

Makalenin Türü / Article Type : Araştırma Makalesi / Research Article  
Geliş Tarihi / Date Received : 25.12.2019  
Kabul Tarihi / Date Accepted : 27.02.2020  
Yayın Tarihi / Date Published : 06.03.2020



<https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2020.20.52925-664924>

## ÖĞRETMENLERİN ÖZNEL KARIYER BAŞARILARINA İLİŞKİN ALGILARI: BİR KARMA YÖNTEM ÇALIŞMASI

Ümit DİLEKÇİ<sup>1</sup>, Şenay SEZGİN NARTGÜN<sup>2</sup>

### ÖZ

Bu araştırmanın amacı, 2018-2019 eğitim ve öğretim yılında Bolu il merkezindeki okul türlerinin tümünde görev yapan öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin algılarını ortaya çıkarmak ve bu algıları çeşitli değişkenler açısından incelemektir. Karma yöntem desenlerinden biri olan sıralı açıklayıcı desenin kullanıldığı çalışmada nicel veriler, *Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği* (Budak & Gürbüz, 2017) kullanılarak toplanılmıştır. Bolu merkez ilçedeki 94 resmî okulda görev yapan 3127 öğretmenden oluşan araştırma evreni içerisinde tesadüfî örnekleme yöntemiyle seçilen 24 resmî okulda görev yapan 512 öğretmenden elde edilen nicel veriler, öncelikle güvenilirlik analizine tabi tutulmuş olup Cronbach's alpha iç tutarlılık katsayıları ( $\alpha=.808$  ile  $\alpha=.945$  arasında) nicel verilerin analiz için güvenilir olduğunu göstermiştir. Non-parametrik testler kullanılarak yapılan nicel analizlerin sonuçlarına göre; öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşleri "kısmen katılıyorum" düzeyindedir. Ölçeğin boyutları arasında en yüksek aritmetik ortalamanın *İşin Anlamlılığı* boyutunda, en düşük aritmetik ortalamanın *Tatmin* boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin medeni durum değişkeninde anlamlı bir fark ortaya çıkmazken; cinsiyet, görev yapılan okul türü, mesleki kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerinde anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Nicel analiz sonucunda ortaya çıkan anlamlı farkları derinlemesine incelemek için çalışmada nitel yöntem kullanılmıştır. Durum çalışması deseninde devam eden çalışmada, nitel veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından ölçme aracının içeriğine uygun olarak hazırlanan yarı yapılandırılmış "*Öğretmen Görüşme Formu*" kullanılmıştır. Nitel veriler, amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilen 32 öğretmenden elde edilmiştir. Elde edilen nitel veriler, betimsel analiz yöntemiyle analiz edilmiş ve bu yöntemle nicel sonuçların altında yatan gerekçelere ulaşılmaya çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, kariyer, öznel kariyer başarısı, karma yöntem çalışması

## TEACHERS' PERCEPTIONS ON THEIR SUBJECTIVE CAREER SUCCESS: A MIXED METHOD STUDY

### ABSTRACT

The aim of this study is to reveal the perceptions of teachers working in all school types in the central district of Bolu in 2018-2019 academic year regarding their subjective career success and to examine these perceptions in terms of some variables. In the research one of the mixed method designs, sequential exploratory design, was employed. Quantitative data were obtained using *Subjective Career Success Scale* (Budak & Gürbüz, 2017). Quantitative data obtained from 512 teachers working in 24 public schools selected by random sampling method among the research population consisting of 3127 teachers working in 94 public schools in the central district of Bolu, firstly, was subjected to reliability analysis and Cronbach's alpha internal consistency coefficients (ranging from  $\alpha=.808$  to  $\alpha=.945$ ) showed that quantitative data were reliable. According to the results of quantitative analysis conducted by using non-parametric tests; teachers' opinions about subjective career success were determined to be "partially agree". Among the dimensions of the scale, it was found that the highest arithmetic mean was in the *Meaningful Work* dimension and the lowest arithmetic mean was in the *Satisfaction* dimension. There was no statistically significant difference by marital status of teachers, but there were statistically significant differences by gender, type of school, occupational seniority and educational status. Qualitative method was used in the study in order to examine the significant differences in depth, arising from quantitative analysis. In the ongoing study in the case study design, semi-structured "*Teacher Interview Form*" which was prepared by the researchers in accordance with the content of the measurement tool was used as a qualitative data collection tool. Qualitative data were obtained from 32 teachers selected by purposive sampling method. The qualitative data were analyzed by descriptive analysis method and the reasons underlying the quantitative results were tried to be investigated.

**Keywords:** Teacher, career, subjective career success, mixed methods approach study

<sup>1</sup>Batman Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulu, Çocuk Gelişimi Bölümü, dilekciumit@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-6205-1247>

<sup>2</sup>Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Böl., szbn@yahoo.com, <https://orcid.org/0000-0002-5405-1655>

## 1. GİRİŞ

Mevcut örgütsel yapıyı etkin ve verimli biçimde kullanıp örgütsel hedefleri başarılı olarak gerçekleştirmek günümüz örgütleri için yaşamsal bir önem teşkil etmekte olup bu hedeflerin gerçekleştirilmesi büyük ölçüde işgörenlerin sahip oldukları niteliklere bağlıdır. Bununla birlikte işgörenlerin niteliklerinin geliştirilmesi için nitelik unsurunun örgütlerde ele alınarak tartışılması, kariyer kavramının insan kaynakları yönetimi kapsamında gündeme gelmesini sağlamıştır. Kariyer kavramının sıklıkla anıldığı işgörenler arasında sosyal bir sistem olarak ifade edilen okulun stratejik öğelerinden biri olan öğretmenler de yer almaktadır (Bursalıoğlu, 2010). Okulu okul yapan, başta eğitim olmak üzere okuldaki birçok hizmeti sunan profesyoneller olarak nitelendirilen öğretmenlerin (Aydın, 2018) örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde büyük rol oynadıkları, örgütsel gelişim için değerli katkılar sundukları bilinmekte olup öğretmenlerin verimlilik düzeylerinin okulun verimliliğini ve eğitimin kalitesini doğrudan etkilediği araştırma bulgularıyla ortaya konmaktadır (Argon & Eren, 2004). Aytaç'ın da (1997) ifade ettiği gibi örgütsel amaçlara ancak işgörenlerin ortaya koydukları çabalarla ulaşılabilir. Bu nedenle okulun etkililiğinin artırılmasında önde gelen unsurlardan birinin de var olan insan gücünün ve kapasitesinin geliştirilmesi olduğu söylenebilmektedir (Can, 2004).

### 1.1. Kuramsal Çerçeve

#### 1.1.1. Kariyer ve Kariyer Başarısı

İşgörenlerin iş yaşamlarında sıkça gündem teşkil eden kariyer kavramının araştırmacılarca farklı perspektifler ışığında ele alındığı ve dolayısıyla alanyazında kariyer kavramına yönelik tanımlamaların da bu farklı perspektifler doğrultusunda çeşitlilik arz ettiği görülmektedir. Türk Dil Kurumu (TDK, 2019) tarafından "*Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık*" olarak tanımlanmakta olan kariyer kavramını Hughes (1937), bireyin sergilediği rol dizisi sonucunda gerçekleşmiş olan statüsü; Stebbins (1970), bireyin yer aldığı kurumlara ve resmi örgütlere ilişkin yaptığı düzenlemeler serisi; Van Maanen & Schein (1977), zaman ve mekân arasında birey tarafından organize biçimde alınan yol; Bakıoğlu (1996), iş yaşamının geniş bir zaman sürecinde, aynı çalışma kolunda çalışarak söz konusu işte ilerlemek; Aydın (2018) ise, bireyin çalışma hayatı süresince herhangi bir iş alanında sıralı ve devamlı olarak ilerlemesi, tecrübe ve yetenek kazanması olarak tanımlamıştır. Örgütlerde işgörelere ilişkin olarak kariyer kavramıyla birlikte sıkça dile getirilen bir başka kavram da kariyer başarısıdır.

Bireyin bir meslekte hiyerarşik olarak ilerlemesi (Gattiker & Larwood, 1986); bireyin iş deneyimlerinden kaynaklanan psikolojik sonuçlar (Seibert & Kraimer, 2001); uzun bir süre boyunca birikmiş çabayla ilgili elde edilmiş neticeler (Lee & Lee, 2019) olarak tanımlanabilen kariyer başarısının örgütsel paydaşların ana odak noktalarından biri durumuna geldiği söylenebilir (Shockley, Ureksoy, Rodopman, Poteat & Dullaghan, 2015). Hem işgörenler hem de işgörenlerin bağlı oldukları örgütler için önem arz eden kariyer başarısının (Judge, Higgins, Thoresen & Barrick, 1999) gelişimsel süreci incelendiğinde başlangıçta dar bir bakış açısıyla ve geleneksel bir anlayışla ele alındığı (Gattiker & Larwood, 1986), daha çok unvan, maaş, terfi gibi özendirici nesnel unsurlarla beraber kavramsallaştırılarak ölçüldüğü görülmektedir (Çakmak Otluoğlu, 2014). Kariyer ve başarıyla ilgili çalışmalar incelendiğinde genellikle dış perspektife odaklanıldığı ve iş yaşamında yükselmenin nesnel ölçütler kullanılarak ele alındığı görülmektedir (Gattiker & Larwood, 1986). Bu durumun kariyer başarısına yönelik olan geleneksel anlayışın geçmiş dönemlerde yapılan çalışmalara aksetmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Çünkü alanyazın incelendiğinde kariyer başarısıyla ilgili yapılan araştırmaların büyük bir kısmının nesnel kariyere yoğunlaştığı görülmektedir (Arthur & Rousseau, 1996). Ancak bahsi geçen bu geleneksel nesnel faktörler, günümüz örgütleri ve işgörenleriyle tam bir uyum sağlayamamaktadır. Çünkü günümüzde örgütsel hiyerarşiler gittikçe düzleşmekte ve yukarıya doğru ilerleme için sınırlı fırsatlar sunulmaktadır. Bu nedenle işin değişen doğası, çoğu işgörenin başarıya ilişkin bakış açısında öznel bir bileşen eklenerek değişiklik yapılmasını gerekli kılmıştır (Shockley ve diğerleri, 2015). Bu gereklilik kariyer başarısının nesnel ve öznel olmak üzere iki perspektifle ele alınmasını sağlamıştır (Ng, Eby, Sorenson & Feldman, 2005).

#### 1.1.2. Nesnel ve Öznel Kariyer Başarısı

Bireysel anlayıştan daha çok ortak sosyal bir anlayışı yansıtan nesnel kariyer başarısı (Arthur, Khapova & Wilderom, 2005) doğrudan gözlenebilen ve bu nedenle de kolayca ölçülebilen ölçütlerden oluşmaktadır (Shockley ve diğerleri, 2015). Maaş, terfi sayısı gibi başkaları tarafından nesnel olarak değerlendirilebilecek göstergeleri ifade eden nesnel kariyer başarısı (Ng ve diğerleri, 2005), bireyin mevcut kariyer durumunu kabul görmüş başarı ölçütlerine göre ele almak için oluşan dışsal bir bakış açısını kapsamaktadır (Biemann & Braakmann, 2013). Kariyer başarısı konusundaki tarihsel ilgi, öncelikle üçüncü şahıslar tarafından gözlemlenebilir ve ölçülebilir bir yapıya sahip olan nesnel kariyer başarısı üzerine odaklanmıştır (Hughes, 1937). Bu ilgi yüksek maaş alan ve hızlı bir şekilde terfi eden işgörenlerin örgütlerde daha başarılı olarak kabul edilmesini ortaya çıkarmış ve nesnel kariyer başarısı kavramının örgütsel davranış alanında uzun bir araştırma

geçmişine sahip olmasına neden olmuştur. Ancak sonrasında daha kapsamlı bir kariyer başarısı anlayışı elde etmek için işgörenlerin kariyerleriyle ilgili öznel değerlendirmeleri, öznel kariyer başarısı kavramının gündeme gelmesine önemli bir katkı sunmuştur (Ng & Feldman, 2014; Ng ve diğerleri, 2005).

Bireyin kariyer başarısının öz değerlendirmesini temsil eden (Dyke & Duxbury, 2011) ve dolayısıyla bireyin kendi kariyer anlayışını yansıtan öznel kariyer başarısı (Stebbins, 1970), işgörenlerin kariyer gelişimleri üzerinde öznel değerlendirmelerinin incelenmesinin zorunluluğuna yapılan vurguyla birlikte araştırmacıların ilgisini çekmeye başlamıştır (Gattiker & Larwood, 1986). Öznel kariyer başarısı, bireyin hayatını bir bütün olarak gördüğü ve bireyin çeşitli niteliklerinin, eylemlerinin anlamının yorumlandığı bir bakış açısı (Hughes, 1937); bireyin kariyer başarılarına ve gelecek umutlarına ilişkin algılarına dayanan bir kavram olarak ifade edilmektedir (Dries, Pepermans & Carlier, 2008). Bahsedildiği üzere bireylerin algısal değerlendirmelerini ve duygusal tepkilerini içeren öznel kariyer başarısı (Ng & Feldman, 2014), işgörenlerin yaptıkları işten ve sahip oldukları kariyerlerinden gurur duymaları, yaşamlarındaki en mühim amaçlarını gerçekleştirmeleri, işleri ile yaşamları arasında dengeyi sağlamaları ve huzur duymaları gibi göstergelere vurgu yapmaktadır (Budak & Gürbüz, 2017). Günümüzde öznel kariyer başarısının işgörenler ve örgütler için giderek daha önemli bir hal almaya başladığı görülmektedir (Dai & Song, 2016). Çünkü işgörenler artan bir şekilde kariyer başarılarını maaş ve terfi sıklığı gibi nesnel ölçütler yerine öznel ölçütlere dayalı olarak tanımlamaktadırlar (Eith, Harald & Claudia, 2011; Ng & Feldman, 2014). Ayrıca birçok işgören artık örgüt içinde yukarıya doğru kariyer değişimlerini beklemeden, kendi kendine yönlendirilen sınırsız bir düşünceyi benimsemektedir. İşgörenlerdeki bu değişimler, öznel başarılar olarak bilinen nesnel olmayan faktörlerin kariyer başarısındaki önemini giderek daha fazla ortaya koymaktadır (Shockley ve diğerleri, 2015). İşgörenlerin kariyerleri hakkındaki öznel yargılarını içeren öznel kariyer başarısının örgütlerde tartışılmasına yönelik artan bir ilgi bulunmakta ve bu ilginin öznel kariyer başarısının örgütler için önemini ortaya koyduğu söylenilebilmektedir (Ng ve diğerleri, 2005). Öznel kariyer başarısına önem atfedilmesinin gerektiği örgütlerden biri de eğitim örgütleridir.

