

ÖĞRETMENLERİN EĞİTİM DÜZEYLERİNE GÖRE SINIFLANDIRILMASINDA KARIYER UYUM YETENEKLERİNİN ROLÜ

ARAŞTIRMA MAKALESİ

Ahmet AYAZ¹, Özgür Osman DEMİR²

1 Arş. Gör., Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Gaziantep, ahmet.ayaz@hku.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-4081-2033.

2 Arş. Gör., Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Gaziantep, ozgur.demir@hku.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-5073-151X.

Geliş Tarihi: 25.01.2019 Kabul Tarihi: 14.05.2019

Öz: Öğretmenlik mesleğinde kariyer gelişiminin temel göstergelerinden biri lisansüstü eğitim almaktır. Lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin gelecekleriyle daha fazla ilgilendikleri, seçeneklerini araştırdıkları, değerlendirdikleri ve uygulamaya koydukları görülmektedir. Bu araştırmada öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre (lisans ve lisansüstü) sınıflandırılmalarında kariyer uyum yeteneklerinin alt boyutlarının (ilgi, kontrol, merak ve güven) rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma grubunda yer alan 283 öğretmenden 139'u lisans, 144'ü lisansüstü eğitim düzeyindedir. Araştırmada veri toplama aracı olarak kariyer uyum yetenekleri ölçeği kısa formu kullanılmıştır. Öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre sınıflandırılmasında kariyer uyum yeteneklerinin rolü diskriminant analizi ile test edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda kariyer uyum yeteneklerinin dört alt boyutundan sadece ilginin grupları manidar bir şekilde ayırdığı tespit edilmiştir. İlgi boyutu grupların %60,1'ini doğru ayırabilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenler, Eğitim Düzeyi, Kariyer Uyum Yetenekleri, Diskriminant Analizi

THE ROLE OF CAREER ADAPTABILITY IN CLASSIFYING TEACHERS BY EDUCATIONAL LEVEL

Abstract:

One of the main indicators of career development in the teaching profession is to take postgraduate education. It is seen that the teachers receiving postgraduate education are more interested in their future, researching, evaluating and implementing their options. In this study, it is aimed to examine the role of sub-dimensions of career adaptation skills (concern, control, curiosity and confidence) in the classification of teachers according to their educational level (bachelor and postgraduate). Of the 283 teachers in the research group, 139 were bachelor and 144 were in the postgraduate level. In the study, short form of career adaptability scale was used as data collection tool. The role of career adaptability in classifying teachers according to their educational level has been tested by discriminant analysis. As a result of the analysis, it was determined that only the concern of the four sub-dimensions of career adaptation skills was significantly differentiated groups. The size of interest can accurately distinguish 60.1% of the groups.

Keywords: Teachers, Educational Level, Career Adaptability, Discriminations Analysis

Giriş

“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, bedenen kuvvetli ve yüksek karakterli koruyucular ister. Yeni nesli, bu kalite ve yetenekte yetiştirmek sizin elinizdedir. Sizlerin, seçkin görevinizin yerine getirilmesine büyük özveriyle varlığını vereceğinize hiç şüphe etmem.”

Mustafa Kemal Atatürk

Atatürk’ün neredeyse bir asır önce 1924 yılında Muallimler Birliği Kongresi üyelerine söylediği bu sözler öğretmenliğin ne derece önemli bir meslek olduğunun en belirgin göstergeleri arasındadır. Öğretmenlik mesleği üzerine atfedilen bu büyük görev meslek mensuplarının kendilerini sürekli geliştirmeye yönlendirmektedir. Öğretmenler kendilerini geliştirecekleri farklı fırsatlara sahiptir. Konferanslar, eğitim çalışmaları, deneyim paylaşım toplulukları, araştırmalar ve lisansüstü eğitim bu fırsatlara örnek

gösterilebilir (Anderson ve Olsen, 2006). Ballantyne ve Zhukov'a (2017) göre öğretmenler ağır iş yükü, tükenmişlik ve mesleki yeterliklerde eksiklikler gibi yaşadıkları tüm zorluklara rağmen kariyerlerine yönelik olumlu bakış açısına sahiptirler ve kendilerini geliştirmek istemektedirler (Ballantyne ve Zhukov, 2017).

