

Öğretmenlerin Kariyer Endişesi Ölçeğinin Geliştirilmesi

Tuğba ALAGÖZ¹ Merve FAKİROĞLU SARI² Yusuf İNANDI³

¹ ORCID NO: 0000-0003-4300-2076

² ORCID NO: 0000-0003-2609-9718

³ ORCID NO: 0000-00032760-0957

Geliş:17 ARALIK 2023

Kabul:7 MART 2024

ÖZ

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin yaşadığı kariyer endişesini ölçmeye yönelik güvenilir ve geçerli bir ölçme aracı geliştirmektir. Alanyazın taraması sonucunda, araştırmacılar tarafından oluşturulan 46 maddelik form 8 uzmanın görüşüne sunulmuştur. Uzmanların görüşleri doğrultusunda 11 madde ölçekten çıkarılmış, 6 madde düzenlenmiş, 1 madde eklenmiştir. 36 maddelik form 366 öğretmene Açıklayıcı uygulanmış, elde edilen bulgular faktör analiziyle açıklanmaya çalışılmıştır. Faktör analizi sonucunda faktör yükü .40 altında kalan 8 madde ölçekten çıkarılmış, geri kalanlar için tekrar analiz yapılmıştır. Elde edilen düzenlemeler sonucunda 18 maddelik, 4 boyutlu o bir ölçek açığa çıkmıştır. Birinci boyut olan örgüt kaynaklı endişe ortak varyansın %31,757'sini, çalışma arkadaşı kaynaklı endişe %11,489'unu, birey kaynaklı endişe %7,924'ünü, iş-yaşam dengesi kaynaklı endişe %7,437'sini açıklamıştır. 18 maddeden oluşan ölçeğin faktör yükleri .516 ile .771 arasında değişmektedir. Ölçeğin tamamının cronbach alpha kat sayısı .89 olarak saptanmıştır. Örgüt kaynaklı endişe alt boyutunun güvenilirlik kat sayısı .81, çalışma arkadaşı kaynaklı endişe alt boyutunun güvenilirlik kat sayısı .87, birey kaynaklı endişe boyutunun güvenilirlik kat sayısı .78, iş-yaşam dengesi alt boyutunun güvenilirlik kat sayısı .66 olarak hesaplanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen değerler, normal değer ya da kabul edilebilir değer sınırları içerisinde kalmaktadır ($\chi^2/sd= 1.67$). Bu sonuçlar öğretmenlerin Kariyer Endişesi Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: kariyer endişesi, öğretmen, kariyer

Development of Teachers' Career Anxiety Scale

ABSTRACT

The aim of the study was to develop a reliable and valid instrument to measure career anxiety experienced by teachers. As a result of the literature review, the 46-item form created by the researchers was submitted to the opinions of 8 experts. Based on the opinions of the experts, 11 items were removed from the scale, 6 items were revised and 1 item was added. The 36-item form was applied to 366 teachers exploratively, and the findings obtained were tried to be explained by factor analysis. As a result of the factor analysis, 8 items with factor loadings below .40 were removed from the scale and the remaining items were reanalyzed. As a result of the arrangements obtained, an 18-item, 4-dimensional scale was revealed. The first dimension, organization-based anxiety explained 31.757% of the common variance, colleague-based anxiety explained 11.489%, individual-based anxiety explained 7.924%, and work-life balance-based anxiety explained 7.437%. The 18-item scale had factor loadings ranging from .516 to .771 with a coefficient of .89. The reliability coefficient of the organization-based anxiety sub-dimension was .81, the reliability coefficient of the colleague-based anxiety sub-dimension was .87, the reliability coefficient of the individual-based anxiety dimension was .78, and the reliability coefficient of the work-life balance sub-dimension was .66. The values obtained as a result of confirmatory factor analysis were within the limits of normal value or acceptable value ($\chi^2/sd= 1.67$). These results indicate that teachers' Career Anxiety Scale is valid and reliable.

KeyWords: career anxiety, teacher, career

¹Corresponding Authors Address: Teacher, Ministry of National Education, Niğde Measurement and Assessment Center, Niğde, Türkiye
e-mail: tugbaalagoz87@gmail.com

¹Corresponding Authors Address: Teacher, Ministry of National Education, Şanlıurfa, Türkiye.
e-mail: mfakiroglu04@gmail.com

¹Corresponding Authors Address: Prof., Mersin Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Mersin, Türkiye.
e-mail: inandiyusuf@gmail.com

1. Giriş

Bilim ve teknoloji ışığında hızlı bir dönüşümün gerçekleştiği dünyada insanlar doğumdan ölüme kadar bir gelişim ve değişim süreci içindedir. Bu gelişim ve değişim sürecinde bireylerin kariyer gelişimleri büyük bir yer kaplamaktadır (Super, 1980). Kariyer, bireyin çocukluk yıllarından başlayarak bazen gerileyen bazen duraklayan bazen de ilerleyen ama bireyin yaşamı boyunca devam eden bir süreçtir (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013; Sarsıkoğlu & Bacanlı, 2019). Günlük yaşam pratiklerini şekillendiren teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmeler bireylerin kariyer süreçleri üzerinde de etkili olmaktadır (Şahin, Özyayın & Siyez, 2019). Bireyin yaşamı boyunca mesleki anlamda edindiği tecrübelerle kendini gösteren ileri yönlü bir değişim olarak kariyer, çok yönlü olarak ele alınması gereken bir kavramdır.

Müftüoğlu ve Erol (2013) kariyeri; kişinin iş hayatı boyunca çalıştığı basamaklar, yerine getirdiği işler, bu işleri yerine getirdiği süreçte kazandığı davranış ve tutumları kapsayan bir süreç olarak tanımlamaktadır. Geçmişte ortaya çıkan kariyer anlayışlarına bakıldığında kariyeri sadece hiyerarşik bir şekilde yukarı doğru tanımladıkları dikkat çekerken günümüz kariyer anlayışında yatay olarak ilerlemenin de kariyer kavramıyla örtüştüğü görülmektedir (İnandı ve Gılıç, 2020). Günümüzde kariyer bireylerin çalışma hayatında kazandığı bilgi, beceri ve deneyimlerle sınırlı olmayıp hayatın her alanındaki durumlar ve olaylar olarak ifade edilmektedir (İnandı ve Gılıç, 2020: 16). Hayatının büyük bir bölümünü iş ortamında geçiren bir birey için seçtiği kariyer alanı, yaptığı meslek, çalıştığı ortam örgüt içerisinde bazı örgütsel davranışları açığa çıkararak; kişinin benlik algısını, sosyal ilişkilerini ve aile hayatını etkileyecektir (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005). Daimi bir değişimin içerisinde yer alan dünyada kariyer alanlarının da bu değişimden etkilenmesi ve bir takım olası risk ve tehlike gibi olumsuz durumların ortaya çıkarak kariyer stresini tetiklemesi kaçınılmazdır (Kılıç ve Demirel, 2019: 233-234). Dolayısıyla, kariyer gelişiminin beraberinde getirdiği zorluklar olduğunu da kabul etmek gerekmektedir. Bu konuya ışık tutmak amacıyla Aytaç (2009), iş hayatındaki faktörlerin birey üzerinde çok ciddi etkilere yol açabileceğini, fizyolojik ve psikolojik baskılar yaratarak strese sebep olacağını ifade ederken, benzer olarak Gordon (1994) da örgütlerde stres kaynaklarının kişilerin fizyolojik, psikolojik ve bilişsel yapılarını kontrol altına alarak duygu, tutum ve davranışlarını etkilediğini vurgulamaktadır. Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin kendini geliştirme çabasının çoğu kez sekteye uğradığı hatta kendini geliştirmek isteyen öğretmen çeşitli kariyer engelleri ile karşılaştığı görülmektedir. Bununla birlikte kariyer engeli yaşayan öğretmenlerin kişisel başarı

