

X VE Y KUŞAKLARININ KARIYER UYUM YETENEK DÜZEYLERİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: LİSE ÖĞRETMENLERİ ÖRNEĞİ*

Araştırma Makalesi / Research Article

Akgemci, T. ve Kalfaoglu, S. (2018). X ve Y Kuşaklarının Kariyer Uyum Yetenek Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Lise Öğretmenleri Örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 8 (2), 231-247.

Geliş Tarihi: 15.10.2018
Kabul Tarihi: 04.12.2018
E-ISSN: 2149-3871

Prof. Dr. Tahir AKGEMCİ
Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
takgemci@selcuk.edu.tr
ORCID No: 0000-0001-5936-7462

Arş. Gör. Serap KALFAOĞLU
Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
serapkalfaoglu@selcuk.edu.tr
ORCID No: 0000-0002-7248-8370

ÖZ

X kuşağı bireyleri ile Y kuşağı bireylerinin mevcut işlerine ait tutum, davranış, değer, beklenti, istek ve ihtiyaçları değişkenlik göstermektedir. Örgütlerin istihdam ettikleri çalışanlar adına bahsi geçen kuşak farklılıklarından doğan niteliklerin farkına varmaları ve bu doğrultuda kariyer planlaması yapmaları gerek örgütsel gerekse de bireysel başarıya ulaşmayı sağlayabilmektedir. Bu bağlamda, bu araştırmada, 1965-1979 yılları arasında doğan X kuşağı çalışanlarının ve 1980-2000 yılları arasında doğan Y kuşağı çalışanlarının kariyer uyum yetenek düzeylerini karşılaştırmalı olarak incelemek ve aralarındaki farkları ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu amaçla, Konya, Selçuklu bölgesinde liselerde görev yapan 182 öğretmen üzerinde bir anket gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler SPSS İstatistik Programı ile analiz edilmiştir. Bulguların elde edilmesi ve yorumlanması için frekans analizi, geçerlik (faktör) analizi, güvenilirlik analizi ve Mann Whitney U analizi kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin kariyer uyum becerilerinin (kaygı, kontrol, merak ve güven düzeyleri), bahsi geçen kuşaklara göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Uyum Yetenekleri, X Kuşağı, Y Kuşağı.

* Bu çalışma, 4-6 Ekim 2018 tarihlerinde Nevşehir ilinde düzenlenen Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu'nda bildiri olarak sunulmuştur.

A RESEARCH ON DETERMINATION OF CAREER ADAPTABILITY SKILLS LEVELS OF X AND Y GENERATIONS: THE CASE OF HIGH SCHOOL TEACHERS

ABSTRACT

Attitudes, behaviors, values, expectations, desires and needs of the generation X and Y members vary in many fields, as well. Organizations have to recognize the qualities arising from the generation differences that bet on behalf of the employees they employ and make career planning accordingly achieve both organizational and individual success. In this context, in this research, it is aimed to comparatively examine the career adaptability skills levels of employees of generation X born between the years 1965-1979 and generation Y born between the years 1980-2000 and to reveal the differences between them. For this purpose, a survey is conducted over 182 teachers who work in high schools in Selcuklu region in Konya. The obtained data are analyzed by SPSS Statistical Program. Frequency analysis, validity (factor) analysis, reliability analysis and Mann Whitney U analysis are used to obtain and interpret the findings. According to the results of the analysis, it is determined that the teachers' levels of career adaptability skills (anxiety, control, curiosity and confidence levels) do not show any significant difference according to the so-called generations

Keywords: Career Adaptability Skills, Generation X, Generation Y.

1.GİRİŞ

Dünyamızda yeni ve öngörülemez durum ve koşullara adapte olabilmek gün geçtikçe artan bir öneme sahiptir. Değişiklik gösteren global çevre şartlarında, insanların kariyer süreçlerinde ilerleyiş ve mesleki koşullar açısından kariyer uyum yeteneklerini geliştirmeleri oldukça önemli bir hal almaktadır (Karadaş vd., 2017: 2). Kariyer uyumu bilhassa çağımızın teknolojisinde ve ekonomisinde meydana gelen hızlı ve sürekli değişimler söz konusu olduğunda isabetli bir kavram gibi görünmektedir (Ömeroğlu, 2014: 33).

Kuşaklar ise yetiştirilme usulleri ve yetiştirildikleri çevre koşulları nedeniyle değişiklikler gösterirler. Söz konusu değişiklikler; kuşakların (nesillerin) birbirinden farklı karakter, mesleki gelecek ve sosyal yaşantılara sahip olduğunu öne çıkarmaktadır (Adıgüzel vd., 2014: 166). Bu açıdan bakıldığında kuşak kavramı yakın zamanlarda üzerinde itina ile durulan ve araştırma konusu haline getirilen kavramlardan biri olmuştur. Bununla birlikte iş hayatında aktif olarak bulunan her bir kuşağın hemen hemen çoğu özelliği değişiklik göstermektedir. Bu sebeple örgütlerin, belirlenen bu değişkenlere uygun yaptırımlar ile stratejiler oluşturması önemli bir hal almıştır (Koç vd., 2016: 70).

Örgütlerde görev alan bireylerin kuşak farklılıkları kariyer uyum yetenekleri söz konusu olduğunda da yaşanmaktadır. X kuşağına mensup bireyler ile Y kuşağına mensup bireylerin mevcut işlerine ait tutum, davranış, inanç, algı, beklenti, arzu ve gereksinimleri değişkenlik göstermektedir. Örgütlerin istihdam ettikleri çalışanlar adına bahsi geçen kuşak farklılıklarından doğan niteliklerin farkına varmaları ve bu doğrultuda kariyer planlaması yapmaları gerek örgütsel gerekse de bireysel başarıya ulaşmayı sağlayabilmektedir (Kanbur ve Şen, 2017: 119).