Öğretmenlerin kariyer gelişimlerine yönelik olumlu bakışları kendilerini geliştirebilecekleri kaynakları aramaya yönlendirmektedir. Borko (2004) öğretmenlerin profesyonel gelişimlerinin dört temel kaynağı olduğunu belirtmektedir. Bu kaynaklar; profesyonel gelişim programları, öğretmenin sistem içinde öğrenmesi, mentör aracılığıyla yeni deneyim ve bilgilerin öğrenilmesi ve mesleki gelişim temelli topluluklar şeklinde sıralanabilir. Bu kaynakları kullanabilen öğretmenler ise özenli, öğrenci merkezli, bilgili, organize ve esneklik gibi özelliklerini geliştirerek ideal öğretmen özelliklerine yaklaşmış olacaktırlar (Cuddapah ve Stanford, 2015).

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 (2013) 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 kendini de sürekli geliştiren ve yenileyen rolünün olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerinin en temel göstergelerinden biri ise lisansüstü eğitim yapmaktır. Öğretmenlerin lisansüstü eğitim ile kendilerini geliştirmeleri Millî Eğitim Bakanlığı politikalarında önemli yer tutmaktadır. Millî Eğitim Bakanlığının 2010-2014 ve 2015-2019 yılları arasında kapsayan stratejik planlarının içerisinde üniversitelerle yapılacak işbirliği ile öğretmenlerin alanlarında yüksek lisans yapmalarının teşvik edilmesi yer almaktadır (MEB, 2009; MEB, 2014a). 19. Millî Eğitim Şurasında alınan tavsiye kararlarda da öğretmenlerin kendi alanlarında ya da eğitim bilimleri alanında yüksek lisans veya doktora yapmalarının teşvik edilmesi, öğretmenlerin eğitime erişiminin kolaylaştırılması için çalışmaların yapılması önerilmektedir (MEB, 2014b). Ayrıca Millî Eğitim Kalite Çerçevesinde öğretmenlerin mesleki yeterlikleri arasında alan yeterliklerine ek olarak yüksek lisans ve doktora derecesine sahip olma, bilimsel araştırma yapma ve yayın çıkarma, eğitimde bilimsel dayanaklı uygulamalara yer verme ve alanında literatürü takip etme gibi maddeler bulunmaktadır (MEB, 2014c). Son olarak 2018 yılında Millî Eğitim Bakanlığınca sunulan 2023 Eğitim Vizyonu (MEB, 2018) içerisinde yer alan önemli vurgular arasında öğretmenlerin lisansüstü eğitim almaları yer almaktadır. Vizyon belgesinde öğretmenlerin lisansüstü eğitim almaları mesleki gelişimlerinin önemli adımlarından birini oluşturmaktadır. Öğretmenler bu bağlamda desteklenerek kendilerini geliştirecek ve zamanın ruhuna uygun biçimde eğitim öğretim çalışmalarını sürdürecektirler.

Hem alan literatüründe hem de Millî Eğitim Bakanlığının politikalarında görüldüğü üzere lisansüstü eğitim almak öğretmenlerin 21. yüzyılda sahip olmaları gereken temel yeterlikler arasında yer almaktadır. Bir öğretmenin lisansüstü eğitim alması için kendilerini geliştirmeye istekli olması, fırsatlarını ve seçeneklerini araştırması, bu seçenekler arasından uygun olanları değerlendirmesi ve değerlendirmelerinin sonucunda harekete geçmesi gerekmektedir. Seferoğlu (2004) yukarıda belirtilen özelliklere sahip öğretmenleri nitelikli öğretmen olarak sınıflandırmaktadır. Öğretmenlerde bu becerilerin kazandırılmasında gelecekle ilgilenme, seçenekleri araştırma, karşılaşılan engelleri aşma ve kişinin kendi kariyerini kontrol etmesi gibi özelliklere vurgu yapan kariyer uyumluluğunun önemli bir rolü olacaktır.