düzeylerinin düştüğü, duygusal tükenme yaşayarak duyarsızlaştığı (İnandı, 2009); iş doyumunun düştüğü (İnandı ve Tunç, 2012); örgütsel sessizliğe büründüğü (İnandı, Gün ve Gılıç, 2017) de yapılan çalışmalarla bulgulanmıştır. Maruz kalınan bu olumsuz durumların her bireyde olduğu gibi öğretmenler için de stres unsuru olarak ortaya çıkması beklenmektedir. Hayatın akışında ortaya çıkan stres kaynakları bireylerin kariyerleriyle ilgili korku, kaygı, endişe gibi duygulara zemin hazırlamaktadır (Altan, 2018). Bu durumda endişe duygusunu yoğun olarak yaşayan bireylerin kariyer gelişim süreçleri de olumsuz etkilenebilmekte ve bu duygu durumu kariyer endişesi olarak kendini göstermektedir.

Kariyer endişesi, kişilerin çalışma hayatında kariyerlerine ilişkin tehdit unsurları veya belirsizlikler neticesinde ortaya çıkan durum şeklinde ifade edilmektedir (Pisarik, Rowell&Thompson, 2017). Bireyler profesyonel yaşamlarının karmaşık yollarında ilerlerken kariyerleriyle ilgili endişe duyabilirler. Bu nedenledir ki kariyer endişesi, psikoloji, eğitim ve işgücü geliştirme alanlarında giderek daha fazla ilgi gören karmaşık ve çok yönlü bir olgu haline gelmiştir. Eğitim örgütleri olarak okulların temel üyesi öğretmenlerin de kariyer endişesi taşıması olası bir durumdur.

Günümüz toplumunda öğretmen, toplumsal yaşamın vazgeçilmez bir unsuru olarak görülmekte (Aydın, 2018), eğitim örgütlerinin başarılı olmasında öncü faktör olarak kabul edilmektedir (Argon, 2015). Dolayısıyla eğitim örgütlerinin gelişebilmesi, hedeflerine ulaşabilmesi ve daha etkili olabilmesi için öğretmenlere büyük sorumluluk düşmektedir. Bu noktada öğretmenlerden kendilerini sürekli geliştirmeleri, yaptıkları işi sevmeleri, buldukları örgüte katkı sağlamak için çabalamaları (Dilekçi ve Sezgin Nartgün, 2020), yeterli mesleki ve formasyon bilgisine sahip olmaları beklenmektedir. Aksi takdirde, bu bilgi ve becerilerle kendini donatmayan öğretmenler çalıştıkları eğitim örgütlerinin performansını ve verimliliğini düşürebileceği gibi öğrencilerin de akademik başarısını olumsuz olarak etkileyebilecektir. Böylesi istenmeyen durumların oluşmasının önüne geçebilmek kuşkusuz öğretmenin öğreten kimliğinin yanı sıra öğrenen kimliğini de canlı tutmasıyla mümkün olacaktır. Agun, Üçok ve Aydın Küçük (2021) çalışma hayatının içerisinde öğrenmeye devam eden bireylerin mesleklerinde ilerlemek isteyeceklerini, kariyer kavramına odaklanacaklarını ifade etmektedir. Bu doğrultuda bakıldığında sürekli değişim ve gelişim içerisinde olan öğretmenlerin de kariyer ihtiyacı hissetmesi doğaldır. Öğretmenin kendini daha donanımlı ve nitelikli bir hale getirme ihtiyacı çoğu kez okullar tarafından dikkate alınmamaktadır. Dolayısıyla kariyer gelişimine ilişkin ihtiyaçları göz ardı edilen öğretmenler kariyerlerinde yeterli gelişmeyi gösteremediklerinde, ilerlemek isteyip de ilerleyemediklerinde kariyerlerini

yapamayacaklarına dair bir endişeye kapılmakta ve bu durum öğretmenlerin kariyer endişesi olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda kariyer endişesi iş performansı, iş güvenliği ve kişisel refahla ilgili bir dizi endişeyi kapsamakta ve bunların tümü, öğretmenlerin sağladıkları eğitimin niteliğinden etkilemektedir. Öğretmenlerin kariyer endişesi kapsamlı olarak incelenmesi gereken bir konu olmakla birlikte bu endişeyi tetikleyebilecek çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlere bakıldığında öğretmenlerin kariyer endişesi yaşamasına çalıştığı işle ilgili iş yükünün fazla olması, öğretmenlerin yüksek başarı beklentisi, politika değişiklikleri, yönetsel ve sendikal baskıların etkisi açıkça görülmektedir. Dolayısıyla, öğretmenlerin karşılaştıkları bu zorluklar öğretmen tükenmişliği, düşük iş tatmini ve hatta eğitimin genel kalitesinde düşüş potansiyeli de dâhil olmak üzere bir dizi sonuca neden olabileceği düşünülmektedir.

İlgili alanyazın incelendiğinde, kariyer endişesine ilişkin çalışmaların büyük bir kısmının kariyer gelişiminin başındaki yetişkin bireylere ve üniversite öğrencilerine yönelik (Hardin, Varghese, Tran&Carlson. 2006; Pisarik vd., 2017; Şahin vd., 2019) yapıldığı görülmektedir. Oysa ki sürekli değişim gösteren ekonomik ve sosyolojik koşullar ile istihdam politikaları, sosyolojik ve ekonomik durumlar düşünüldüğünde kariyer yolculuğuna devam eden bireylerin de kariyer endişesini taşıması muhtemeldir. Özellikle eğitim örgütlerinde birbirinden farklı ihtiyaçlara ve özelliklere sahip öğretmenler her kariyer evresinde farklı endişeler yaşamaktadır (Aydın, 2018). Öğretmenler açısından kariyer endişesi, derinlemesine araştırılması gereken karmaşık bir konudur. Bu konunun çeşitli yönlerini incelediğimizde, bunun sadece eğitimcileri değil, tüm toplumu ilgilendiren bir sorun olduğu ortaya çıkmaktadır. Öğrencilerin geleceği, eğitim sisteminin istikrarı ve kendini işine adanmış öğretmenlerin refahı, kariyer endişesine sebep olan baskıları hafifletme becerisiyle karmaşık bir şekilde iç içe geçmiştir. Bu çalışmada öğretmenlerin kariyer endişelerini belirlemek amacıyla öğretmen kariyer endişesi ölçeğinin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Kariyer endişesinin ortaya koyulması sonucunda; öğretmenlerin karşılaştığı halde göz ardı edilen zorluklara ışık tutulabileceği, kariyer endişesinin nedenleri ve sonuçları hakkında içgörüler sunulabileceği ve aynı zamanda kariyer endişesinin etkisini azaltmak için potansiyel çözümlerin üretilebileceği düşünülmektedir. Bu ölçeğin bu konuda yapılacak gelecek araştırmalara yol gösterici olabileceği gibi eğitim yönetimi alan yazınına da katkı sağlayacağına inanılmaktadır. Bu bakımdan ilgili araştırma alanyazında söz konusu olan bir

boşluğu doldurarak kariyer endişesine ilişkin farklı bir bakış açısı kazandırması beklenmektedir.

