyen öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından desteklenmesi ve hatta bu konuda teşvik edilmeleri önemli görülmektedir. Öğretmenlerin topluma katkı sağlayabilecekleri ve kendilerini yetkin hissedebilecekleri alanlarda üretebilecekleri projeler desteklenmeli ve teşvik edilmelidir.

4. Okul yöneticilerinin, okullarındaki yönetim anlayışının öğretmenlerin Kariyer Yenilenme Gücü modelinde tanımlanan ihtiyaçları (hayatta kalma, sevme ve ait olma, güç, özgürlük ve eğlence) karşılama durumlarını analiz etmeleri önerilmektedir. Bu bağlamda karşılanmayan ihtiyaçların nasıl karşılanabileceğine dair politikaların geliştirilmesi önerilmektedir. Öğretmenlerin fizyolojik ihtiyaçlarını rahat bir şekilde karşılayabilecekleri, kendilerini okullarına bağlı hissedebilecekleri, okul içerisinde yetkin ve yeterli hissedecekleri, kendi kararlarını özgürce alabilecekleri ve eğlenebilecekleri bir okul ortamının oluşturulması gereklilik arz etmektedir.

5. Öğretmenlere uygulanan hizmet içi eğitim programlarının içeriği kariyer kaynakları bağlamında güncellenmelidir. Öğretmenlerin insan sermayesi temelli kariyer kaynakları kapsamında mesleki uzmanlıklarını geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesi önerilmektedir. Aynı bağlamda öğretmenlerin yardımcı beceriler açısından güçlendirilmesi kariyer başarıları üzerinde olumlu etki yaratacaktır. Bu beceriler içerisinde özellikle, kişiler arası iletişim, problem çözme, takım çalışması vb. Konular ön plana çıkmaktadır. İletişim becerisi güçlü olan ve karşılaştığı problemlere yönelik etkili çözümler üretebilen öğretmenlerin kariyer başarısına daha kolay ulaştıkları görülmektedir.

6. Kariyer Yenilenme Gücü Modeli ve Kariyer Kaynakları modellerinin öğretmen yetiştirme programları içerisine entegre edilmesi ve bu yeterliklerin henüz lisans düzeyindeyken öğretmen adaylarına kazandırılması önerilmektedir. Bu kapsamda öğretmen

adaylarına sunulacak seçmeli dersler, seminer ve eğitimler öğretmen adaylarının çalışma hayatına çok daha hazır bir hale gelmesine katkı sunacaktır.

7. Son olarak Rehberlik ve Araştırma Merkezleri ya da İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri'nde öğretmen kariyer gelişimi birimlerinin kurulması ve bu birimlerde kariyer psikolojik danışmanlığı alanında uzmanlaşan psikolojik danışmanların istihdam edilmesi önerilmektedir. Bu birimlerde görev alacak kariyer psikolojik danışmanlarının, kariyer yenilenme gücü modelinde yer alan temel ilkeler kapsamında öğretmenlerin kariyer gelişimini destekleyici kariyer psikolojik danışmaları ve psikoeğitim programlarını düzenlemeleri önerilmektedir.

6.3.3 Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Araştırma kapsamında öğretmenlerin öznel kariyer başarılarını etkileyen faktörler belirlenmiştir. Belirlenen bu faktörler nicel ve nitel çalışmalardan elde edilen sonuçların birleştirilmesiyle elde edilen kapsamlı sonuçlardır. Bundan sonraki aşamalarda araştırmacıların öğretmenlerin öznel kariyer başarıları üzerinde etkili olan bu faktörleri eylem araştırması ya da deneysel desenler aracılığıyla gerçekleştirilecek müdahale programlarıyla test etmeleri önerilmektedir. Geliştirilecek bu programların Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde gerçekleştirilebilecek uygulamalara örnek teşkil etmesi beklenmektedir. Öğretmenlerin kariyer başarısını arttırmaya yönelik müdahale programlarına ek olarak kariyer yenilenme gücü modelinin temel alındığı bireyle ve grupla kariyer psikolojik danışma müdahale modellerinin geliştirilerek etkililiklerinin test edilmesi önerilmektedir.

2. Son olarak kariyer yenilenme gücü modeli araştırma kapsamında geliştirilen ve geçerlik çalışmaları ilk olarak öğretmenler üzerinde uygulanan bir modeldir. Geliştirilen bu model sahip olduğu temel varsayımlar ve kariyer gelişim sürecinin ilerleyişinde temel aldığı aşamalar bağlamında farklı meslek grupları için de geçerli olma potansiyeli taşımaktadır. Araştırmacılara kariyer yenilenme gücü modelinin geçerliğinin farklı meslek grupları üzerinde de test edilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Adler, P., ve Kwon, S. (2002). Social capital: Prospects for a new concepts. *Academy of Management Review*, 27, 17–40
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. B. (2012). Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development*, 40(3), 245-267
- Allen, T. D., Eby, L. T., Poteet, M. L., Lentz, E., ve Lima, L. (2004). Career Benefits Associated with Mentoring for Proteges: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 127–136
- Altun, S. A., ve Apaydın, Ç. (2013). Kız ve erkek öğretmen adaylarının “eğitim” kavramına ilişkin metaforik algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 329-354
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 177-202
- Arthur, M. B., ve Rousseau, D. M. (1996). Introduction: the boundaryless career as a new employment principle. In M. B. Arthur, & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era* (pp. 3–20). New York: Oxford University Press
- Avey, J. B., Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of management*, 36(2), 430-452
- Avsaroglu, S., Deniz, E. M. & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde iş doyumunu yaşam doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14: 115-129.
- Ay, Ş. ve Yurdabakan, İ. (2015). Effective teacher characteristics and self-efficacy beliefs in terms of these characteristics according to prospective teachers. *Mehmet Akif Ersoy University Journal of Faculty of Education*, (33), 148-166.
- Ayaz, A. ve Demir, Ö. O. (2019). Öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre sınıflandırılmasında kariyer uyum yeteneklerinin rolü. *Milli Eğitim Dergisi*, 48(223), 147-158.