### 1.1.3. Eğitim Örgütleri, Öğretmenler ve Öznel Kariyer Başarısı

Rekabetin ve değişimin oldukça hızlı ve yoğun biçimde yaşandığı günümüzde, örgütlerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri ve etkili olabilmeleri için değişime açık, kendini geliştiren, bilgiyi verimli olarak kullanabilen, katma değer sağlayarak örgütsel yapı içerisinde yer alan işgörenlere ihtiyaç duyulmaktadır (Özer, 2019). Sosyal bir sistem olan eğitim örgütünün önemli yapı taşları arasında öğretmenler başat unsur olarak yer almaktadır (Bursalıoğlu, 2010). En eski mesleklerden biri olarak bilinen ve toplumsal hayatın olmazsından biri durumuna gelen öğretmenlik mesleğini icra eden öğretmenlerin (Aydın, 2018) eğitim örgütlerinin başarılı olmasında etkili olan öncü unsur olduğu düşüncesi kabul görmekte ve bu düşünce öğretmen etkililiğinin ele alınarak tartışılmasını zaruri kılmaktadır (Argon, 2015). Öğretmenlerin devamlı olarak kendilerini geliştirme arzusunda bulunmaları, yaptıkları işi sevmeleri, eğitim örgütüne katkı sağlama gayretinde olmaları etkili öğretmenin nitelikleri arasında sıralanabilmektedir. Öğretmenlerin bu etkililikleri örgüt için büyük önem taşımaktadır (Can, 2004). Çünkü eğitim örgütlerinin elinde bulundurduğu diğer kaynaklar ne kadar yeterli olursa olsun söz konusu bu kaynakları planlayıp organize edecek ve kullanacak olan öğretmenler yeterli nitelikte değilse eğitim örgütlerinin başarılı olma olasılığı da o ölçüde düşük olmaktadır (Argon, 2015). Bununla birlikte öğretmenlerin hizmet üretim süreçlerine katma değer vermelerini destekleyen, bilgi ve beceri bakımından eşsiz insan sermayesine sahip olan bir eğitim örgütü, diğer eğitim örgütleriyle kıyaslandığında üstünlüğü açık bir biçimde ortaya çıkmaktadır (Huselid, Jackson & Schuler, 1997; akt. Özer, 2019). Bu nedenle öğretmenlerin etkililiklerini artırmak ve kariyerlerinde başarılı olmalarını sağlamak, eğitim örgütleri için ehemmiyet teşkil etmektedir.

İşgörenin iş yaşamında ulaşmak isteyeceği uzmanlık ve iş başarısı olarak ifade edilen kariyer kavramı (Yüksel, 2007) nesnel olarak değerlendirildiğinde, gözlemlenebilir pozisyonları ve durumları ölçmek için dönüm noktası olarak hizmet statüsünü yansıtmaktadır (Barley, 1989; akt. Arthur ve diğerleri, 2005). Ancak nesnel kariyer başarısındaki terfi ve maaş artışları gibi öngörülebilir değerlendirmeler tüm işgörenler için aynı mevcudiyeti barındırmamaktadır (Ng & Feldman, 2014). Söz konusu görüş doğrultusunda bazı yazarlar nesnel kariyer başarısından çok, özneliğin önemini savunmuşlardır. Çünkü bu yazarlara göre işgörenler nesnel kariyer başarısı elde etmiş olsalar bile kendilerini mutsuz hissedebilirler (Lee & Lee, 2019). Bu nedenle günümüzde artık örgütlerdeki doğrusal kariyer anlayışında belirgin biçimde yaygınlaşma azalırken işgörenler kendileri için anlamlı olan işleri sürdürmek için daha istekli bir davranış içerisinde bulunmaktadırlar (Ng & Feldman, 2014). Davranış eğilimindeki bu değişim, işgörenin ortaya çıkan kariyer deneyimlerine ilişkin tepkileri olan (Biemann & Braakmann, 2013) ve işgören için önem arz eden herhangi bir boyutta işgörenin kendi içinde kaygısı ve kariyerinin değerlendirilmesi olarak tanımlanabilen öznel kariyer başarısını gündeme getirmiştir (Van Maanen & Schein, 1977). İşgörenlerin iş ve kariyer memnuniyeti gibi kariyer kazanımlarıyla ilgili öznel yargılarını ifade eden öznel kariyer başarısı, bu yapıyla araştırmacıların ilgisini çekmektedir (Ng & Feldman, 2014; Ng ve diğerleri, 2005). Öznel kariyer başarısının önem arz ettiği ve ilgi çekmeye başladığı örgütlerden birinin de eğitim

örgütleri olduğu düşünülmektedir. Öğretmenlerin çalışma hayatları süresince farklı mesleki gelişim safhalarından geçtikleri ve bu safhalarda da çeşitli ilgi, kaygı, duygu, yeterlik ve gelişim gayreti içerisinde oldukları bilinmektedir (Aydın, 2018). Eğitim örgütleri, öğretmenlerin bu safhalarını etkin bir şekilde takip ederek kariyer gelişimi sürecinde öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu desteği öğretmenlere sunmalıdır. Çünkü eğitim örgütlerinin temel insan kaynağı olan öğretmenlerin bilgi ve becerilerinden istenilen düzeyde etkin ve verimli biçimde yararlanılmamasının örgütsel başarının önündeki en büyük engellerden biri olduğu söylenebilmektedir. Bununla birlikte başarılı örgütler, insan merkezli örgütler olup bu bağlamda örgütlerin işgörenleri örgütte tutacak, yüksek performans göstermelerini sağlayacak çeşitli motive edici araçları kullanmaları gerekmektedir (Argon, 2015). Örgütler, işgörenlerin iş ve yaşam dengesinin sağlanmasına destek sunarak da onları etkileyebilmektedirler (Dyke & Duxbury, 2011). Çünkü diğer işgörenler gibi öğretmenler de kariyerleri boyunca çeşitli aşama veya dönemlerden geçmektedirler. Bu aşama veya dönemler içinde öğretmenlerin bilgi ve beceri durumlarının yanında mesleklerine karşı olan tutumları, duyguları, endişeleri ve ilgileri de değişmektedir (Aydın, 2018). Bu kapsamda eğitim örgütleri için önemi açık bir biçimde ortaya konan öğretmenlerin algıladıkları öznel kariyer başarılarının örgütsel hedeflerin etkin, verimli ve başarılı biçimde gerçekleşmesi için önemli olduğu söylenilebilmekte olup alanyazındaki çalışmalar (Argon & Eren, 2004; Aytaç, 1997; Can, 2004; Hoy & Miskel, 2012; Lunenburg & Ornstein, 2013) okulların etkililiğinde ve verimliliğinde öğretmenlerin rolünü ortaya koymaktadır.

## 1.2. Araştırmanın Önemi

Hughes (1937; 1958) çalışmalarıyla öznel kariyer başarısının önemini uzun bir süre önce ortaya koymuş olmasına rağmen alanyazın incelendiğinde öznel kariyer başarısına odaklanan az sayıda bilimsel çalışmanın olduğu görülmektedir. Bu çalışmalardan bazılarının kuramsal (Dai & Song, 2016; Stebbins, 1970), ölçek geliştirme (Shockley ve diğerleri, 2015) ve meta-analiz (Ng & Feldman, 2014; Ng ve diğerleri, 2005) olduğu görülmekteyken nicel çalışmaların ise alanyazında pek fazla yer bulmadığı söylenilebilmektedir (Shockley ve diğerleri, 2015). Alanyazında kariyer başarısının daha çok nesnel olarak değerlendirildiği gözlenmekte olup bu tek taraflı ilginin yıllar boyunca yalnızca nesnel kariyer başarısına odaklanılarak öznel kariyer başarısının ihmal edilmesine neden olduğu düşünülmektedir (Çakmak Otluoğlu, 2014). Uzunca bir süre tek taraflı olarak süregelen bu duruma karşın günümüzde öznel değerlendirmeleri incelemeye yönelik artan bir ilginin olduğu görülmektedir (Ng ve diğerleri, 2005). Çünkü ücret ve terfi gibi nesnel kariyer başarısına yönelik unsurların, işgörenlerin kariyerlerinde elde etmiş oldukları başarıyı ortaya koymada yeterli olmadığı ve işgörenlerin kariyer başarılarına yönelik kendi algılarının da önem kazandığı düşüncesinin zamanla ön plana çıktığı gözlenmektedir (Çakmak Otluoğlu, 2014). Ayrıca kariyer başarısının mutlak bir ölçümü olmadığından, işgörenin kariyerinin anlamının sadece işgören tarafından değerlendirilebileceği görüşü de öne çıkmaktadır (Lee & Lee, 2019). Bununla birlikte kariyere ilişkin modeller postmodernizmin etkisi altında değiştiği için öznel kariyer başarısının araştırılmalarına konu olmasının da dikkate değer olduğu söylenebilir (Dai & Song, 2016). Ulaşılabilinen kaynaklarda Türkiye’de işgörenlerin öznel kariyer başarısına ilişkin tek çalışmanın Demirel (2019) tarafından banka çalışanlarının kariyer bağlılık düzeylerinin öznel kariyer başarıları üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla yapıldığı görülmektedir. Eğitim işgörenleri bağlamında ise kariyer kavramına, kariyer sistemine ilişkin bazı çalışmalar (Alabaş, Kamer & Polat, 2012; Altunışık, 2010; Aydın, 2018; Bakioğlu & Banoğlu, 2013; Bakioğlu & Gayık Asyalı, 2005; Bakioğlu & İnandı, 2001; Dağlı, 2007; Gündoğdu & Kızıltaş, 2008; Gündüz, 2010; Gündüz, 2013; Gündüz & Şahin, 2006; İnandı, Özkan, Peker & Atik, 2009; İnandı & Tunç, 2012; Tanhan & Nurses, 2017; Tüzel, 2014) olmasına karşın öğretmenlerin öznel kariyer başarılarıyla ilgili herhangi bir araştırmaya ulaşamamıştır. Araştırmanın sonunda öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına yönelik algılarının ortaya çıkarılması ve alanyazındaki bu boşluğun doldurulması arzu edilmektedir.

## 1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin algılarını ortaya çıkararak bu algıları çeşitli değişkenler açısından incelemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- 1- Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşleri ne düzeydedir? Bu görüşlerin nedenleri nelerdir?
- 2- Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinde;
  - a. Cinsiyet, görev yapılan okul türü, mesleki kıdem, öğrenim durumu ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir fark var mıdır?
  - b. Anlamlı fark çıkan değişkenlerin nedenlerine ilişkin öğretmen görüşleri nelerdir?

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırma Modeli

Araştırma, karma yönteme göre yapılandırılmıştır. Karma yöntem araştırması, araştırma problemini kapsamlı ve çok boyutlu biçimde incelemek amacıyla pragmatist felsefenin ilkeleri doğrultusunda nicel ve nitel yöntemleri birlikte kullanarak gerçekleştirilen araştırma olarak tanımlanabilir (Yıldırım & Şimşek, 2013). Karma yöntem araştırmasının temel varsayımı, araştırmacının istatistikî eğilimleri (*nicel veriler*), öyküler ve kişisel deneyimlerle (*nitel veriler*) birleştirmesinin, araştırma problemini daha iyi anlamak için bu yöntemlerden herhangi birini tek başına kullanmaya oranla daha fazla yararlı olacağıdır (Creswell, 2017). Hem nicel hem de nitel araştırmaların zayıf yönlerini telafi edebilecek gücü sağlayan karma yöntem araştırması (Creswell & Plano-Clark, 2015), biri kapalı uçlu verilerden elde edilmiş, diğeri ise açık uçlu verilerden elde edilmiş iki farklı bakış açısının oluşmasını, araştırma problemiyle ilgili nitel veya nicel bakış açısıyla elde edilmiş olan veriden daha fazla veri elde edilmesini, daha geniş bakış açısına sahip olunmasını, nicel bilgilere nitel bilgi eklenmesini sağlamaktadır (Creswell, 2017).

Bu araştırmada karma yöntem desenlerinden sıralı açıklayıcı desen kullanılmıştır. Sıralı açıklayıcı desenin amacı, araştırma problemine hem verinin toplanması hem de analizi için nicel aşamayla başlayıp daha sonra nicel sonuçları açıklamak için nitel çalışmanın yürütülmesidir. Nicel sonuçlar istatistikî anlamlılık, güven aralıkları ve etki boyutlarını sağlayarak çalışmanın genel sonuçlarını ortaya koyar. Ancak bu yöntem, elde edilen sonuçların nasıl oluştuğunu açıklamaya yetmez. Bu nedenle, nicel sonuçları açıklamak için nitel aşamanın devreye sokulduğu desen, sıralı açıklayıcı desen olarak tanımlanmaktadır (Creswell, 2017). Söz konusu desende, nicel bir çalışmanın bulgularını açıklamaya ve yorumlamaya yardımcı olmak için nitel sonuçlar kullanılmakta olup özellikle nicel bir çalışmada sonuçlar ya da görüşler arasında beklenmedik bir fark çıktığında sıralı açıklayıcı desen yararlı olabilmektedir (Morse, 1991; akt. Creswell, Plano Clark, Gutmann & Hanson, 2003).

**Nicel bölüm:** Araştırmanın nicel bölümü, var olan durumu olduğu şekliyle betimlemeyi hedefleyen tarama modeline (Karasar, 2012) dayalı biçimde yürütülmüştür. Bu kapsamda okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise olmak üzere tüm okul türlerinde görev yapan öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşleri ve bu görüşlerin cinsiyet, görev yapılan okul türü, mesleki kıdem, öğrenim durumu ve medeni durum olmak üzere çeşitli kişisel değişkenlere göre incelenmesi gerçekleştirilmiştir.

**Nitel bölüm:** Araştırmanın nitel bölümü, nicel analizle ortaya çıkan anlamlı fark sonuçlarını derinlemesine incelemek amacıyla durum çalışması desenine dayalı biçimde yürütülmüştür. Nitel araştırmalarda çok yaygın bir biçimde kullanılan durum çalışması, bir olguyu kendi gerçek yaşam çerçevesinde ele alan görgül bir araştırma yöntemi olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2013). Durum çalışması yaklaşımı kapsamında, ölçeğin içeriğine uygun olarak araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla amaçlı örneklem yöntemiyle seçilen öğretmenlerden elde edilen görüşler irdelenmiştir.