2. Yöntem

Araştırma türü

Bu araştırma tarama modelinde tasarlanan bir ölçek geliştirme çalışması olup cevaplayıcıların tepkilerine bağlı olarak dereceli toplamlar ile ölçekleme (Crocker ve Algina, 1986) yaklaşımı olarak da ifade edilebilecek temel bir araştırma niteliğindedir. Öğretmenlerin kariyer endişesi düzeylerini belirlemek üzere beşli Likert tipi (tamamen katılıyorum, katılıyorum, karasızım, katılmıyorum, tamamen katılmıyorum) modele uygun bir ölçek geliştirme çalışması olup temel araştırma türündedir.

Çalışma grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu 366 öğretmen oluşturmaktadır. Açıklayıcı faktör analizinin varsayımlarını test edebilmek amacıyla 366 öğretmenden toplanan yanıtlar “R’nin faktörlenebilirliği, çok değişkenli ve tek değişkenli ve normallik dağılımı, uç değerler ile doğrusallık,” açısından incelenmiş ve 366 verinin tamamı varsayımları karşılamıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1

Çalışma Grubuna İlişkin Bilgiler

Değişkenler	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Kadın	225	61,5
	Erkek	141	38,5
Yaş	20-29	71	19,4
	30-39	160	43,7
	40-49	109	29,8
	50 ve üzeri	26	7,1

Tablo 1’e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 225 (%61,5)’i kadın ve 141 (%38,5)’i erkektir. Katılımcı öğretmenlerin yaş değişkeni açısından dağılımına bakıldığında ise 20-29 yaşa aralığında 71 (%19,4) katılımcı, 30-39 yaş aralığında 160 (%43,7) katılımcı,

40-49 yaş aralığında 109 (%29,8) katılımcı ile 50 yaş ve üzerinde 26 (%7,1) katılımcı bulunduğu görölmektedir.

Doğrulayıcı faktör analizinin yapılabilmesi için ise son halini alan ölçek ile 166 katılımcı da veri toplama sürecine dahil olmuştur. Dolayısıyla ölçek geliştirme sürecinde 532 katılımcıdan veri toplanmıştır.

Veri toplama aracı

Ölçeğe ilişkin deneme formunu hazırlamak için öncelikle öğretmenlerin kariyer algısı ve kariyer endişesine ilişkin ulusal ve uluslararası alanyazın incelenmiştir. Sonrasında öğretmenlerin “kariyer endişesi” kavramına ilişkin görüşlerini alarak ölçme aracında yer alacak maddelere kaynak sağlaması amacıyla 15 öğretmen ile görüşme yapılmış ve toplanan verilerin içerik analizi yapılmıştır. Sonraki aşamada, 46 maddelik bir madde havuzu hazırlanmıştır. Bu maddelerden oluşturulan deneme formu, ölçme değerlendirme alanında iki, eğitim yönetimi alanında iki, eğitim programları ve öğretim alanında iki öğretim üyesi ve eğitim alanında iki uzman olmak üzere toplam sekiz uzmanın görüşleri detaylı bir şekilde hazırlanan uzman görüş formu ile alınmıştır. Uzman görüşleri neticesinde Lawshe (1975; akt. Dağ, 2005)’in önerdiği Kapsam Geçerliliği Oranı (KGO) formülü kullanılmış, KGO oranı 0,80’in altında olan 11 madde ölçekten çıkarılmış, 6 madde düzenlenmiş ve bir yeni madde eklenmiştir. Yapılan düzenlemeler ve değişikliklerle 36 maddeden oluşan yeni bir deneme formu hazırlanmıştır. Ölçeğin deneme formundaki maddeler “5-Tamamen katılıyorum, 4-Katılıyorum, 3-Kararsızım, 2-Katılmıyorum ve 1-Tamamen katılmıyorum” olarak 5’li Likert tipinde derecelendirilmiştir.

Verilerin analizi

Ölçeğin yapısının açıklanması için ilk olarak açımlayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. Büyüköztürk (2014)’e göre faktör analizi, birbiriyle ilişkisi bulunan çok sayıdaki değişkenin bir araya geldiği ve daha az sayıdaki, anlamlı yeni değişkenlerin sunulmasının amaçlandığı çok değişkenli bir istatistiktir. Ayrıca DeVellis (2016) de faktör analizi sayesinde maddelerin ne ölçüde iyi çalışıp çalışmadığını da test etmenin mümkün olduğunu belirtmektedir. Ölçeğe ilişkin psikometrik özelliğin en az hata ile belirlenebilmesini sağlamak için Tabachnick ve Fidell’in (2015) faktör analizi yapmaya uygun olan en az veri sayısı (n=300) temel alınmıştır.

AFA çok değişken içeren bir istatistiktir. Bu nedenle açımlayıcı faktör analizinde öncelikle temel varsayımlardan olan eksik veri problemi, uç değerler, normallik varsayımları, çoklu bağlantı problemi, hataların bağımsızlığı ile R faktörlenebilirliği incelenmiştir. Ayrıca, ölçekteki maddelere ilişkin Crobach Alfa güvenilirlik katsayıları, faktör ortak varyansları, faktör yük değerleri ve “direct oblimin” döndürme işlemi sonrasında oluşan faktör yük değerleri hesaplanmıştır.

Ölçme aracına ilişkin yapının belirlenmesinde faktör yükleri için .45'ten ve maddelerin ortak varyans için .40'tan yüksek değerde olmasına, aralarında 0.10'dan daha düşük bir değer bulunan binişik maddeler olmamasına, her bir maddenin faktörler arasındaki faktör yükü değerinin .10'un altında olmamasına (Tabachnick ve Fidell, 2015; Tavşancıl, 2005) dikkat edilerek, yamaç eğim grafiği ve açıklanan toplam varyansları incelenmiştir.

Kapsam ve yapı olarak geçerli bir ölçme aracı oluşturmak amacıyla uzman görüşeri doğrultusunda hazırlanmış olan 36 maddelik deneme formu 366 öğretmen tarafından yanıtlanmıştır. Açımlayıcı faktör analizine ilişkin temel varsayımlar doğrultusunda eksik veri problemi ele alınmış ve analizi yapılacak verilerde eksik veri probleminin bulunmadığı görülmüştür. Faktör analizi için Tabachnick ve Fidell (2015)'in belirttiği minimum veri sayısı (n=300) referans alındığında, bu araştırmadaki veri sayısı (n=366) açımlayıcı faktör analizi için yeterli kabul edilmiştir.