Kariyer uyum yetenekleri Savickas'ın (1997; 2005; 2013) kariyer yapılandırma yaklaşımı içerisinde yer alan en önemli kavramlardan biridir. Kariyer uyum yeteneklerini önemli kılan en belirgin özellik 21. Yüzyıla uyum sürecinde bireylerin sahip olması gereken temel becerileri kazanmasında kilit role sahip olmasıdır (Porfeli ve Savickas, 2011). Geleceğe yönelik farkındalığı olan, geleceğini planlayan ve kendi şekillendirmek isteyen, seçeneklerini araştırın, keşfeden ve kariyer yolculuğunda karşılaştığı engelleri aşabilen kişilerin kariyer uyumluluğunun yüksek olduğu söylenebilir (Savickas ve Porfeli, 2012). Savickas (2013) kariyer uyum yeteneklerini iki temel nokta üzerine kurgulamıştır. Bunlardan ilki kişinin güncel kariyer gelişim görevlerine uyum sağlaması ve bu görevleri yerine getirmesiyken ikincisi kişinin karşılaştığı kariyer krizleriyle baş edebilmesidir. Bu iki temel unsur aynı zamanda yaklaşımın gelişimsel boyutunun vurgulandığının da bir göstergesidir. Savickas (2005) kişinin gelişim döngüsünü içsel süreçlerle birlikte çevreye uyum sağlama noktasında da ele almanın önemli olduğunu vurgulamaktadır.

Kişinin karşılaşılabileceği mesleki gelişim görevlerini başarıyla yerine getirebilmesi, kariyer geçişleri ve kriz durumlarıyla baş edebilmesi için dört boyutla açıklanan kariyer uyum yeteneklerinin yüksek olması gerekmektedir (Savickas ve Porfeli, 2011). Savickas (2013) kariyer uyumluluğunun ilgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört alt boyutu olduğunu belirtmektedir. İlgi kişinin geleceğini önemsemesi, geleceğine ilişkin planlamalar yapması ve iyimser olmasıdır. Kontrol kişinin kendi kariyerini kontrol edebildiğine dair inancı olarak belirtilirken merak ise kişinin seçeneklerini keşfetmesidir. Son olarak güven boyutu ise kişinin karşılaştığı engelleri aşabileceğine dair inancını ifade etmektedir.

Kariyer uyum yeteneklerinin gelişmesiyle birlikte kişinin yaşama ilişkin olumlu bakışı, yaşam kalitesi, yılmazlık, iyimserlik, umut gibi pozitif psikoloji temelli özelliklerinde artış gösterdiği görülmektedir (Soresi, Nota ve Ferrari, 2012; Wilkins, Santilli, Ferrari ve ark., 2014; Ginevra, Pallini, Vecchio, Nota ve Soresi, 2016; Hirschi, 2009; Coetzee ve Harry, 2014). Ayrıca kariyer uyum yetenekleri beklediği gibi kişinin iş yaşantılarını da destekler niteliktedir. Girişimcilik, kariyer keşif davranışı, profesyonel yeterlikler ve iş edinebilme gibi beceriler kariyer uyum yetenekleriyle birlikte gelişen

özelliklerdir Guan, Guo, Bond, Cai ve ark., 2014, Guo, Guan, Yang, Xu ve ark. 2014, Tolentino, Sedaglovich, Lu ve ark. 2014, Rudolph, Lavigne ve Zacher, 2017).

Yapılan araştırmalar kariyer uyum yeteneklerinin insanları geleceğine yönelik planlama yapmaya, hedefler belirlemeye ve bu hedefleri gerçekleştirecek psikososyal güçleri beraberinde getirdiğini göstermektedir. Bu kapsamda gerçekleştirilen araştırmada kariyer uyum yeteneklerinin özellikle ülkemizde öğretmen kariyer gelişiminin önemli bir parçası olan lisansüstü eğitim alma üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu ana amaç çerçevesinde araştırmada cevap aranan temel soru öğretmenlerin eğitim düzeylerinin lisans ve lisansüstü düzeylere göre sınıflandırılmasında kariyer uyum yeteneklerinin rolünün ne olduğunu keşfetmektir.

Araştırma kapsamında başlangıçta lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyindeki öğretmenlerin karşılaştırılmasının yapılması planlansa da doktora düzeyindeki öğretmen sayısının az olmasından dolayı öğretmenlerin eğitim düzeylerinin lisans ve lisansüstü olarak iki ayrılmasına karar verilmiştir. Bu durum araştırmanın temel sınırlılığıdır.

Araştırmanın kariyer yapılandırma yaklaşımı bağlamındaki varsayımı her bireyin kendi kariyerini yapılandığı şeklindedir. Bu araştırmada da her öğretmenin kendi kariyerini yapılandıracak güce sahip olduğu varsayılmaktadır (2005; 2013).