### 2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

2018-2019 eğitim ve öğretim yılında Bolu merkez ilçedeki okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise olmak üzere toplam 95 resmî okulda görev yapan 3127 öğretmen araştırmanın evrenini oluşturmakta olup tesadüfî örnekleme yöntemiyle seçilen 24 resmî okulda görev yapan 512 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

**Nicel çalışma grubu:** Nicel çalışma grupları için sıkça kullanılan tesadüfî örneklem (Tashakkori & Teddlie, 2003) içerisinde yer alan öğretmenlerin ( $N=512$ ) %59,6'sının kadın, %40,4'ünün erkek; %7,4'ünün okul öncesi, %28,7'sinin ilkokul, %37,7'sinin ortaokul, %26,2'sinin lisede görev yaptığı; %13,5'inin 1-5 yıl, %19,1'inin 6-10 yıl, %20,7'sinin 11-15 yıl, %23,2'sinin 16-20 yıl, %23,4'ünün 21 ve üstü yıl mesleki kıdeme sahip olduğu; %16,2'sinin 21-30, %43,9'unun 31-40, %31,1'inin 41-50, %8,8'inin 51 ve üstü yaş aralıklarında olduğu; %86,3'ünün lisans, %13,7'sinin lisansüstü eğitime sahip olduğu; %84'ünün evli, %16'sının ise bekâr olduğu tespit edilmiştir.

**Nitel çalışma grubu:** Nitel çalışma grupları için sıkça kullanılan amaçlı örnekleme yöntemleri (Teddlie & Yu, 2007) içerisinde yer alan ölçüt örnekleme yöntemiyle seçilen öğretmenler ( $N=32$ ) araştırmanın nitel çalışma grubunu oluşturmaktadır. Araştırmanın nitel çalışma grubuna ölçüt örnekleme yöntemiyle öğretmen seçilirken temel ölçüt, anlamlı fark çıkan değişkenleri (cinsiyet, görev yapılan okul türü, mesleki kıdem, öğrenim durumu) temsil edecek özellikteki öğretmenleri seçmek biçiminde belirlenmiştir. Nitel çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin %56,25'inin kadın, %43,75'inin erkek; %15,63'ünün okul öncesi, %28,13'ünün ilkokul, %21,87'sinin ortaokul, %34,37'sinin lisede görev yaptığı; %15,63'ünün 1-5 yıl, %18,75'inin 6-10 yıl, %15,63'ünün 11-15 yıl, %21,87'sinin 16-20 yıl, %28,12'sinin 21 ve üstü yıl mesleki kıdeme sahip olduğu; %37,50'sinin lisans, %62,50'sinin lisansüstü eğitime sahip olduğu görülmektedir. Nicel analizler sonucunda anlamlı

fark çıkmayan medeni durum değişkenine ilişkin nitel bir çalışma yürütülmediğinden dolayı nitel çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin kişisel bilgileri sunulurken medeni durum bilgilerine yer verilmemiştir.

### 2.3. Veri Toplama Araçları

**Nitel veri toplama aracı:** Araştırmada Shockley ve diğerleri (2015) tarafından geliştirilen, Budak & Gürbüz (2017) tarafından geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılarak Türk kültürüne uyarlanan “*Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği*” nitel veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Söz konusu bu ölçek *Tanınma, İşin Anlamlılığı, Etki, İşin Niteliği, Otantiklik, Kişisel Yaşam, Büyüme ve Gelişme, Tatmin* olmak üzere 8 boyut ve 24 maddeden oluşmaktadır. Budak & Gürbüz (2017) tarafından yapılan Türk kültürüne uyarlama çalışmaları kapsamında kamu ve özel sektör olmak üzere iki farklı örneklem grubundan elde edilen verilerle ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Analiz sonuçları, ölçeğin boyutlarının güvenilirlik katsayılarının  $\alpha=.79$  ile  $\alpha=.91$  arasında değiştiğini ve orijinal yapısında sekiz faktörlü olan ölçeğin Türk kültüründe doğrulandığını göstermiştir. Ayrıca ölçek 5’li Likert tipi yapıya ve “*Kesinlikle katılmıyorum* (1/1.00-1.79), *Kısmen katılmıyorum* (2/1.80-2.59), *Ortadayım* (3/2.60-3.39), *Kısmen katılıyorum* (4/3.40-4.19), *Tamamen katılıyorum* (5/4.20-5.00)” biçiminde bir puanlamaya sahiptir. Elde edilen verilerin analizine başlamadan önce araştırmada kullanılacak olan nitel verilerin güvenilirliği test edilmiştir. Bu doğrultuda Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği’nin Cronbach’s alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda 1.boyut *Tanınma*  $\alpha=.876$ , 2.boyut *İşin Anlamlılığı*  $\alpha=.886$ , 3.boyut *Etki*  $\alpha=.859$ , 4.boyut *İşin Niteliği*  $\alpha=.877$ , 5.boyut *Otantiklik*  $\alpha=.808$ , 6.boyut *Kişisel Yaşam*  $\alpha=.893$ , 7.boyut *Büyüme ve Gelişme*  $\alpha=.915$ , 8.boyut *Tatmin*  $\alpha=.935$  ve *Ölçek Toplamı*  $\alpha=.945$  olarak hesaplanmıştır. Alanyazındaki bilgiler ışığında (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroglu & Yıldırım, 2007; Büyüköztürk, 2017; Field, 2009) sekiz boyuttan oluşan ölçeğin tüm boyutlarının ve ölçeğin toplamının güvenilir değerler aldığı söylenebilir.

**Nitel veri toplama aracı:** Nicel analizle ortaya çıkan sonuçları derinlemesine incelemek amacıyla araştırmada nitel veri toplama aracı kullanılmıştır. “*Öğretmen Görüşme Formu*” olarak adlandırılan yarı yapılandırılmış görüşme formu, nitel ölçeğin boyut ve maddeleri dikkate alınarak araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır. Formun hazırlanma sürecinde açık uçlu sorular ( $N=13$ ) nitel çalışma grubunda olmayan öğretmenlere yöneltilmiş ( $N=4$ ), öğretim üyelerinin görüşlerinden ( $N=2$ ) yararlanılmış ve Türkçe öğretmenlerinin ( $N=2$ ) dilsel açıdan kontrolüne tabi tutulmuştur. Bahsi geçen bu adımlardan sonra nihai halini alan yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla nitel veriler elde edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan açık uçlu sorular aşağıda sunulmuştur;

Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinin nicel analizleri neticesinde “*tamamen katılıyorum*” düzeyi dışında kalan *Etki, İşin Niteliği, Otantiklik, Kişisel Yaşam, Tatmin* boyutları ile *ölçeğin toplamında* ortaya çıkan farkların nedenlerini ortaya çıkarmak için;

**Etki boyutu:** *Karar verme sürecinde çalıştığınız eğitim kurumunun görüşlerinizi daha çok hangi konularda ve ne düzeyde dikkate aldığını düşünüyorsunuz?*

**İşin Niteliği boyutu:** *İşinizi yaparken neleri dikkate alırsınız? Sizin için işin kalitesi ne anlama gelmektedir?*

**Otantiklik boyutu:** *Yaptığımız işi isteyerek mi yapıyorsunuz yoksa işinizi sadece ekonomik boyutuyla mı değerlendiriyorsunuz? Yaptığımız iş kişisel ihtiyaçlarınızı ve tercihlerinizi nasıl etkilemektedir?*

**Kişisel Yaşam boyutu:** *Yaptığınız işin aile ve sosyal yaşamınıza olumlu ve olumsuz etkileri nelerdir?*

**Tatmin boyutu:** *Öğretmenliği kariyeriniz için yeterli görüyor musunuz? Nedenleri ile açıklayınız lütfen.*

Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinin nicel analizleri neticesinde *kişisel değişkenlerde* ortaya çıkan farkların nedenlerini ortaya çıkarmak için;

**Cinsiyet değişkeni-İşin Anlamlılığı boyutu:** *Öğretmenlik mesleğinin anlamlılığının azalmasına bireysel ve/veya toplumsal çerçevede neden olan unsurlar var mıdır? Varsa bunlar nelerdir?*

**Cinsiyet değişkeni-Otantiklik boyutu:** *Öğretmenlik mesleğini seçmenize ve öğretmenlik mesleğine halen devam etmenize neden olan faktörler nelerdir?*

**Görev yapılan okul türü değişkeni-Tüm boyutlar ve ölçeğin toplamı:** *Görev yaptığınız okulun türü öznel kariyer algınızı olumlu ve/veya olumsuz nasıl etkilemektedir?*

**Mesleki kıdem değişkeni-Otantiklik boyutu:** *Yaptığımız iş kişisel ihtiyaçlarımızı ve tercihlerinizi karşılarken bir önceki yıla göre daha yetersiz geliyor mu? Neden?*

**Öğrenim durumu değişkeni-İşin Anlamlılığı, Etki, Otantiklik, Tatmin boyutlarında ve ölçeğin toplamında:**

*Yaptığımız iş kariyer gelişiminizde sizi nasıl etkilemektedir? Geleceğe yönelik kariyer planlarınızda iş hayatınızdan beklentileriniz nelerdir?* soruları yöneltilmiştir.

### 2.4. Verilerin Analizi

**Nitel verilerin analizi:** Nicel veriler SPSS for Windows 22.0 programından yararlanarak çözümlenmiş olup kişisel bilgiler için frekans ( $f$ ) ve yüzde değerleri (%) bulunmuştur. Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına yönelik görüşlerinin belirlenmesinde ise ölçekten alınan puanların aritmetik ortalama ( $\bar{X}$ ) ve standart sapma (SS)

değerleri incelenmiştir. Nicel verilerin dağılımının normalliğinin sınanması için Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Bu doğrultuda verilerin çarpıklık-basıklık değerlerine bakılmış ve anlamlılık değerleri yorumlanmıştır. Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda tüm değişkenler açısından  $p < .05$  sonucuna ulaşılmış olup nicel verilerin tüm değişkenler için normal dağılım göstermediği saptanmış ve non-parametrik analiz tekniklerinin kullanılmasına karar verilmiştir. Öğretmenlerin görüşlerinin cinsiyet, öğrenim durumu ve medeni durum değişkenlerine göre belirlenmesinde *Mann-Whitney U* testi; görev yapılan okul türü, mesleki kıdem değişkenlerine göre belirlenmesinde ise *Kruskal-Wallis H* testi analiz teknikleri kullanılmıştır.

**Nitel verilerin analizi:** Nitel veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmış olup toplanan veriler araştırmaya dayanak oluşturacak temaların önceden belli olması nedeniyle betimsel çözümleme yöntemiyle analiz edilmiştir. Betimsel çözümlemede, elde edilen veriler araştırma sorularının ortaya koyduğu temalara göre düzenlenebileceği gibi, görüşme süreçlerinde kullanılan sorular da dikkate alınarak sunulabilir. Betimsel çözümlemede görüşülen bireylerin görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılara sık sık yer verilir (Yıldırım & Şimşek, 2013). Bu bilgiler doğrultusunda araştırmada veriler doğrudan alıntılara yer vermek suretiyle görüşme sürecinde kullanılan sorular göz önünde tutularak sunulmuş olup öğretmenlerin görüşleri doğrudan alıntılarla aktarılırken kişisel bilgilere yer verilmemiş, bu görüşler numaralandırılarak  $\hat{O}_1, \hat{O}_2, \hat{O}_3, \dots$  biçiminde kodlanarak sunulmuştur.

### 3. BULGULAR

#### 3.1. Öğretmenlerin Öznel Kariyer Başarılarına İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1.**

*Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği’nin Boyutlarına ve Ölçeğin Toplamına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri*

Boyutlar	N	$\bar{X}$	SS
1.Tanınma	512	4,25	0,74
2.İşin Anlamlılığı	512	4,56	0,67
3.Etki	512	3,82	0,84
4.İşin Niteliği	512	4,18	0,72
5.Otantiklik	512	4,01	0,99
6.Kişisel Yaşam	512	3,74	0,97
7.Büyüme ve Gelişme	512	4,25	0,77
8.Tatmin	512	3,73	0,97
<b>Ölçek Toplamı</b>	512	4,06	0,61

Tablo 1 incelendiğinde öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinin *Tanınma* boyutunda ( $\bar{X}=4,25$ ) “tamamen katılıyorum”, *İşin Anlamlılığı* boyutunda ( $\bar{X}=4,56$ ) “tamamen katılıyorum”, *Etki* boyutunda ( $\bar{X}=3,82$ ) “kısmen katılıyorum”, *İşin Niteliği* boyutunda ( $\bar{X}=4,18$ ) “kısmen katılıyorum”, *Otantiklik* boyutunda ( $\bar{X}=4,01$ ) “kısmen katılıyorum”, *Kişisel Yaşam* boyutunda ( $\bar{X}=3,74$ ) “kısmen katılıyorum”, *Büyüme ve Gelişme* boyutunda ( $\bar{X}=4,25$ ) “tamamen katılıyorum”, *Tatmin* boyutunda ( $\bar{X}=3,73$ ) “kısmen katılıyorum” *Öznel Kariyer Ölçeği’nin toplamında* ise ( $\bar{X}=4,06$ ) “kısmen katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinde en yüksek aritmetik ortalamanın  $\bar{X}=4,56$  ile *İşin Anlamlılığı* boyutunda, en düşük aritmetik ortalamanın ise  $\bar{X}=3,73$  ile *Tatmin* boyutunda olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinin nicel analizleri neticesinde “tamamen katılıyorum” düzeyi dışında kalan *Etki*, *İşin Niteliği*, *Otantiklik*, *Kişisel Yaşam*, *Tatmin* boyutları ile ölçeğin toplamında ortaya çıkan farkların nedenlerini ortaya çıkarmak için söz konusu boyutlar ve ölçeğin toplamı nitel olarak da incelenmiş ve nitel veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla elde edilmiştir.

Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği’nin *Etki* boyutunda nicel analizler neticesinde ortaya çıkan “kısmen katılıyorum” sonucuna ilişkin olarak yöneltilen sorulara öğretmenlerin yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda sunulmuştur.

**“Karar verme sürecinde çalıştığınız eğitim kurumunun görüşlerinizi daha çok hangi konularda ve ne düzeyde dikkate aldığını düşünüyorsunuz?”**

$\hat{O}_{12}$ : “Maalesef sadece branşımı ilgilendiren konularda görüşlerim dikkate alınmakta. Okulu ilgilendiren diğer hususlarla ilgili görüşüm sorulmamakta.”

$\hat{O}_{19}$ : “İşlerin iyiye gitmediği veya işin zor bir aşamada olduğu bölümlerde görüşlerim önemseniyor.”

Ö<sub>20</sub>: “Kurumumda kararlar çoğu kez yukarıdan aşağıya emirle geliyor. İstişare ile kararlar alınmayınca bizim de fikrimizi beyan etme şansımız olmuyor.”

Ö<sub>29</sub>: “Görüşlerimin pek fazla dikkate alındığını düşünmüyorum.”

Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği'nin *İşin Niteliği* boyutunda nicel analizler neticesinde ortaya çıkan “kısmen katılıyorum” sonucuna ilişkin olarak yöneltilen sorulara öğretmenlerin yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda sunulmuştur.

**İşinizi yaparken neleri dikkate alırsınız?**

Ö<sub>15</sub>: “İşimi eksiksiz ve zamanında yapmak benim için önemlidir. En çok bunlara dikkat ederim.”