Sonraki aşamada tek değişkenli ve çok değişkenli uç değerlerin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla verilerin Z değerleri ve Mahalanobis uzaklıkları incelenmiştir. Z değerleri incelenirken veri sayısının 100'den fazla olduğu durumlar için ± 3 aralığı (Stevens, 2009; akt. Göçer-Şahin ve Buluş, 2022:13) referans alınmış ve çoklu normal dağılıma ilişkin bir tehdit ile karşılaşılmamıştır.

Normallik varsayımları için madde ortalamaları, medyanları ve mod değerleri karşılaştırmalı olarak incelenerek tüm maddelerin normal dağılım gösterdiği varsayılmıştır. Çoklu bağlantıya ilişkin bir problem olup olmadığını ortaya koymak içinse tolerans ve VIF değerleri kontrol edilmiştir.

Araştırmadaki maddelerden en yüksek VIF değeri 3.91 olarak bulunmuş ve bu durumda dahi VIF 1-5 aralığında bulunduğundan çoklu bağlantı olmadığı (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012) sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca tolerans değerleri

incelenmiş, çoklu bağlantı sorunu için referans değer $<.10$ olarak kabul edilmiş (Mertler ve Vandatta, 2017; akt. Göçer Şahin ve Buluş, 2022:24) olup maddelere ilişkin en düşük tolerans değerinin $.25$ olmasından dolayı çoklu bağlantı bulunmadığı belirlenmiştir.

Hataların bağımsızlığını test etme amacıyla uygulanan Durbin Watson istatistiği 2.057 bulunmuştur. Durbin Watson istatistik değerinin, 2 'ye yakın bir değer alması hataların bağımsızlığının göstergesi (Tabachnick ve Fidell, 2015) olarak kabul edilmiş ve dolayısıyla bu araştırmadaki verilere ilişkin hataların birbirinden bağımsız olduğu sonucu elde edilmiştir.

Analizi yapılacak verinin faktör analizi için uygunluğunun (faktörleenebilirliğinin) belirlenmesi için KMO katsayısı incelenmiştir. KMO katsayısı, 0.7 ve üzeri olduğu durumlarda yeterlik sayısının iyi (Can, 2019) olarak değerlendirildiği varsayımıyla bu araştırmada Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) katsayısı $0,891$ olarak hesaplanmış ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, araştırmada korelasyon matrisi için hesaplanan Bartlett küresellik testi de anlamlıdır ($\chi^2= 5103,172$, $p<.01$). Elde edilen bulguların ışığında, analizi yapılacak veri seti normal dağılım gösteren ve çok değişkenli bir yapıda olduğundan faktörleşmeye uygun (Tabachnick ve Fidell, 2015) bulunmuştur.

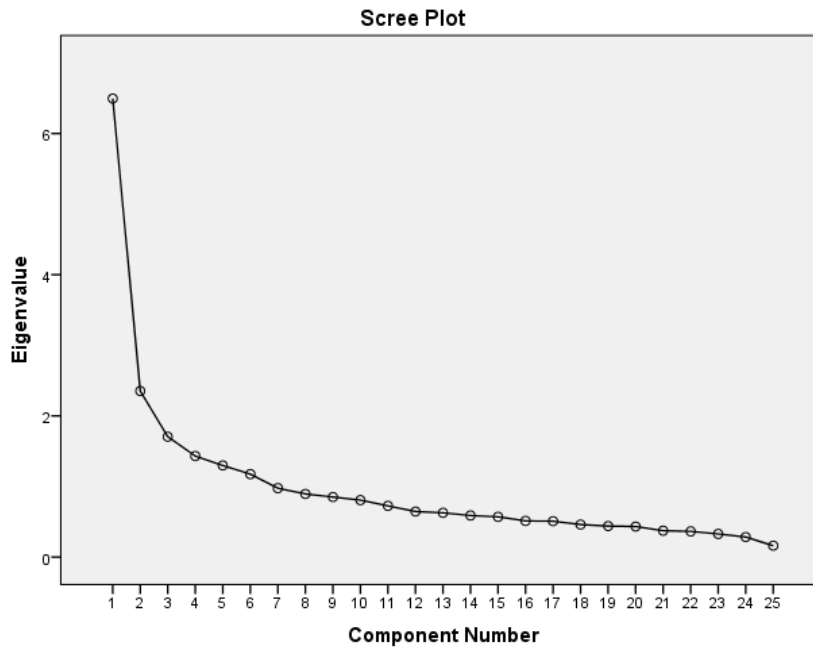
Döndürme tekniğini belirlemek için faktörler arasında ilişki olup olmadığı incelenmiş olup faktör puanları arasında $p<.05$ düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunan maddeler bulunmuştur. Bu nedenle faktörlerin birbiriyle ilişkili olduğu bu gibi durumlarda kullanılması önerilen (Flora vd., 2012, Brown, 2015; akt. Göçer Şahin ve Buluş, 2022) eğik döndürme yöntemlerinden Direct Oblimin tekniği kullanılmıştır.

Ölçeğin yapı geçerliği ve uygulanan grubun yapısına ilişkin gerekli varsayımları karşılayan 366 veriye araştırmacılar tarafından belirlenen maddelerden aynı özelliği ölçmeye yönelik olanların belirlenerek gruplandırılmasını; maddelerin ve testin güvenilirliğine ilişkin ipuçları elde edilmesini sağlayan bir analiz (Büyüköztürk, 20014; Şencan, 2005) olarak açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi neticesinde son şeklini alan ölçek ve alt boyutlarının güvenilirliği Cronbach alfa katsayısıyla belirlenmiştir (Çokluk vd, 2012; Köklü, 2002; Tabachnick ve Fidell, 2015). Sonraki aşamada, açımlayıcı faktör analizi sonucunda belirlenen 18 madde ve dört faktörden oluşan ölçeğin yapı geçerliğinin sağlanması amacıyla doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizinin yapılabilmesi için, son halini alan ölçek 166 öğretmenden oluşan yeni bir katılımcı grup üzerinde uygulanmıştır. Elde edilen veri seti DFA için uygun hale getirilmiş ve temel faktör analizi varsayımları tekrar test edilmiştir. DFA sonucunda modelin geçerliğini belirlemek amacıyla alanyazında sıklıkla kullanılan bazı uyum indisleri (ki-kare uyum testi, iyilik uyum indeksi, CFI, RMSEA, SRMR, NFI, TLI ve NNFI) incelenmiştir (Çokluk, vd., 2012; Tabachnick ve Fidell, 2015).

