

ISSN 2149 - 0821

sobider

Sosyal Bilimler Dergisi
The Journal of Social Science

EDITOR

Dr. Taner NAMLI

EDITOR YARDIMCIKARI

Öğr. Gör. Sevcan BAYRAK

Dr. Ahmet Faruk GÜLER

Okt. Ensar YILMAZ



Yıl/Year: 11

Sayı/Issue: 68



SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
The Journal of Social Science
ISSN: 2149-0821

Editör

Dr. Taner NAMLI

Editör Yardımcıları

Öğr. Gör. Sevcan BAYRAK ÇELİK

Dr. Faruk GÜLER

Ar. Gör. Enser YILMAZ

SOBİDER (Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Science) uluslararası hakemli bir dergi olup yılda 6 kez yayınlanır. **SOBİDER** (Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Science) Dergisi, sosyal bilimlerin her alanından yazı yayınlayan bir dergidir. Bu çerçevede özgün bilimsel makaleler, çeviriler, çeviri-yazılar, röportajlar, kitap, makale, sempozyum, panel ve bilimsel etkinlik tanıtma çalışmaları ile nekroloji metinleri yayınlar. Ayrıca, sunulduğu yer, toplantı ve tarihin kaydedilmesi ile başka bir yerde yayınlanmamış olması şartıyla sempozyum bildirimleri de yayınlanabilir. Ancak bu yayın etkinliğinden kaynaklanması muhtemel herhangi bir sorunun sorumluluğu yazara aittir. Yayınlanması için **SOBİDER** (Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Science) Dergisi'ne gönderilen yazıların basım ve yayın hakları dergiye devredilmiş olur. Bu yazılar dergi yönetiminden izin alınmaksızın bir başka yayın organında yayınlanamaz, çoğaltılamaz ve kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

SOBİDER (Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Science) Dergisi, yayınlamış olduğu metinleri çeşitli mecralarda yayınlatabilir. **SOBİDER** (Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Science) **Dergisi'ne gönderilmiş yazılardan kaynaklanması muhtemel herhangi bir yasal, hukuksal, ekonomik ve etik sorumluluk, söz konusu yazı yayınlanmış olsa bile yazarlarına aittir.** Dergi herhangi bir yükümlülük kabul etmez. **SOBİDER** (Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Science) Dergisi'nin yayın dili Türkçe olmakla birlikte İngilizce, Almanca, Fransızca,..vb. dillerden gelen yazılar da değerlendirmeye tabi tutulur ve hakemler tarafından yayımlanması uygun görüldüğü takdirde yayınlanır.

www.sobider.com / editorsobider@gmail.com

ISSN: 2149-0821 / Yıl: 11 / SAYI: 68



DERGİ YÖNETİMİ

EDİTÖR

Dr. Öğr. Üyesi Taner NAMLI

EDİTÖR YARDIMCILARI

Öğr. Gör. Sevcan BAYRAK ÇELİK (editorsobider@gmail.com)

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Faruk GÜLER

Okt. Enser YILMAZ (iletisimsobider@gmail.com)

YAYIN KURULU

Prof. Dr. Nazmi AVCI *Süleyman Demirel Üniversitesi - Isparta / Türkiye*

Prof. Dr. Tofiq ABDÜHASANLI *Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi / Azerbaycan*

Prof. Dr. Fenüze NURİEVA *Kazan Federal Üniversitesi - Kazan / Tataristan*

Doç. Dr. Ahmet ÜSTÜN *Amasya Üniversitesi - Amasya / Türkiye*

Doç. Dr. Ali CİN *Akdeniz Üniversitesi - Antalya / Türkiye*

Doç. Dr. Beyhan KESİK *Giresun Üniversitesi – Giresun / Türkiye*

Doç. Dr. Ebru BURCU YILMAZ *İnönü Üniversitesi - Malatya / Türkiye*

Doç. Dr. Erol ÖZTÜRK *Abant İzzet Baysal Üniversitesi – Bolu / Türkiye*

Doç. Dr. Ersan ERSOY *İnönü Üniversitesi - Malatya / Türkiye*

Doç. Dr. Chingiz BAGIROV *Azerbaycan Devlet İnce Sanat Üniversitesi / Azerbaycan*

Doç. Dr. Hakan ÖZDEMİR *Giresun Üniversitesi – Giresun / Türkiye*

Doç. Dr. Paki KÜÇÜKER *Sakarya Üniversitesi - Sakarya / Türkiye*

Doç. Dr. Özcan BAYRAK *Fırat Üniversitesi - Elazığ / Türkiye*

Doç. Dr. Aykut GÖKSEL *Gazi Üniversitesi - Ankara - Türkiye*

Doç. Dr. H. Nurgül BEGİÇ *Çankırı Karatekin Üniversitesi - Çankırı / Türkiye*

Doç. Dr. Ünal TAŞKIN *Adıyaman Üniversitesi - Adıyaman / Türkiye*

Doç. Dr. Veysel ÖZDEMİR *İnönü Üniversitesi - Malatya / Türkiye*

Doç. Dr. Galina MİSKİNIENE *Vilnius Üniversitesi / Litvanya*

Doç. Dr. Fikret GÜLAÇTI *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Atiye NAZLI *Hitit Üniversitesi – Çorum / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Beyzade Nadir ÇETİN *Fırat Üniversitesi - Elazığ /Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Gizem SAYGILI *Süleyman Demirel Üniversitesi - Isparta / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Hasan ÖZER *Bülent Ecevit Üniversitesi – Zonguldak / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Macit BALIK- *Bartın Üniversitesi - Bartın / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Maksut YİĞİTBAŞ *Ahi Evran Üniversitesi - Kırşehir / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÖZGER *Bingöl Üniversitesi - Bingöl / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Muhittin ÇELİK *İnönü Üniversitesi - Malatya / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Murat KÜÇÜK *Ankara Üniversitesi - Ankara / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Nuh YAVUZALP *Abant İzzet Baysal Üniversitesi – Bolu / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Öner TOLAN *Ardahan Üniversitesi - Ardahan / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Tuba BÜYÜKBEŞE *Hasan Kalyoncu Üniversitesi Gaziantep / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Vedat KARTALCIK *Süleyman Demirel Üniversitesi - Isparta / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Adem BAYAR *Amasya Üniversitesi - Amasya / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi İbrahim YILDIRIM *Bartın Üniversitesi -Bartın / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Tahir ÇELİKBAĞ *Fırat Üniversitesi - Elazığ / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Celal ASLAN *Yüzüncü Yıl Üniversitesi - Van / Türkiye*