Ö<sub>20</sub>: “İşin olması gerektiği gibi olmasını, tanımlanan görev sınırları içinde beklentileri karşılamayı.”

Ö<sub>21</sub>: “Zamanlamayı ön planda tutmaya çalışırım.”

Ö<sub>31</sub>: “Hedeflerimi, mevcut koşulları, kısmen de beklentileri dikkate alırım.”

**Sizin için işin kalitesi ne anlama gelmektedir?**

Ö<sub>5</sub>: “Öğrenciler üzerinde hem davranış hem de akademik anlamda olumlu etki bırakmanın işin kalitesini gösterdiğini düşünüyorum. Ben de bu yönde gayret gösteriyorum.”

Ö<sub>12</sub>: “Hedeflerime en yakın kritere sahip dönütler aldığımda işin kalitesi ortaya çıkar. Aldığım olumlu dönütler işimin kalitesiyle doğrudan ilgilidir diye düşünüyorum.”

Ö<sub>24</sub>: “Eksiksiz, hatasız, zamanında, etkili ve olabildiğince en iyisi.”

Ö<sub>32</sub>: “Kanunlara ve yönetmeliklere göre ve öğrenciler için daha faydalı olabilecek biçimde olmasına.”

Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği'nin *Otantiklik* boyutunda nicel analizler neticesinde ortaya çıkan “kısmen katılıyorum” sonucuna ilişkin olarak yöneltilen sorulara öğretmenlerin yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda sunulmuştur.

**Yaptığınız işi isteyerek mi yapıyorsunuz yoksa işinizi sadece ekonomik boyutuyla mı değerlendiriyorsunuz?**

Ö<sub>1</sub>: “Hayalim olan işi severek yapıyorum. Sınıf kapısından girerken heyecanımı kaybetmeden, vazgeçmeden, daima iyi ve güzel için paramı helal kazanmak için yapıyorum.”

Ö<sub>5</sub>: “Öğretmenlik mesleği istemeden yapılacak bir meslek değildir bence. İstenmeden yapılırsa herkes çok mutsuz olur.”

Ö<sub>9</sub>: “İşimi isteyerek yapıyorum. Ekonomi benim için daima ikinci planda.”

Ö<sub>29</sub>: “İşimi severek ve isteyerek yapıyorum. Zaten ekonomik boyutunu düşünürsek, sevmeden yapılacak bir meslek değil kesinlikle.”

**Yaptığınız iş kişisel ihtiyaçlarınızı ve tercihlerinizi nasıl etkilemektedir?**

Ö<sub>20</sub>: “Yaptığım iş kariyerimle ilgili tercihlerimi etkiliyor. İş tatmini tam olarak gerçekleşmediği için meslek değiştirme düşüncesi bazen zihinlerde oluşuyor.”

Ö<sub>21</sub>: “Mesleğim kişisel ihtiyaçlarım ve tercihlerime maalesef yön vermektedir. Toplumun size ve mesleğinize biçtiği rol gereği hareket etme şansınız kısıtlanıyor, özgürlükleriniz sınırlanıyor. Zaman içerisinde siz de birtakım durumları yadırgar hale gelip standart kişiliğe bürünüyorsunuz.”

Ö<sub>30</sub>: “İhtiyaçlarımı tamamıyla karşılamaya yetmiyor. Tercihlerimi yaparken mecburen öncelik verdiğim ihtiyaçlarımı ilk sıraya koymaya çalışırım.”

Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği'nin *Kişisel Yaşam* boyutunda nicel analizler neticesinde ortaya çıkan “kısmen katılıyorum” sonucuna ilişkin olarak yöneltilen soruya öğretmenlerin yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda sunulmuştur.

**Yaptığınız işin aile ve sosyal yaşamınıza olumlu ve olumsuz etkileri nelerdir?**

Ö<sub>5</sub>: “Yoğun çalıştığım için ailemi bazen ihmal ediyorum ve sosyal etkinliklere çok zaman ayıramıyorum.”

Ö<sub>19</sub>: “Olumsuz taraftı, mesleğim yorucu olduğundan dolayı aileme ve sosyal hayata fazla vakit ayıramamak.”

Ö<sub>24</sub>: “Çok yoğun çalıştığımız dönemlerde ailemizin hatta kendimizin ihtiyaçlarına bile yetemeyebiliyoruz. Ancak hafta sonları ve yaz tatili bizim için en büyük artı. Sosyal bir ortamda çalıştığımız için çevre edinme ve insan ilişkileri açısından hareketli bir yaşamımız var.”

Ö<sub>31</sub>: “Öğretmenlik mesleği aile yaşantısı ve sosyalleşme anlamında harika bir meslek. Lakin yaşanan saygınlık zedelenmesi gelecek adına biz öğretmenleri fazlasıyla kaygılandırıyor.”

Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği'nin *Tatmin* boyutunda nicel analizler neticesinde ortaya çıkan “kısmen katılıyorum” sonucuna ilişkin olarak yöneltilen soruya öğretmenlerin yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda sunulmuştur.

**Öğretmenliği kariyeriniz için yeterli görüyor musunuz? Nedenleri ile açıklayınız lütfen.**

Ö<sub>1</sub>: “Önüme yeni hedefleri koymam gerektiğine inanıyorum. Yüksek lisans yapıp gelişmem gerektiğine inanıyorum. Mezun olduğum bilgilerle emekli olmak öğrencilere haksızlık bence. Gelişmeliyim ki faydalı olayım.”

Ö<sub>20</sub>: “Kesinlikle hayır. Kendimi geliştirmek için daha fazla çaba göstermeliyim.”

Ö<sub>21</sub>: “Şu an kariyerim için yeterli görmüyorum. Statik, durağan bir durumda olduğumu düşünüyorum. Zaman içerisinde kendinizi yeni ve güncel tutamayınca nihayetinde rutine düşüyorsunuz.”



Ö<sub>29</sub>: “Öğretmenlik, çocukluğumdan beri olmak istediğim şeydi. Fakat kişisel ve akademik gelişimim için farklı şeyler yapmam gerektiğini düşünüyorum. Çünkü öğretmene sunulan imkânlar okul çevresi içerisinde oldukça sınırlı.”

### 3.2. Kişisel Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Öznel Kariyer Başarılarına İlişkin Görüşleri

#### 3.2.1. Cinsiyet değişkenine göre;

Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği *Mann-Whitney U* testi ile incelenmiş ve test sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

**Tablo 2.**

*Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği’nin Boyutlarına ve Ölçeğin Toplamına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

Boyutlar	Cinsiyet	N	Ortalama	Sıra Toplamı	U	p
1.Tanınma	Kadın	305	254,96	77161,50	31096,500	,769
	Erkek	207	258,78	53566,50		
2.İşin Anlamlılığı	Kadın	305	275,90	84150,50	25649,500	,000*
	Erkek	207	227,91	47177,50		
3.Etki	Kadın	305	253,75	77393,00	30728,000	,606
	Erkek	207	260,56	53935,00		
4.İşin Niteliği	Kadın	305	364,21	80583,50	29216,500	,145
	Erkek	207	245,14	50744,50		
5.Otantiklik	Kadın	305	272,39	83079,00	26721,000	,003*
	Erkek	207	233,09	48249,00		
6.Kişisel Yaşam	Kadın	305	264,73	80742,00	29058,000	,123
	Erkek	207	244,38	50586,00		
7.Büyüme ve Gelişme	Kadın	305	264,26	80600,00	29200,000	,138
	Erkek	207	245,06	50728,00		
8.Tatmin	Kadın	305	266,77	81363,50	28436,500	,053
	Erkek	207	241,37	49964,50		
<b>Ölçek Toplamı</b>	Kadın	305	266,89	81402,00	28398,000	,054
	Erkek	207	241,19	49926,00		

\* $p < 0,05$

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine yönelik *Mann-Whitney U* testi sonuçlarına göre *Tanınma* ( $U=31096,500$ ,  $p=,769$ ), *Etki* ( $U=30728,000$ ,  $p=,606$ ), *İşin Niteliği* ( $U=29216,500$ ,  $p=,145$ ), *Kişisel Yaşam* ( $U=29058,000$ ,  $p=,123$ ), *Büyüme ve Gelişme* ( $U=29200,000$ ,  $p=,138$ ), *Tatmin* ( $U=28436,500$ ,  $p=,053$ ) boyutlarında ve *Öznel Kariyer Ölçeği’nin toplamında* ( $U=28398,000$ ,  $p=,054$ ) anlamlı bir fark ortaya çıkmadığı görülmektedir ( $p > 0,05$ ). Cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark çıkan boyutlar *İşin Anlamlılığı* ( $U=25649,500$ ,  $p=,000$ ) ile *Otantiklik* ( $U=26721,000$ ,  $p=,003$ ) boyutlarıdır ( $p < 0,05$ ). Söz konusu bu boyutlardaki anlamlı farkın kadın öğretmenlerin lehine (*İşin Anlamlılığı*:  $\bar{X}=275,90$ -*Otantiklik*:  $\bar{X}=272,39$ ) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinin nicel analizler neticesinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği *İşin Anlamlılığı* ve *Otantiklik* boyutlarına yönelik olarak ortalama puanın kadın öğretmenlere göre daha düşük çıktığı erkek öğretmenlerin görüşleri yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği’nin *İşin Anlamlılığı* boyutunda nicel analizler neticesinde ortaya çıkan sonucuna ilişkin olarak erkek öğretmenlere yöneltilen sorulara öğretmenlerin yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda sunulmuştur.

**Öğretmenlik mesleğinin anlamlılığının azalmasına bireysel ve/veya toplumsal çerçevede neden olan unsurlar var mıdır? Varsa bunlar nelerdir?**

Ö<sub>6</sub>: “Öğretmenlik mesleğinin anlamlılığının azalmasındaki en büyük etkenin eğitime bakış açısındaki değişimin olduğunu düşünüyorum. Öğretmenlik mesleğinin istenilen noktaya taşınması için bu konuda çok hızlı bir şekilde gerekli tedbirler alınmalı.”

Ö<sub>13</sub>: “Öğretmenlik mesleğinin anlamlılığının azalmasında birden çok neden olduğuna inanıyorum. Birincisi, öğretmenliğin toplumdaki önceliğini giderek kaybetmesi ve buna bağlı olarak başka etkenlerin doğmasıdır. Eğitimde temel değerlerden daha çok sınava yönelik bir sistemin baskın olması eğitim-öğretimi ikinci plana atmaktadır. Ayrıca öğretmenlere dış etkenlerin fazlaca müdahaleci olması öğretmenlerin işlerini yapmalarında büyük engel olduğunu düşünüyorum.”

Ö<sub>16</sub>: “Bireysel: İşimi belli saatler arasına sıkıştırma çabası; yapmış olmam için yapmam; kendimi sıradan bir birey olarak görmem. Toplum: Öğretmen rolüne duyulan sevgi-saygının azalması ve toplumun öğretmene verdiği desteği azaltması.”

Ö<sub>28</sub>: “Özellikle öğretmeni küçük düşürücü haberlerin önüne geçilmeli. Öğretmenlere şiddet konusu ciddi bir şekilde ele alınmalı. Toplumsal olarak öğretmenlik mesleğinin önemini artırmak için ihtiyaç duyulan tedbirler hızla alınmalıdır.”

Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği'nin *Otantiklik* boyutunda nicel analizler neticesinde ortaya çıkan sonuca ilişkin olarak erkek öğretmenlere yöneltilen soruya öğretmenlerin yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda sunulmuştur.

**Öğretmenlik mesleğini seçmenize ve öğretmenlik mesleğine halen devam etmenize neden olan faktörler nelerdir?**

Ö<sub>2</sub>: “Bilgi paylaşımının olması, insanların ve çocuklarımızın hayatlarına dokunuyor olmak. Hayatlarına kattığımız anlamı bizimle paylaşmaları, onlar için değerli olduğumuzu bilmek benim için önemli motivasyon kaynağı.”

Ö<sub>10</sub>: “Öğrencilere olan ilgim hem mesleği seçmeme hem de her şeye rağmen devam ettirmeme etki etmekte.”

Ö<sub>19</sub>: “Öğretmenlik mesleğinin çocukluk hayalim olması, çalışma koşullarının da Türkiye şartlarına göre iyi durumda olması, az da kalmış olsa çevrede bir saygınlığının olması, öğretmeyi seviyor oluşum.”

Ö<sub>26</sub>: “Bu mesleği seçmemdeki en büyük etken, toplumun şekillenmesi ve bilinçlenmesinde olumlu bir payımın olmasından duyduğum mutluluktur.”

### 3.2.2. Görev yapılan okul türü değişkenine göre;

Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinin görev yapılan okul türü değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği *Kruskal-Wallis H* testi ile incelenmiş ve test sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

**Tablo 3.**

*Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği'nin Boyutlarına ve Ölçeğin Toplamına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Görev Yapılan Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları*

Boyutlar	Okul Türü	N	Sıra Ortalaması	Sd	X <sup>2</sup>	p	Anlamlı Fark
1.Tanınma	1. Okul Öncesi	38	268,53	3	1,907	,592	-
	2. İlkokul	147	266,69				
	3. Ortaokul	193	254,45				
	4. Lise	134	244,86				
2.İşin Anlamlılığı	1. Okul Öncesi	38	322,93	3	13,683	,003*	1-2
	2. İlkokul	147	267,22				1-3
	3. Ortaokul	193	249,11				1-4
	4. Lise	134	236,54				
3.Etki	1. Okul Öncesi	38	313,96	3	11,854	,008*	1-3
	2. İlkokul	147	272,73				1-4
	3. Ortaokul	193	249,98				2-4
	4. Lise	134	231,79				
4.İşin Niteliği	1. Okul Öncesi	38	277,32	3	5,410	,144	-
	2. İlkokul	147	237,00				
	3. Ortaokul	193	254,13				
	4. Lise	134	235,90				
5.Otantiklik	1. Okul Öncesi	38	285,67	3	3,774	,287	-
	2. İlkokul	147	255,11				
	3. Ortaokul	193	263,57				
	4. Lise	134	239,57				
6.Kişisel Yaşam	1. Okul Öncesi	38	300,14	3	8,816	,032*	1-2
	2. İlkokul	147	240,45				1-4
	3. Ortaokul	193	271,51				
	4. Lise	134	240,11				

**Tablo 3'ün devamı**

Boyutlar	Okul Türü	N	Sıra Ortalaması	Sd	X <sup>2</sup>	p	Anlamli Fark
7.Büyüme ve Gelişme	1. Okul Öncesi	38	301,74	3	6,129	,105	-
	2. İlkokul	147	261,65				
	3. Ortaokul	193	256,35				
	4. Lise	134	238,24				
8.Tatmin	1. Okul Öncesi	38	314,74	3	7,139	,068	-
	2. İlkokul	147	257,38				
	3. Ortaokul	193	253,01				
	4. Lise	134	244,05				
<b>Ölçek Toplamı</b>	1. Okul Öncesi	38	315,59	3	11,344	,010*	1-3
	2. İlkokul	147	264,63				1-4
	3. Ortaokul	193	258,13				2-4
	4. Lise	134	228,48				

\*p<0,05

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinin görev yapılan okul türü değişkenine yönelik *Kruskal-Wallis H* testi sonuçlarına göre *Tanınma* ( $p=,592$ ), *İşin Niteliği* ( $p=,144$ ), *Otantiklik* ( $p=,287$ ), *Büyüme ve Gelişme* ( $p=,105$ ) ve *Tatmin* ( $p=,068$ ) boyutlarında anlamlı bir fark ortaya çıkmadığı görülmektedir ( $p>0.05$ ). Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinin görev yapılan okul türü değişkenine göre anlamlı fark çıktığı boyutlar *İşin Anlamlılığı* [ $X^2$  ( $sd=3$ ,  $N=512$ )= $13,683$ ,  $p=,003$ ]; *Etki* [ $X^2$  ( $sd=3$ ,  $N=512$ )= $11,854$ ,  $p=,008$ ]; *Kişisel Yaşam* [ $X^2$  ( $sd=3$ ,  $N=512$ )= $8,816$ ,  $p=,032$ ] boyutları olup ayrıca *Öznel Kariyer Ölçeği'nin toplamında* da [ $X^2$  ( $sd=3$ ,  $N=512$ )= $11,344$ ,  $p=,010$ ] anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Boyutlardaki ve ölçeğin toplamındaki anlamlı farkların kaynağını bulmak için *Mann-Whitney U* testi yapılmıştır.