3. Bulgular

Çalışmada öncelikle “ağırlıklandırılmamış en küçük kareler yöntemi” kullanılarak maddelerin ortak varyansı ne oranda açıkladıkları incelenmiştir. Alanyazında faktör yükü .30 ve üzeri olan maddeleri ölçekte tutmanın mümkün olduğu ancak faktör yükü .45 ve üzeri olan maddelere ölçekte yer verilmesinin daha iyi olacağı belirtilmektedir (Çokluk, Şekercioglu & Büyüköztürk, 2012). Bu bağlamda faktör analizi aşamasında ortak varyansa göre .40 ve faktör yüküne göre .45’in altında kalan ya da iki faktördeki yük değeri farkının .10’un altında olan toplamda 8 madde ölçekten çıkarılmıştır. Kalan 28 madde için analiz tekrarlanmış faktör yükü referans değerinin altına düşen 3 madde daha çıkarılmıştır. Böylece analiz yinelemiş ve 25 maddenin yedi faktörde toplandığı belirlenmiştir. Yedi faktörlü ölçek yapısına ilişkin çizilen yamaç eğim grafiği Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Yamaç Eğim Grafiği

Şekil 1’de verilen yamaç eğim grafiğinde kırılmalar yedinci noktadan itibaren azalarak yatay bir seyir izlemiştir. Bu noktada faktörlerdeki madde sayıları incelenmiş ve bir faktördeki madde sayısının azalmasının kapsam geçerliğinde de bir düşüşe sebep olabileceği riski oluşmuştur. Çok boyutlu bir ölçeğin bir alt boyutunda en az üç ve mümkünse dört madde bulunması (Koğar, 2020) gerekliliği göz önünde tutularak ve bu gerekliliği sağlamayarak üç faktöre dağılan dört madde ilişkili olabilecekleri bir faktör olmaması sebebiyle ölçekten çıkarılmıştır. Bu durumda ilk dört faktöre ilişkin eğrinin düşüş açısının da daha belirgin olduğu ortaya çıkmıştır. Bu aşamada 21 madde ile analizler yinelenmiş ve madde ortak varyans oranı .40’ın altında kalan 3 madde daha ölçekten çıkarılmıştır. Sonuç olarak özdeğerleri 1,00’den büyük 18 maddelik ve dört boyutlu bir yapı ortaya konmuştur. Ölçekteki faktör sayısını belirlemek amacıyla yamaç eğim grafiğinin yanı sıra açıklanan toplam varyans ve özdeğerleri incelenerek Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2

Açıklanan Toplam Varyans

Bileşen	Özdeğer	Varyans %	Birikimli %	Cronbach Alpha
1	5,716	31,757	31,757	.81
2	2,068	11,489	43,246	.87
3	1,426	7,924	51,170	.78
4	1,339	7,437	58,607	.66

Tablo 2’ye bakıldığında dört faktörlü bir yapı sergileyen ölçeğe ilişkin varyans açıklama oranları incelendiğinde bu dört faktörün özdeğerlerinin sırası ile birinci faktör için 5,716, ikinci faktör için 2,068, üçüncü faktör için 1,426 ve dördüncü faktör için 1,339 olduğu görülmüştür. Dört faktörün birlikte açıkladıkları toplam varyans %58,607 olarak hesaplanmıştır. Scherer ve diğerler (1988; akt. Tavşancıl ve Keser, 2002)’in sosyal bilimlerde çok faktörlü yapılara yönelik açıklanan toplam varyans oranının %40-60 aralığında olmasının yeterli kabul edilebileceği görüşü doğrultusunda dört faktör tarafından açıklanan varyans oranının da yeterli olduğuna karar verilmiştir.

Öğretmenlerin Kariyer Endişesi Ölçeği’nin güvenilirliğini belirlemek için iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeğe ilişkin iç tutarlılığı gösteren Cronbach Alfa katsayısı,

ölçeğin tamamı için .89, “Örgüt Kaynaklı” faktörü için .81, “Çalışma Arkadaşları Kaynaklı” faktörü için .87, “Birey Kaynaklı” faktörü için .78 ve “İş Yaşam Dengesi Kaynaklı” faktörü için .66 olarak hesaplanmıştır. Alanyazın incelendiğinde Cronbach’s Alpha katsayısının .00-.40 arasında değer alması ölçeğin güvenilir olmadığını, .40-.60 arasında değer alması düşük düzeyde güvenilir olduğunu, .60-.80 arasında oldukça güvenilir olduğunu, .80-1.00 arasında değer alınca yüksek düzeyde güvenilir olduğu görülmüştür (Karagöz, 2017; Kayış, 2009). Yapılan analiz neticesinde hesaplanan katsayılara göre ölçeğin yeterli düzeyde güvenilir olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin Kariyer Endişesi Ölçeğinin direct oblimin rotasyonuna ilişkin sonuçlar Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3

Direct Oblimin Rotasyonuna Göre Döndürülmüş Faktör Yükleri Tablosu

Madde	Maddelerin ortak varyansı açıklama oranı	Faktör yükleri			
		1	2	3	4
m22	,586	,771			
m21	,560	,751			
m20	,603	,725			
m18	,540	,658			
m24	,481	,607			
m17	,567	,595			
m15	,482	,516			
m29	,820		-,907		
m28	,786		-,877		
m30	,673		-,785		
m31	,564		-,673		
m14	,561			,764	
m16	,581			,719	
m10	,561			,678	
m11	,565			,554	
m7	,587				,737

m9	,547	,565
m6	,487	,559

Tablo 3'e göre madde ortak varyansları 0,482 ile 0,820 arasında bir dağılım göstermektedir. Ölçekte yer alan maddelere ilişkin ayırt ediciliğin yüksek olmasını sağlamak amacıyla ortak varyansların .40'ın üzerinde olmasına (Büyüköztürk, 2007) önem verilmiştir. Bu durumda madde ayırt ediciliği yüksek 18 maddeden oluşan Öğretmenlerin Kariyer Endişesi Ölçeği, 4 faktörlü bir yapı oluşturmuştur. "Örgüt Kaynaklı" alt faktörü 7 madde, "Çalışma Arkadaşları Kaynaklı" alt faktörü 4 madde, "Birey Kaynaklı" alt faktörü 4 madde ve "İş Yaşam Dengesi Kaynaklı" alt faktörü ise 3 maddeden oluşan bir yapı sunmuştur. Örgüt Kaynaklı alt faktöründeki maddelerin faktör yüklerinin ,516 ile ,771 arasında, Çalışma Arkadaşları Kaynaklı alt faktöründeki maddelerin faktör yüklerinin -,907 ile -,673 arasında, Birey Kaynaklı alt faktöründeki maddelerin faktör yüklerinin ,554 ile ,764 arasında, İş Yaşam Dengesi Kaynaklı alt faktöründeki maddelerin faktör yüklerinin ,559 ile ,737 arasında değiştiği görülmüştür. Ölçeğe ilişkin faktör isimleri ve maddeler Tablo 4'te gösterilmiştir