Yöntem

Bu araştırma lisans ve lisansüstü düzeylerdeki öğretmenlerin kariyer uyum yeteneklerinin alt boyutları olan ilgi, kontrol, merak ve güven tarafından ne derece doğru sınıflandığını belirlemeye yönelik betimsel bir araştırmadır. Araştırmanın bağımlı değişkeni öğretmenlerin eğitim düzeyiyken, bağımsız değişkenler kariyer uyum yeteneklerinin dört alt boyutu olan ilgi, kontrol, merak ve güvendir.

Araştırma Grubu

Araştırma grubu kolaylıkla ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle seçilen 289 öğretmen oluşmaktadır. Eğitim düzeyini belirtmeyen ve veri setini tamamlamayan 6 öğretmen araştırma grubundan çıkartılmıştır. Araştırma 283 öğretmen üzerinden gerçekleştirilmiştir. Bu öğretmenlerin 139'u (%49,1) lisans, 144'ü (%50,9) ise lisansüstü eğitim düzeyindedir. Araştırma grubundaki öğretmenler altı farklı kurum türünde çalışmaktadırlar. Bu kurumlar anaokulu, ilkokul, ortaokul, lise, rehberlik araştırma merkezi ve millî eğitim müdürlüğü şeklindedir. Öğretmenlerin meslekte çalışma süreleri 1 ile 31 yıl arasında değişmektedir. Araştırma grubunda yer alan öğretmenler 17 farklı branşta çalışmaktadırlar. Bu branşlar; PDR, İşitme Engelliler Öğretmenliği, Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği, Biyoloji Öğretmenliği, İşitme Engelliler Öğretmenliği, Zihnin Engelliler Öğretmenliği, Sınıf Öğretmenliği, İngilizce Öğretmenliği, Müzik Öğretmenliği, Üstün Zekalılar Öğretmenliği, Türkçe Öğretmenliği, Matematik Öğretmenliği, Fen Bilgisi Öğretmenliği, Bilgisayar Sistemleri Öğretmenliği, Metal Teknolojileri Öğretmenliği, Fizik Öğretmenliği ve Coğrafya Öğretmenliği şeklindedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada araştırmacılar tarafından geliştirilen *Kişisel Bilgi Formuyla* birlikte Maggiori, Rossier ve Savickas (2017) ve tarafından geliştirilen ve Işık, Yeğın, Koyuncu, Eser, Çömlekçiler ve Yıldırım (2018) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu kullanılmıştır.

Kariyer uyum yetenekleri ölçeği kısa formu: Maggiori ve ark. (2017) tarafından geliştirilen Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilen Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği – Uluslararası Formu'nun kısaltılmış halidir. 24 maddeden oluşan orjinal formda her biri altı maddeden oluşan dört (ilgi, kontrol, merak, güven) boyut bulunmaktadır. Kısa form ise orijinal formda her bir alt boyutun en fazla faktör yüküne sahip üç maddesi alınarak oluşturulmuştur. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları uzun ve kısa formların aynı faktör yapısına sahip olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda kısa form ile uzun form arasında yüksek düzeyde korelasyonlar tespit edilmiştir. Kısa forma ilişkin iç tutarlılık katsayıları ise tatmin edici düzeydedir.

Işık ve ark. (2018) tarafından gerçekleştirilen Türkçeye uyarlama çalışması ise lise öğrencileri, üniversite öğrencileri ve yetişkin çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda üç grup içinde modelin oldukça iyi çalıştığı tespit edilmiştir ($\chi^2/df = 2,13-3,38$, GFI = .950-.960, CFI = .941-.966, TLI = .922-.,955, RMSEA = .059-.082). Ölçeğin iç tutarlılık katsayıları lise grubu için .70 ile .85, üniversite öğrencileri için .76 ile .90 ve çalışan yetişkinler için ise .80 ile .91 arasında değişiklik göstermektedir. Üniversite öğrencilerine dört hafta arayla yapılan test tekrar test sonuçları ise ilgi için .66 kontrol için .62, merak için .68, güven için .64 ve tüm ölçek için .82 olarak hesaplanmıştır. Araştırmacılar ayrıca ölçeğin cinsiyete ve yaşa göre ölçme değişmezliği gösterip göstermediğini test etmişlerdir. Analiz sonuçları ölçeğin cinsiyete ve yaşa göre biçimsel, metrik ve scalar değişmezliği sağladığını göstermektedir.