*İşin Anlamlılığı* boyutundaki anlamlı farkın kaynağını bulmak için yapılan *Mann-Whitney U* testi sonuçlarına göre; okul öncesinde görev yapan öğretmenler ile ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. *İşin Anlamlılığı* boyutundaki sıra ortalamaları incelendiğinde okul öncesinde görev yapan öğretmenlerin sıra ortalama puanlarının ( $\bar{X}=322,93$ ) ilkokul ( $\bar{X}=267,22$ ), ortaokul ( $\bar{X}=249,11$ ) ve lisede ( $\bar{X}=236,54$ ) görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

*Etki* boyutundaki anlamlı farkın kaynağını bulmak için yapılan *Mann-Whitney U* testi sonuçlarına göre okul öncesinde görev yapan öğretmenler ile ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin görüşleri; ilkokulda görev yapan öğretmenler ile lisede görev yapan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. *Etki* boyutundaki sıra ortalamaları incelendiğinde okul öncesinde görev yapan öğretmenlerin sıra ortalama puanının ( $\bar{X}=313,96$ ) ortaokul ( $\bar{X}=249,98$ ) ve lisede ( $\bar{X}=231,79$ ) görev yapan öğretmenlere göre; ilkokulda görev yapan öğretmenlerin sıra ortalama puanının ( $\bar{X}=272,73$ ) lisede ( $\bar{X}=231,79$ ) görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

*Kişisel Yaşam* boyutundaki anlamlı farkın kaynağını bulmak için yapılan *Mann-Whitney U* testi sonuçlarına göre okul öncesinde görev yapan öğretmenler ile ilkokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. *Kişisel Yaşam* boyutundaki sıra ortalamaları incelendiğinde okul öncesinde görev yapan öğretmenlerin sıra ortalama puanının ( $\bar{X}=300,14$ ) ilkokul ( $\bar{X}=240,45$ ) ve lisede ( $\bar{X}=240,11$ ) görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

*Öznel Kariyer Ölçeği'nin toplamındaki* anlamlı farkın kaynağını bulmak için yapılan *Mann-Whitney U* testi sonuçlarına göre okul öncesinde görev yapan öğretmenler ile ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin görüşleri; ilkokulda görev yapan öğretmenler ile lisede görev yapan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. *Öznel Kariyer Ölçeği'nin toplamındaki* sıra ortalamaları incelendiğinde okul öncesinde görev yapan öğretmenlerin sıra ortalama puanının ( $\bar{X}=315,59$ ) ortaokul ( $\bar{X}=258,13$ ) ve lisede ( $\bar{X}=228,48$ ) görev yapan öğretmenlere göre; ilkokulda görev yapan öğretmenlerin sıra ortalama puanının ( $\bar{X}=272,73$ ) lisede görev yapan öğretmenlere ( $\bar{X}=228,48$ ) göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinin nicel analizler neticesinde görev yapılan okul türü değişkenine göre tüm boyutlarda ve ölçeğin toplamında ortalama puanın diğer okul türlerinde görev yapan öğretmenlere göre daha düşük çıktığı lisede görev yapan öğretmenlerin görüşleri yarı yapılandırılmış form aracılığıyla ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinin nicel analizler neticesinde görev yapılan okul türü değişkenine göre ortaya çıkan sonuca ilişkin olarak lisede görev yapan öğretmenlere yöneltilen soruya öğretmenlerin yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda sunulmuştur.

**Görev yaptığınız okulun türü öznel kariyer algınızı olumlu ve/veya olumsuz nasıl etkilemektedir?**

Ö<sub>22</sub>: “Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde görev yapmaktayım. İlk olarak sorunuzun cevabının benim açımdan olumsuz olduğu kanaatindeyim. Bunun nedeni olarak ise; ifa ettiğim öğretmenlik mesleğinin mesleki tatmin kaynağı olan “öğretmek” fiilini bazı engellerden ötürü tam olarak yerine getirememe duygusu ile bu durumun neticesinde yaptığım iş ve sahip olduğum kariyerle gurur duyamama dolayısıyla da öznel kariyer algıma yönelik olumsuz etkiye neden olmaktadır. Ayrıca Mevlana Celaleddin-i Rûmî'nin ifade ettiği üzere “Sen ne söylersen söyle, söylediğin karşındakinin anladığı kadardır.” cümlesinden yola çıkarak, alan yeterliliğim ve öğretmenlik mesleğinin doğası gereği gerekli bilgi ve beceriler konusundaki kabiliyetlerimin bazı öğrencilerce fark edilememesi ve hatta mevcut yeterliliğimden de yararlanma açısından hiçbir gayret gösterilmemesi yine öznel kariyer algıma yönelik olumsuz etki oluşturduğu söylenebilir. Fayda-maliyet döngüsü bakımından emek verilen süre temel alındığında mezun edilen bazı öğrencilerin mezun oldukları alanla ilgili başarı elde edememeleri, kariyerin gurur ve huzura dönüşmesini daha zor bir hale dönüştürmektedir.”

Ö<sub>25</sub>: “İlköğretimde eğitim gören öğrencilerin öğretmenlerine olan yaklaşımını maalesef lisede göremiyoruz. Bu olumsuz yaklaşım da enerjimizin, motivasyonumuzun düşmesine sebebiyet veriyor. Öğretmenlik mesleğinden keyif almamaya başlıyoruz zamanla. Öğrencilerimizle sürekli bir etkileşimde bulunarak onların başarımlarını görmek, bu başarıdan gurur duymak hepimizin özlemi olduğunu düşünüyorum.”

**3.2.3. Mesleki kıdem değişkenine göre;**

Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği *Kruskal-Wallis H* testi ile incelenmiş ve test sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

**Tablo 4.**

*Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği'nin Boyutlarına ve Ölçeğin Toplamına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları*

Boyutlar	Mesleki Kıdem	N	Sıra Ortalaması	Sd	X <sup>2</sup>	p	Anlamlı Fark
1.Tanınma	1. 1-5 Yıl	69	240,36	4	1,625	,804	-
	2. 6-10 Yıl	98	263,32				
	3. 11-15 Yıl	106	260,44				
	4. 16-20 Yıl	119	250,24				
	5. 21 Yıl ve Ü.	120	262,95				
2.İşin Anlamlılığı	1. 1-5 Yıl	69	275,41	4	5,556	,235	-
	2. 6-10 Yıl	98	271,88				
	3. 11-15 Yıl	106	361,22				
	4. 16-20 Yıl	119	238,15				
	5. 21 Yıl ve Ü.	120	247,09				
3.Etki	1. 1-5 Yıl	69	254,25	4	3,919	,417	-
	2. 6-10 Yıl	98	279,56				
	3. 11-15 Yıl	106	261,46				
	4. 16-20 Yıl	119	245,13				
	5. 21 Yıl ve Ü.	120	245,86				
4.İşin Niteliği	1. 1-5 Yıl	69	249,62	4	,610	,962	-
	2. 6-10 Yıl	98	256,06				
	3. 11-15 Yıl	106	265,00				
	4. 16-20 Yıl	119	252,50				
	5. 21 Yıl ve Ü.	120	257,28				
5.Otantiklik	1. 1-5 Yıl	69	303,15	4	10,013	,040*	1-3
	2. 6-10 Yıl	98	267,01				
	3. 11-15 Yıl	106	246,33				
	4. 16-20 Yıl	119	243,03				
	5. 21 Yıl ve Ü.	120	243,44				

Tablo 4. devamı

Boyutlar	Mesleki Kıdem	N	Sıra Ortalaması	Sd	X <sup>2</sup>	p	Anlamlı Fark
6. Kişisel Yaşam	1. 1-5 Yıl	69	277,99	4	6,818	,146	-
	2. 6-10 Yıl	98	281,67				
	3. 11-15 Yıl	106	250,32				
	4. 16-20 Yıl	119	238,97				
	5. 21 Yıl ve Ü.	120	246,43				
7. Büyüme ve Gelişme	1. 1-5 Yıl	69	277,02	4	6,864	,143	-
	2. 6-10 Yıl	98	254,04				
	3. 11-15 Yıl	106	277,05				
	4. 16-20 Yıl	119	251,66				
	5. 21 Yıl ve Ü.	120	233,35				
8. Tatmin	1. 1-5 Yıl	69	282,72	4	5,400	,249	-
	2. 6-10 Yıl	98	273,60				
	3. 11-15 Yıl	106	243,66				
	4. 16-20 Yıl	119	244,30				
	5. 21 Yıl ve Ü.	120	250,90				
Ölçek Toplamı	1. 1-5 Yıl	69	274,80	4	4,837	,304	-
	2. 6-10 Yıl	98	275,40				
	3. 11-15 Yıl	106	256,91				
	4. 16-20 Yıl	119	238,27				
	5. 21 Yıl ve Ü.	120	248,26				

\*p&lt;0,05

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinin mesleki kıdem değişkenine yönelik *Kruskal-Wallis H* testi sonuçlarına göre *Tanınma* ( $p=,804$ ), *İşin Anlamlılığı* ( $p=,235$ ), *Etki* ( $p=,417$ ), *İşin Niteliği* ( $p=,962$ ), *Kişisel Yaşam* ( $p=,146$ ), *Büyüme ve Gelişme* ( $p=,143$ ), *Tatmin* ( $p=,249$ ) boyutlarında ve *Öznel Kariyer Ölçeği'nin toplamında* ( $p=,304$ ) anlamlı bir fark ortaya çıkmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ). Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı fark çıktığı tek boyut *Otantiklik* [ $X^2$  ( $sd=4$ ,  $N=512$ )= $10,013$ ,  $p<0,05$ ] boyutudur. *Otantiklik* boyutundaki bu anlamlı farkın ( $,040<0,05$ ) kaynağını bulmak için *Mann-Whitney U* testi yapılmıştır. *Mann-Whitney U* testi sonuçlarına göre 1-5 yıl ile 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21 ve üstü yıllarına sahip öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Tablo 4'teki sıra ortalamaları incelendiğinde, *Otantiklik* boyutunun sıra ortalama puanının 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde ( $\bar{X}=303,15$ ) 11-15 yıl ( $\bar{X}=246,33$ ), 16-20 yıl ( $\bar{X}=243,03$ ), 21 ve üstü yıla ( $\bar{X}=243,44$ ) sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinin nicel analizler neticesinde mesleki kıdem değişkenine göre *Otantiklik* boyutunda 11-15 yıl; 16-20 yıl; 21 ve üstü yıl kıdeme sahip öğretmenlerde ortalama puanın diğer kıdem türlerinde görev yapan öğretmenlere göre daha düşük çıktığı tespit edilmiştir. Bu tespit doğrultusunda 11 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin görüşleri yarı yapılandırılmış form aracılığıyla ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği'nin *Otantiklik* boyutunda nicel analizler neticesinde ortaya çıkan sonuca ilişkin olarak 11 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlere yöneltilen soruya öğretmenlerin yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda sunulmuştur.

**Yaptığınız iş kişisel ihtiyaçlarınızı ve tercihlerinizi karşılarken bir önceki yıla göre daha yetersiz geliyor mu? Neden?**

Ö<sub>4</sub>: "Evet, bir önceki yıla göre daha yetersiz geliyor. Çünkü uygun olmayan fiziksel koşullar, kalabalık sınıflar, ders yükü fazlalığı, bitmek bilmeyen veli baskısı, öğrencilerin disiplin sorunları ve benzeri olumsuz unsurlar kişisel ihtiyaçlarımı tam anlamıyla karşılamama engel teşkil etmekte."

Ö<sub>11</sub>: "Evet. Velinin gereğinden fazla sınıfa ve öğretmene müdahale etmeye çalışması ve bunu kendisinde yasal bir hak gibi görmesi öğretmeni yoruyor. Öğretmenlik mesleğinin eski saygınlığını kaybetmeye başlaması, öğretmenin kendisini ifade etmede problemler yaşaması öğretmenin motivasyonunu düşürüyor."

Ö<sub>14</sub>: “Evet, geliyor. Öğrenci sayısının artması ile artık öğrencilere daha çok zaman ayırmam gerekiyor. Bu durumda öğrencilerimle nitelikli bir iletişim kurmamı engelliyor. Veli, öğrenci sorunlarının okul dışına da taşması sonucu iş yükü daha da arttı.”

### 3.2.4. Öğrenim durumu değişkenine göre;

Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği *Mann-Whitney U* testi ile incelenmiş ve test sonuçları Tablo 5’te sunulmuştur.