Assoc. Prof. Dr. Resul ÖZAVŞAR *Yarmouk University / Jordan*

Assoc. Prof. Dr. Usame Abdulrahman ABDULALEEM *Helwan University / Egypt*

Assoc. Prof. Dr. Kulzhanova BAKYTGUL *Kazakistan Milli Üniversitesi / Kazakistan*

Dr. Alireza ZADEGHAN *Tebriz Üniversitesi / İran*

Dr. Fatima HOCİN *Üsküp Blaje Koneski Filoloji Fakültesi / Makedonya*

DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Abdullah KORKMAZ *İnönü Üniversitesi - Malatya / Türkiye*

Prof. Dr. Ali AKAR *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi - Muğla / Türkiye*

Prof. Dr. Cemal YURGA *İnönü Üniversitesi - Malatya / Türkiye*

Prof. Dr. Dilek BATİSLAM *Çukurova Üniversitesi - Adana / Türkiye*

Prof. Dr. Ekrem MEMİŞ *Sinop Üniversitesi - Sinop/ Türkiye*

Prof. Dr. Emine YENİTERZİ *Medeniyet Üniversitesi – İstanbul/ Türkiye*

Prof. Dr. Enver TÖRE *Artvin Çoruh Üniversitesi- Artvin/ Türkiye*

Prof. Dr. Fikret KARAMAN *İnönü Üniversitesi - Malatya / Türkiye*

Prof. Dr. Harun YILDIZ *Ondokuz Mayıs Üniversitesi / Türkiye*

Prof. Dr. Harun DEMİRKAYA *Kocaeli Üniversitesi /Türkiye*

Prof. Dr. Halil İbrahim USTA *Ankara Üniversitesi – Ankara / Türkiye*

Prof. Dr. Hüsniye Canbay TATAR *İnönü Üniversitesi - Malatya / Türkiye*

Prof. Dr. Işıl BAYAR BRAVO *Ankara Üniversitesi - Ankara / Türkiye*

Prof. Dr. İlhan GENÇ *Düzce Üniversitesi – Düzce / Türkiye*

Prof. Dr. Jale DEMİRCİ *Ankara Üniversitesi – Ankara / Türkiye*

Prof. Dr. Kazım ABDULLAEV *İstanbul Üniversitesi - İstanbul / Türkiye*

Prof. Dr. Metin ÖZKUL *Süleyman Demirel Üniversitesi - Isparta / Türkiye*

Prof. Dr. Mustafa UÇAR *Hasan Kalyoncu Üniversitesi - Gaziantep / Türkiye*

Prof. Dr. Nurdan KARASU GÖKÇE *Erciyes Üniversitesi - Kayseri / Türkiye*

Prof. Dr. Osman YILDIZ *Süleyman Demirel Üniversitesi - Isparta / Türkiye*

Prof. Dr. Saygın EYÜPGİLLER *Işık Üniversitesi - İstanbul/ Türkiye*

Prof. Dr. Süleyman ÇALDAK *İnönü Üniversitesi - Malatya / Türkiye*

Prof. Dr. Taner TATAR *İnönü Üniversitesi - Malatya / Türkiye*

Prof. Dr. Tarık ÖZCAN *Fırat Üniversitesi - Elazığ/ Türkiye*

DERGİNİN TARANDIĞI İNDEKSLER

SOBİAD (Sosyal Bilimler Atıf Dizini)

CITEFACTOR (Academic Scientific Journals)

OAJI (Open Academic Journals Index)

RESERARCH BIBLE

SIS (Scientific Indexing Services)

İSAM (Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Araştırmaları Merkezi)

TEİ (Türk Eğitim İndeksi)

CROSSREF

ROAD (Directory of open access Scholarly resources)

COPERNICUS



Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Sciences

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 11, Sayı: 68, Şubat 2023, s. 0-1

ISSN: 2149-0821 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/SOBIDER.74739>

Dr. Öğr. Üyesi Osman SÖNER

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, osman.soner@izu.edu.tr

Orcid Id: <https://orcid.org/>

Gürsel AKPOLAT

MEB. akpolatgursel@gmail.com

Esra KAPLAN AKPOLAT

MEB. esrakaplan2112@hotmail.com

Erdem BEZGİN

MEB. erdm.bzgn1453@gmail.com

Emrah SERTKAYA

MEB. emrah_1145@hotmail.com

Mehmet KOŞAR

MEB. mehmetkosar1@gmail.com

KARİYER ADANMIŞLIKLARININ ANAHTARI: ÖĞRETMENLERİN KARİYER UYUMLARI VE DEMOGRAFİ DENKLEMİNDEKİ YERİ

Özet

Kadro lu öğretmenlerin kariyer adanmışlıklarının yaş, meslekte geçirilen süre ve kariyer uyum yetenekleri tarafından yordanma düzeyinin belirlenmesi için yordayıcı korelasyonel model kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul ve Elâzığ illerinde görev yapan ve Millî Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda görev yapan 169 kadın ve 188 erkek olmak üzere 357 kadro lu öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak 'Kişisel Bilgi Formu', 'Kariyer Adanmışlık Ölçeği' ve 'Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği' kullanılmıştır. Kadro lu öğretmenlerin kariyer adanmışlıklarının yaş, meslekte geçirilen süre ve kariyer uyum yetenekleri tarafından hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda

kadrolu öğretmenlerin kariyer adanmışlığı ile kariyer uyum yeteneği alt boyutları olan kaygı, kontrol, merak, güven ve kariyer uyum yetenekleri toplam arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yine hiyerarşik regresyon analizinde yaş, meslekte geçirilen süre ve kariyer uyum yeteneklerinin kariyer adanmışlığını anlamlı bir şekilde yordadığı saptanmıştır. Elde edilen bulgular alan yazındaki diğer çalışmalar ışığında tartışılmış ve uygun önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Öğretmen, kariyer adanmışlığı, kariyer uyum yeteneği, hiyerarşik regresyon

THE KEY TO CAREER COMMITMENT: TEACHERS' CAREER ADAPTABILITY AND THEIR PLACE IN THE DEMOGRAPHIC EQUATION

Abstract

A predictive correlational model was used to determine the level of prediction of permanent teachers' career commitment by age, time in the profession and career adaptability. The population of the research consists of 357 permanent teachers, 169 women and 188 men, working in the provinces of Istanbul and Elazığ and working in institutions affiliated with the Ministry of National Education. 'Personal Information Form', 'Career Dedication Scale' and 'Career Adaptability Scale' were used as data collection tools. Hierarchical regression analysis was conducted on permanent teachers' career commitment by age, time in the profession and career adaptability. As a result of the analysis, it was determined that there was a positive significant relationship between the career commitment of permanent teachers and the total of the career adaptability sub-dimensions of anxiety, control, curiosity, trust and career adaptability. Again, in the hierarchical regression analysis, it was determined that age, time spent in the profession and career adaptability significantly predicted career commitment. The findings were discussed in the light of other studies in the literature and appropriate suggestions were made.