Kişisel bilgi formu: Kişisel Bilgi Formu katılımcıların eğitim düzeyleri, yaşları, çalıştıkları kurum türü, branşları, meslekte çalışma süreleri ve üniversiteden mezun oldukları yıla ilişkin bilgiler içermektedir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin toplanması aşamasında öncelikle ölçek yazarlarıyla iletişime geçilmiş ve ölçeğin kullanımına ilişkin izin alınmıştır. Ölçek formu hem araştırmacı tarafından doğrudan hem de Google Formlar aracılığıyla çevrimiçi olarak toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 24 programına aktarılmıştır.

Verilerin analizine başlamadan önce Tabachnick ve Fidell (2015) tarafından önerilen verilerin analize hazırlık süreci işletilmiştir. İlk olarak verilerin doğru girilip girilmediği kontrol edilmiştir. İçerisinde önemli eksiklerin olduğu tespit edilen altı form veri setinden çıkartılmıştır. Sonraki aşamada veri setinde yer alan kayıp değer-

ler incelenmiştir. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğine ilişkin kayıp değer oranı %0.03 olduğundan ve bu kayıp değerlerin sistematik olarak dağılmadığı tespit edildiğinden beklenti maksimizasyonu (EM) yöntemi ile kayıp veri ataması gerçekleştirilmiştir. Son olarak veri setindeki tek ve çok boyutlu uç değerler incelenmiş herhangi bir uç değere rastlanmamıştır.

Verilerin analizi aşamasında kontrol edilen ve analize hazır hale getirilen veriler üzerinde diskriminant analizinin varsayımları (normallik, kovaryans matrislerinin eşitliği, çoklu bağlantı sorunu ve grup ortalama vektörlerinin farklılığı) test edilmiştir. Analize ilişkin varsayımların sağlandığı tespit edildikten sonra diskriminant analizi gerçekleştirilmiştir.

Bulgular

Öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre sınıflandırmalarında kariyer uyum yeteneklerinin alt boyutları olan ilgi, kontrol, merak ve güvenin rolü diskriminant analizi ile incelenmiştir. Diskriminant analizi sonuçları kapsamında öncelikle genel modelin anlamlılığı, sonrasında ise model içerisinde ilgi, kontrol, güven ve merak alt boyutlarının rolleri incelenmiştir.

Tablo 1 incelendiğinde diskriminat analizine ilişkin özdeğerin .049 ve kanonik korelasyon değerinin ise .216 olarak elde edildiği görülmektedir. Öğretmenlerin eğitim düzeyine ilişkin η^2 (eta kare) değeri .46 olarak hesaplanmıştır. Yani lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim gören öğretmenlere ilişkin farkın %46'sının kariyer uyum yetenekleri ile açıklanabildiği görülmektedir. Grupların kariyer uyum yeteneklerinin alt boyutları tarafından manidar bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığı ise ki-kare ve Wilks' Lambda istatistikleriyle incelenmiştir. Wilks' Lambda değeri .953, ki-kare değeri ise 13.383 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu sonuçlar ise manidardır ($p < .05$). Elde edilen bu sonuç öğretmenlerin eğitim düzeylerinin kariyer uyum yetenekleri bağlamında manidar olarak farklılaştığını göstermektedir. Yani öğretmenlerin sahip olduğu kariyer uyum yetenekleri düzeyi eğitim düzeylerinin farklılaşmasına önemli bir katkıda bulunmaktadır.

Tablo 1. Kanonik Diskriminat Fonksiyonu İstatistikleri

Fonksiyon	Özdeğer	%Varyans	Kanonik Korelasyon	Wilks' Lambda	X ²	Sd	Anlamlılık
1	.049	100	.216	.953	13.383	4	.010**

** $p < .01$

Tablo 1'de görüldüğü üzere manidar olarak işleyen modelin hangi bağımsız değişkenlerden kaynaklandığını tespit etmek amacıyla kariyer uyum yeteneklerinin her bir alt boyutuna ilişkin Wilks' Lamda istatistikleri incelenmiştir. Tablo 2'ye bakıldığında

kariyer uyum yeteneklerinden sadece ilgi puanlarının manidar olduğu ($F_{(1,281)} = 8.526$, $p < .01$), kontrol ($F_{(1,281)} = .379$, $p > .05$), merak ($F_{(1,281)} = 3.079$, $p > .05$) ve güven ($F_{(1,281)} = .222$, $p > .05$) boyutlarının ise manidar bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim gören öğretmenleri manidar olarak ayıran boyut ilgi olarak belirlenmiştir.