- Aydın, İ. (2018). Teacher career cycles and teacher professional development Öğretmenlik kariyer evreleri ve öğretmenlerin mesleki gelişimi. *Journal of Human Sciences*, 15(4), 2047-2065.
- Bailyn, L. (1989). *Understanding individual experience at work: comments on the theory and practice of careers*. In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 477-489). New York: Cambridge University Press.
- Bakioğlu, A. ve İnandı, Y. (2001). Öğretmenin kariyer gelişiminde müdürün görevleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 28, 513-529.
- Bakioğlu, A., & Banoğlu, K. (2013). Öğretmenlikte kariyer basamakları uygulamasına ilişkin öğretmen görüşlerinin metaforlar ve sosyal ağ analizi yoluyla incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37, 28-55.
- Ballantyne, J., ve Zhukov, K. (2017). A good news story: Early-career music teachers' accounts of their “flourishing” professional identities. *Teaching and Teacher Education*, 68, 241-251.
- Başaran, M. ve Güçlü, N. (2018). Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38 (3), 949-963
- Blackburn, J. J. ve Robinson, J. S. (2008). Assessing teacher self-efficacy and job satisfaction of early career agriculture teachers in Kentucky. *Journal of Agricultural Education*, 49(3), 1-11.
- Blaikie, N. W. (1977). The meaning and measurement of occupational prestige. *The Australian and New Zealand Journal of Sociology*, 13(2), 102-115
- Bobek, B. L. (2002). Teacher resiliency: A key to career longevity. *The Clearing House*, 75(4), 202-205
- Budak, G. ve Gürbüz, S. (2017). Öznel kariyer başarısı: Bir ölçek uyarlama çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 87-99
- Burden, P. R. (1982). Implications of teacher career development: New roles for teachers, administrators and professors. *Action in Teacher Education*, 4(3-4), 21-26
- Burt, R. S. (2017). Structural holes versus network closure as social capital. In *Social*

- capital* (pp. 31-56). Routledge
- Butler, R. (2007). Teachers' achievement goal orientations and associations with teachers' help seeking: Examination of a novel approach to teacher motivation. *Journal of educational psychology*, 99(2), 241-252
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Clark, V. L. P., ve Ivankova, N. V. (2015). *Mixed methods research: A guide to the field*. Sage publications.
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Conley, S., & Odden, A. (1995). Linking teacher compensation to teacher career development. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 17(2), 219-237
- Corey, G. (2015). *Theory and practice of counseling and psychotherapy*. New York: Nelson Education
- Creswell, J. W. (2011). Controversies in mixed methods research. In N.K. Denzin. and Y.S. Lincoln. (Eds.). *The Sage handbook of qualitative research* (4th ed., pp. 269-284). USA:Sage
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research*. Boston: Pearson Education Inc
- Day, R., ve Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with prote'ge' career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 72-91
- Demir, M. K., ve Arı, E. (2013). Öğretmen sorunları Çanakkale ili örneği. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1), 107-126
- Demir, Ö. O. ve Ayaz, A. (2019). Rehberlik ve psikolojik danışma bölümü mezunlarının çalışma durumlarında kariyer uyumluluğunun rolü. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(1), 28-36.
- Demir, S. B. (2011). Öğretmen kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (3), 53-80
- Diemer, M. A., ve Blustein, D. L. (2007). Vocational hope and vocational identity: Urban

- adolescents' career development. *Journal of Career Assessment*, 15(1), 98-118
- Drage, K. (2010). Professional Development: Implications for illinois career and technical education teachers. *Journal of Career and Technical Education*, 25(2), 24-37
- Dries, N., Pepermans, R., Hofmans, J., ve Rypens, L. (2009). Development and validation of an objective intra-organizational career success measure for managers. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(4), 543-560
- Egeland, B., Carlson, E. ve Sroufe, L. A. (1993). Resilience as process. *Development and psychopathology*, 5(4), 517-528.
- Elliot, J. (2005). *Using narrative in social research: Qualitative and quantitative approaches* (1.st. ed). London: Sage.
- Erkuş, A. (2012). *Psikolojide ölçme ve ölçek geliştirme*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları
- Ertuğ, C. (2019). Öğretmenlerin meslekî gelişimleri: Engeller ve öneriler. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 1618-1650
- Ertürk, E., ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52
- Erus, S. M., ve Zeren, Ş. G. (2017). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik kariyer uyumları. *Journal of Higher Education & Science*, 7(3), 657-668
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2019). Öğretmenlerin öznel iyi oluşlarıyla kariyer uyumlulukları arasında amaçlar için mücadele etmenin aracı rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 9(52), 1-21
- Eşici, H., Ayaz, A., Yetim, D., Yastı, S. Ç. ve Bedir, N. (2021). Teachers in COVID-19 period: Psychological effects, practices and career needs. *Turkish Journal of Education*, 10(2), 157-177
- Feldman DC. (2002). Stability in the midst of change: A developmental perspective on the study of careers. In Feldman DC (Ed.), *Work careers: A developmental perspective* (pp. 3–26). San Francisco: Jossey-Bass
- Fernet, C., Guay, F., Senécal, C., ve Austin, S. (2012). Predicting intraindividual changes in