Bu bağlamda çalışmada, öncelikle kariyer uyum yetenekleri ile X ve Y kuşaklarının özelliklerine ilişkin kuramsal bir çerçeve sunulmuş, sonrasında konu üzerine yapılan saha araştırmasının bulgularına yer verilmiştir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kariyer Uyum Yetenekleri

Kariyer, “Carrus” Latince kökünden türemiş at arabası anlamında, “Carrera” kökünden türemiş bir başka terim ise yol anlamında kullanılmıştır (Çelik, 2017: 3). Kariyer sözcüğü dilimize Fransızca “Carriere”, İngilizce “Career” sözcüğünden geçmiştir ve meslek, diplomatik kariyer, aşılması gereken aşamalar, seçilen yön, araba yolu anlamlarında kullanılmaktadır. Kariyer kavramı, 1970’lerden sonra ortaya çıkmış ve yeni yönetim yaklaşımları ile örgütlerde önem kazanmaya başlamıştır (Kanbur ve Şen, 2017: 122).

Kariyer, bireylerin yaşamları sürecince karşılaştıkları olaylar dizisi, meslekleri ve yaşamları ile ilgili farklı rollerin birbiri ile etkileşimi neticesinde ulaştığı genel algılar ve mesleki ilerleme, duraklama ve gerilemeleri de içine alan bir kavram olarak bireylerin seçenekleri reddetmesi ya da kabul etmesi ile şekillenen, dinamik bir süreçtir (Özler vd., 2016: 152).

Yazında ilk olarak Super tarafından ortaya konulan mesleki olgunluk kavramı bireyin eğitim veya mesleki seçim yapmaya hazır olma durumunu açıklamakta; ancak, bireylerin bu değişimlerle nasıl baş edebileceği hususunda tatminkâr bir yanıt sunamamaktadır (Siyez ve Belkıs, 2016: 280). Kariyer uyumu kavramı Super’ın kariyer olgunluğu kavramı temel alınarak ortaya çıkarılan bir kavramdır. Super ve Knasel, kariyer uyumunu, iş ve iş alanlarında gerçekleşen değişiklikler ile baş etmeye hazır bulunmak olarak ifade etmişlerdir (Mercan, 2016: 436). İlerleyen dönemlerde Super ve Knasel öne sürdükleri, “kariyer olgunluğu” kavramının yetişkinlikte “kariyer uyumluluğu” ile yer değiştirmesi gerekliliğini tartışmaya açmış, Savickas da bu iki kavramı birleştirerek Kariyer Yapılandırma Kuramını ortaya atmış ve anlamı en iyi yansıtacak yapının “kariyer uyumluluğu” olduğunu savunmuştur (Mercan, 2016: 436; Siyez ve Belkıs, 2016: 280).

Kariyer uyumuna doğru gerçekleşen bu dönüşüm, bireylerin bütün yaşlarda, yaşam rollerinin tamamında ortaya çıkabilecek değişimler ile baş etmeye hazır olmalarını hedeflemektedir (Ömeroğlu, 2014: 33). Kariyer uyumu, bireylerin değişime hazırlıklı bulunmaları ve hızlı yanıt vermeleri ile değişimin üstesinden gelebilmek için gerekli kaynaklarının mevcut bulunması olarak da nitelendirilebilir. Bireylerin kariyerleri hakkında gelecek olasılıklara ilişkin kararları planlamaları ve keşfetmeleri de kariyer uyumu kavramı ile yakından ilgilidir (Tladinyane ve Merwe, 2016: 3). Kariyer uyumu, bireylerin kariyerlerinde bilindik olmayan, karmaşık ve iyi tanımlanmamış sorunları başarıyla çözüme ulaştırmalarını sağlayan kendi kendini düzenleyen ve biçimlendirilebilir bir yetkinliktir (Rudolph vd., 2017: 17). Diğer bir deyiş ile kariyer uyumu, bireylerin mesleki yaşamlarını dinamik bir şekilde inşa ettikleri ve aynı zamanda içinde buldukları sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik koşullar çerçevesinde proaktif olarak değişikliklere uyum sağlama yeteneğini gösteren bir süreci yansıtır (Tladinyane ve Merwe, 2016: 3).

Savickas'a göre kariyer uyum yeteneği, bireyin değişen çalışma koşullarına uyum sağlayabilmesi için dikkat ile süreci planlama becerisidir. Bu sayede bireyler değişen çalışma koşullarına karşı daima hazır olacaklardır ve sorunsuzca uyum sağlayabileceklerdir. Kariyer uyum yeteneği, bir bireyin öngörülemeyen durumlar karşısında planlama yeteneğinin nasıl etkilendiğini ve değişen kariyer planlarını gösteren bir eğilim olarak da görülmüştür (Ebenehi vd., 2016: 213). Genel manada ise kariyer uyum yeteneği, bireylerin mevcut görevleri ya da tahmin edilebilen yakın geleceğe dair görev ve sorumlulukları almaya hazır olması ve tahmin edilemeyen mesleki şartlardaki değişimlere ve/veya problemlere çözüm bulmaya yönelik bilgi, beceri ve yetkinliğe sahip olmayı ifade eden psiko-sosyal bir yapıdır (Kanbur ve Şen, 2017: 122; Mercan, 2016: 436; Tladinyane ve Merwe, 2016: 2).