Tablo 2. Wilks' Lambda Grup Ortalamalarının Eşitliği Sonuçları

Boyutlar	Wilks' Lamda	F	sd1	sd2	p
İlgi	,971	8,526	1	281	,004**
Kontrol	,999	,379	1	281	,539
Merak	,989	3,079	1	281	,080
Güven	,999	,222	1	281	,638

** $p < .01$

Diskriminant fonksiyonuna ilişkin standartlaştırılmış ve yapı matrisi katsayıları grupları ayırmada en fazla katkı sağlayan değişkenleri belirlememizi sağlamaktadır. Tablo 3 incelendiğinde manidar manidar olan tek boyut olarak belirlenen ilgiye ilişkin standartlaştırılmış katsayısının .915, yapı matrisi katsayısının ise .786 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar öğretmenlerin lisansüstü eğitim almalarında anahtar rolün ilgi boyutunda olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Diskriminant Fonksiyonuna İlişkin Standartlaştırılmış ve Yapı Matrisi Katsayıları

Boyutlar	Standartlaştırılmış Katsayılar	Yapı Matrisi Katsayıları
İlgi	,915	,786
Kontrol	-,644	,472
Merak	,421	-,166
Güven	-,193	,127

Tablo 4'de yer alan diskriminant analizi sonucu elde edilen sınıflandırma sonuçları incelendiğinde eğitim seviyesi lisans düzeyinde olan 139 öğretmenden 78'i (%56,1) eğitim seviyesi lisansüstü düzeyde olan 144 öğretmenden ise 92'si (%63,9) doğru sınıflandırılmıştır. Diskriminant fonksiyonunun doğru sınıflandırma yüzdesi ise %60,1'dir. İlgi boyutu tek başına grupları %60.1 oranında doğru ayırabilmektedir.

Tablo 4. Sınıflandırma Sonuçları

Grup	Lisans		Lisansüstü		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
Lisans	78	56,1	61	43,9	139	100
Lisansüstü	52	36,1	92	63,9	144	100
Toplam Doğru Sınıflandırma Yüzdesi= %60,1						

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonucunda öğretmenlerin eğitim düzeylerinin kariyer uyum yeteneklerinin ilgi alt boyutu tarafından %60,1 oranında doğru sınıflandırıldığı tespit edilmiştir. Kariyer uyum yeteneklerinin diğer alt boyutları (kontrol, merak ve güven) öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre sınıflandırılmasında manidar bir role sahip değildir. Yani kariyer gelecekle ilgili, bunu dert edinen öğretmenler lisansüstü eğitim alarak kendilerini geliştirme eğilimi içersindedirler.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular Savickas'ın (2005; 2013) kariyer uyum yeteneklere ilişkin belirtmiş olduğu kuramsal görüşlerle uygunluk göstermektedir. Kariyer uyum yeteneklerinin alt boyutları belirli bir hiyerarşi içerisinde ilerlemekte ve her bir basamak bir diğerinin üzerine inşa edilmektedir. Yapı içerisinde yer alan dört boyuttan ilki ve en temel olanı ilgi boyutudur. Kontrol, merak ve güven boyutları ise sırasıyla ilgi boyutunun üzerine inşa edilmektedir. Yani başlangıçta kişinin kariyerine yönelik farkındalığının oluşmakta ve bu farkındalığa yönelik çalışmalara başlamaktadır. Bu durum da sadece ilgi boyutunun manidar çıkmasını destekler niteliktedir.

İlgi boyutu içerisinde iyimserlik, gelecek odaklılık, planlama, geleceğe hazırlanma, umut, hedef belirleme gibi özellikleri içinde barındırmaktadır (Porfeli ve Savickas, 2012; Karacan-Özdemir, 2018). Alanyazında ilgi boyutunun taşıdığı özellikleri kapsayan ve araştırma sonuçlarını destekleyen farklı araştırmalar mevcuttur. Anderson ve Olsen (2006) yeni eğitim olanakları arayan öğretmenlerin arayan, araştıran ve bu bağlamda hedefler belirleyen kişiler olduklarını belirtmektedir. Ballantyne ve Zkuvos (2017) ise kariyerine yönelik olumlu bakışa sahip öğretmenlerin kendilerini geliştirmek amacıyla yeni beceriler kazanma arzusu içinde olduklarını ve karşılaştıkları engellere rağmen bu davranışlarını devam ettirdiklerini belirtmektedir. Dinther, Dochy ve Segers (2011) ise hedef belirleyen öğretmenlerin yetkinlik algılarının da yüksek olacağını ve bu durumun da öğretmenlerin eğitim süreçlerinde ilerlemelerini sağlayacağını belirtmektedir. Masfield, Beltman ve McConney (2012) ise kendini geliştiren öğretmenlerin özellikleri arasında iyimserlik, esneklik, öğrenmeye ve gelişmeye odaklı olmak gibi özelliklerin bulunduğunu belirtmektedir.