- teacher burnout: The role of perceived school environment and motivational factors. *Teaching and teacher education*, 28(4), 514-525.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117-140.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172
- Fraenkel, J.R. ve Wallen, N.E. (2006). *How to design and evaluate research in education*. (6. th Ed.). New York: McGraw-Hill International Edition
- Fresko, B., Kfir, D. ve Nasser, F. (1997). Predicting teacher commitment. *Teaching and Teacher Education*, 13(4), 429-438
- Frey, L. M., ve Wilhite, K. (2005). Our five basic needs: Application for understanding the function of behavior. *Intervention in School and Clinic*, 40(3), 156-160
- Gabbay, S. M., ve Zuckerman, E. W. (1998). Social capital and opportunity in corporate R&D: The contingent effect of contact density on mobility expectations. *Social Science Research*, 27(2), 189-217.
- Gall, G., & Gall, J. P. Borg (2005). *Applying Educational Research*. Pearson Publications
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1989). Career success, mobility and extrinsic satisfaction of corporate managers. *Social Science Journal*, 26, 75–92
- Gay, L. R., Mills, G. E., & Airasian, P. W. (2009). *Educational research competencies for analysis and applications*. Merrill/Pearson
- Girgin, G. (2010). Öğretmenlerde tükenmişliğe etki eden faktörlerin araştırılması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(32), 31-48
- Gist, M. E., ve Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management review*, 17(2), 183-211
- Glanville, J. L., ve Bienenstock, E. J. 2009. A typology for understanding the connections among different forms of social capital. *American Behavioral Scientist*, 52, 1507–1530
- Glasser, W. (1999). *Choice theory: A new psychology of personal freedom*. Harper Perennial
- Glasser, W. (2002). *Unhappy teenagers: A way for parents and teachers to reach them*. New York: Harper Collins.

- Glasser, W. (2013). *Take charge of your life: How to get what you need with choice-theory psychology*. iUniverse.
- Glasser, W. MD (1998). *The quality school: managing students without coercion*. New York: Harper Collins.
- Gordon, K. A., ve Coscarelli, W. C. (1996). Recognizing and fostering resilience. *Performance Improvement*, 35(9), 14–17.
- Granovetter, M. (1995). Coase revisited: Business groups in the modern economy. *Industrial and Corporate Change*, 4(1), 93-130.
- Granrose, C. S., ve Baccili, P. A. (2006). Do psychological contracts include boundaryless or protean careers?. *Career Development International*. 11(2), 163-182.
- Greenhouse, J. H., & Wormley, E. M. (1990). Effect of race on organization experience, job performance evaluation and career outcomes. *Academic Manage Journal*, 33(2), 478-493.
- Groysberg, B., Lee, L. and Nanda, A. (2008). Can they take it with them? The portability of starknowledge workers' performance. *Management Science*, 54(7), 1213–1230
- Güleç-Aslan, Y., Özbey, F., Sola-Özgüç, C., ve Cihan, H. (2014). Vaka araştırması: Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin sorunları ve ihtiyaçları. *Journal of International Social Research*, 7(31), 12-26.
- Gündoğdu, K., ve Kızıldaş, E. (2008). Kariyer basamaklarında yükselme sistemi ve sınavına ilişkin uzman öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 55(55), 363-388.
- Gündüz, B. (2005). İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 152-166.
- Gündüz, Y. (2013). Öğretmenlerin kariyer geliştirmelerinde müdürlerin liderlik rolünün incelenmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1), 108-130.
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the “COR”: Understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40, 1334–1364
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Hambleton, R. K. and Patsula, L. (1998). Adapting tests for use in multiple languages and cultures. *Social Indicators Research*, 45(1), 153-171.
- Harris, C. M., Pattie, M. W., ve McMahan, G. C. (2015). Advancement along a career path: The influence of human capital and performance. *Human Resource Management Journal*, 25(1), 102-115.
- Heslin, P. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113–136.
- Higgins, M. C., ve Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective. *Academy of management review*, 26(2), 264-288.
- Hillage, J. ve Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. London: DFEE.
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors, *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369-383
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (2018). Assessing key predictors of career success: Development and validation of the career resources questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 338-358.
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1998). *Fit indices in covariance structure modeling: sensitivity to underparameterized model misspecification*. *Psychological Methods*, 3(4), 424-453
- Hurmerinta-Peltomäki, L., & Nummela, N. (2006). Mixed methods in international business research: A value-added perspective. *Management International Review*, 46(4), 439-459.
- Iellatchitch, A., Mayrhofer, W. and Meyer, M. (2003). ‘Career fields: a small step towards a grandcareer theory’. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(5), 728–750.
- Işık, E., Yeğin, F., Koyuncu, S., Eser, A., Çömlekciler, F. and Yıldırım, K. (2018). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale–Short Form across different age groups in the Turkish context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(3), 297-314
- İnanđı, Y., ve Gılıç, F. (2020). Öğretmenlerin kariyer engelleri ölçeğinin geliştirilmesi. *Mersin*