Kariyer uyum yeteneği dört boyuttan oluşmaktadır; Kaygı, bireylerin gelecekte mesleki anlamda ortaya çıkabilecek durumlar için kişisel yeteneklerinin bilincinde hazırlanmasıdır. Kontrol, bireylerin gelecekte olabileceklere karşı hazırlıklı olabilmesi için bugünden disiplinli, azimli ve sabırlı olarak kendilerine ve çevrelerine yön vermelerinden sorumlu olmasıdır. Merak, bireyin etrafında olup bitenleri öğrenme, araştırma, inceleme ve sorgulama eğilimidir. Güven ise, bireylerin gelecekte meydana gelebilecek kariyer sorunlarını çözüme ulaştırabilmesi için sahip oldukları bilgi, yetenek ve deneyimlerini yeterli görmeleridir (Ghosh ve Fouad, 2017: 278; Kanbur ve Şen, 2017: 123; Özler vd., 2016: 153; Rudolph vd., 2017: 17-18; Shin ve Lee, 2017: 311-312).

2.2. X ve Y Kuşakları

Kuşaklara dair tarihsel süreç ile ilgili yazın tarandığında, bazı disiplinlerde kavramın Antik Yunan'a, bazılarında ise Eski Mısır'a kadar dayandığı düşünülmektedir (Adıgüzel vd., 2014: 167). İlk olarak kuşakların değerlendirmesini yapan Karl Mannheim, toplumun sosyal yapısını ve düşüncelerini anlamada kuşak sınıflandırmalarının oldukça mühim bir yerinin olduğunu belirtmiştir. Kuşakları, bireylerin toplumda mensubu olduğu sınıfsal yapıya göre incelemiştir. Her kuşağın içinde yaşadığı zaman zarfı ve dönemin niteliklerinden ötürü farklı değer yargıları, ilgi alanları, tutumları, inançları ve kültürleri bulunmaktadır (Kanbur ve Şen, 2017: 119-120).

Kuşak kavramı; yaklaşık olarak 25-30 yılı içeren yaş kümelerinin oluşturduğu topluluklar öbeği olarak tanımlanmakta olup, nesil ve jenerasyon sözcükleri ile de ifade edilebilmektedir. Türk Dil Kurumu Felsefe Terimleri Sözlüğü, kuşak kavramını, aşağı yukarı benzer yıllarda doğmuş olup aynı çağın koşullarını sahip olan, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, yazgıları yaşamış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişiler topluluğu olarak ifade etmektedir. Tarih felsefesi ve kültür tarihinde ise kuşak kavramı, yeni bir anlayışta ve yeni bir yaşama duygusunda, yeni biçimlerde birleşen, eskiden belirgin çizgilerle ayrılan bireyler topluluğu olarak tanımlanmaktadır (Adıgüzel vd., 2014: 169; Karasu vd., 2017: 180). Scott ve Marshall'a göre ise kuşak, yaklaşık aynı zamanda doğmuş bir toplumun üyelerinden oluşan bir yaş grubu olarak tanımlanmıştır (Kanbur ve Şen: 2017: 120).

Günümüz çalışma hayatında aktif olarak rol alan dört kuşaktan bahsedilmektedir. Bahsi geçen kuşaklar; 1925-1945 yılları arası doğanlar Gelenekselci Kuşak, 1946-1964 yılları arası doğanlar Bebek Patlaması Kuşağı, 1965-1979 yılları arası doğanlar X Kuşağı ve 1980-2000 doğumlular Y Kuşağı olarak sınıflandırılabilir (Çetin ve Karalar, 2016: 159).

Savaş kuşağı ya da sessiz kuşak adı da verilen 1925- 1945 doğumlu gelenekselci kuşak döneminin dünya çapındaki dikkat çekici vakaları, İkinci Dünya Savaşı ile ekonomik buhranlardır. Gelenekselciler liderlerine karşı saygı gösterirlerken otoriteye boyun eğmektedirler ve emir almayı tercih etmektedirler. Denge ve düzeni önemseyen kuşak üyeleri teknolojiye uyum sağlama konusunda oldukça zorlanmaktadırlar (Toruntay, 2011: 69; Mücevher, 2015: 8).

1946-1964 “nüfus patlaması” yıllarında doğan bebek patlaması kuşağı ise soğuk savaş, savaş karşıtı hareketlerin başladığı ve kadın haklarından daha fazla söz edilmeye başlanan bir dönemde dünyaya gelmişlerdir. Sadakat duyguları yüksek, kanaatkâr olan kuşak üyeleri iş değiştirmeyi tercih etmemektedirler ve kendilerinden genç çalışanların kısa sürede terfi alarak yönetici konumuna gelmelerinden memnuniyetsizlik duymaktadırlar (Etlican, 2012: 4).

X kuşağı bir anlamda büyük bebek patlaması kuşağının rahat bir yaşam standardına sahip olmasının ceremesini çekmek zorunda kalmıştır. Çalkantılı ve sorunlar içerisinde ki dünyanın karmaşık ve yetersiz imkânları ile baş etmek durumunda kalan X kuşağı bu nedenle “kayıp kuşak” olarak da adlandırılmaktadır (Ceylan, 2014: 17). Çünkü X kuşağı olayların bir anlamda sosyalizmden liberalizme döndüğü, değerlerin bir uçtan diğer uca geçtiği, “eskiyen düşüncelerin, inançların bir kenara atıldığı” iki farklı iklimi yaşayanlar olmuşlardır (Yiğit, 2010: 11). X Kuşağı üyeleri, sosyal şartlara güvenin azaldığı, bütün kuşakların medya ve hükümete güven duymadıkları, emeklilik, sağlık güvencesi gibi konuları içine alan sistemin kendileri için kullanılmayacağı hissiyatıyla ciddi derecede kişisel bir tavır takınarak büyümüşlerdir (Toruntay, 2011: 74). Aşırı stresli işlerden uzak kalmaya gayret gösteren, işleri olabildiğince basitleştiren, yaşamak adına sahip olduğu meslekten haz duyan kuşaktır. Bu kuşakta yer alan bireyler hızla değişen yaşam koşullarına uyabilmek için üstün bir emek sarf etmekte ve çalışma hayatında güvenlik ve ücret vb. hususları öncelemektedirler (Karasu vd., 2017: 181). X Kuşağı üyelerinin benzer normları; örgüte karşı sadık olmaları, iş yaşamında esnekliği ve kontrolü istemeleri, yüksek mesleki motivasyona sahip olmaları, otoriteye itaatkâr davranmaları, aynı örgütte yıllarca çalışabilmeleri, bireysel sorunlarını çözebilme kabiliyetlerinin varlığı, özel hayat ve iş dengesi beklentileri, kanaatkâr olmaları, realist olmaları, kaygılı olmaları, kuşkulu olmaları, hedef ve görev odaklı olmalarının yanında mesleki hayatlarına ilişkin çok az beklentiye sahip olmalarıdır (Koç vd., 2016: 72).