Araştırma sonuçlarını destekleyen bir başka çalışmada ise etkili öğretmen özellikleri arasında mesleki yönden gelişim arzusu içinde olmak ve eğitim öğretim süreçlerine ilişkin yeni arayışlar peşinde koşmak yer almaktadır (Özkan ve Aslantaş, 2013). Yeni arayışlar içinde olmak ise ilgi boyutunun belirgin özellikleri arasında yer almaktadır (Savickas, 2005). Seferoğlu'da (2004) iyi bir öğretmeni mesleki açıdan kendini geliştirme yollarını, arayan planlayan ve değerlendiren kişi olarak tanımaktadır. Yani mesleki açıdan gelişimin altında kişinin kariyer seçeneklerini düşünmesi ve planlaması yani kariyer uyum yeteneklerinin ilgi boyutunun olduğu görülmektedir.

Millî Eğitim Bakanlığının politikalarında yer alan nitelikli ve kaliteli öğretmen ifadelerinde ilgi boyutunun vurgulandığı görülmektedir. 2014 yılında yayınlanan Millî Eğitim Kalite Çerçevesi raporunda öğretmenlerin ve yöneticilerin mesleki gelişimlerinde lisansüstü eğitime ek olarak alanıyla ilgili güncel çalışmaları takip etme, bilimsel faaliyetlere katılma, profesyonel ağları geliştirme gibi ifadeler yer almaktadır (MEB, 2014c). Ayrıca 2023 Eğitim Vizyonu Belgesinde (MEB, 2018) yer alan kendini geliştirmeyi dert edinerek bunun yollarını arayan öğretmenlere yönelik ifadeler ilgi boyutunu temsil etmekte ve araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

Öğretmenler ilgi boyutlarının üzerine kontrol, merak ve güven boyutlarını geliştirecekleri beceri geliştirme çalışmalarına katılarak bu boyutlarını güçlendirmelidir. Gelecekleriyle ilgilenen öğretmenler kariyer uyum süreçlerini güçlendirecek şekilde desteklenmelidir. Bu güçlendirme sürecinde öğretmenlere kariyer yönetimi bağlamında verilecek uygulamaları eğitimlere ek olarak mentor öğretmenler bağlamında kariyer desteğinin verilmesi de önerilmektedir. Mentor öğretmenler desteğe ihtiyacı olan öğretmenleri her anlamda yönlendirecek hem öğretmenlerin kendi kariyer uyum yeteneklerini geliştirmelerine destek verecektir. Bu bağlamda araştırmacılar öğretmenlerin lisansüstü eğitime ilişkin görüşleri, beklentileri ve motivasyonlarını daha derinlemesine incelenebilecekleri nitel veya karma yöntemle gerçekleştirilecek araştırmalarla konuyu detaylıca inceleyebilir ve somut bulgular elde edebilirler. Lisansüstü eğitim yapmayı ulaşılması zor bir hedef olarak algılayan ya da bu süreci nasıl işleteceğini bilmeyen, farklı kariyer engellerine sahip olup bu engelleri aşabilecek kaynaklarını etkili olarak kullanamayan öğretmenlerimizin farklı atölye ve bilgilendirme çalışmalarıyla desteklenmesiyle öğretmenlerimizin ilgi boyutu güçlenecek ve lisansüstü eğitime yönelimleri artacaktır. Bu araştırma kapsamında başlangıçta lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyindeki öğretmenlerin sınıflandırılmasında kariyer uyum yeteneklerinin rolünü tespit etmek yer almaktaydı. Ancak elde edilen veriler incelendiğinde doktora düzeyinde öğretmenin az sayıda olmasından dolayı yüksek lisans ve doktora kategorileri birleştirilerek lisansüstü şeklinde yeniden kodlanmıştır. Bundan sonraki araştırmalarda doktora düzeyinde daha fazla öğretmene ulaşıp üç kategorinin karşılaştırılması bundan sonra yapılacak araştırmalar için önerilmektedir.