- Jerome, V. B., ve Antony, A. (2018). *Soft Skills for Career Success: Soft Skills*. Educreation Publishing.
- Johns, G. (1999). A multi-level theory of self-serving behavior in and by organizations. In R. I. Sutton & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior*, Vol. 21, pp. 1–38). Elsevier Science/JAI Press.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., ve Bretz Jr, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology, 48(3)*, 485-519.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., ve Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology, 52(3)*, 621-652.
- Judge, T. A., ve Hurst, C. (2008). How the rich (and happy) get richer (and happier): relationship of core self-evaluations to trajectories in attaining work success. *Journal of applied psychology, 93(4)*, 849.
- Kline, T. (2005). *Psychological testing: A practical approach to design and evaluation*. Sage
- Krackhardt, D., & Kilduff, M. (2002). Structure, culture and Simmelian ties in entrepreneurial firms. *Social Networks, 24(3)*, 279-290.
- Kuijpers, M. A. C. T., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for the modern career. *Journal of Career Development, 32*, 303–319.
- Linville, P. W. 1987. Self-complexity as a cognitive buffer against stress-related illness and depression. *Journal of Personality and Social Psychology, 52(4)*, 663–76.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *The Academy of Management Review, 8*, 620–630.
- Luthans, F., Hodgetts, R. M., & Rosenkrantz, S. A. (1988). *Real managers*. Ballinger.
- Majid, S., Liming, Z., Tong, S., & Raihana, S. (2012). Importance of soft skills for education and career success. *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education, 2(2)*, 1037-1042.
- McKim, C. A. (2017). The value of mixed methods research: A mixed methods study. *Journal*

of Mixed Methods Research, 11(2), 202-222.

McQuaid, R. W., ve Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies, 42*, 197–219.

Miles, M. B. ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook (2. bs.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (2021). 2021 yılı bütçe raporu. http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_12/30125920_2021_BUTCE_SUNUY_U.pdf (06.05.2021)

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (2019). 2019-2023 stratejik planı. https://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_03/31150840_stratejik_plan_2019_2023.pdf (06.05.2021)

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (2018). *MEB 2023 eğitim vizyonu* <http://2023vizyonu.meb.gov.tr/> (07.06.2021)

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (2015). *2015-2019 stratejik plan hazırlık dosyası*. http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2013_09/20035209_meb_20152019_stratejik_plan_hazirlik_programi.pdf (12.05.2021)

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (2014). *19. Milli Eğitim Şurası*. <https://ttkb.meb.gov.tr/www/gecmisten-gunumuze-mill-egitim-sralari/icerik/328> (07.06.2021)

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (2010). *18. Milli Eğitim Şurası*. 2010 <https://ttkb.meb.gov.tr/www/gecmisten-gunumuze-mill-egitim-sralari/icerik/328> (09.06.2021)

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (2005). *Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği*. <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=9304&mevzuatTur=Kuru mVeKurulusYonetmeliği&mevzuatTertip=5> (07.06.2021)

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (1999). *16. Milli Eğitim Şurası*. 1999 <https://ttkb.meb.gov.tr/www/gecmisten-gunumuze-mill-egitim-sralari/icerik/328> (09.06.2021)

- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (1996). 15. Milli Eğitim Şurası. <https://ttkb.meb.gov.tr/www/gecmisten-gunumuze-mill-egitim-sralari/icerik/328> (09.06.2021)
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (1993). 14. Milli Eğitim Şurası. <https://ttkb.meb.gov.tr/www/gecmisten-gunumuze-mill-egitim-sralari/icerik/328> (08.06.2021)
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (1988). 12. Milli Eğitim Şurası. <https://ttkb.meb.gov.tr/www/gecmisten-gunumuze-mill-egitim-sralari/icerik/328> (08.06.2021)
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (1982). 11. Milli Eğitim Şurası. <https://ttkb.meb.gov.tr/www/gecmisten-gunumuze-mill-egitim-sralari/icerik/328> (08.06.2021)
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (1981). 10. Milli Eğitim Şurası. <https://ttkb.meb.gov.tr/www/gecmisten-gunumuze-mill-egitim-sralari/icerik/328> (07.06.2021)
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (1974). 9. Milli Eğitim Şurası. <https://ttkb.meb.gov.tr/www/gecmisten-gunumuze-mill-egitim-sralari/icerik/328> (07.06.2021)
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (1953). 5. Milli Eğitim Şurası. <https://ttkb.meb.gov.tr/www/gecmisten-gunumuze-mill-egitim-sralari/icerik/328> (07.06.2021)
- Mitchell, G., Pritchett, C., & Skinner, L. (2013). The importance of the integration of soft skills into the curriculum as identified by MBA students. *Academy of Business Research Journal*, 1(2013), 90-105.
- Mottern, R. (2008). Choice theory as a model of adult development. *International Journal of Reality Therapy*, 27(2), 35-39
- Muijs, D. ve Reynolds, D. (2002). Teachers' beliefs and behaviors: What really matters?. *The Journal of Classroom Interaction*, 37(2), 3-15.
- Ng, T. W. H., ve Feldman, D. C. (2014a). A conservation of resources perspective on career hurdles and salary attainment. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 156–168.