Y kuşağına mensup bireyler, 1991 yılında Sovyetler Birliğinin dağılışı ve 1989 yılında Doğu ve Batı Almanya’yı birbirinden ayıran Berlin Duvarı’nın yıkılışı gibi tüm dünya üzerinde derin yankı uyandıran, sosyal ve politik dengeleri alt üst eden olaylara tanıklık etmişlerdir (Mücevher, 2015: 32). Hatırı sayılır bir bölümünün ebeveynleri ayrılmış olan, okullarda diğer kuşaklara nazaran daha fazla zaman geçiren, daha iyi bir eğitim alabilmek için kendi şehirden farklı şehirlere gitmek mecburiyetinde kalan ya da diğer kuşaklardan farklı olarak anneleri de çalışma hayatında aktif rol aldığı için evde tek başına çok daha fazla zaman geçiren bireylerdir. Bu gibi sebepler ile diğer kuşaklara göre daha ufak yaşlarda kendi kararlarını almak ve bir takım işlerini kendileri yapmak zorunda kalmışlardır (Etlican, 2012: 6). Y Kuşağı; özgürlüğüne düşkün, teknoloji bağımlısı ve teknoloji kullanımını oldukça iyi bilen bir kuşak olarak ifade edilmektedir. İş yerlerinde oradaki topluluğa ait olduklarını bilmek istemektedirler. Örgütlerinin stratejilerini öğrenmek ve anlamak için ciddi bir emek harcamaktadırlar ve örgütlerinin geleceğine dair hayati öneme sahip bir konumda olmayı istemektedirler (Karasu vd., 2017: 181). Y Kuşağı üyelerinin ortak normları; işlerini eğlenerek yapmaları, internet ve teknoloji tutkuları, iletişimi oldukça önemsemeleri, aktif ve takım halinde çalışmaktan hoşlanmaları, birden fazla işle eş zamanlı olarak

ilgilenmeleri, pek çok kez iş değiştirme eğilimleri, mevcut işlerinden kısa sürede sıkılmaları, otoriteyi koşulsuz kabul etmemeleri, esnek çalışma saatleri beklentileri, ilgi odağı olmayı istemeleri, keskin amaçları, aşırı özgüvenli olmaları, başarıları, bilgiye ulaşabilme hızları, hızla terfi ettirilmeleri, kariyer gelişimlerini bireysel olarak planlama eğilimleri ve sorumluluk almaya hevesli davranmalarıdır (Koç vd., 2016: 72).

2.3. Kuşaklar (X,Y) ve Kariyer Uyum Yetenekleri

Çalışma yaşamı içerisinde aktif olarak bulunan her kuşağın değerleri, işlerine ve örgütlerine ilişkin davranışları değişiklik göstermektedir. Bu sebeple örgütlerin, istihdam ettikleri kuşakların beklenti, değer ve arzularına uygun stratejiler geliştirmesi oldukça önemli bir hal almıştır (Koç vd., 2016: 70). Mesela, küreselleşme ve internet çağında yetişen Y kuşağı bireyleri, çalışma yaşamına dâhil olan en genç kuşak olma özelliğini halen korumaktadır. Türkiye’de, Avrupa’nın sayıca önem arz eden birçoğ ülkedeki toplam nüfustan daha fazla Y kuşağına mensup birey bulunmaktadır. Diğer kuşaklara nazaran iş değiştirme oranı daha fazla olan Y kuşağı bireyleri, tıpkı X kuşağı bireyleri gibi kariyer yaşamlarında esneklik istemekte ve sorumluluk üstlenerek çoklu kariyer tercihini benimsemektedirler. Bu açıdan bakıldığında, X ve Y kuşağı bireyelerinin birbirlerine benzer özellikler taşıdığı görülmektedir (Çetin ve Karalar, 2016: 160). Kuşak kavramı da bu düşüncelerden hareketle son zamanlarda üzerinde itina ile durulan ve araştırma konusu yapılan kavramlardan biri olmaktadır.

Kariyer uyumu ise, bireyelerin sürer durum içerisinde ve yakın gelecekte mesleki gelişim ve iş değişimlerini, bununla birlikte maruz kaldıkları stresle baş edebilmek için gerekli görülen yetenekleri edinmesini ve hazır olma derecelerini ortaya koyan psikolojik bir kavramdır (Kanten, 2012: 193). Kariyer uyum yeteneği ise bu psikolojik yapı içerisinde bireyelerin mesleki yaşamları boyunca kariyer kararlarını yönetebilmek için sahip olmaları gereken kritik yeteneklerdir.