Kaynakça

- Altun, S. A., & Apaydın, Ç. (2013). Kız ve Erkek Öğretmen Adaylarının “Eğitim” Kavramına İlişkin Metaforik Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 19(3), 329-354.
- Anderson, L., & Olsen, B. (2006). Investigating early career urban teachers’ perspectives on and experiences in professional development. *Journal of teacher education*, 57(4), 359-377.
- Ballantyne, J., & Zhukov, K. (2017). A good news story: Early-career music teachers’ accounts of their “flourishing” professional identities. *Teaching and Teacher Education*, 68, 241-251.
- Borko, H. (2004). Professional development and teacher learning: Mapping the terrain. *Educational researcher*, 33(8), 3-15.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees’ career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 90-97.
- Cuddapah, J. L., & Stanford, B. H. (2015). Career-changers’ ideal teacher images and grounded classroom perspectives. *Teaching and teacher education*, 51, 27-37.
- Dinther, M., Dochy, F., & Segers, M. (2011). Factors affecting students’ self-efficacy in higher education. *Educational research review*, 6(2), 95-108.
- Ginevra, M. C., Pallini, S., Vecchio, G. M., Nota, L., & Soresi, S. (2016). Future orientation and attitudes mediate career adaptability and decidedness. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 102-110. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.08.003>.
- Guan, Y., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z., Zhou, X., Xu, J., ... & Wang, Y. (2014). New job market entrants’ future work self, career adaptability and job search outcomes: Examining mediating and moderating models. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 136-145. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.003>
- Guo, Y., Guan, Y., Yang, X., Xu, J., Zhou, X., She, Z., ... & Pan, Z. (2014). Career adaptability, calling and the professional competence of social work students in China: A career construction perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 394-402. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.09.001>
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155.
- Işık, E., Yeğin, F., Koyuncu, S., Eser, A., Çömlekciler, F., & 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*, 1-18.
- Karacan-Ozdemir (2018a). Qualitative exploration of adolescents’ career adaptability. Manuscript submitted in Australian Journal of Career Development.
- Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF) Construction and Validation. *Journal of career assessment*, 25(2), 312-325.
- Mansfield, C. F., Beltman, S., Price, A., & McConney, A. (2012). “Don’t sweat the small stuff:” Understanding teacher resilience at the chalkface. *Teaching and Teacher Education*, 28(3), 357-367.
- Millî Eğitim Bakanlığı, (2009). MEB 2010-2014 stratejik planı. http://sgb.meb.gov.tr/Str_yon_planlama_V2/MEBstratejikPlan.pdf adresinden erişilmiştir.

- Milli Eğitim Bakanlığı, (2014a). 2015-2019 stratejik planı. http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2015_09/10052958_10.09.2015sp17.15imzasz.pdf adresinden erişilmiştir.
- Milli Eğitim Bakanlığı, (2014b). 19. Milli eğitim şurası tavsiye kararları. http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2015_05/27104411_19me.pdf adresinden erişilmiştir.
- Milli Eğitim Bakanlığı, (2014c). Milli eğitim kalite çerçevesi. http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_07/17104027_Kalite_cercevesi.pdf adresinden erişilmiştir.
- Milli Eğitim Bakanlığı, (2018). 2023 eğitim vizyonu. http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023_EGITIM_VIZYONU.pdf adresinden erişilmiştir.
- Özkan, M., & Arslantaş, H. İ. (2013). Etkili Öğretmen Özellikleri Üzerine Sıralama Yöntemiyle Bir Ölçekleme Çalışması. *Trakya University Journal of Social Science*, 15(1).
- Özsoy, G., Özsoy, S., Özkara, Y., & Memiş, A. D. (2010). Factors affecting pre-service teachers' choice of teaching as a profession. *Elementary Education Online*, 9(3), 910-921.
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric Properties and Relation to Vocational Identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748-753. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.009
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work içinde* (ss. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley, USA.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work içinde* (2. basım, ss. 144-180). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355-374.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen yeterlikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 58, 40-45.
- Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 705-711. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.020>
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Osterlind, S. J. (2015). *Using multivariate statistics*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>
- Wilkins, K. G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T. J., & Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 329-338. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.004>