Tablo 4

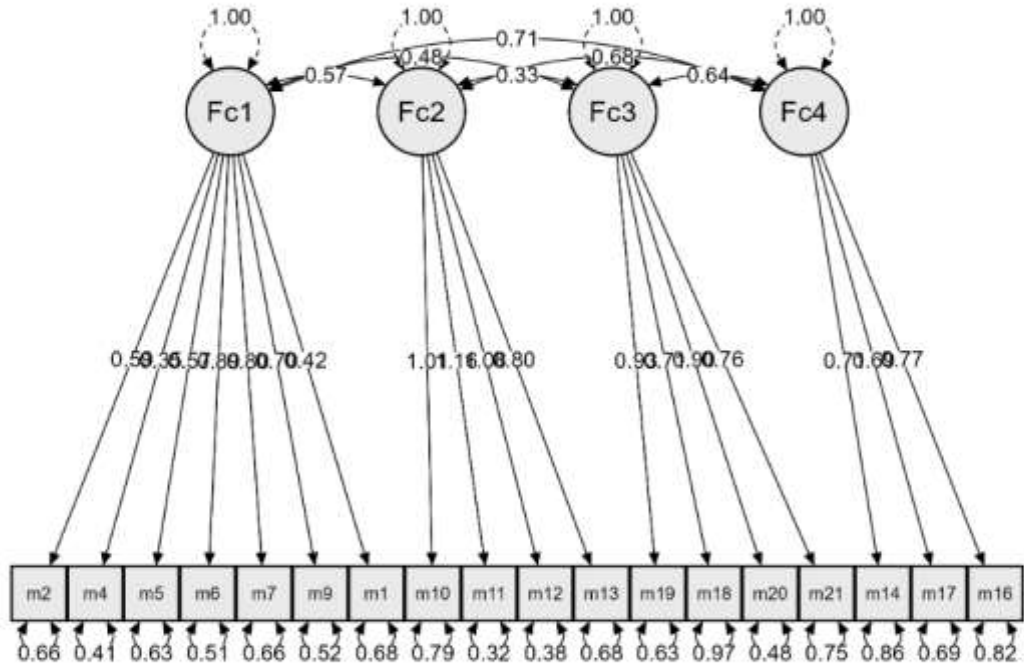
Faktör isimleri ve ifadeler

Faktör Adı	Madde No	İfadeler
Örgüt Kaynaklı	m22	İş hayatımda ilerleyişimle ilgili belirsizlikler beni rahatsız eder.
	m21	Görev tanımında yer almayan işleri yapma düşüncesi beni endişelendirir.
	m20	Fazla iş yükü nedeniyle kendimi geliştirme fırsatı bulamama kaygısı beni endişelendirir.
	m18	Okulumun kariyerim üzerinde olumsuz etkileri olduğunu düşünmek beni endişelendirir.
	m24	Mesleğimle ilgili en son öğretimsel gelişmeleri takip edememe ihtimali beni endişelendirir.
	m17	Yöneticilerimle yaşadığım görüş ayrılıkları kariyer endişemi artırır.
	m15	Kariyerimde tükenmişlik yaşama ihtimali beni endişelendirir
Çalışma Arkadaşları Kaynaklı	m29	Meslektaşlarımla başarılarımı küçümseyecek duygusu kariyer yapmam konusunda beni endişelendirir.
	m28	Yaptığım çalışmaların iş arkadaşlarımla tarafından onaylanmayacak kaygısı kariyer yapma konusunda beni endişelendirir.
	m30	İş arkadaşlarımla olumsuz davranışları kariyerimi geliştirme konusunda beni

		endişelendirir.
	m31	Mesleğimi yerine getirirken okul yöneticilerinin beklentilerini yeterince karşılayamama ihtimali beni endişelendirir.
Birey Kaynaklı	m14	Kariyer endişesi nedeniyle öğretmenlik dışındaki iş fırsatları potansiyelini sık sık düşünürüm.
	m16	Her ne yaparsam yapayım bu meslekte ilerleyemeyeceğimi düşünürüm.
	m10	Mesleki açıdan mevcut kariyer planlamalarının beni tatmin etmediğini düşünürüm.
	m11	Kariyerimdeki ilerleme fırsatlarının kısıtlı oluşu beni endişelendirir.
İş Yaşam Dengesi Kaynaklı	m7	Kariyer yaparken ailemi ihmal edeceğim duygusu taşıyım.
	m9	Mesleki gelişimime yeteri kadar vakit ayıramama düşüncesi beni endişelendirir.
	m6	Mesleğimle ilgili bir karar alırken aile bireylerimin görüşünü alma fikri beni endişelendirir.

Ölçeğin AFA neticesinde oluşan yapısına ilişkin geçerliği ortaya koymak için 166 yeni veri ile doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirmek için öncelikle örneklem büyüklüğü incelenmiştir. DFA için gerekli örneklem büyüklüğüne ilişkin kişi sayısını temel alan araştırmacılar bulunmaktadır. Bu araştırmacılardan Anderson ve Gerbing (1984) örneklem büyüklüğünün en az 100 olması gerektiğini belirtirken, Boomsma (1982) örneklem büyüklüğü için alt sınırı 100-200 olarak ifade etmiştir. Bazı araştırmacılar ise örneklem büyüklüğünü belirlemede madde sayısı veya değişken sayısını temel almışlardır. Stevens (2002) ölçekte yer alan her bir madde için 5-20 arasında değişen katılımcıyı yeterli görürken; Muthén ve Muthén (2002) değişken başına 50-100 katılımcıyı yeterli görmüştür. Hair ve diğerleri (2014; akt. Şahin ve Buluş, 2022: 348) yediden az gizil değişken, maddelerin ortak varyansa katkısının orta düzeyde (.50) olduğu ve tüm gizil değişkenlerin en az üç gözlenen değişkene (maddeye) sahip olduğu durumlarda 150 kişilik bir örnekleme ulaşılabileceğini ifade etmiştir. Bu durumda doğrulayıcı faktör analizini yapmak için 166 katılımcıdan sağlanan veriler yeterli kabul edilmiştir. Sonraki aşamada ise analizi yapılacak verinin başta normallik varsayımları, KMO ve Barlett Küresellik Testi varsayımlarını karşılama durumu incelenmiş ve bütün varsayımları karşılayan veri setinin DFA için uygunluğuna karar verilmiştir.

AFA sonucunda oluşan dört faktör ve 18 maddelik ölçek yapısının doğruluğunu belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi modeli oluşturularak ölçeğin yapısında bulunan gizil faktörler ve bu faktörler arasındaki bağımlı etkiler JASP programı yardımıyla analiz edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi ile elde edilen dört boyutlu modele ilişkin standardize edilmiş faktör yüklerini gösteren yol diyagramı Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2. Öğretmenlerin Kariyer Endişesi Ölçeğine İlişkin DFA ile Elde Edilen Model

DFA için hangi uyum indekslerinin incelenmesi gerektiği konusunda, bazı araştırmacılar ne kadar fazla sayıda uyum indeksi raporlanırsa test edilen yapıya ilişkin doğrulayıcılığın o oranda artacağı (Cabrera ve Nguyen, 2010; Crowley ve Fan, 1997) görüşünde olsalar da birçok araştırmacı özellikle χ^2 , CFI, TLI, NNFI, SRMR RMSEA uyum indekslerini yeterli (Brown, 2015; Hu ve Bentler, 1999) bulmuştur. Kline (2016) ise doğrulayıcı faktör analizinde RMSEA ve %90 güven aralığı, χ^2 , serbestlik derecesi ve anlamlılık değeri, CFI ve SRMR değerlerinin raporlanmasını önermiştir. Buna göre model uyumunun değerlendirilebilmesi için önerilen uyum indeksleri incelenmiştir. Test edilen modele ilişkin uyum indeksleri ve bu indekslere referans değer aralığı kabul edilen ölçütler (Çokluk, vd, 2012; Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2016; Tabachnick ve Fidell, 2015) Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

Uyum değerleri

İndex	Normal değer	Kabul edilebilir değer	Hesaplanan değer
χ^2 p değeri	P>0,05	-	215,814/129
χ^2 /sd	<2	<5	1,672
CFI	>0,95	>0,90	,92
RMSEA	<0,05	<0,10	,06
SRMR	<0,05	<0,08	,06
NNFI (TLI)	>0,95	>0,90	,90
NFI	>0,95	>0,80	,83