Savickas ve Porfeli (2012), kariyer uyum yetenekleri boyutlarını; kaygı, kontrol, merak ve güven olarak dört boyut altında incelemişlerdir. Bu sınıflandırmaya göre; kaygı, bireyelerin kariyer geleceklerini düşünerek becerilerinin farkına varması ve süreci planlamasını içermektedir. Kontrol, kişilerin mesleki yaşamları hakkında inisiyatif alabilme ve kendilerini bütünsel olarak idare edebilme yetisine sahip olmaları ile ilişkilidir. Merak, bireyin çevresel farkındalığı ve fırsatları araştırma eğilimini ifade eder. Güven ise, bireyelerin kariyer sorunlarının üstesinden gelebilmeleri söz konusu olduğunda kendilerini etkin görme istekleridir (Savickas ve Porfeli, 2012: 663).

Kariyer uyumluluğunun önemi çeşitli kültürlerde ampirik çalışmalar ile test edilmiştir ve birçok çalışma, bireylerin kariyer uyum yeteneklerinin farklı koşullar ile ilişkisini araştırmıştır (Hirschi, 2009: 146; Shin ve Lee, 2017: 312). Kariyer uyumluluğu üzerine gerçekleştirilen bu çalışmalar, kariyer uyum yeteneği yüksek bireylerin oldukça iyi iş imkânları ile karşılaşma, meslekleri ile alakalı alanlarda başarılı geçişlere imza atma ve nitelikli istihdamı sağlamada daha etkin olduklarını belirtmektedir (Siyez ve Belkis, 2016: 280).

Bu bilgiler ışığında araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H1: Öğretmenlerin kariyer uyum yetenek düzeyleri kuşaklara (X,Y) göre farklılık göstermektedir.

H1a: Öğretmenlerin kaygı düzeyleri kuşaklara (X,Y) göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H1b: Öğretmenlerin kontrol düzeyleri kuşaklara (X,Y) göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H1c: Öğretmenlerin merak düzeyleri kuşaklara (X,Y) göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H1d: Öğretmenlerin güven düzeyleri kuşaklara (X,Y) göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

3. METODOLOJİ

3.1. Araştırmanın Problemi, Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel problemini “Kariyer uyum yetenekleri kuşaklara göre farklılık gösterir mi?” sorusu oluşturmaktadır. Bu doğrultuda araştırmada, X ve Y kuşağına mensup öğretmenlerin kariyer uyum yetenekleri karşılaştırılarak farklılıkların tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Literatürde kariyer uyum yeteneği kavramı ile ilgili çalışmalar yapılmış olmasına karşın, kuşaklar arası farklılaşmanın tespiti konusunda yeterli sayıda çalışmanın yapılmamış olması bu çalışmayı yazına sağlayacağı katkı ile önemli hale getirmektedir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi, Kapsamı ve Veri Toplama Araçları

Araştırmada anket yönetimi, soru sorma tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formu 2 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kişisel bilgileri içeren sorular, ikinci bölümde ise kariyer uyum yetenekleri ölçeği kullanılmıştır. Savickas ve Profeli'nin (2012) çalışmasında “Uluslararası Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği” olarak adlandırılan, Türkçe yapı geçerlilik çalışması Kanten (2012) tarafından yapılan ölçekten yararlanılmıştır. Toplamda 24

ifadeden oluşan ölçek, 5'li Likert tipinde olup; (1) Kesinlikle Katılmıyorum'dan (5) Kesinlikle Katılıyorum'a doğrudur.

Araştırmanın evrenini Konya ili Selçuklu Bölgesinde yer alan Anadolu Liseleri'nde görev yapmakta olan yaklaşık 543 öğretmen oluşturmaktadır. Ana kütleden %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 226 kişi olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda tesadüfi örnekleme yöntemiyle toplam 230 öğretmene anket dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerden 202 tanesi geri dönmüş olup, geri dönüş oranı %90'dır. Eksik bilgiler içeren 20 anket değerlendirmeye tabi tutulmamış ve 182 anket üzerinde analizler yapılmıştır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI VE ANALİZLER

Anketler aracılığıyla toplanan veriler SPSS 23.0 istatistik programı ile değerlendirilmiştir. Bulguların elde edilmesi ve yorumlanabilmesi için frekans analizi, geçerlilik (faktör) ve güvenilirlik analizi ve Mann Whitney U analizi kullanılmıştır. Kolmogorov-Smirnov testi kullanılarak ise verilerin normal dağılım göstermediği belirlenmiş ve parametrik olmayan testlerin kullanılması uygun görülmüştür.

4.1.Frekans Analizi

Tablo 1: Katılımcıların Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular

KİŞİSEL BİLGİLER		N	%
Cinsiyet	Kadın	85	46,7
	Erkek	97	53,3
Yaş Aralığı (Kuşak)	1965-1979 (X)	96	52,7
	1980-2000 (Y)	86	47,3
Medeni Durum	Bekâr	31	17,0
	Evli	151	83,0
Eğitim Düzeyi	Lisans	135	74,2
	Yüksek Lisans	44	24,2
	Doktora	3	1,6
Hizmet Süresi	1-5 Yıl	17	9,3
	6-10 Yıl	32	17,6
	11-15 Yıl	44	24,2
	16 Yıl ve üzeri	89	48,9
TOPLAM		182	100

Tablo 1'de yer aldığı üzere katılımcıların kişisel özelliklerine ilişkin bulgular incelendiğinde; öğretmenlerin %46,7 'si kadın ve %53,3 'ü erkektir.

Katılımcıların büyük çoğunluğunu %83' lük bir oran ile evli ve %74,2'lik bir oran ile lisans mezuniyet derecesine sahip kişiler oluşturmaktadır. Ayrıca katılımcıların çoğunluğunun hizmet sürelerinin %48,9 ile 16 yıl ve üzerinde olduğu görülmektedir.