Keywords: Teacher, career commitment, career adaptability, hierarchical regression

GİRİŞ

Öğretmenler için öğretmenlik mesleğinin değişen durumlarına uyum sağlama ve yön bulma yeteneği olan kariyer adanmışlığının önemi, eğitim araştırmalarında giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Ortaya çıkan yeni zorluklarla başa çıkma, mesleki gelişime yönelik olumlu bir bakış açısı sürdürme ve değişen eğitim ortamlarına yanıt verme yeteneği de dahil olmak üzere bir dizi beceriyi kapsar. Kariyer adanmışlığı bu noktada alan yazında kişisel kimliğin bir parçası olarak kişilerin psikolojik bağlılığı (Hall, 2004), bireylerin sürekli öğrenme ve kendini geliştirme arayışı (Baruch, 2006); yüksek iş tatmini (Judge vd., 2001) olarak tanımlanmaktadır. Bu noktada kariyer adanmışlığı, bireylerin mesleki yaşamlarına gösterdikleri bağlılık ve adanmışlık derecesini ifade ettiği söylenebilir. Kariyer adanmışlığı, Greenhaus ve diğerleri (2010) tarafından vurgulanan kariyer planlaması ve hedef belirleme ile de ilişkilidir. Clark (2000) ise, bu adanmışlığın iş-aile dengesini nasıl zorlayabileceğini tartışır. Latham ve Pinder (2005), kariyerine adanmış bireylerin genellikle yüksek iş performansı gösterdiğini

belirtirken, Kanfer (1990), bu adanmışlığın yüksek motivasyon seviyeleri ile bağlantılı olduğunu vurgular. Yine Forret ve Dougherty (2004) profesyonel ağların önemine işaret ederken, Higgins (2005) risk alma ve yenilikçiliği vurgular. Maslow (1943) ise kariyer başarısının kendini gerçekleştirmeyle ilişkisini tartışır. Hofstede (1980) kültürel faktörlerin, Schein (1978) ekonomik koşulların ve Tapscott (1998) teknolojik değişimlerin kariyer adanmışlığı üzerindeki etkisini belirtir. Super (1957) yaş ve deneyimin, Judge ve Bono (2001) ise kişilik özelliklerinin bu kavram üzerindeki rolünü açıklar. Bu kaynaklar, kariyer adanmışlığının sadece iş performansı ve başarısıyla değil, aynı zamanda bireysel tatmin, motivasyon ve kişisel gelişimle de yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu çok boyutlu kavram hem profesyonel hem de kişisel yaşamda dengeli bir başarı için önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra kariyer adanmışlığı olan bireyler, genellikle kariyerlerine daha fazla enerji ve kaynak yatırımı yaparlar. Bu, onların sürekli öğrenme ve kendini geliştirme yoluyla kariyer uyum yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı olur. Öte yandan, güçlü kariyer uyum yetenekleri, bireylerin kariyer yolculuklarında karşılaştıkları değişikliklere ve zorluklara daha etkili bir şekilde yanıt vermelerini sağlayarak, kariyer adanmışlıklarını pekiştirir ve destekler.

Öğretmenlerin kariyer uyum yetenekleri, eğitim alanındaki hızlı değişimler ve zorluklar karşısında hayati önem taşır. Kariyer adanmışlığı, bu uyum sürecinde merkezi bir rol oynar. Öğretmenlerin mesleki kimliklerini sürekli geliştirmeleri (Baruch, 2006), değişen eğitim ortamlarına proaktif yanıtlar verme yetenekleri (Tapscott, 1998) ve mesleki gelişim için sürekli öğrenme tutumları (Hall, 2004) bu uyum sürecinin temel unsurlarıdır. Ayrıca, öğretmenlerin iş ve aile yaşamları arasında dengeli bir uyum sağlamaları (Clark, 2000), ve kariyer hedeflerini gerçekleştirme motivasyonlarını korumaları (Kanfer, 1990) da önemlidir. Bu beceriler, öğretmenlerin kariyer yolculuklarında başarılı olmalarını ve sürekli değişen eğitim dünyasında etkili bir şekilde yer almalarını sağlar.

Kariyer uyum yetenekleri, bireylerin kariyerlerinde karşılaştıkları sürekli değişen koşullara etkin bir şekilde adapte olma ve bu değişikliklerden faydalanma kapasitesini ifade ettiği söylenebilir. Savickas (2005) bu kavramı, bireylerin iş hayatındaki değişikliklere esnek ve proaktif bir yaklaşımla yanıt vermeleri olarak tanımlar. Savickas ve Porfeli'ye (2012) kariyer uyum yeteneğinin kaygı, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört alt boyut vardır. Kariyer uyum yetenekleri, bireysel kariyer gelişimine odaklanan Super'in (1957) yaşam-rol modeli ve Holland'ın (1997) kişilik-tip teorisi gibi kariyer teorileriyle uyumludur. Bu yetenekler, bireylerin kişisel ve profesyonel gelişimlerini sürekli olarak yönetmelerini gerektirir (Patton ve McMahon, 2006). Gergin ve rekabetçi iş piyasalarında, kariyer uyum yetenekleri özellikle önemlidir (Hirschi, 2012) ve bu yeteneklerin geliştirilmesi, iş tatminini ve iş başarısını artırabilir (Creed, Fallon ve Hood, 2009). Bunun yanı sıra teknolojik ilerlemeler ve küreselleşme, iş dünyasında hızlı değişimlere yol açtığı için, bireylerin bu değişimlere uyum sağlamaları ve kariyerlerinde esnek olmaları gerekmektedir (Baruch, 2006). Bu süreçte, bireylerin kendilerini sürekli yenilemeleri ve yeni beceriler kazanmaları önemlidir (Brown, Hirschi ve Vianen, 2010). Kariyer uyum yetenekleri, bireylerin kariyerleri boyunca fırsatları tanıma ve bu fırsatları değerlendirme yeteneklerini de içerir (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005). Özellikle, Higgins (2005) ve Forret ve Dougherty (2004) tarafından vurgulanan profesyonel ağların oluşturulması ve kullanılması, kariyer uyum yeteneklerinin önemli bir parçasıdır. Bu ağlar, bireylerin kariyer fırsatlarına erişimini ve mesleki gelişimlerini destekler. Ayrıca, bu yetenekler, bireylerin iş-aile dengesi