**Tablo 5.**

*Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği’nin Boyutlarına ve Ölçeğin Toplamına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

Boyutlar	Öğrenim Durumu	N	Ortalama	Sıra Toplamı	U	p
1.Tanınma	Lisans	442	260,82	115283,50	13559,500	,089
	Lisansüstü	70	229,21	16044,50		
2.İşin Anlamlılığı	Lisans	442	261,63	115641,00	13202,000	,030*
	Lisansüstü	70	224,10	15687,00		
3.Etki	Lisans	442	261,65	115651,00	13192,000	,045*
	Lisansüstü	70	223,96	15667,00		
4.İşin Niteliği	Lisans	442	260,91	115322,00	13521,000	,085
	Lisansüstü	70	228,66	16006,00		
5.Otantiklik	Lisans	442	262,37	115969,00	12874,000	,022*
	Lisansüstü	70	219,41	15359,00		
6.Kişisel Yaşam	Lisans	442	259,16	114550,50	14292,500	,302
	Lisansüstü	70	239,68	16777,50		
7.Büyüme ve Gelişme	Lisans	442	257,03	113608,00	15235,000	,833
	Lisansüstü	70	253,14	17720,00		
8.Tatmin	Lisans	442	262,69	116111,00	12732,000	,016*
	Lisansüstü	70	217,39	15217,00		
<b>Ölçek Toplamı</b>	Lisans	442	236,06	116273,00	12570,000	,012*
	Lisansüstü	70	215,07	15055,00		

\* $p < 0,05$

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinin öğrenim durumu değişkenine yönelik *Mann-Whitney U* testi sonuçlarına göre *Tanınma* ( $U=13559,500$ ,  $p=,089$ ), *İşin Niteliği* ( $U=13521,000$ ,  $p=,085$ ), *Kişisel Yaşam* ( $U=14292,500$ ,  $p=,302$ ) ile *Büyüme ve Gelişme* ( $U=15235,000$ ,  $p=,833$ ) boyutlarında anlamlı bir fark ortaya çıkmadığı görülmektedir ( $p > 0,05$ ). Öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı fark çıkan boyutlar *İşin Anlamlılığı* ( $U=13202,000$ ,  $p=,030$ ), *Etki* ( $U=13192,000$ ,  $p=,045$ ), *Otantiklik* ( $U=12874,000$ ,  $p=,022$ ), *Tatmin* ( $U=12732,000$ ,  $p=,016$ ) boyutları olup *Öznel Kariyer Ölçeği’nin toplamında* da ( $U=12570,000$ ,  $p=,012$ ) anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır ( $p < 0,05$ ). Söz konusu bu boyutlardaki anlamlı farkların tümünün lisans eğitimi almış öğretmenlerin lehine (*İşin Anlamlılığı*:  $\bar{X}=261,63$  - *Etki*:  $\bar{X}=261,65$  - *Otantiklik*:  $\bar{X}=262,37$  - *Tatmin*:  $\bar{X}=262,69$  - *Öznel Kariyer Ölçeği’nin toplamı*:  $\bar{X}=236,06$ ) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinin nicel analizler neticesinde öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği *İşin Anlamlılığı*, *Etki*, *Otantiklik*, *Tatmin* boyutlarına ve *ölçeğin toplamına* yönelik olarak ortalama puanın lisans eğitimi almış öğretmenlere göre daha düşük çıktığı lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin görüşleri yarı yapılandırılmış form aracılığıyla ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği’nin *İşin Anlamlılığı*, *Etki*, *Otantiklik*, *Tatmin* boyutlarında ve *ölçeğin toplamında* nicel analizler neticesinde ortaya çıkan sonuca ilişkin olarak lisansüstü eğitim almış öğretmenlere yöneltilen sorulara öğretmenlerin yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda sunulmuştur.

#### **Yaptığınız iş kariyer gelişiminizde sizi nasıl etkilemektedir?**

Ö<sub>17</sub>: “Yaptığım iş kariyer gelişimime herhangi bir katkı sağlamamakta.”

Ö<sub>18</sub>: “Kariyer için kendimi geliştirmem motivasyon bakımından oldukça güçtür. Rutin iş süreçleri ve kariyer gelişiminin desteklenmemesi yaptığım işe yönelik olarak bir yabancılaşmayı da beraberinde getirmektedir.”

Ö<sub>27</sub>: “Eğitim-öğretim faaliyetlerini yürütürken aynı zamanda akademik çalışmalar yapmak oldukça zor. Bu sebeple öğretmenlik mesleğini yaparken başka hususlarla ilgilenmek oldukça zor olmakta.”

#### **Geleceğe yönelik kariyer planlarınızda iş hayatınızdan beklentileriniz nelerdir?**

Ö<sub>7</sub>: “Yurt dışında görev yapmayı düşünüyorum.”

Ö<sub>20</sub>: “*Milli Eğitim Bakanlığı personeli olarak yaşantımı sürdürmeyi düşünmüyorum. Akademisyen olmayı ve araştırmalar yapmayı, bilime katkılar sunmayı planlıyorum.*”

Ö<sub>30</sub>: “*Hizmet içi eğitimlerin niteliği artırılmalı ve verimli olması için çalışmalar yapılmalı.*”

### 3.2.5. Medeni durum değişkenine göre;

Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği *Mann-Whitney U* testi ile incelenmiş ve test sonuçları Tablo 6’da sunulmuştur.

**Tablo 6.**

*Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği’nin Boyutlarına ve Ölçeğin Toplamına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

Boyutlar	Medeni Durum	N	Ortalama	Sıra Toplamı	U	p
1.Tanınma	Evli	430	258,27	111056,50	16868,500	,525
	Bekâr	82	247,21	20271,50		
2.İşin Anlamlılığı	Evli	430	255,22	109743,50	17078,500	,622
	Bekâr	82	263,23	21584,50		
3.Etki	Evli	430	260,30	111927,00	15998,000	,179
	Bekâr	82	236,60	19401,00		
4.İşin Niteliği	Evli	430	257,25	110619,50	17305,500	,788
	Bekâr	82	252,54	20708,50		
5.Otantiklik	Evli	430	258,32	111077,00	16848,000	,519
	Bekâr	82	246,96	20251,00		
6.Kişisel Yaşam	Evli	430	256,08	110112,50	17447,500	,881
	Bekâr	82	258,73	21215,50		
7.Büyüme ve Gelişme	Evli	430	257,10	110554,00	17371,000	,828
	Bekâr	82	253,34	20774,00		
8.Tatmin	Evli	430	257,56	110750,50	17174,500	,707
	Bekâr	82	250,95	20577,50		
<b>Ölçek Toplamı</b>	Evli	430	258,50	111154,00	16771,000	,484
	Bekâr	82	246,02	20174,00		

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinin medeni durum değişkenine yönelik *Mann-Whitney U* testi sonuçlarına göre *Tanınma* ( $U=16868,500$ ,  $p=,525$ ), *İşin Anlamlılığı* ( $U=17078,500$ ,  $p=,622$ ), *Etki* ( $U=15998,000$ ,  $p=,179$ ), *İşin Niteliği* ( $U=17305,500$ ,  $p=,788$ ), *Otantiklik* ( $U=16848,000$ ,  $p=,519$ ), *Kişisel Yaşam* ( $U=17447,500$ ,  $p=,881$ ), *Büyüme ve Gelişme* ( $U=17371,000$ ,  $p=,828$ ), *Tatmin* ( $U=17174,500$ ,  $p=,707$ ) boyutlarında ve *Öznel Kariyer Ölçeği’nin toplamında* ( $U=16771,000$ ,  $p=,484$ ) anlamlı bir fark ortaya çıkmadığı görülmektedir ( $p>0.05$ ).

Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinin nicel analizler neticesinde medeni durum değişkenine göre *tüm boyutlarda ve ölçeğin toplamında* anlamlı bir fark göstermediği için yarı yapılandırılmış form aracılığıyla görüşler ortaya çıkarılmaya çalışılmamıştır.

## 4.TARTIŞMA ve SONUÇ

İşgörenlerin zaman içerisinde iş deneyimlerinin gelişen sırası olarak tanımlanan kariyer kavramı, işgörenin kariyer deneyimlerinin bir sonucu olarak ifade edilen kariyer başarısıyla sıklıkla anılmaktadır (Arthur ve diğerleri, 2005). Geleneksel dönemde kariyer başarısına ait dar bakış açısının ilerleyen süreçte ortaya çıkan yeni bakış açılarıyla değiştiği görülmektedir. Çünkü çeşitli kariyer teorileri, kariyer başarısının artık birey için geleneksel objektif faktörlerin ötesine uzandığını ortaya koymuştur. Bu kapsamda Hughes (1937) kariyer başarısını nesnel ve öznel olmak üzere iki temel unsura ayırarak ele almış ve öznel kariyer başarısının önemini vurgulamıştır. Daha sonrasında Hall (1976) esneklik, sürekli öğrenme ve içsel ödülün önemine dikkat çekerek değişken kariyer kavramına vurgu yaparken Arthur & Rousseau (1996) ise geleneksel kariyere bağımsız olarak sınırsız kariyer kavramını ortaya atmıştır (akt. Shockley ve diğerleri, 2015). Bununla birlikte Dries ve diğerleri (2008) öznel kariyerin nesnel kariyere devralındığını belirtmek yerine, kariyer başarısının nesnel bir gerçeklikten çok sosyal bir yapı olduğunun giderek farkına varıldığının vurgulanmasının daha doğru olacağını ifade etmiş, Lee & Lee (2019) ise kariyer başarısının mutlak bir ölçümü olmadığı için bireyin kariyerinin anlamının sadece birey tarafından değerlendirilebileceğine dikkat çekmiştir.

Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına yönelik algılarını tespit etmeyi ve bu algıları çeşitli değişkenler açısından incelemeyi amaçlayan bu çalışmada öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinin *Tanınma*, *İşin Anlamlılığı*, *Büyüme ve Gelişme* boyutlarında “tamamen katılıyorum”; *Etki*, *İşin Niteliği*,

*Otantiklik, Kişisel Yaşam, Tatmin* boyutlarında ve *Öznel Kariyer Ölçeği'nin toplamında* “kısmen katılıyorum” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan farkların nedenlerini irdelemek için bu boyutlar ve ölçeğin toplamı nitel yöntem aracılığıyla da incelenmiştir. Bununla birlikte öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinde en yüksek aritmetik ortalamanın *İşin Anlamlılığı* boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Tanhan & Nurses (2017) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlere yöneltilen kariyer kavramının akla ilk olarak duygusal özellikler kategorisine giren sözcükleri getirdiği tespit edilmiş olup Tanhan & Nurses'e (2017) göre öğretmenler ancak herhangi bir işi severek yaptıkları zaman kariyer düşüncesine olumlu bakmaktadırlar. Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinde en düşük aritmetik ortalamanın ise *Tatmin* boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Doyum sözcüğüyle eş anlamlı olarak kullanılan tatmin kavramı (TDK, 2019), işgörenlerin yaptıkları işlere yönelik gösterdikleri içsel tepkiyle ilgili bir kavram olup çıktılarının beklentileri ne kadar karşıladığına veya aştığına göre belirlenmektedir (Karaköse & Kocabaş, 2006). Öğretmenlerin tatmin düzeylerinin düşük düzeyde çıkması üzerinde önemle durulması gereken bir bulgu olduğu söylenebilir. Çünkü iş tatmininin öğretmenlerin performans (Büyükgöze & Özdemir, 2017), tükenmişlik (Arı, 2015; Avşaroğlu, Deniz & Kahraman, 2005; Filiz, 2014; Kıral & Diri, 2016), örgütsel vatandaşlık davranışları (Yılmaz, 2012), örgütsel bağlılık (Güçlü & Zaman, 2011; Madenoğlu, Uysal, Sarier & Banoğlu, 2014), örgütsel adalet (Altınkurt & Yılmaz, 2012; Demirtaş & Kılıç, 2016), öz yeterlik (Buluç & Demir, 2015), özerklik davranışları (Çolak, Altınkurt & Yılmaz, 2017), karara katılma (Demirtaş & Alanoglu, 2015), okul etkililiği (Yıldırım, Akan & Yalçın, 2017), okul yaşam kalitesi (Karakaya Çiçek & Çoruk, 2017), sınıf yönetimi becerileri (Akın & Koçak, 2007) gibi unsurlarla olan ilişkisi/etkisi araştırma sonuçlarıyla ortaya konmaktadır.

Cinsiyet, medeni durum, sosyo-ekonomik durum gibi bir dizi demografik değişkenin kariyer başarılarıyla ilişkili olduğu düşüncesi (Seibert & Kraimer, 2001) kapsamında, çalışmada öğretmenlerin görüşleri cinsiyet, görev yapılan okul türü, mesleki kıdem, öğrenim durumu ve medeni durum değişkenlerine göre incelenmiştir. Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine yönelik sonuçlara göre *Tanınma, Etki, İşin Niteliği, Kişisel Yaşam, Büyüme ve Gelişme, Tatmin* boyutlarında ve *Öznel Kariyer Ölçeği'nin toplamında* anlamlı bir fark ortaya çıkmadığı; *İşin Anlamlılığı* ile *Otantiklik* boyutlarında ise anlamlı bir fark çıktığı tespit edilmiştir. Kariyer başarısına ilişkin yapılan farklı çalışmalarda da (Ballout, 2009; Demirel, 2019; Eddleston, Baldrige & Veiga, 2004) cinsiyet değişkeninin anlamlı bir fark gösterdiğine ilişkin sonuçlar elde edilmiştir. Çalışmada *İşin Anlamlılığı* ve *Otantiklik* boyutlarında erkek öğretmenlerin ortalama puanlarının kadın öğretmenlere göre daha düşük çıktığı tespit edilmiş olup bu bulgu bağlamında erkek öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini kadın öğretmenlere göre daha az anlamlı buldukları söylenebilmektedir. Erkek öğretmenler yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla, bu görüşün ortaya çıkmasında öğretmenlik mesleğine olan bakış açısındaki değişimin etkili olduğunu ifade etmekle birlikte her türlü olumsuzluğa rağmen öğretmenlik mesleğini devam ettirdiklerini belirtmektedirler.

Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinin görev yapılan okul türü değişkenine yönelik sonuçlara göre *Tanınma, İşin Niteliği, Otantiklik, Büyüme ve Gelişme, Tatmin* boyutlarında anlamlı bir fark ortaya çıkmadığı; *İşin Anlamlılığı, Etki, Kişisel Yaşam* boyutları ile *Öznel Kariyer Ölçeği'nin toplamında* anlamlı bir fark ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Demirel (2019) tarafından banka işgörenlerine yönelik olarak yapılan çalışmada da benzer şekilde banka işgörenlerinin öznel kariyer başarılarının çalıştıkları departman değişkeni bakımından farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada *tüm boyutlarda ve ölçeğin toplamında* lisede görev yapan öğretmenlerin ortalama puanlarının diğer okul türlerinde görev yapan öğretmenlere göre daha düşük çıktığı tespit edilmiş olup söz konusu bu sonucun ortaya çıkmasında istenmeyen öğrenci davranışlarıyla sıklıkla karşılaşılmasına vurgu yapılmıştır. Alanyazın incelendiğinde ortaöğretim kurumlarında meydana gelen olumsuz öğrenci davranışlarının Türk eğitim sisteminde süregelen bir problem olduğu ve bu problemin araştırmacıların dikkatini çekerek çeşitli araştırmalara konu olduğu görülmektedir (Akar, 2006; Akpınar & Özdaş, 2013; Atıcı & Çekici, 2009; Bayraktar, 2015; Bilir, Kuru & Tezcan, 2007; Çalışkan, 2004; Dirikli, Sakallı & Akgün, 2015; Durmuş & Gürkan, 2005; Elitok & Yengin, 2013; Kahveci, 2012; Mahiroğlu & Buluç, 2003; Sarpkaya, 2007; Siyez, 2009; Tunç, Yıldız & Doğan, 2015; Tümküklü, 2007; Yıldırım & Aydın, 2019). Söz konusu bu olumsuz öğrenci davranışlarının eğitim-öğretim faaliyetlerini olumsuz yönde etkilediği araştırmacılarca ifade edilmekte olup olumsuz öğrenci davranışlarının ortaya çıkardığı hususların üzerinde önemle durulması gerektiği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinin mesleki kıdem değişkenine yönelik sonuçlara göre *Tanınma, İşin Anlamlılığı, Etki, İşin Niteliği, Kişisel Yaşam, Büyüme ve Gelişme, Tatmin* boyutlarında ve *Öznel Kariyer Ölçeği'nin toplamında* anlamlı bir fark ortaya çıkmadığı *Otantiklik* boyutunda ise anlamlı farkın ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Demirel (2019) tarafından banka işgörenlerine yönelik olarak yapılan çalışmada da benzer şekilde banka işgörenlerinin öznel kariyer başarılarının sektörde çalışma süresi değişkeni bakımından farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada *Otantiklik* boyutunda 11-15 yıl; 16-20 yıl; 21 ve üstü yıl kıdeme sahip öğretmenlerde ortalama puanın diğer kıdem türlerinde görev yapan öğretmenlere göre daha düşük çıktığı tespit edilmiştir. Söz konusu bu sonucun öğretmenlerin kariyer evreleriyle ilişkili olduğu düşünülmektedir.