- Ng, T. W. H., ve Feldman, D. C. (2014b). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 169–179.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408.
- OECD (2014). The OECD teaching and learning international survey (TALIS) - 2013 results. <https://www.oecd.org/education/school/talis-2013-results.htm> (24.04.2021)
- OECD. (2013). OECD Skills Outlook 2013: First results from the survey of adult skills. [https://www.oecd.org/skills/piaac/Skills%20volume%201%20\(eng\)--full%20v12--eBook%20\(04%2011%202013\).pdf](https://www.oecd.org/skills/piaac/Skills%20volume%201%20(eng)--full%20v12--eBook%20(04%2011%202013).pdf) (01.05.2021)
- Olsen, B. ve Anderson, L. (2007). Courses of action: A qualitative investigation into urban teacher retention and career development. *Urban Education*, 42(1), 5-29
- Olson, J. (2002). Systemic change/teacher tradition: Legends of reform continue. *Journal of Curriculum Studies*, 34(2), 129-137.
- Onwuegbuzie, A. J., ve Leech, N. L. (2006). Linking research questions to mixed methods data analysis procedures. *The Qualitative Report*, 11(3), 474-498.
- O'Reilly, C. A., & Caldwell, D. F. (1981). The commitment and job tenure of new employees: Some evidence of postdecisional justification. *Administrative Science Quarterly*, 26(4), 597–616
- Özabacı, N. ve Acat, M. B. (2005). Öğretmen adaylarının kendi özellikleri ile ideal öğretmen özelliklerine dönük algılarının karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 42(42), 211-236.
- Özkan, M., ve Arslantaş, H. İ. (2013). Etkili öğretmen özellikleri üzerine sıralama yöntemiyle bir ölçekleme çalışması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 311-330.
- Özsoy, G., Özsoy, S., Özkara, Y., ve Memiş, A. D. (2010). Factors affecting pre-service teachers' choice of teaching as a profession. *Elementary Education Online*, 9(3), 910-921.
- Park, Y. (2010). The predictors of subjective career success: An empirical study of employee development in a Korean financial company. *International Journal of Training and Development*, 14(1), 1-15.

- Pennings, J. M., Lee, K., & Witteloostuijn, A. V. (1998). Human capital, social capital, and firm dissolution. *Academy of Management Journal*, 41(4), 425-440.
- Peterson, A.V. (2000) Choice theory and reality therapy, *TCA Journal*, 28(1), 41-49
- Ployhart, R. E., ve Moliterno, T. P. (2011). Emergence of the human capital resource: A multilevel model. *Academy of management review*, 36(1), 127-150.
- Poole, M. E., Langan-Fox, J., ve Omodei, M. (1993). Contrasting subjective and objective criteria as determinants of perceived career success: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66(1), 39-54.
- Reyes, P. ve Shin, H. S. (1995). Teacher commitment and job satisfaction: A causal analysis. *Journal of School Leadership*, 5(1), 22-39.
- Richardson, P. W. ve Watt, H. M. G. (2018). Teacher professional identity and career motivation: a lifespan perspective. In P. A. Schutz, J. Hong and D. Cross Francis. (Eds.), *Research on teacher identity: Mapping challenges and innovations* (1st ed., pp. 37-48). Cham: Springer
- Roth, G. (2014). Antecedents ve outcomes of teachers' autonomous motivation. In P.W. Richardson, S. A. Karabenick and H. M.G. Watt (Eds.) *Teacher motivation: Theory and practice*, (1st ed., pp. 36-51). New York: Routledge.
- Roth, G., Assor, A., Kanat-Maymon, Y. ve Kaplan, H. (2007). Autonomous motivation for teaching: how self-determined teaching may lead to self-determined learning. *Journal of Educational Psychology*, 99(4), 761-774
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., ve Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673.
- Schooler, C., ve Schoenbach, C. (1994, September). Social class, occupational status, occupational self-direction, and job income: A cross-national examination. In *Sociological forum* (Vol. 9, No. 3, pp. 431-458). Kluwer Academic Publishers-Plenum Publishers.

- Schultz, T. W. (1971). *Investment in human capital. The role of education and of research*. The Free Press.
- Schumacker, R. E., ve Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*: Psychology Press.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44, 219–237
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., ve Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44, 219–237
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., ve Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128-153.
- Spisak, D. (2015). *Soft skills: the foundation for academic and career success*. Career Education Review
- Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal*, 39(2), 483-504.
- Sünbül, A. M. (1996). Öğretmen niteliği ve öğretimdeki rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 8(8), 597-608.
- Sweetland, S. R. (1996). Human capital theory: Foundations of a field of inquiry. *Review of Educational Research*, 66, 341–359
- Sweetland, S. R. (1996). Human capital theory: Foundations of a field of inquiry. *Review of Educational Research*, 66, 341–359
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L. (2015). *Using Multivariate Statistics*: New York: Harper & Row.
- Tasdan, M., ve Tiryaki, E. (2008). Comparison of the level of job satisfaction between at private and state primary school teachers. *Egitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Tashakkori, A., ve Creswell, J. W. (2007). The new era of mixed methods. *The Journal of Mixed Methods Research*, 1(1), 3-7.
- Tümekaya, S. ve Uştu, H. (2016). Tükenmişliğin mesleğe bağlılıkla ilişkisi: sınıf öğretmenleri üzerine bir araştırma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 272-289.