(Clark, 2000) ve kişisel yaşam hedeflerini iş hayatıyla uyumlu hale getirme yetenekleriyle de ilişkilidir. Bu bağlamda, kariyer uyum yeteneklerinin geliştirilmesi, bireylerin kariyer yollarında karşılaşacakları zorluklar ve fırsatlar karşısında daha dayanıklı ve esnek olmalarını sağlar (Lent ve Brown, 2006). Genel olarak bu kavram, öğretmenlerin kariyerlerindeki değişimlere etkili bir şekilde uyum sağlayabilmeleri için gerekli olan esneklik, proaktiflik ve sürekli öğrenme yeteneklerini ifade eder. Bu yetenekler, iş hayatının sürekli değişen doğasında kariyer adaptasyonu için önemli olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada kadrolu öğretmenlerin kariyer adanmışlıklarını ve bu adanmışlığın kariyer uyum yetenekleri ile nasıl ilişkilendiğini, ayrıca demografik değişkenlerin bu ilişki üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlar. Araştırma, Türkiye'nin iki farklı ilinde görev yapan kadrolu öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiş olup, katılımcılar arasında demografik değişkenler açısından çeşitlilik bulunmaktadır. Çalışmanın temel amacı, öğretmenlerin kariyer yollarında karşılaştıkları zorluklara nasıl yanıt verdiklerini ve bu süreçte kariyer adanmışlıklarının nasıl bir rol oynadığını anlamaktır. Ayrıca, öğretmenlerin kariyer uyum yeteneklerinin, değişen eğitim ortamlarına ve mesleki taleplere nasıl adapte olduklarını ortaya koymayı hedefler. Bu çalışma, eğitim politikalarını ve öğretmen gelişim programlarını şekillendirmede önemli katkılarda bulunmayı amaçlar. Bunun yanı sıra alan yazında doğrudan kariyer adanmışlığının demografik değişkenler ve kariyer uyum yetenekleri tarafından yordanma durumunu belirleyen herhangi bir çalışma olmadığından dolayı alan yazındaki bir boşluğu doldurmayı hedeflemektedir. Bu noktadan hareketle araştırmanın soruları şu şekilde belirlenmiştir;

1. Kadrolu öğretmenlerin kariyer adanmışlığı, kariyer uyum yetenekleri, yaş ve meslekte geçirilen süre arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Kadrolu öğretmenlerin kariyer adanmışlığı kariyer uyum yetenekleri, yaş ve meslekte geçirilen süre tarafından anlamlı bir şekilde yordanmakta mıdır?

Yöntem

Araştırma Deseni

Kadrolu öğretmenlerin kariyer adanmışlıklarının yaş, meslekte geçirilen süre ve kariyer uyum yetenekleri tarafından yordanma düzeyinin belirlenmesi için yordayıcı korelasyonel model kullanılmıştır. Yordayıcı korelasyonel model araştırmalarda değişkenler arasındaki ilişkiler incelenerek değişkenlerin birinden yola çıkarak diğeri yordanmaya çalışılır. Bu çalışmalarda değeri bilinen değişkene yordayan değişken, değeri belirlenecek olan değişkene ölçüt değişken denir. (Büyüköztürk ve ark., 2023). Bu çalışmada yordayan değişkenler yaş, meslekte geçirilen süre ve kariyer uyum yetenekleri olarak belirlenmiştir. Araştırmadaki yordanan değişken ise kariyer adanmışlığı olarak belirlenmiştir.

Çalışma grubu

Bu araştırmanın evrenini İstanbul ve Elâzığ illerinde görev yapan ve Millî Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Kadrolu öğretmenlerin kariyer adanmışlıklarının bazı demografik değişkenler ve kariyer uyum yetenekleri tarafından yordanma düzeyinin belirlenmesinin amaçlandığı bu çalışmada ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Büyüköztürk ve diğerlerine (2023) göre ölçüt örnekleme çalışmalarının amacına bağlı olarak belli niteliklere sahip kişiler, olaylar, nesnelere veya durumlardan oluşturulabilir. Bu

noktadan hareketle çalışmanın örneklemindeki ölçüt Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okul ve kurumlarında kadrolu öğretmen olarak çalışıyor olmak belirlenmiştir. Çalışmaya katılan kadrolu öğretmenlerin cinsiyet açısından %47.3'ü (n=169) kadın ve %52.7'si (n=188) erkek; görev yapılan kademe türü açısından %9.5'i (n=34) anaokul/anasınıf, %22.7'si (n=81) ilkökul, %25.2'si (n=90) ortaokul, % 32.2'si (n=115) lise ve %10.4'ü (n=37) diğer (halk eğitim merkezleri ve rehberlik araştırma merkezleri vs.); lisansüstü eğitim durumlarına göre %8.4'ü (n=30) tezli yüksek lisans, %14.3'ü (n=51) tezsiz yüksek lisans, %1.7'si (n=6) doktora ve %75.6'sı (n=270) herhangi bir lisansüstü eğitim almadığı görülmüştür.

Tablo 1.

Kadrolu öğretmenlerin demografik özellikleri

	N	%
Cinsiyet		
Erkek	169	47.3
Kadın	188	52.7
Görev Yapılan Kademe Türü		
Anaokul/Anasınıf	64	9.5
İlkokul	81	22.7
Ortaokul	90	25.2
Lise	115	32.2
Diğer (Halk eğitim, rehberlik ve araştırma merkezleri vs.)	37	10.4
Lisansüstü Eğitim Durumu		
Tezli yüksek lisans	36	10.1
Tezsi yüksek lisans	51	14.3
Lisansüstü Eğitim Yok	75.6	270

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama araçları olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen içerinde cinsiyet, yaş, görev yapılan kademe türü, lisansüstü eğitim durumu ve meslekte geçirilen süre sorularının yer aldığı kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Ayrıca daha önce geçerlik ve güvenilirliği yapılmış 'Kariyer Adanmışlık Ölçeği' ve 'Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği' kullanılmıştır.