Çünkü Bakıoğlu & Gayık Asyalı'nın (2005) ifade ettikleri gibi öğretmenler bazı kariyer evrelerinde enerji ve coşku kaybı yaşamakta, kariyer bağlamında geleceğe ilişkin bir beklenti içerisinde olmamaktadırlar. Coşku kaybının yaşanması, geleceğe dair beklentinin azalması öğretmenlerde mesleki tükenmişliğe işaret ettiği söylenebilir (Cemaloğlu & Erdemoğlu Şahin, 2007). Bununla birlikte öğretmenlik mesleğine uyum evresinde olan bir öğretmen ile mesleğinin son süreçlerini yaşayarak emekliliğe hazırlanan bir öğretmen arasında farklılıktan bahsedilebilmektedir (Aydın, 2018). Araştırmaya katılan yüksek mesleki kıdeme sahip öğretmenler yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla söz konusu bu durum için öğretmenlik mesleğinin her geçen yıl beklentilerini karşılamada yetersiz kaldığını sıkça vurgulamaktadırlar.

Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinin öğrenim durumu değişkenine yönelik sonuçlara göre *Tanınma*, *İşin Niteliği*, *Kişisel Yaşam*, *Büyüme ve Gelişme* boyutlarında anlamlı bir fark ortaya çıkmadığı; *İşin Anlamlılığı*, *Etki*, *Otantiklik*, *Tatmin* boyutları ile *Öznel Kariyer Ölçeği'nin toplamında* anlamlı bir fark ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Araştırmada *İşin Anlamlılığı*, *Etki*, *Otantiklik*, *Tatmin* boyutlarına ve *ölçeğin toplamına* yönelik olarak lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin ortalama puanlarının lisans eğitimi almış öğretmenlere göre daha düşük düzeyde tespit edilmiştir. Bilindiği üzere öğretmenlerin, lisans eğitimleri sonrasında da öğretmenlik mesleğini yürütürken eğitimlerini devam ettirmeleri uzmanlaşma, nitelik düzeyini yükseltme, yenilikleri takip etme, söz konusu yenilikleri sınıf ortamında uygulayabilme ve ihtiyaç duyulan yüksek düzeydeki nitelikli insan gücünü yetiştirme açısından öneminin büyük olduğu bilinmektedir (Alabaş, 2011; Karakütük, 2007). Öğretmenlerin akademik, kişisel, mesleki gibi çeşitli beklentilere sahip oldukları lisansüstü eğitimi (Baş, 2013; Ertem & Kete, 2015) alan öğretmenlerin öznel kariyer algılarının lisans eğitimi almış öğretmenlere göre daha düşük düzeyde olması üzerinde durulması gereken önemli bir bulgu olduğu düşünülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin görüşlerinin medeni durum değişkenine yönelik sonuçlara göre *Öznel Kariyer Ölçeği'nin* tüm boyutlarında ve ölçeğin toplamında anlamlı bir fark ortaya çıkmadığı tespit edilmiştir.

*Uygulayıcılara yönelik öneriler;*

- i-)Eğitim kurumlarındaki karar alma süreçlerinde öğretmenlerin görüşlerine sıkça başvurularak, bu görüşlerden azami ölçüde yararlanılabilir.
- ii-)Öğretmenlerin mesleki tatminlerini olumsuz yönde etkileyen unsurları ortadan kaldırmak için gerekli düzenlemeler yapılabilir.
- iii-)Öğretmenlerin çalışma koşulları gözden geçirilerek söz konusu bu koşullar öğretmenlerin kişisel, ailevi ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri biçimde revize edilebilir.
- iv-)Liselerde görev yapan öğretmenlerin karşılaştıkları problemlerin asgari düzeye indirgenmesi için çalışmalar yürütülebilir.
- v-)Yüksek mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin başta mesleki tükenmişlik olmak üzere sahip oldukları olumsuz yargıları asgari düzeye indirgeyebilmek için duygu düzenleme yöntemleriyle ilgili eğitimler verilebilir.
- vi-)Lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin sahip oldukları uzmanlık bilgilerinden yararlanabilmek için bu öğretmenlerin bilgi ve becerilerini sergileyebilecekleri çalışma ortamları oluşturulabilir.

*Araştırmacılara yönelik öneriler;*

- i-)Öğretmenlerin öznel kariyer başarıları algıları çeşitli örgütsel kavramlarla birlikte ele alınabilir.

**KAYNAKÇA**

- Akar, N. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında karşılaşılan disiplin sorunları ve eğitim yöneticilerinin çözüm yaklaşımları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Akın, U. ve Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 13(51), 353-370.
- Akpınar, B. ve Özdaş, F. (2013). Lise disiplin sorunlarının sınıf değişkeni açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(4-Özel Sayı), 1365-1376.
- Alabaş, R. (2011). Social studies teachers' conception of postgraduate education preferences and its contribution to their professions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 2897-2901. doi: 10.1016/j.sbspro.2011.04.210
- Alabaş, R., Kamer, S. T. ve Polat, Ü. (2012). Öğretmenlerin kariyer gelişimlerinde lisansüstü eğitim: Tercih sebepleri ve süreçte karşılaştıkları sorunlar. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 89-107.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2012). Ortaöğretim okullarında değerlerle yönetim, örgütsel adalet ve iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(4), 50-68.
- Altunışık, B. (2010). *Öğretmenlerin kariyer hedeflerinin eğitim kurumlarındaki kariyer yönetimi uygulamalarına yansımaları üzerine öğretmen algıları* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamaları*. Sakarya: Sakarya Kitapevi.
- Argon, T. (2015). Eğitim kurumlarında insan kaynakları yönetimi işlevlerinin uygulanabilirliğine ilişkin eğitim çalışanlarının görüşleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 851-869. doi: 10.17860/efd.19489
- Argon, T. ve Eren, A. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Arı, E. (2015). Öğretmenlerin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik üzerine etkisinin yapısal eşitlik modeli ile araştırılması. *Journal of International Social Research*, 8(39), 549-565.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N. & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 177-202. doi: 10.1002/job.290
- Arthur, M. & Rousseau, D. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- Atıcı, M. ve Çekici, F. (2009). Ortaöğretimdeki öğretmen ve öğrencilerin istenmeyen davranışlarla baş etme konusundaki görüşlerinin karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(60), 495-522.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Aydın, İ. (2018). Öğretmenlik kariyer evreleri ve öğretmenlerin mesleki gelişimi. *Journal of Human Sciences*, 15(4), 2047-2065. doi:10.14687/jhs.v15i4.5450
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma yaşamında kariyer: Yönetimi, plânlaması, geliştirilmesi, sorunları*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Bakioğlu, A. (1996). *Profesyonel gelişme*. İstanbul: Hektoğrafya Çoğaltma.
- Bakioğlu, A. ve Banoğlu, K. (2013). Öğretmenlikte kariyer basamakları uygulamasına ilişkin öğretmen görüşlerinin metaforlar ve sosyal ağ analizi yöntemiyle incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 37, 28-55.
- Bakioğlu, A. ve Gayık Asyalı, S. (2005). Rehber öğretmenlerin buldukları kariyer evrelerine göre okul yönetimini algılayışlarının niteliksel olarak incelenmesi. *Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 89-110.
- Bakioğlu, A. ve İnandı, Y. (2001). Öğretmenin kariyer gelişiminde müdürün görevleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 28, 513-529.
- Ballout, H. I. (2009). Career commitment and career success: Moderating role of self-efficacy. *Career Development International*, 14(7), 655-670. doi: 10.1108/02683940710837705
- Baş, G. (2013). Öğretmenlerin lisansüstü eğitimden beklentileri: Niğde örneği. *Yükseköğretim Dergisi*, 3(2), 61-69. doi: 10.2399/yod.13.009
- Bayraktar, B. (2015). *Ortaöğretim okullarında yaşanan disiplin vakaları ve okul müdürlerinin önleyici uygulamaları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Biemann, T. & Braakmann, N. (2013). The impact of international experience on objective and subjective career success in early careers. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(18), 3438-3456. doi: 10.1080/09585192.2013.775176

- Bilir, A., Kuru, S. ve Tezcan, F. (2011). Muğla ili ortaöğretim okullarında disiplin uygulamalarına ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1(19).
- Budak, G. ve Gürbüz, S. (2017). Öznel kariyer başarısı: Bir ölçek uyarlama çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 87-99. doi: 10.18394/iid.280529
- Buluç, B. ve Demir, S. (2015). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 16(1), 289-308.
- Bursahoğlu, Z. (2010). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyükgöze, H. ve Özdemir, M. (2017). İş doyumunu ile öğretmen performansı ilişkisinin duygusal olaylar kuramı çerçevesinde incelenmesi. *Inonu University Journal of the Faculty of Education (INUJFE)*, 18(1).
- Büyükoztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Can, N. (2004). Öğretmenlerin geliştirilmesi ve etkili öğretmen davranışları. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(16), 103-119.
- Cemaloğlu, N. ve Erdemoğlu Şahin D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Creswell, J. W. (2017). *Karma yöntem araştırmalarına giriş* (Çeviri Ed.: M. Sözbilir). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Creswell, J. W. & Plano Clark, V. L. (2015). *Karma yöntem araştırmaları, tasarımı ve yürütülmesi* (Çeviri Ed.: Y. Dede ve S. B. Demir). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Creswell, J. W., Plano Clark, V. L., Gutmann, M. L. & Hanson, W. E. (2003). *Advanced mixed methods research designs*. In A. Tashakkori & C. Teddlie (Eds.), *Handbook of mixed methods in social and behavioral research* (209-240). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Çakmak Otluoğlu, K. Ö. (2014). Kariyer bağlılığının kariyer başarısı üzerindeki etkisinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 23,350-363. doi: 10.11611/JMER283
- Çalışkan, A. G. İ. (2004). Mesleki-teknik liselerde istenmeyen öğrenci davranışlarına gösterilen öğretmen tepkileri. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9 Temmuz 2004, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Çolak, İ., Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2017). Öğretmenlerin özerklik davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 189-208.
- Dağlı A. (2007). İlköğretim öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(22), 184-197.
- Dai, L. & Song, F. (2016). Subjective career success: A literature review and prospect. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4, 238-242. doi: 10.4236/hrss.2016.43026
- Demirel, Z. H. (2019). Banka çalışanlarının kariyer bağlılık düzeylerinin öznel kariyer başarıları üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1332-1345. doi: 10.20491/isarder.2019.674
- Demirtaş, Z. ve Alanoğlu, M. (2015). Öğretmenlerin karara katılım ve iş doyumları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 16(2), 83-100.
- Demirtaş, Z. ve Kılıç, Y. (2016). Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet ve iş doyumları arasındaki ilişki düzeyleri. *Dicle University Journal of Ziya Gökalp Education Faculty*, 28(2), 259-267. doi: 10.14582/DUZGEF.727
- Dirikli, M., Sakallı, F. A. ve Akgün, L. (2015). Matematik öğretmenlerinin sınıf yönetiminde karşılaştıkları sorunlar. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(5), 36-57.
- Dries, N., Pepermans, R. & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 254-267. doi: 10.1016/j.jvb.2008.05.005
- Durmuş, E. ve Gürkan, U. (2005). Lise öğrencilerinin şiddet ve saldırganlık eğilimleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3, 253-269.
- Dyke, L. & Duxbury, L. (2011). The implications of subjective career success. *Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung*, 43(3), 219-229. doi: 10.1007/s12651-010-0044-4
- Eddleston, K. A., Baldrige D. C. & Veiga, J. F. (2004). Toward modeling the predictors of managerial career success: Does gender matter? *Journal of Managerial Psychology*, 19(4), 360-385. doi: 10.1108/02683940410537936
- Eith, T. K., Harald, S. & Claudia, S. (2011). Career success perception and work-related behavior of employees in geriatric care-A pilot study in a German geriatric care facility. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 25, 45-52. doi: 10.1111/j.1471-6712.2010.00789.x
- Elitok, K. ve Yengin, S. (2013). Lise öğrencilerinin sınıf içi istenmeyen davranışları. *TurkishStudies*, 8(12), 467-478.
- Ertem, S. ve Kete, R. (2015). Öğretmen adaylarının yüksek lisans programlarından beklentileri. *VII. Ulusal Lisansüstü Eğitim Sempozyumu*. Sakarya Üniversitesi, 14-15 Mayıs 2015, Sakarya, 40-47.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. Sage Publications: Los Angeles.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172. doi: 10.17130/ijmeh.2014.10.23.437