- Tümekaya, S., ve Uştu, H. (2016). Tükemişliğin mesleğe bağıllıkla ilişkisi: Sınıf öğretmenleri üzerine bir araştırma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 272-281.
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019). Stratejik Plan (2019-2023). <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/11/Stratejik-Plan-2019-2023.pdf> (04.04.2021).
- Van Maanen, J. (Ed.). (1977). *Organizational careers: Some new perspectives*. London; Toronto: J. Wiley.
- Wallen, N. E., ve Fraenkel, J. R. (2013). *Educational research: A guide to the process*. Routledge.
- Watt, H. M. ve Richardson, P. W. (2007). Motivational factors influencing teaching as a career choice: Development and validation of the FIT-Choice scale. *The Journal of Experimental Education*, 75(3), 167-202.
- Wille, B., De Fruyt, F., ve Feys, M. (2013). Big five traits and intrinsic success in the new career era: A 15-Year longitudinal study on employability and Work-Family conflict. *Applied Psychology*, 62(1), 124-156.
- Wright, P.M. ve McMahan, G.C. (2011). 'Exploring human capital: putting human back into strategic human resource management'. *Human Resource Management Journal*, 21(2), 93-104
- Wubbolding, R. E. (2017). *Reality therapy and self evaluation: The key to client change*. American Counseling Association
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016) *Sosyal Bilimlerde Nitel Arştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayınevi
- Yılmaz, E. ve Aslan, S. (2018). Lise öğretmenlerinde tükemişlik, iş doyum ve algılanan sosyal destek: Bursa ili örneği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 1861-1886.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications*. Sage.
- Yoels, W. C. ve Clair, J. M. (1995). Laughter in the clinic: Humor as social organization. *Symbolic Interaction*, 18(1), 39-58.

EKLER

EK-1 Kariyer Yenilenme Öyküsü Formu

Cinsiyetiniz:

Yaşınız:

Çalıştığınız Kurum Türü:

Branşınız:

Kıdeminiz:

Görüşme Soruları

1. Kariyer öykünüzü detaylı olarak anlatır mısınız?
2. Kariyer öykünüzdeki önemli geçişlere odaklanacak olursak bu geçiş sürecinin öncesinde neler hissediyorsunuz? Kariyer geçişi yapmaya nasıl karar veriyorsunuz?
3. Geçiş sürecini nasıl devam ettiriyorsunuz? Süreçte karşılaştığınız zorluklar oldu mu? Olduysa nasıl baş ettiniz?

EK-2 Kariyer Yenilenme Öyküsü Formu 2

Cinsiyetiniz:

Yaşınız:

Çalıştığınız Kurum Türü:

Branşınız:

Kıdeminiz:

Görüşme Soruları

1. Kariyerinizle ilgili değişiklik yapma kararını nasıl verdiniz? Bu kararı vermenizde neler etkili oldu?
2. Kariyer hedefinizi belirleme sürecinizi anlatır mısınız? Bu hedefi neye göre, nasıl belirlediniz?
3. Hedefinize ulaşmak için sahip olmanız gereken özellikleri nasıl belirlediniz? Kendinizi bu süreçte nasıl geliştirdiniz?

4. Kariyer hedefinize ulaşmak için neler yaptınız? Hedefinize ulaşma sürecinizde sizin için kolay ve zor olan şeyler nelerdi?
5. Hedefinize ulaştığınızda mutlu oldunuz mu? Kariyer doyumuna ulaştınız mı?

EK-3 Kariyer Yenilenme Gücü Ölçeği

Kariyer Yenilenme Gücü Ölçeği					
Aşağıda yer alan maddeleri kariyerinizi bir bütün olarak düşünüp, hiç uygun değil ile kesinlikle uygun seçenekleri üzerinden değerlendirmeniz beklenmektedir.					
Maddeler	Hiç uygun değil	Uygun değil	Kararsızım	Uygun	Kesinlikle uygun
Bazı zamanlar kariyer yolculuğumun gidişatını sorgularım.					
Ara sıra gelecekte nasıl bir iş hayatına sahip olacağımı düşünürüm.					
Kariyerimde yeniliklere ihtiyacım var.					
Zaman zaman kariyerimde neleri değiştirebileceğimi düşünürüm.					
Kariyer ihtiyaçlarım doğrultusunda kendimi geliştiririm.					
Kariyer hedeflerime ulaşmak için hangi özelliklere sahip olmam gerektiğini araştırırım.					
Ulaşmak istediğim kariyer hedeflerimi kapsamlı bir şekilde araştırırım.					
Kariyer hedeflerime ulaşmak için eksik olduğum noktaları geliştirmeye çalışırım.					
Kariyer hedeflerime ulaşmak için neler yapmam gerektiğini araştırırım.					
Bir sonraki kariyer hedefime ulaşmak için kendimi geliştiririm.					
Planladığım adımları atmakta zorlanmam.					
Bir karar verdiğim zaman sonuna kadar giderim.					
Belirlemiş olduğum hedeflere ulaşmak için aldığım kararları uygulama geçiririm.					
Nihai hedefime ulaşmak için gereken son adımı rahatlıkla atarım.					

EK-4 Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu

KARİYER UYUM YETENEKLERİ ÖLÇEĞİ-KISA FORMU

İnsanlar kariyerlerini şekillendirirken güçlü oldukları farklı yanlarını kullanırlar. Hiç kimse her konuda iyi olamaz. Her birimizin diğerlerinden daha iyi/güçlü olduğu bazı yanları vardır. Sizden istenen her bir ifadeyi dikkatlice okuyarak bu konularda kendinizi ne düzeyde güçlü/iyi hissettiğinizi 1'den 5'e kadar olan seçeneklerden işaretlemenizdir.

1. Geleceğimin nasıl olacağı hakkında düşünme	1	2	3	4	5
2. Gelecek için hazırlanma	1	2	3	4	5
3. Yapmam gereken eğitim ve meslekle ilgili seçimlerin farkına varma	1	2	3	4	5
4. Kendi kendime karar verme	1	2	3	4	5

*Ölçeğe ilişkin örnek maddelere yer verilmiştir.