Tablo 5'e göre, normal ve kabul edilebilir değer aralıkları referans alındığında uyum indekslerinin tamamı için hesaplanan değerlerin referans değer aralığı içerisinde kaldığı görülmüştür (Hooper vd.,2008; Kline, 2016; Tabachnick ve Fidell, 2015). Bu bulguya doğrultusunda öncelikle model uyumunu ortaya koymak için incelenen $\chi^2=215.814$ (sd=129) istatistiğinin anlamlı olduğu ($p<0,01$) gözlenmiş ve χ^2 /sd =1.67 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu değer 2'den küçük olduğundan modelin mükemmel uyum (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003) gösterdiğini söylemek mümkündür. Elde edilen değerlere bakıldığında en çok kabul gören ve kullanılan istatistiklerden biri olarak hesaplanan CFI değeri (.92) kabul edilebilir uyum değeri >.90 ve mükemmel uyum değeri >.95 aralığında yer almaktadır. Son yıllarda model hakkında yüksek düzeyde güvenilir bilgi veren bir istatistik olarak değerlendirilen RMSEA (Diamantopoulos, 2000: 85; akt. Koyuncu ve Kılıç, 2019) değeri incelendiğinde ise hesaplanan değer (.06) kabul edilebilir uyum değeri <.10 ve mükemmel uyum değeri <.05 aralığında bulunmaktadır. Model uyumunun sağlıklı ve doğru bir şekilde değerlendirilebilmesi için önerilen uyum indekslerinden SRMR için hesaplanan

değer hesaplanan değerin (.06) kabul edilebilir uyum değerı <.18 ve mükemmel uyum değerı <.05 aralığında yer almakta, NNFI- TLI ikilisi için hesaplanan değer (.90) de referans değer aralığında yer almaktadır. NFI değerı incelendiğinde ise hesaplanan değer (.83) olarak bulunmuştur. NFI değerı için referans aralığı olarak .95'ten büyük olması mükemmel uyumu (Hu ve Bentler, 1999) gösterirken ; 0.80'e kadar olan değerler kabul edilebilir uyum (Hooper vd.,2008) değerı olarak referans alınmıştır. Bununla birlikte NFI istatistiğinin 200'ün altındaki örnekleme çalışılan modellere ilişkin uygunluğu düşük göstermesi (Mulaik vd., 1989: 430-445) de hesaplanan değer üzerinde etkili olmuştur. Sonuç olarak elde edilen değerler ışığında ölçeğin dört faktörlü yapı için kabul edilebilir düzeyde uyumlu olduğu görölmektedir.

4. Tartışma

Bu çalışmada öğretmenlerin sahip olduğu kariyer endişesini belirlemek amacıyla geliştirilen Öğretmenlerin Kariyer Endişesi Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçek her biri "1 (Tamamen katılmıyorum) ile 5 (Tamamen katılıyorum)" arasında derecelendirilen 18 madde, 4 boyuttan oluşmaktadır. İlgili alanyazın incelenerek oluşan faktörler; Örgütsel konular ve kişilik özellikleri, çalışma arkadaşları ve algılanan destek, bireysel konular, iş ve yaşam dengesi şeklinde isimlendirilmiştir. Öğretmenlerin Kariyer Endişesi Ölçeği'nden alınabilecek en düşük puan 18, en yüksek puan 90'dır. Ölçekten alınan puanların yüksekliği öğretmenlerin kariyer endişesinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

Öğretmenlerin Kariyer Endişesi Ölçeği'nin güvenilirliği .89 ve alt boyutlarının güvenilirliği sırasıyla örgüt kaynaklı endişe alt faktörü için .81, çalışma arkadaşları kaynaklı endişe alt faktörü için .87, birey kaynaklı endişe alt faktörü için .78 ve iş ve yaşam dengesi kaynaklı endişe alt boyutu için .66 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular, Öğretmenlerin Kariyer Endişesi Ölçeği'nin güvenilirliğinin yüksek olduğunu, araştırmalarda kullanılabileceğini göstermektedir. AFA ve DFA bulguları değerlendirildiğinde, ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin kanıtlar elde edilmiştir. DFA bulgularının AFA bulgularını destekler nitelikte olduğu görölmekte, dört boyutlu ölçeğin geçerli olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları ilerleyen dönemlerde tekrarlanabilir. Ölçeğin güvenilirliği, test-tekrar test yöntemiyle yeniden değerlendirilebilir. Bu çalışmaya

sadece kamuda çalışan öğretmenler dahil edilmiş özelde çalışan öğretmenler de dahil edilerek çalışma tekrarlanabilir. DFA analizleri farklı örneklem büyüklüklerinde tekrarlanarak geçerlik ve güvenirlik bulguları yeniden elde edilebilir.

Etik Standart ile Uyumluluk

Çıkar Çatışması: Yazarlar herhangi bir çıkar çatışmasının olmadığını beyan eder. Makale yüklerken doldurulan formda, Çıkar çatışmaları, yazarların birbirine karşı olabileceği gibi, yazarın veya yazarların 3. Kişilere karşı haklarını da kapsayabilir. Bu nedenle yazarın veya yazarların çıkar çatışması beyanı formunu bütün yazarlar ayrı ayrı imzalayacak şekilde düzenlemelidir.

Etik Kurul İzni: Bu çalışma Mersin Üniversitesi etik kurulunun 312 sayılı kararı ile uygun bulunmuştur. Etik Kurul kararı bütün araştırma makalesi türü eserlerde, alan araştırması yapılan, insan ve hayvanlara olan davranışları ve olası hak ihlallerinin önlenmeye çalışılması amacını taşır.

Kaynakça

- Agun, H. , Üçok, D. I. & Aydın Küçük, B. (2021). Kariyer dönemlerinin değişmeyen gerçeği: Kariyer endişesi . *İş ve İnsan Dergisi* , 8 (1) , 59-72 . DOI: 10.18394/iid.807278
- Altan, S. (2018). Örgütsel yapıya bağlı stres kaynakları ve örgütsel stresin neden olduğu başlıca sorunlar. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 137-158.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49(2), 155-173.
- Argon, T. (2015). Eğitim kurumlarında insan kaynakları yönetimi işlevlerinin uygulanabilirliğine ilişkin eğitim çalışanlarının görüşleri. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(3),851-869. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mersinefd/issue/17398/181981>
- 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.
- Aytaç, S. (2009). İş stresi yönetimi el kitabı iş stresi: Oluşumu, nedenleri, başa çıkma yolları, yönetimi. *CASGEM*, 1-34.