4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Savickas ve Profeli'nin (2012) çalışmasında "Uluslararası Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği" olarak adlandırılan, Türkçe yapı geçerlilik çalışması Kanten (2012) tarafından yapılan 24 soruluk ölçekten yararlanılarak hazırlanan bu çalışmada; veri setinin faktör analizine uygunluğunun denetimi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett küresellik testi yapılmış ve değerlendirilmiştir. KMO değeri 0,916 ve Bartlett test değeri ise 0,000 çıkmıştır. Bu değerler, veri setinin genel olarak faktör analizine uygun olduğunu ifade etmektedir (Coşkun vd., 2015: 268).

Yapılan geçerlilik analizi neticesinde, bizim çalışmamızda da Savickas ve Profeli (2012) ile Kanten (2012)'in analiz sonuçlarına benzer sonuçlar elde edilmiş, 24 ifadeli ölçeğin dört boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Kaygı faktörü toplam varyansın %52,9'unu, Kontrol faktörü %10'unu, Merak faktörü %5,3'ünü açıklarken, Güven faktörü %4,6'sını açıklamaktadır. Varimax yöntemiyle döndürülen matrise (Tablo 2) göre Kaygı faktöründe 1, 2, 3, 4, 5, 6 numaralı; Kontrol faktöründe 7, 8, 9, 10, 11, 12 numaralı; Merak faktöründe 13, 14, 15, 16, 17, 18 numaralı sorular ve Güven faktöründe 19, 20, 21, 22, 23, 24 numaralı sorular yer almaktadır. Söz konusu 4 faktör toplam varyansın %72,9'unu açıklamaktadır. Tüm faktörlerin yüklerinin 0,40'dan yüksek olmaları nedeniyle hiçbir madde çıkarılmamıştır.

Tablo 2: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinde Yer Alan İfadeler (Örnek soruları ile) ve İlgili Faktör Yükleri

Faktör 1: Kaygı (Açıklanan Varyans: 52,900; Cronbach's Alpha: ,818)	Faktör Yükleri
Ka1.	,718
Ka2.	,818
Ka3. Geleceğim için hazırlık yapıyorum.	,863
Ka4.	,836
Ka5. Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum.	,819
Ka6.	,727
Faktör 2: Kontrol (Açıklanan Varyans: 10,000; Cronbach's Alpha: ,908)	
Ko1.	,733
Ko2. Kararlarımı kendim veririm.	,731
Ko3.	,764

Ko4. İnandığım değerleri savunurum.	,683
Ko5.	,599
Ko6.	,494
Faktör 3: Merak (Açıklanan Varyans:5,350; Cronbach's Alpha: ,894)	
M1. Kariyerim ile ilgili her şeyi araştırıyorum.	,549
M2.	,698
M3.	,831
M4.	,775
M5.	,660
M6. Gelecekte karşıma çıkacak fırsatları merak ediyorum.	,811
Faktör 4: Güven (Açıklanan Varyans: Cronbach's Alpha: ,948)	
G1.	,822
G2. En iyisini yapmak için dikkat ederim.	,839
G3.	,829
G4.	,797
G5. Engellerin üstesinden gelebilirim.	,877
G6.	,801
Kariyer Uyum Yetenekleri KMO Değeri: ,916; Bartlett Test Değeri: ,000; Genel Cronbach's Alpha: ,953	
Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi; Döndürme Yöntem: Varimax Döndürmesi	

Kariyer uyum yetenekleri ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda güvenilirlik oranının %95 olduğu Tablo 2'de görülmektedir ($\alpha=0,953$). Kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin geneli ve tüm boyutları için elde edilen güvenilirlik oranının 0,70'den büyük olması (Coşkun vd., 2015: 126), ölçeğin güvenilir olduğuna işaret etmektedir.

4.3. Mann Whitney U Analizi

Katılımcıların kariyer uyum yetenekleri düzeylerinin ve alt boyutlarının kuşaklara göre farklılık gösterip göstermediğini test edebilmek amacı ile Mann Whitney U analizi yapılmıştır.

Tablo-3: X ve Y Kuşaklarının Kariyer Uyum Yetenekleri Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Mann Whitney U Analizi Bulguları

	Kuşak	N	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Asym p. Sig. (2-tailed)
Kariyer Uyum Yetenekleri	X	96	90,25	8664,00	4008,000	8664,000	,735
	Y	86	92,90	7989,00			
Kaygı	X	96	88,53	8499,00	3843,000	8499,000	,419
	Y	86	94,81	8154,00			
Kontrol	X	96	86,95	8347,00	3691,000	8347,000	,212
	Y	86	96,58	8306,00			
Merak	X	96	94,45	9067,00	3845,000	7586,000	,421
	Y	86	88,21	7586,00			
Güven	X	96	90,92	8728,50	4072,000	8728,000	,872
	Y	86	92,15	7924,50			

Analiz sonuçlarına göre; öğretmenlerin kariyer uyum yetenekleri düzeylerinin ve alt boyutlarının p değerlerinin 0,05' den büyük olmaları nedeniyle kuşaklara göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu Bağlamda H1, H1a, H1b, H1c ve H1d hipotezleri reddedilmiştir.