- Gattiker, U. & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of Business & Psychology, 1*, 78-94. doi: 10.1007/BF01018805
- Güçlü, N. ve Zaman, O. (2011). Alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 9*(2), 541-576.
- Gündoğdu, K. ve Kızıldaş, E. (2008). Kariyer basamaklarında yükselme sistemi ve sınavına ilişkin uzman öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 55*, 363-388.
- Gündüz, H. B. ve Şahin, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin kariyer gelişim sorunları (Sakarya ili örneği). *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 6*(2), 37-53.
- Gündüz, Y. (2010). Öğretmen algılarına göre kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 10*(1), 133-149.
- Gündüz, Y. (2013). Öğretmenlerin kariyer geliştirmelerinde müdürlerin liderlik rolünün incelenmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 32*(1), 469-491.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama* (Çev. Ed.: S. Turan). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Hughes, E. C. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of Sociology, 43*, 404-413. doi: 10.1086/217711
- Hughes, E. C. (1958). *Men and their work*. Glencoe, IL: Free Press.
- İnandı, Y., Özkan, S., Peker, S. ve Atik, Ü. (2009). Kadın öğretmenlerin kariyer geliştirme engelleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 5*(1), 77-96.
- İnandı, Y. ve Tunç, B. (2012). Kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 2*(2), 203-222.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology, 52*, 621-651.
- Kahveci, N. (2012). Genel liselerde karşılaşılan disiplin sorunlarının uzamsal incelenmesi: İstanbul'dan bir ilçe örneği. *Eğitimde Politika Analizleri ve Stratejik Araştırmalar Dergisi, 7*(1), 64-92.
- Karakaya Çiçek, H. ve Çoruk, A. (2017). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile iş doyum algıları arasındaki ilişki. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 31*(1), 750-761.
- Karaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyum ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama, 2*(1), 3-14.
- Karakütük, K. (2007). *Öğretim üyesi ve bilim insanı yetiştirme: Lisansüstü öğretimin planlanması*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kıral, E. ve Diri, M. S. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1*(39), 125-149.
- Lee, Y. & Lee, J. Y. (2019). Mediating effects of the meaningfulness of work between organizational support and subjective career success. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 19*(1), 151-172. doi: 10.1007/s10775-018-9373-6
- Lunenburg, F. C. & Ornstein A. C. (2013). *Eğitim yönetimi* (Çeviri. Ed.: G. Arastaman). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Madenoglu, C., Uysal, Ş., Sarier, Y. ve Banoğlu, K. (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 20*(1), 47-69. doi: 10.14527/kuey.2014.003
- Mahiroğlu, A. ve Buluç, B. (2003). Ortaöğretim kurumlarında fiziksel ceza uygulamaları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 1*(1), 81-93.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorenson, K. L. & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success. *Personnel Psychology, 58*, 367-408.
- Ng, T. W. H. & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior, 85*(2), 169-179.
- Özer, N. (2019). *Eğitim yönetimi* (Ed.: N. Cemaloğlu ve M. Özdemir), *İnsan kaynakları yönetimi, 223-239*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Sarpkaya, P. (2007). Yönetici, öğretmen, öğrenci ve velilere göre resmî liselerdeki öğrenci disiplin sorunlarının nedenleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2*(22), 110-121.
- Seibert, S. E. & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior, 58*, 1-21. doi:10.1006/jvbe.2000.1757
- Shockley, M. K., Ureksoy, H., Rodopman, O.B., Potat, F. L. & Dullaghan, R. T. (2015). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior, 37*(1), 128-153. doi: 10.1002/job.2046
- Siyez, D. M. (2009). Liselerde görev yapan öğretmenlerin istenmeyen öğrenci davranışlarına yönelik algıları ve tepkileri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25*(1), 67-80.

- Stebbins, R. A. (1970). Career: The subjective approach. *The Sociological Quarterly*, 11(1), 32-49.
- Tanhan, F. ve Nurses, D. (2017). Öğrenci ve öğretmenlerin kariyer algılarının incelenmesi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (33), 68-84.
- Tashakkori, A. & Teddlie, C. (2003). *Handbook of mixed methods in social and behavioral research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Teddlie, C. & Yu, F. (2007). Mixed methods sampling: A typology with examples. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(1), 77-100.
- Tunç, B., Yıldız, S. ve Doğan, A. (2015). Meslek liselerinde disiplin sorunları, nedenleri ve çözümü: Bir durum analizi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 384-403.
- Türk Dil Kurumu, (2019). Büyük Türkçe Sözlük. [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&view=bts](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts) adresinden erişilmiştir.
- Türnüklü, A. (2007). Liselerde öğrenci çatışmaları, nedenleri, çözüm stratejileri ve taktikleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 49, 129-166.
- Tüzel, E. (2014). *Eğitim örgütlerinde kadın yöneticilerin kariyer engellerinin incelenmesi/Ankara ili örneği* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Van Maanen, J. & Schein, E. H. (1977). *Career development*. In J. R. Hackman & J. L. Shuttle (Eds.), *Improving life at work*. Santa Monica, Ca: Goodyear.
- Yıldırım, A. ve Şimşek H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, İ., Akan, D. ve Yalçın, S. (2017). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve okul etkililiği algıları arasındaki ilişki. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 69-81. doi: 10.17556/erziefd.308643
- Yıldırım, İ. ve Aydın, N. (2019). Liselerde istenmeyen öğrenci davranışlarını konu edinen çalışmaların meta sentez yöntemiyle incelenmesi. *Elementary Education Online*, 18(4). doi: 10.17051/ilkonline.2019.632526
- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 2(2), 1-14.
- Yüksel, Ö. (2007). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi Kitapevi.

## EXTENDED ABSTRACT

### 1. Introduction

A concept that is frequently mentioned with the career concept defined as “*The stage, success and expertise achieved in the course of time thorough work in a profession*” (Turkish Language Society [TDK], 2019) is career success. It can be said that career success, defined as an individual's hierarchical progress in a profession (Gattiker & Larwood, 1986), has become one of the main focus of organizational stakeholders (Shockley, Ureksoy, Rodopman, Poteat & Dullaghan, 2015). When the developmental process of career success is analyzed, it is seen that it was initially handled with a narrow perspective and with a traditional understanding (Gattiker & Larwood, 1986) and it was mostly measured by conceptualizing with encouraging objective elements such as title, salary, and promotion (Çakmak Otluoğlu, 2014). However, these traditional objective factors are not fully compatible with today's organizations and employees. Because the changing nature of the work required the change in the perspective of most employees about success by adding a more subjective component (Shockley et al., 2015). This requirement ensured that career success was addressed from two perspectives, objective and subjective (Ng, Eby, Sorenson & Feldman, 2005).

Objective career success reflecting a common social understanding rather than an individual understanding (Arthur, Khapova & Wilderom, 2005) consists of criteria that can be directly observed and therefore easily measured (Shockley et al., 2015). Objective career success which expresses indicators that can be objectively seen and evaluated by others, such as salary, number of promotions (Ng et al., 2005), includes an external perspective formed to evaluate the individual's current career status according to accepted success criteria (Biemann & Braakmann, 2013). The subjective career success, which points to the self-evaluation of the individual's career success (Dyke & Duxbury, 2011) and thus reflects the individual's own career understanding (Stebbins, 1970) began to attract the attention of the researchers with the emphasis on the necessity to examine the subjective evaluations of the employees on their career development (Gattiker & Larwood, 1986). Subjective career success, which includes individuals' perceptive evaluations and emotional responses (Ng & Feldman, 2014) emphasizes indicators such as employees' being proud of their work and their careers, achieving their most important goals in their lives, balancing their work and life and feeling peaceful (Budak & Gürbüz, 2017). Today, it is seen that the subjective career success has become more and more important for the employees and organizations (Dai & Song, 2016). Because employees increasingly define their career success based on subjective criteria rather than objective measures such as salary and promotion frequency (Eith, Harald, & Claudia, 2011; Ng & Feldman, 2014). Educational organizations are one of the organizations where subjective career success should be attached importance.

In today's world where competition and change are experienced rapidly and intensely, employees are required to be open to change, develop themselves, use knowledge efficiently, and take part in the organizational structure by providing added value (Özer, 2019). Teachers, who are known as one of the oldest professions and perform teaching which is one of the sine qua non of social life, (Aydın, 2018) are an important factor in the success of educational organizations which makes it necessary to discuss teacher effectiveness (Argon, 2015). Teachers' continuous desire to improve themselves, to love what they do, and their efforts to contribute to the educational organization can be listed among the qualifications of effective teachers. This effectiveness of teachers is of great importance for the organization (Can, 2004). Because no matter how sufficient the other resources that educational organizations have, the teachers who will plan, organize and use these resources will be less likely to be successful if the organization is not equipped (Argon, 2015). Therefore, increasing the effectiveness of teachers and ensuring their success in their careers are important for educational organizations. It is known that teachers go through different professional developmental stages during their career and at these stages, they are engaged in various interests, emotional situations, competence and development efforts (Aydın, 2018). Educational organizations should effectively follow these stages of teachers and provide them with the support needed in the career development process. Because it is possible to say that lack of effective and efficient use of the knowledge and skills of teachers, who are the basic human resources of educational organizations, is one of the biggest obstacles to organizational success. However, successful organizations are human-centered organizations. In this context, organizations need to use various motivating tools that will keep the employees in the organization and ensure their high performance (Argon, 2015).

### 1.2. Significance of the Study

Although Hughes (1937; 1958) demonstrated the importance of subjective career success with his studies a long time ago, it is seen that there are few scientific studies focusing on subjective career success. While some of the studies appear to be in the form of theoretical (Dai & Song, 2016; Stebbins, 1970), scale development (Shockley et al., 2015) and meta-analysis (Ng et al., 2005; Ng & Feldman, 2014), it can be said that quantitative studies do

not find much place in the literature (Shockley et al., 2015). It is observed in the literature that career success is evaluated more objectively, and it can be said that this unilateral judgment causes neglect of subjective career success over the years by focusing only on objective career success (Çakmak Otluoğlu, 2014). In the resources accessed, the only study on the employees' subjective career success in Turkey was conducted by Demirel (2019) to show the effect of bank employees' career commitment level on their subjective career success. In the context of education employees, although there are various studies related to career and career system, no study on the subjective career success of teachers has been reached. At the end of the study, it is desired to reveal the perceptions of teachers towards their subjective career successes and to fill the gap in the literature.

### 1.3. The Aim of the Study

The aim of this study is to reveal the perceptions of teachers working in all school types (preschool, primary school, secondary school, high school) in the central district of Bolu towards subjective career successes and examine these perceptions in terms of various variables.

For this purpose, answers to the following questions were sought:

1-What are the opinions of the teachers regarding their subjective career successes? What are the reasons for their opinions?

2-Regarding teachers' views on subjective career successes;

a.Is there a statistically significant difference by gender, type of school, professional seniority, age, educational status, and marital status?

b.What are the opinions of the teachers about the reasons of the variables that make significant difference?

## 2. Method

### 2.1. Research Model

The study was designed according to the mixed method and sequential explanatory design was employed in the study. The quantitative part was conducted based on the screening model and the opinions of the teachers working in different school types such as preschool, primary school, secondary school and high school regarding their subjective career successes were analyzed and these views were examined by personal variables such as gender, school type served, professional seniority, age, educational status and marital status. The qualitative part, on the other hand, was carried out based on the case study design in order to examine the results of the significant difference arising from quantitative analysis. Within the context of the case study approach, the opinions obtained from the teachers selected by the purposeful sampling method were examined through the semi-structured interview form prepared by the researchers in accordance with the content of the scale.

### 2.2. Study Groups

Since the study is carried out in a mixed method, there are two study groups, namely quantitative study group and qualitative study group. *The quantitative study group* consists of 512 teachers selected by random sampling method, while *the qualitative study group* consists of 32 teachers selected by criterion sampling method, which is among the purposeful sampling methods.

### 2.3. Data Collection Tools

**Quantitative data collection tool:** In the study, "*Subjective Career Success Scale*" developed by Shockley et al. (2015) and adapted to Turkish culture after validity and reliability analyzes by Budak & Gürbüz (2017) was used as a quantitative data collection tool. This scale consists of 8 dimensions and 24 items: *Recognition, Meaningful Work, Influence, Quality Work, Authenticity, Personal Life, Growth and Development, Satisfaction*.

**Qualitative data collection tool:** Qualitative data collection tool was used in the study in order to analyze the results of quantitative analysis in depth. The semi-structured interview form called "*Teacher Interview Form*" was prepared by the researchers by taking into account the dimensions and items of the quantitative measurement tool.

## 3. Findings, Discussion and Results

Teachers' views on their subjective career successes were found to be "I totally agree" in the *Recognition* dimension, "I totally agree" in the *Meaningful Work* dimension, "I partially agree" in the *Influence* dimension, "I partially agree" in the *Quality Work* dimension, "I partially agree" in *Autonomy* dimension, "I partially agree"

in *Personal Life* dimension, “I totally agree” in the *Growth And Development* dimension, “I partially agree” in the *Satisfaction* dimension, “I partially agree” in the total of *Subjective Career Scale*.

It was determined that the highest arithmetic mean in the opinions of the teachers regarding their subjective career successes was in the *Meaningful Work* dimension, and the lowest arithmetic mean was in the *Satisfaction* dimension.

According to the results of the teachers' opinions about subjective career successes by gender, there is no significant difference in *Recognition, Influence, Quality Work, Growth and Development, Satisfaction* dimensions and in the total of *Subjective Career Scale*; It was determined that there is a significant difference in *Meaningful Work* and *Authenticity* dimensions.

According to the results of teachers' views on their subjective career successes regarding the school type variable, there is no significant difference in the dimensions of *Recognition, Work Quality, Authenticity, Growth and Development, Satisfaction*; It was determined that there is a significant difference in the *Meaningful Work, Influence, Personal Life* dimensions and the *total of Subjective Career Scale*.

According to the analysis of teachers' opinions about their subjective career successes regarding the professional seniority variable, it was determined that there is no significant difference in *Recognition, Job Significance, Impact, Quality Work, Personal Life, Growth and Development, Satisfaction* dimensions, and the *total of Subjective Career Scale*.

According to the results of the teachers' opinions regarding their subjective career successes, there is no significant difference in all dimensions of *Subjective Career Scale* and in the total of the scale.

According to the results of the teachers' opinions about their subjective career successes, there is no significant difference in the dimensions of *Recognition, Work Quality, Personal Life, Growth and Development*; It was determined that there is a significant difference in *Meaningful Work, Influence, Authenticity, Satisfaction* dimensions and in the total score of *Subjective Career Scale*.

According to the results of teachers' opinions about subjective career successes regarding the marital status variable, it was determined that there is no significant difference in any dimensions of the *Subjective Career Scale* and in the total of the scale. Qualitative method was used to analyze the significant differences arising from quantitative analysis. In the ongoing study in the case study pattern, a semi-structured “Teacher Interview Form” was prepared by the researchers as a qualitative data collection tool in accordance with the content of the measurement tool, and the questions underlying the quantitative results were tried to be revealed by searching for answers to open-ended questions.



## ETİK BEYANNAME

Yapılan bu araştırmanın yazım sürecinde bilimsel ve etik kurallara tüm araştırmacılar tarafından uyulmuş, farklı eserlerden yararlanması durumunda atıfta bulunulmuş, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmamış, araştırmanın tamamı veya bir kısmı farklı bir akademik yayın platformunda yayımlanmak üzere gönderilmemiştir. Tüm bu durumlardan araştırmada ismi bulunan yazarların bilgisi olduğunu ve gerekli kurallara uyulduğunu beyan ederim. 02/03/2020

  
Dr. Öğr. Üyesi Ümit DİLEKÇİ

Araştırmanın Sorumlu Yazarı