- Boomsma, A. (1985). Nonconvergence, improper solutions, and starting values in LISREL maximum likelihood estimation. *Psychometrika*, 50(2), 229-242.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2. bs.). New York: The Guilford Press.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cabrera-Nguyen, P. (2010). Author guidelines for reporting scale development and validation results in the Journal of the Society for Social Work and Research. *Journal of the Society for Social Work and Research*, 1(2), 99-103. <https://doi.org/10.5243/jsswr.2010.8>
- Crocker, L. & Algina, J. (1986). *Introduction To Classical & Modern Test Theory*. Florida: Holt, Rinehart and Winston Inc.
- Crowley, S. L. & Fan, X. (1997). Structural equation modeling: Basic concepts and applications in personality assessment research. *Journal of Personality Assessment*, 68(3), 508-31.
- Çokluk, O., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Dağ, İ. (2005). Psikolojik test ve ölçeklerde geçerlik ve güvenirlik. *Psikiyatri Psikoloji PsikoFarmakoloji (3P) Dergisi*, 13(4), 17-23.
- Dilekçi, Ü. & Sezgin Nartgün, Ş. (2020). Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin algıları: Bir karma yöntem çalışması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20 (1), 680-704. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2020.20.52925-664924>
- Gordon, A. T. (1994). Organizational stress and stress management programs. *International Journal of Stress Management*, 1(4), 309-322.
- Göçer Şahin, S., & Buluş, M. (2022). *Adım adım uygulamalı istatistik*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Hair Jr, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., William, C. & Black (1995). *Multivariate data analysis with readings*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hardin, E. E., Varghese, F. P., Tran, U. V. & Carlson, A. Z. (2006). Anxiety and career exploration: gender differences in the role of self-construal. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 346-358.
- Hooper, D., Coughlan, J. & Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hu, L.T. & Bentler, P. M. (1999). Cut-off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.

- İnanđı, Y. (2009). The barriers to career advancement of female teachers in Turkey and their levels of burnout. *Social Behaviour and Personality*, 37(8), 1143-1152.
- İnanđı, Y. & Tunç, B. (2012). Kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 203-222.
- İnanđı, Y., Gün, M. E. & Gılıç, F. (2017). The study of relationship between women teachers' career barriers and organizational silence: Viewpoint of women and men teachers. *European Journal of Contemporary Education*, 6(3), 542-556.
- İnanđı, Y. & Gılıç, F. (2020). Öğretmenlerin kariyer engelleri ölçeğinin geliştirilmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16 (1), 15-31. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.669825>
- Karagöz, Y. (2017). *SPSS ve AMOS Uygulamalı Nitel-Nicel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kayış, A. (2009). Güvenirlilik Analizi. Ş. Kalaycı (Ed), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. (403- 419). Ankara: Asil Yayıncılık.
- Kılıç, G. & Demirel, E. T. (2019). Duygusal zeka mesleki stres ilişkisinin duygusal emeğin aracılık etkisi bağlamında okunması: Elazığ sağlık çalışanları örneği. *International Journal of Academic Value Studies*, 5(2), 230-257.
- Kline, R. B. (2016). *Principle and practice of structural equation modelling* (4. bs.). New York, NY: The Guilford Press
- Koğar H. (2020). Kısa form geliştirme: yöntemler, öneriler ve incelemeler. *Eğitim Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi* 11(3), 302-310.
- Koyuncu, İ., & Kılıç, A. F. (2019). Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanımı: Bir doküman incelemesi. *Eğitim ve Bilim*, 44(198).
- Köklü, N. (2002). *Açıklamalı İstatistik Terimleri Sözlüğü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Mulaik, S. A., James, L. R., Van Alstine, J., Bennet, N., Lind, S. & Stilwell, C. D. (1989). Evaluation of goodness-of-fit indices for structural equation models. *Psychological Bulletin*, 105(3), 430-45.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2002). How to use a Monte Carlo study to decide on sample size and determine power. *Structural equation modeling*, 9(4), 599-620.
- Müftüoğlu, Y. V. & Erol, İ. (2013). Career Concept and Career Choices for Mining Engineers . *Scientific Mining Journal*, 52 (4), 37-43.
- Niles SG, Harris-Bowlsbey J (2013) *Career Development Interventions in the 21st Century*, 4th ed. Boston, MA, Pearson.
- Pisarık, C. T., Rowell, P. C., & Thompson, L. K. (2017). A phenomenological study of career anxiety among college students. *The Career Development Quarterly*, 65(4), 339-352.
- 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://doi.org/10.1177/1069072704270271>

- Sarsıkoğlu, A. F. & Bacanlı, F. (2019). Üniversite öğrencilerinin kariyer engelleri ile kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkielin incelenmesi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2019 (13), 95-113. <https://doi.org/10.46778/goputeb.563461>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Stevens, J. (2002). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Şahin, S., Özaydın, S. & Siyez, D. M. (2019). Yetişkin Kariyer endişeleri ölçeği kısa formu: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 166-193.
- Şencan, H. (2005). *Güvenilirlik ve geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2015). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- Tavşancıl, E., & Keser, H. (2002). İnternet kullanımına yönelik likert tipi bir tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 1(1), 79-100.
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS veri analizi*. Ankara: Nobel Yayınları.

Öğretmenlerin Kariyer Endişesi Ölçeği Maddeler	Tamamen katlıyorum (5)	Katlıyorum (4)	Kararsızım (3)	Katılmıyorum (2)	Tamamen katılmıyorum (1)
1.İş hayatımda ilerleyişimle ilgili belirsizlikler beni rahatsız eder.	5	4	3	2	1
2.Görev tanımında yer almayan işleri yapma düşüncesi beni endişelendirir.	5	4	3	2	1
3.Fazla iş yükü nedeniyle kendimi geliştirme fırsatı bulamama kaygısı beni endişelendirir.	5	4	3	2	1
4.Okulumun kariyerim üzerinde olumsuz etkileri olduğunu düşünmek beni endişelendirir.	5	4	3	2	1
5.Mesleğimle ilgili en son öğretimsel gelişmeleri takip edememe ihtimali beni endişelendirir.	5	4	3	2	1
6.Yöneticilerimle yaşadığım görüş ayrılıkları kariyer endişemi artırır.	5	4	3	2	1
7.Kariyerimde tükenmişlik yaşama ihtimali beni endişelendirir	5	4	3	2	1
8.Meslektaşlarımla başarılarımı küçümseyecek duygusu kariyer yapmam konusunda beni endişelendirir.	5	4	3	2	1
9.Yaptığım çalışmaların iş arkadaşlarımla tarafından onaylanmayacak kaygısı kariyer yapma konusunda beni endişelendirir.	5	4	3	2	1
10.İş arkadaşlarımla olumsuz davranışları kariyerimi geliştirme konusunda beni endişelendirir.	5	4	3	2	1
11.Mesleğimi yerine getirirken okul yöneticilerinin beklentilerini yeterince karşılayamama ihtimali beni endişelendirir.	5	4	3	2	1
12.Kariyer endişesi nedeniyle öğretmenlik dışındaki iş fırsatları potansiyelini sık sık düşünürüm.	5	4	3	2	1
13.Her ne yaparsam yapayım bu meslekte ilerleyemeyeceğimi düşünürüm.	5	4	3	2	1
14.Mesleki açıdan mevcut kariyer planlamalarımla beni tatmin etmediğini düşünürüm	5	4	3	2	1
15.Kariyerimdeki ilerleme fırsatlarının kısıtlı oluşu beni endişelendirir.	5	4	3	2	1
16.Kariyer yaparken ailemi ihmal edeceğim duygusu taşırım.	5	4	3	2	1
17.Mesleki gelişimime yeteri kadar vakit ayıramama düşüncesi beni endişelendirir.	5	4	3	2	1
18.Mesleğimle ilgili bir karar alırken aile bireylerimin görüşünü alma fikri beni endişelendirir	5	4	3	2	1