Kariyer Adanmışlık Ölçeği: Bu ölçme aracı kişilerin kariyer davranışlarında proaktif olarak görev alma durumlarını belirlemek amacıyla Hirschi, Freund ve Hermann (2014) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Korkmaz ve diğerleri (2020) tarafından yapılmıştır. Ölçekte dokuz madde bulunmakta ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin beşli likert tipindedir (1-Neredeyse hiç, 2-Ara sıra, 3-Orta miktarda, 4- Oldukça sık, 5-Çok sık). Ölçekten

alınan puan arttıkça kişilerin kariyer adanmışlıkları da artmaktadır. Ölçeğin uyarlama çalışmasında yapılan analizlerde uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir aralıkta olduğu görülmüştür [$\chi^2 = 118.117$, $sd = 24$, $p < .001$, $CFI = .95$; $TLI = .93$; $RMSEA = .09$, $SRMR = .06$]. Yine ölçeğin madde faktör yük değerlerinin ise .32 ile .87 aralığında olduğu görülmüştür. Ölçeğin dış ölçüt geçerliği incelemek için kariyer uyumluluk ($r = .40$) ve kariyer kararı öz-yeterlik ölçeği ($r = .61$) kullanılmış ve bu ölçekler ile kariyer adanmışlığı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ölçeğin güvenirlik çalışması için Cronbach Alfa İç Tutarlık katsayısına bakılmış ve bu değer .88 olduğu saptanmıştır. Bu çalışma için Cronbach Alfa İç Tutarlık katsayısına tekrar bakılmış ve bu değer .94 olduğu saptanmıştır.

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği – Kısa Formu: Bu ölçek daha önce Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından 24 madde olarak Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek bireylerin kariyer uyum yetenek düzeylerinin belirlemek amacıyla Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek daha sonra Işık ve diğerleri (2018) tarafından var olan ölçme aracının en yüksek madde korelasyon değerine sahip maddeleri seçilerek kısaltılarak 12 maddeye indirilmiştir. Ölçeğin kaygı, merak, güven ve kontrol olmak üzere dört alt boyutu bulunmaktadır. Ölçeğin bu kısaltma çalışmasında üç farklı grup ile çalışılmış ve yapılan geçerlik çalışmasında model uyum iyiliği değerlerinin lise örneklemini [$\chi^2 / df = 3.38$, $GFI = .960$, $CFI = .947$ 'dir, $TLI = .930$, $RMSEA = .061$], lisans örneklemini [$\chi^2 / df = 2.13$, $GFI = .950$, $CFI = .966$, $TLI = .955$, $RMSEA = .059$] ve çalışan yetişkin örneklemini için [$\chi^2 / df = 2.83$, $GFI = .914$, $CFI = .941$ 'dir, $TLI = .922$, $RMSEA = .082$] ile kabul edilebilir aralıkta olduğu bulunmuştur. Ölçeğin güvenirlik çalışması için Cronbach alfa katsayılarına bakılmış ve lise örneklemini için .70 ile .85 arasında, lisans örneklemini için .76 ile .90 arasında ve çalışan yetişkin örneklemini için .80 ile .91 arasında olduğu saptanmıştır. Ölçeğin zamansal kararlılığını kontrol etmek amacıyla, lise örnekleminde 123 gönüllü öğrenci ölçeği 4 hafta sonra ikinci kez yapılmış ve korelasyon değerlerinin kaygı alt boyutu için .66, kontrol alt boyutu için .62, merak alt boyutu için .68, güven alt boyutu için .64 ve toplam ölçek için .82 olarak bulunmuştur. Bu çalışma için Cronbach alfa değerlerine tekrar bakılmış ve .92 bulunmuştur.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Kadrolu öğretmenlerin kariyer adanmışlıklarının yaş, meslekte geçirilen süre ve kariyer uyum yetenekleri tarafından hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Veriler çevrimiçi ortamda toplanmış ve SPSS 25.0 programına aktarılmıştır. Bu aktarılan verilerden öncelikle 13 uç değer çıkarılmış ve kalan 357 veriyle analizler yapılmıştır. Veri analizinde araştırmanın amacına uygun olarak hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Bu analize başlamadan önce Can (2023) tarafından belirlenen standartlar kontrol edilmiştir. Bu kapsamda verilerin en az aralık ölçeğinde olması ve normal dağılım göstermesi, otokorelasyonun olmaması, yordanan değişkenlerin birbirinden bağımsız olması, yani değişkenlerin aralarında yüksek ilişki bulunmaması, yordayıcı ve yordanan değişkenler arasında doğrusal (anlamlı) bir ilişki olması varsayımlarının karşılanması durumu incelenmiştir. Normallik sayılısının sağlanması için basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiş ve tablo 1'de görüldüğü üzere normal +1.5 ve -1.5 aralığında normal dağılım sergilediği saptanmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Daha sonra otokorelasyon durumu olarak Durbin Watson-d değeri incelenmiş ve bu değer 1.882 ile kabul edilebilir aralıkta olduğu saptanmıştır (Field, 2005). Üçüncü adımda varyans büyütme ve tolerans değerlerine bakılmıştır. Varyans büyütme faktörlerinin 1.009-2.693 aralığında 10'dan küçük olduğu saptanmıştır. Yine tolerans değerlerinin .371-.991 ile kabul edilebilir aralıkta

olduğu saptanmıştır (Field, 2005). Regresyon analizi varsayımlarından dördüncü adımda yordayıcı ve yordanan değişkenler arasında korelasyonel ilişkiye bakılmıştır. Tablo 2’de görüldüğü üzere yordayıcı ve yordanan değişkenler arasında korelasyonel ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Bulgular

Kadrolu öğretmenlerin kariyer adanmışlıkları ve yaş, meslekteki çalışma süresi, kaygı, kontrol, merak ve güven arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Pearson Moment Çarpım Korelasyon analizi yapılmış ve sonuçlar tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Kariyer adanmışlığı, kariyer uyumu, yaş ve meslekteki çalışma süresi arasındaki ilişki

	n	\bar{x}	Ss	Skew.	Curt.	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Yaş	357	42.52				1							
2. Meslekteki Çalışma Süresi	357	11.74				.10	1						
3. Kariyer Adanmışlığı	357	33.17	33.17	-.60	-.07	.01	-.28**	1					
4. Kaygı	357	12.77	2.21	-1.09	1.42	-.07	-.11*	.38**	1				
5. Kontrol	357	13.50	1.75	-1.19	1.11	-.05	-.08	.27**	.61**	1			
6. Merak	357	13.36	1.76	-.81	-.23	-.05	-.14**	.42**	.64**	.62**	1		
7. Güven	357	13.72	1.61	-1.22	1.13	-.06	-.07	.40**	.56**	.56**	.72**	1	
8. Kariyer Uyum Yetenekleri	357	53.36	6.20	-.94	.38	-.07	-.12*	.43**	.86**	.82**	.88**	.82**	1