5. SONUÇ

Günümüz çalışma yaşamında bir arada bulunan dört farklı kuşağın varlığı bilinmektedir. Bu dört kuşak içerisinde hâlihazırda örgütlerde aktif olarak görev üstlenen iki kuşak ise X ve Y kuşaklarıdır. Kuşaklar bilindiği üzere bireysel anlamda gerçekleşen bir takım değişiklikler ve gelişmeler neticesinde oluşmaktadır. Her kuşağın çıkış noktası olarak kabul gören dünya çapında ses getiren olaylar ve buna bağlı şartlar kuşak farklılıklarının belirleyicileri olarak görülmektedirler. Ülkemiz açısından bu durum incelendiğinde Türkiye'nin çetin şartlardan geçerek hem ekonomik manada hem de toplumsal rahatlık manasında geldiği son nokta, Y kuşağına mensup bireylerin elde ettiği olanakların davranışlarına nasıl yansıdığını göstermektedir. Hâlbuki X kuşağına mensup bireyler yaşamlarının hemen hemen her döneminde yetersiz olanaklarını yeterli kılma çabaları ile baş etmek durumunda kalmışlardır. Bu bağlamda çalışma yaşamları ve kariyer geleceklerine dair uyum yetenekleri değerlendirilirken kuşak adı altında var olan bireysel özelliklerin belirleyici oldukları da düşünülmektedir. Fakat kariyer söz konusu olduğunda çoğu zaman bu husustaki kararlar doğrudan doğruya bireysel olarak alınmamaktadır. Nitekim kariyere ilişkin kararların bazıları bireylerin mevcut örgütleri aracılığıyla, bazıları ise birey ve örgüt

işbirliği ile beraberce alınmaktadır. Hal böyle olunca bilinmelidir ki kariyer kavramı yalnızca bireysel bir vakıa olarak düşünülmemelidir.

Bu çalışmanın hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan Mann Whitney U analizi sonucunda; öğretmenlerin kariyer uyum yetenekleri ve kaygı, kontrol, merak ve güven alt boyutlarının X ve Y kuşakları arasında anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Bu durumun çalışma evreni ve seçilen örneklem kaynaklı olduğu düşünülmele birlikte, zaman kısıtı nedeniyle tüm örnekleme ulaşılabilmesi de bir neden olarak görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin kariyer uyumları söz konusu olduğunda konuya ılımlı yaklaşımlarının yanı sıra kariyer uyum düzeylerinde herhangi bir değişikliğin söz konusu olmaması, mesleki yapının her yaştan bireye aynı imkânları sağlaması olarak düşünülmelektedir. Bunun beraberinde araştırmada, sadece bir bölgedeki Anadolu Liseleri öğretmenlerinin evren olarak kabul edilmesi araştırmının en önemli sınırlılığını oluşturmaktadır. Bu sebeple çalışma sonuçlarının genel kabul görme noktasında yetersiz kaldığı düşünülmelektedir.

Çalışmada farklı sonuçlara ulaşılabilmesi için belki kariyer uyumluluğu ve kuşaklar arası farklılıklar temel alındığında farklı meslek gruplarına yönelik de çalışılabilir. Örneğin özel sektör çalışanları veyahut yöneticiler gibi çalışan gruplarının farklı bir kariyer algıları oldukları için devlet memuru olan öğretmenlere göre daha farklı bir kariyer planları da ortaya çıkabilir. Bu bağlamda farklı iki meslek grubunun karşılaştırılması önerilebilir. Bu gibi öneriler dışında, öğretmenler yerine okul idarecileri ile bir çalışma yürütülürse, çalışmanın kuramsal çerçevesinde tartışılan verilere uygun ve hipotezleri destekleyici bir sonuca da ulaşılabilir.[†]

Daha fazla bölge ve okulun araştırmaya dâhil edilmesi veya araştırmının farklı sektör ya da kurumlardan örneklemler üzerinde yapılması ile gerçekleştirilen çalışmalar da literatüre katkı sağlayarak faydalı olacaktır.

[†] Söz konusu paragraf, görüşleri ile aydınlık tutan bir hakemimizden gelen değerlendirme metninde sunduğu önerilerdir. Kendisine teşekkürlerimizle...

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O., Batur, H. Z. ve Ekşili, N. (2014). Kuşakların Değişen Yüzü ve Y Kuşağı İle Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 165-182.
- Ceylan, A. (2014). *X ve Y Kuşağı Öğretmenlerin İdeal Liderlik Algıları: Fatih İlçesi İlköğretim Okullarında Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bakraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. İstanbul: Avcı Ofset.
- Çetin, C. ve Karalar, S. (2016). X, Y ve Z Kuşağı Öğrencilerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Algıları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14 (28), 157-197.
- Çelik, Ö. (2017). *Eleştirel Düşünme Becerilerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Ebenehi, A. S., Rashid, A. ve Bakar, A. R. (2016). Predictors of Career Adaptability Skill Among Higher Education Students in Nigeria. *International Journal For Research in Vocational Education and Training*, 3 (3), 212-229.
- Etlican, G. (2012). *X ve Y Kuşaklarının Online Eğitim Teknolojilerine Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ghosh, A. and Fouad, N. (2017). Career Adaptability and Social Support Among Graduating College Seniors. *The Career Development Quarterly*, 65, 278-283.
- Hirschi, A. (2009). Career Adaptability Development in Adolescence: Multiple Predictors and Effect on Sense of Power and Life Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 145-155.
- Kanten, S. (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (16), 191-205.
- Kanbur, E. ve Şen, S. (2017). X ve Y Kuşağı Çalışanlarının Kariyer Uyum Yetenekleri ve Kariyer Tatmini Açısından Karşılaştırılması. *Turkish Studies*, 12 (12), 115-134.
- Karadaş, A., Duran, S. ve Kaynak, S. (2017). Hemşirelik Öğrencilerinin Kariyer Planlamaya Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 8 (1), 1-8.
- Karasu, F., Aylaz, R. ve Dadük, S. (2017). X ve Y Kuşağı: Hemşirelerde Meslek Dayanışması İle İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Journal of Health Science and Profession*, 4 (3), 180-189.
- Koç, M., Öztürk, L. ve Yıldırım, A. (2016). An Empirical Study on The Generation X and Y for Determining Organizational Commitment Differences. *Global Business Research Congress*, 2, 69-78.
- Mercan, N. (2016). Psychological Capital Research for Relations With Career Adaptability. *Global Business Research Congress*, 2, 434- 442.