EK-5 Kariyer Kaynakları Ölçeği

Kariyer Kaynakları Ölçeği					
	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Aşağıda yer alan ifadeleri, çalışma hayatınızı düşünerek hiç katılmıyorum ile kesinlikle katılıyorum arasında değişen seçenekler üzerinden değerlendirmeniz beklenmektedir.					
Maddeler					
1.Yöneticim kariyer gelişimimi her yönden destekler.					
2.Mesleğimle ilgili üst düzey bilgiye sahibim.					
3.Kariyer fırsatlarımla ilgili düzenli olarak bilgi toplarım.					
4.Yöneticim kariyerimi geliştirmeye dönük ilgi çekici fırsatlar sunar.					
5.İş gücü piyasasındaki istihdam eğilimlerine ilişkin genel bir bilgim var.					
6.Mesleğime güçlü bir şekilde bağlıyım.					
7.Kariyerimi başarılı bir şekilde geliştirebilirim.					
8.Mesleğimle ilgili becerilerimi düzenli olarak geliştiririm.					

9.Mesleki gelişimim için sık sık diğer insanlarla iletişim kurarım.					
10.Çalıştığım işte mesleki becerilerimi tam olarak kullanabiliyorum.					
11.Kariyerimde hedeflediğim noktaya ulaşmamda yöneticilerim destekçimdir.					
12.Farklı mesleklerde de işe yarayacak birçok beceriye sahibim.					
13.Mesleğim kişiliğimin temel bir parçasıdır.					
14.Mesleki gelişimim için mevcut fırsatlarımı kullanırım.					
15.Mesleğim, becerilerimi geliştirmeme yardımcı olur.					
16.Mevcut işgücü piyasası hakkında yeterli düzeyde bilgi sahibiyim.					
17.Kariyer gelişimimde arkadaşlarım destekçimdir.					
18.Mesleğimde üst düzeyde uzmanlığa sahibim.					
19.Kariyerim için belirlediğim hedeflere ulaşabileceğime eminim.					
20.Olası iş fırsatlarımı düzenli olarak inceliyorum.					
21.Çalıştığım kurum benim için ilgi çekici kariyer fırsatları sunar.					
22.İşimle ilgili bilgi ve becerilerimin sürekli güncel tutarım.					
23.Farklı mesleklerde de kullanabileceğim bir çok beceriye sahibim.					
24.Belirgin kariyer hedeflerim var.					
25.Çalıştığım alanda her zaman iyi bağlantılar kurmaya çalışırım.					
26.İşim hayatımın önemli bir parçasıdır.					
27.Mesleğimle ilgili zorlukları başarıyla yönetebilirim.					
28.Çalışma arkadaşlarım kariyer gelişimimde destekçimdir.					
29.Çevremdeki insanlar beni mesleğimde uzman olarak görür.					
30.Kurumum kariyer gelişimimi aktif olarak destekler.					
31.Temel uzmanlık alanımın yanında farklı işlerde de kullanabileceğim birçok özelliğe sahibim.					
32.İş gücü piyasasındaki istihdam olanaklarını düzenli olarak takip ederim.					
33.Kariyer gelişimim için önemli olan diğer insanlarla iletişimimi iyi tutarım.					
34.Kariyerimde neyi başarmak istediğime ilişkin net fikirlerim var.					
35.Kişilik özelliklerimi yansıtan belirgin kariyer hedeflerine sahibim.					
36.Çevremde kariyer gelişimimi destekleyen birçok kişi var.					
37.İş piyasası hakkında yeterli düzeyde bilgiye sahibim.					
38.Sosyal çevrem bana üst düzeyde kariyer desteği sağlar.					
39.Çalıştığım iş, yeteneklerimi geliştirmem için beni zorlar.					
40.Kariyerimi başarıyla yönetebilecek yeterliğe sahibim.					
41.Çalıştığım kurum mesleki geleceğime yönelik ilgi çekici fırsatlar sunar.					

EK-6 Özel Kariyer Başarısı Ölçeği

Özel Kariyer Başarısı Ölçeği					
Aşağıda yer alan ifadeleri, çalışma hayatınızı düşünerek kesinlikle katılmıyorum ile tamamen katılıyorum arasında değişen seçenekler üzerinden değerlendirmeniz beklenmektedir.	Kesinlikle Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Ortadayım	Kısmen Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
Amirlerim iyi iş çıkardığımı söylerler					
Çalıştığım kurumda işini iyi yapan biri olarak tanınmaktayım					
Çalıştığım kuruma katkılar yapan birisi olarak tanınmaktayım.					
Yaptığım işin anlamlı bir iş olduğunu düşünüyorum.					
Yaptığım işin farklılık yarattığına inanıyorum					
Yaptığım işin topluma katkı sağladığını düşünüyorum.					
Verdiğim kararlar çalıştığım kurumu etkilemektedir.					
Çalıştığım kurumlar önemli konularda benim görüşlerimi dikkate almaktadır.					

*Ölçeğe ilişkin örnek maddelere yer verilmiştir.

EK-7 Kariyer Başarısı Görüşme Formu

Cinsiyetiniz:

Yaşınız:

Çalıştığınız Kurum Türü:

Branşınız:

Kıdeminiz:

Görüşme Soruları

1. Size göre kariyer başarısı nedir?
2. Kariyer başarısına ulaşmış bir öğretmenin sahip olduğu özellikler nelerdir?
3. Bir öğretmeni kariyer başarısına götüren faktörler nelerdir?