**p<. .01

Tablo 2’de yer alan bilgiler incelendiğinde kadrolu öğretmenlerin yaşları ile meslekteki çalışma süresi, kariyer adanmışlığı, kaygı, kontrol, merak, güven ve kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Yine kadrolu öğretmenlerin meslekteki çalışma süresi ile kariyer adanmışlığı ($r = -.28$, $p < .01$), kariyer uyum yeteneğine ilişkin kaygı ($r = -.11$, $p < .05$), merak ($r = -.14$, $p < .01$) kariyer uyum yetenekleri toplam ($r = -.12$, $p < .05$) arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Son olarak kariyer adanmışlığı ile kariyer uyum yeteneği alt boyutları olan kaygı ($r = .38$, $p < .05$), kontrol ($r = .27$, $p < .05$), merak ($r = .42$, $p < .05$), güven ($r = .40$, $p < .05$) ve kariyer uyum yetenekleri toplam ($r = .43$, $p > .01$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Kadrolu öğretmenlerin kariyer adanmışlıklarının yaş, meslekteki çalışma süresi ve kariyer uyum yetenekleri tarafından yordama düzeyini belirlemek için hiyerarşik regresyon analizi yapılmış ve sonuçlar tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3.

Kadrolu öğretmenlerin kariyer adanmışlıklarının yordanmasına ilişkin hiyerarşik regresyon analizi bulguları

Model	Yordayıcı	B	SH _B	β	ΔR ²
1	(Sabit)	35,910	0,668		.08*
	Yaş	0,003	0,004	0,041	
	Meslekteki Çalışma Yılı	-0,245	0,044	-0,284	
2	(Sabit)	7,623	3,518		.27*
	Yaş	0,005	0,004	0,066	
	Meslekteki Çalışma Yılı	-0,202	0,040	-0,235	
	Kaygı	0,707	0,233	0,196	
	Kontrol	-0,379	0,289	-0,083	
	Merak	0,750	0,342	0,165	
	Güven	1,005	0,336	0,203	

Tablo 3'te yer alan bilgiler incelendiğinde analize birinci sırada (bloкта) yaş ve meslekteki çalışma yılı ortalaması alınmıştır. Bu iki değişken birlikte kadroлу öğretmenlerin kariyer adanmışlıklarına ilişkin varyansın %8'ini açıklamaktadır. Burada yaş ve meslekteki toplam çalışma yılının manidar yordayıcı olduğu saptanmıştır. Analize ikinci blok olarak kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarından kaygı, kontrol, merak ve güven alınmıştır. Yaş ve meslekteki çalışma yılı kontrol edildiğinde kaygı, kontrol, merak ve güven alt boyutlarının kadroлу öğretmenlerin kariyer adanmışlıklarına %15 katkı sağladığı görülmektedir. Böylece açıklanan toplam varyansın %27'e yükseldiği saptanmıştır. Bu durum kadroлу öğretmenlerin kariyer adanmışlıklarının yaş, meslekteki çalışma süresi ve kariyer uyum yeteneğine ilişkin kaygı, kontrol, merak ve güven tarafından anlamlı bir şekilde yordandığını göstermektedir.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Kadroлу öğretmenlerin kariyer adanmışlıklarının yaş, meslekte geçirilen süre ve kariyer uyum yetenekleri tarafından yordanma durumunun belirlenmesi için öncelikle korelasyonel ilişkilere bakılmıştır. Yapılan analizler sonucunda kadroлу öğretmenlerin yaşları ile kariyer adanmışlığı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde doğrudan kariyer adanmışlığının yaş değişkenine göre incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak alan yazında çoğunlukla iş ve örgütsel adanmışlık üzerinde çalışıldığı görülmüştür. Bu noktada alan yazında genel olarak iş ve örgütsel adanmışlığı ile yaş arasında herhangi bir ilişki bulunmayan çalışmaların (Altunel, 2015; Çelik, 2011; Gül ve Gül, 2022; Mamaç, 2019;) olması araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Bunun yanı sıra alan yazında örgütsel veya iş adanmışlığı ile yaş arasında ilişki bulunan çalışmaların da olduğu görülmüştür (Curtis ve Eby, 2010 ; Ng ve Feldman, 2010; Purba, Carissa ve Efendi, 2020;

Carless, 2005 ; Major, Morganson ve Bolen, 2013). Öğretmenlerin kariyer adanmışlıkları, kariyerlerinin hangi aşamasında olduklarından bağımsız olarak, kendilerini mesleki gelişime adama ve öğrencilere olan bağlılık gibi faktörlere dayandığı söylenebilir. Bu faktörler, bir öğretmenin kariyerine ne kadar adanmış olduğunu anlamada yaşından daha belirleyici olabilir. Dolayısıyla, öğretmenlerde kariyer adanmışlığı ve yaş arasında net bir ilişki kurmak zordur ve bu, bireysel özellikler ve mesleki koşullardan kaynaklandığı söylenebilir.

Kadrolu öğretmenlerin kariyer adanmışlığı ve meslekte geçirilen süre arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani öğretmenlerin meslekte geçirdiği süre arttıkça kariyer adanmışlıkları azalmaktadır. Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde doğrudan kariyer adanmışlığının meslekte geçirilen süre değişkenine göre incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak alan yazında çoğunlukla iş ve örgütsel adanmışlık üzerinde çalışıldığı görülmüştür. Bu noktada alan yazında genel olarak iş ve örgütsel adanmışlığı ile meslekte geçirilen süre arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunan çalışmaların olması (Apak, 2009; Ataç, 2019; Alim, 2019; Altunay, 2019; Cho ve Huang, 2012) araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Bunun yanı sıra alan yazında iş ve örgütsel adanmışlığı ile meslekte geçirilen süre arasında anlamlı ilişkilerin bulunmadığı çalışmaların da olduğu görülmüştür (Altunel, 2015; Mamaç, 2019) Bunun yanı sıra Meyer ve Allen (1984), daha kıdemli olan çalışanların genel olarak yapmış olduğu işten ve örgütün içinde buldukları konum itibarıyla daha çok tatmin olduklarını, dolayısıyla da kendilerini örgüte daha fazla adadıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç yapılan araştırmanın sonucunu da desteklemektedir. Meslekte uzun yıllar geçirmiş öğretmenlerin, başlangıçtaki heyecan ve motivasyonlarını zamanla kaybetmeleri mümkündür. Bu durum, yeniliklere daha az açık olmaları ve mesleki rutine daha fazla kapılmaları ile ilişkilendirilebilir. Ayrıca, uzun süreli mesleki maruziyet, öğretmenlerde tükenmişlik ve motivasyon eksikliği gibi sorunlara yol açabilir, bu da kariyerlerine olan adanmışlıklarını azaltabilir.