- Mücevher, M. H. (2015). *X ve Y Kuşağının Birbirlerine Karşı Özellik ve Etkileşim Algıları: SDÜ Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Ömeroğlu, S. (2014). *Polis Akademisi Öğrencilerine Yönelik Kariyer Uyumu Programının Etkililiğinin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özler, D., Mercan, N. ve Yeni, Z. (2016). Y Kuşağının Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18 (4), 145-162.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. and 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.
- Savickas, M. L. and Porfeli, E. J. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Shin, Y. and Lee, J. (2017). Attachment, Career-Choice Pessimism, and Intrinsic Motivation as Predictors of College Students' Career Adaptability. *Journal of Career Development*, 44 (4), 311-326.
- Siyez, D. M. ve Belkis, Ö. (2016). Üniversite Öğrencilerinde Kariyer İyimserliği ve Uyumluluğu İle Toplumsal Cinsiyet Algısı Arasındaki İlişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5 (4), 279-285.
- Tladinyane, R. and Merwe, M. (2016). Career Adaptability and Employee Engagement of Adults Employed in An Insurance Company: An Exploratory Study. *Journal of Human Resource Management*, 14 (1), 1-9.
- Toruntay, H. (2011). *Takım Rollerini Çalışması: X ve Y Kuşağı Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yiğit, Z. (2010). *X ve Y Kuşaklarının Örgütsel Tutumlar Açısından İncelenmesi ve Bir Örnek Olay*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EXTENDED SUMMARY

Purpose

The main problem of the research is "Can career adaptation skills differ according to generations?". In this direction, it was aimed to determine differences by comparing career adaptability skills of X and Y generation teachers.

Although studies on the concept of career adaptability have been made in the literature, the fact that there has not been a sufficient number of studies to determine the intergenerational differentiation makes this study important with its contribution to the literature.

Methodology

One of the data collection tools was used in the survey. The questionnaire form consists of 2 parts. In the first part, questions including personal information were used. In the second part, Career Adaptability Scale was used. The scale called as "International Career Adaptability Scale" by Savickas and Profeli (2012) was used.

The population of the study consists of approximately 543 teachers working in the Anatolian High Schools in the Selcuk region of Konya. The sample size was determined as 226 persons considering the 5% error margin within the 95% confidence limits. In this respect, a total of 230 teachers were randomly distributed by the random sampling method. 202 of the surveyed questionnaires returned and the rate of return was 90%. 20 questionnaires with incomplete information were not evaluated and 182 questionnaires were analyzed.

Findings (Results)

The data obtained from the surveys were evaluated with SPSS 23.0 statistics program. In order to obtain and interpret the results, frequency analysis, validity (factor) and reliability analysis and Mann Whitney U analysis were used. Using Kolmogorov-Smirnov test, it was determined that the data did not show normal distribution and non-parametric tests were used.

When the findings about the personal characteristics of the participants were examined; 46.7% of the participants were female and 53.3% were male. The majority of the participants were married at a rate of 83% and had a graduation degree of 74.2%. In addition, it is seen that the service period of the majority of the participants is 16 years and above with 48.9%.

As a result of the factor analysis, it was determined that the participants perceived the statements about the scale of career adaptability in four dimensions as in the original scale. The explanation rates of each factor were 41.1% for the "Anxiety" dimension; 15.1% for the "Control" dimension; 10.6% for the "Curiosity" dimension and 5.8% for the "Confidence"

dimension. These four factors account for 72.6% of the participants' levels of career adaptability.

The reliability ratio obtained for the career adaptability scale is greater than 0.70, and it is deemed appropriate to perform the analyzes (Coşkun et al., 2015: 126).

According to the results of the analysis; The p values of the teachers' career adaptability abilities and the sub-dimensions were greater than 0.05, and they did not show a significant difference compared to the generations.

Conclusion and Discussion

The existence of four different generations is known. Among these four generations, the two generations that are active in organizations are X and Y generations. Generations occur as a result of a number of individual changes and developments. The emergence of world-wide incidents as a starting point for each generation and the related conditions are seen as determinants of generation differences. Considering this situation for our country through Turkey's harsh conditions and economic sense, as well as the end point came in the sense of social comfort, the possibilities that are achieved by individuals belonging to Generation Y shows how their behaviors. However, individuals belonging to generation X have had to cope with their efforts to ensure their inadequate opportunities in almost every period of their lives. In this context, it is considered that individual characteristics that exist under the name of generations are decisive when evaluating their adaptability abilities for their working lives and career future. However, when it comes to career, decisions on this issue cannot be taken directly. As a matter of fact, some of the career-related decisions are taken by means of individuals' existing organizations and some by individual and organizational cooperation. It should be known that the concept of career should not be considered as an individual case.

As a result of the Mann Whitney U analysis conducted to test the hypotheses of this study; It is seen that there is no significant difference between teachers' career adaptability abilities and anxiety, control, curiosity and confidence sub-dimensions X and Y generations.

In terms of career adaptation of the teachers, it is considered that the professional structure provides the same opportunities to individuals of all ages, as they approach the subject moderately and there is no change in their career adaptation levels. In this study, it is the most important limitation of the study that only Anatolian teachers in one region are accepted as the universe. Therefore, it is considered that the results of the study are insufficient at the point of general acceptance. The inclusion of more regions and schools in the research or by conducting the research on samples from different sectors or institutions will also be beneficial in contributing to the literature.