EK-8 Kariyer Başarı Öyküm Test Dışı Tekniği

KARIYER BAŞARI ÖYKÜM

Değerli katılımcı;

Bu form aracılığıyla kendi kariyer başarılarınızı derinlemesine incelemenizi sağlama imkanı bulacaksınız. Formun ikinci sayfasında belirli tarihler belirleyerek kariyer başarılarınıza ilişkin yükseliş ya da düşüşlerinizi gösterebileceğiniz bir alan yer almaktadır. Üçüncü sayfada ise belirlemiş olduğunuz alanlara ilişkin detaylı açıklamalar yazabileceğiniz farklı bir alan bulunmaktadır.

Sürece başlamadan önce **Lütfen aşağıda yer alan yönergeleri dikkatlice okuyunuz.** Bu yönergeler aracılığıyla formu adım adım doldurabileceksiniz.

1- İlk olarak kariyer öykünüzün başladığını düşündüğünüz zamanı belirleyiniz. Belirleyeceğiniz zaman dilimi belirgin bir gün olabileceği gibi, ay, yıl ya da bir dönem olarak belirtilebilir. Belirlemiş olduğunuz zamanı üst kısımda yer alan en soldaki kutucuğa yazınız.

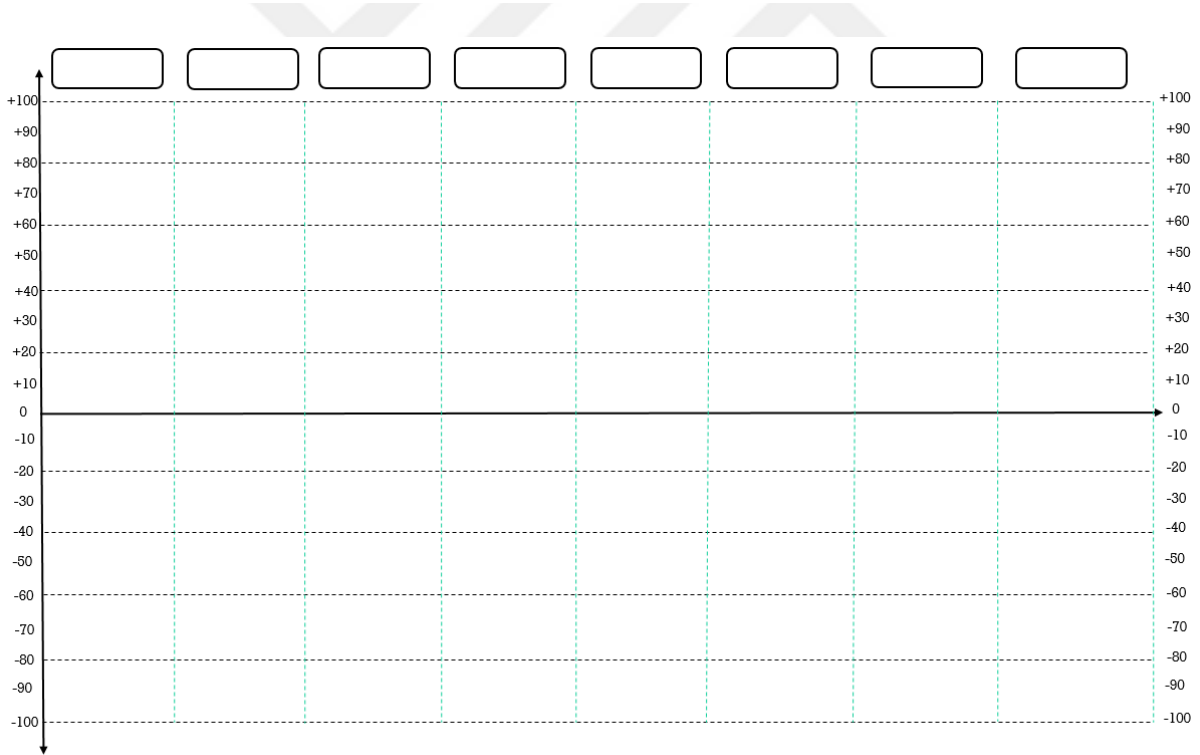
2- Yazmış olduğunuz zaman dilimi içerisindeki kariyer başarılarınızı -100 +100 aralığında belirleyiniz ve belirlediğiniz alanın içine o süreçteki kariyer öykünüzü yansıtan bir başlık ve kariyer başarı puanınızı yazınız. Başlığın yanına belirlemiş olduğunuz kariyer başarı puanını belirtiniz.

3- Şu an bulunduğunuz ana gelinceye kadar zaman dilimi belirlemeye ve başlık yazmaya devam ediniz. Belirlemiş olduğunuz başlıkların kariyer yolculuğunuzda önemli aşamaları temsil etmesi gerektiğini unutmayınız.

4- Başlıklandırma işlemini tamamladıktan sonra formun üçüncü sayfasını açınız. İlk olarak 1. başlığınızı, belirlemiş olduğunuz zaman dilimini ve kariyer başarı puanınızı yazınız. Daha sonra bu süreçteki kariyer başarı öykünüzü detaylı olarak yazmaya başlayınız. Kariyer başarı öykünüzü yazarken mümkün olduğunca fazla detay vermeniz beklenmektedir. Her bir başlık için aşağıda yer alan soruların cevaplarını yazabilirsiniz.

- Bu süreçte neler oldu?
- Sizi başarılı/başarısız kılan faktörler nelerdi?

5- Formu tüm başlıklarınız yer alacak şekilde doldurunuz. Daha sonra işaretleme yapmış olduğunuz 2. sayfaya dönerek yapmış olduğunuz işaretlemeleri birleştirerek bir çizgi grafik elde ediniz. Bu grafik sizin kariyer başarılarınızı temsil etmektedir.



Kariyer Başarı Öyküm