Yine kariyer adanmışlığı ile kariyer uyum yetenekleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu durum öğretmenlerin kariyer uyum yetenekleri arttıkça kariyer adanmışlıklarının da arttığını göstermektedir. Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiği kariyer adanmışlığı ve kariyer uyum yetenekleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkinin bulunduğu çalışmaların olduğu görülmüştür (Haibo vd., 2018; Molly ve Michael, 2020; Najib ve Aljanabi, 2020; Nilforooshan ve Salimi, 2016; Zecca vd., 2015). Bu çalışmalar araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Kariyer adanmışlığı, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmak için gösterdikleri çaba ve motivasyonu ifade ederken, kariyer uyum yetenekleri ise bireylerin değişen iş ve kariyer koşullarına uyum sağlama becerilerini temsil ettiği söylenebilir. Bu ilişkinin pozitif olması, bireylerin kariyerlerine daha fazla adanmış olmalarının, kariyer planlamalarında ve mesleki gelişimlerinde daha etkili olmalarını sağladığını gösterir. Kariyerine adanmış bireyler, kariyer hedeflerine ulaşmak ve mesleki zorluklarla başa çıkmak için gerekli uyum yeteneklerini geliştirmeye daha eğilimlidirler. Bu durum, kariyer adanmışlığı ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki pozitif ilişkinin temelini oluşturur.

Kariyer adanmışlığının yordanmasına ilişkin analize birinci sırada (blokta) yaş ve meslekteki çalışma yılı ortalaması alınmıştır. Bu iki değişken birlikte kadrolu öğretmenlerin kariyer adanmışlıklarına anlamlı bir şekilde yordadığı saptanmıştır. Analize ikinci blok olarak kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarından kaygı, kontrol, merak ve güven alınmıştır. Yaş ve meslekteki çalışma yılı kontrol edildiğinde kaygı, kontrol, merak ve güven alt boyutlarının

kadrolu öğretmenlerin kariyer adanmışlıklarına katkı sağladığı görülmektedir. Böylece açıklanan toplam varyansın yükseldiği saptanmıştır. Bu durum kadrolu öğretmenlerin kariyer adanmışlıklarının yaş, meslekteki çalışma süresi ve kariyer uyum yeteneğine ilişkin kaygı, kontrol, merak ve güven tarafından anlamlı bir şekilde yordandığını göstermektedir.

Kadrolu öğretmenlerin kariyer adanmışlıklarını yordamada yaş ve meslekteki çalışma yılı gibi demografik faktörler ile kariyer uyum yeteneklerinin önemini vurgulamaktadır. İlk olarak, yaş ve meslekteki çalışma yılı ortalamasının, öğretmenlerin kariyer adanmışlıklarını anlamlı şekilde yordadığı saptanmıştır. Bu bulgu, deneyimin ve yaşın, öğretmenlerin kariyerlerine olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını etkileyen önemli faktörler olduğunu göstermektedir. İkinci aşamada ise, kariyer uyum yeteneklerinin alt boyutları olan kaygı, kontrol, merak ve güven ele alınmıştır. Yaş ve meslekteki çalışma yılı dikkate alındığında, bu alt boyutların kadrolu öğretmenlerin kariyer adanmışlıklarına pozitif katkı sağladığı görülmektedir. Bu, kariyer uyum yeteneklerinin, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde ve kariyer yolculuklarında önemli bir rol oynadığını gösterir. Özellikle kaygı yönetimi, kontrol hissi, merak ve güven duygularının, öğretmenlerin kariyerlerine olan adanmışlıklarını artırma potansiyeline sahip olduğunu belirtir. Sonuç olarak, bu analiz, kadrolu öğretmenlerin kariyer adanmışlıklarının yalnızca yaş ve meslekteki çalışma süresi gibi demografik faktörlerle değil, aynı zamanda kariyer uyum yetenekleriyle de yakından ilişkili olduğunu göstermektedir.

Her araştırmanın olduğu gibi bu çalışmanın da bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Örnekte cinsiyet, yaş, meslekte geçirilen süre ve lisansüstü eğitim durumu gibi demografik çeşitlilik yeterince temsil edilmeyebilir. Bu eksiklikler, araştırmanın sonuçlarının farklı demografik gruplara ne derece uygulanabileceğini sınırlar. İkinci olarak, çalışmada kullanılan veri toplama yöntemleri ve araçları da sınırlılıklar oluşturur. Anketler, öz bildirimlere dayalı olduğu için katılımcıların dürüstlüğüne ve öz farkındalıklarına bağlıdır. Bu durum, bazı yanıtların gerçek duygusal ve psikolojik durumları tam olarak yansıtmamasına sebep olabilir.

Kariyer adanmışlığını artırmak için, bu iki boyutun birlikte ele alınması gerektiğine işaret eder. Öğretmenlerin kariyer gelişimine yönelik politika ve uygulamaların hem demografik faktörleri hem de kariyer uyum yeteneklerini dikkate alması, öğretmenlerin mesleki tatmin ve motivasyonlarını artıracak stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlayabilir. Bu analiz, eğitim politikası yapıcıları ve okul yöneticileri için, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ve kariyer adanmışlıklarına odaklanmalarına yönelik değerli bilgiler sunmaktadır. Kariyer adanmışlığı, öğretmenlerin profesyonel yaşamlarında karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma kapasitelerini ve mesleki tatminlerini artırma potansiyeline sahiptir. Bu nedenle, eğitim yöneticileri ve politika yapıcıları, öğretmenlerin kariyer adanmışlıklarını desteklemek için yaş ve meslekte geçirilen süre gibi demografik faktörlerle birlikte, kariyer uyum yeteneklerini geliştirmeye yönelik programlar ve stratejiler geliştirmelidir. Öğretmenlerin kariyer adanmışlıklarını artırmak için, mesleki eğitim ve gelişim programlarının yanı sıra, meslekteki zorluklar ve değişimlerle başa çıkmalarına yardımcı olacak destek sistemleri oluşturulmalıdır. Bu, öğretmenlerin mesleki tatminlerini ve öğrencilere olan etkilerini artırarak, eğitim kalitesinin genel olarak yükselmesine katkıda bulunacaktır. Kariyer adanmışlığı ve kariyer uyum yeteneklerine odaklanmak, öğretmenlerin mesleki yolculuklarında karşılaştıkları zorlukları aşmalarını ve uzun vadede meslekte kalıcı ve tatmin edici bir kariyer inşa etmelerini sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Alim, N. (2019). *Öğretmenlerin algılarına göre öğretmen liderliği ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Altunay, E. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin İncelenmesi. *Millî Eğitim Dergisi*, 46(213), 37-66.
- Altunel, A.T. (2015). *Örgütsel güven düzeyi ile örgütsel adanmışlık düzeyi arasındaki ilişki: Bir araştırma* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Alper Apak, E.G. (2009). *Yıldırma eylemleri ve örgütsel adanmışlık ilişkisi: İlköğretim okulu öğretmenleri üzerinde bir araştırma* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ataç, İ. (2019). *Öğretmenlerin denetim odakları ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişki* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16(2), 125-138. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.002>
- Brown, A., Hirschi, A., & Vianen, A. E. M. V. (2010). Identity, perceived employability, and job search strategies. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 172-185.
- Büyükgöze-Kavas, A. (2014). Validation of the career adapt-abilities scale-turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 125-132. <https://doi.org/10.1177/1038416214531931>
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2023). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri* (34. Baskı). Pegem Akademi.
- Can, A. (2023). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (11. Basım). Pegem Akademi.
- Carless, S. A. (2005). The influence of fit perceptions, equal opportunity policies, and social support network on pre-entry police officer career commitment and intentions to remain. *Journal of Criminal Justice*, 33(4), 341-352. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jcrimjus.2005.04.004>
- Clark, M. A. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219-229. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2008.12.004>

- Curtis, S. L., & Eby, L. T. (2010). Recovery at work: The relationship between social identity and commitment among substance abuse counselors. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 39(3), 248–254. <https://doi.org/10.1016/j.jsat.2010.06.006>.
- Çelik, S. (2011). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile öğretmenlere yönelik yıldırma davranışları arasındaki ilişki* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Field, A. (2005) Reliability analysis. In: Field, A., Ed., *Discovering Statistics Using SPSS*. 2nd Edition, Sage, London, Chapter.
- Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women?. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 419-437. <https://doi.org/10.1002/job.253>
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management*. Sage.
- Gül, C. ve Gül, İ. (2020). Okul öncesi öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeyleri ile uyguladıkları aile katılım stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (54), 788-806. <https://doi.org/10.53444/deubefd.1039798>
- Haibo, Y., Xiaoyu, G., Xiaoming, Z., & Zhijin, H. (2018). Career adaptability with or without career identity: How career adaptability leads to organizational success and individual career success?. *Journal of Career Assessment*, 26(4), 717-731. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072717727454>
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Higgins, M. C. (2005). *Career imprints: Creating leaders across an industry*. Jossey-Bass.
- Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The Career Engagement Scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/1069072713514813>
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Sage.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2001). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 530-541. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.87.3.530>

- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 75-170). Consulting Psychologists Press.
- Korkmaz, O., Kırdök, O., Alkal, A., Akça, M.Ş. (2020). Kariyer adanmışlık ölçeği: Proaktif kariyer davranışlarının ölçümünün geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *International Social Sciences Studies Journal*, 6(72), 4668-4677. <http://dx.doi.org/10.26449/sssjs.2570>
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>
- Lee, K., Carswell, J.J., & Allen, N.J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person-and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799–811. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.85.5.799>
- Lent, R.W., & Brown, S.D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236-247. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2006.02.006>
- Major, D. A., Morganson, V.J., & Bolen, H.M. (2013). Predictors of occupational and organizational commitment in information technology: Exploring gender differences and similarities. *Journal of Business and Psychology*, 28(3), 301–314. <https://doi.org/10.1007/s10869-012-9282-5>.
- Mamaç, M. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0054346>
- Molly, A., & Michael, K. (2020). Career training, rewards system and employee commitment; moderating Approach: Evidence from Kenyan Manufacturing Firms. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 5(4), 28-39. <https://doi.org/10.2022/ajest.v5i4.414>
- Najib, H.H.M., & Aljanabi, A. (2020). The mediation role of career adaptability between career commitment and career motivation: An empirical investigation. *Information Management and Business Review*, 12(1), 27-40. [https://doi.org/10.22610/imbr.v12i1\(I\).3033](https://doi.org/10.22610/imbr.v12i1(I).3033)
- Ng, T.W.H., & Feldman, D.C. (2010). The relationship of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 667–718. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x>
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2016.02.010>
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice*. Sense Publishers.

- Purba, S.D., Carissa, B., & Efendi, A. (2020). Lecturer career adaptability: A study of millennial and non millennial generations in Jakarta and surrounding areas. *International Journal of Learning and Teaching*, 6(1), 47-52. <https://doi.org/10.18178/ijlt>
- Rottinghaus, P.J., Day, S.X., & Borgen, F.H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/1069072704270271>
- Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). John Wiley & Sons.
- Savickas, M.L., & Porfeli, E.J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Schein, E.H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Addison-Wesley.
- Super, D.E. (1957). *The psychology of careers*. Harper.
- Tapscott, D. (1998). *Growing up digital: The rise of the Net Generation*. McGraw-Hill.
- Cho, V. & Xu, H. (2012). Professional commitment, organizational commitment, and the intention to leave for professional advancement: An empirical study on IT professionals. *Information Technology & People*, 25(1), 31-54. <https://doi.org/10.1108/09593841211204335>
- Zecca, G., Györkös, C., Becker, J., Massoudi, K., de Bruin, G.P., & Rossier, J. (2015). Validation of the French Utrecht Work Engagement Scale and its relationship with personality traits and impulsivity. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 65, 19-28. <http://dx.doi.org/10.1016/j.erap.2014.10.003>.