

**EĞİTİM ve İNSANİ BİLİMLER DERĐİSİ**  
Teori ve Uygulama

Cilt: 12 / Sayı: 23 / Yaz 2021

**JOURNAL of EDUCATION and HUMANITIES**  
Theory and Practice

Vol: 12 / No: 23 / Summer 2021

**Sınıf Öğretmenlerinin Proaktif Kişilik Özellikleri ile  
Mesleki Yönelim ve Kariyer Geliştirme Arzuları Arasındaki İlişki**

**The Relationship Between Proactive Personality Traits and Engagements towards  
the Profession and Career Development Desires of Classroom Teachers**

**Makale Türü (Article Type): Araştırma (Research)**

**Ali Haydar DEMİR**  
**İmam Bakır ARABACI**

[www.dergipark.gov.tr/eibd](http://www.dergipark.gov.tr/eibd)  
[eibd@eibd.org.tr](mailto:eibd@eibd.org.tr)

# Sınıf Öğretmenlerinin Proaktif Kişilik Özellikleri ile Mesleki Yönelim ve Kariyer Geliştirme Arzuları Arasındaki İlişki

Ali Haydar DEMİR<sup>1</sup>

İmam Bakır ARABACI<sup>2</sup>

**Öz:** Bu çalışmanın amacı, Elazığ il merkezindeki ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin proaktif kişilik özellikleri ile mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzularının düzeylerini belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi saptamaktır. Çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemini Elazığ ilindeki ilkokullarda görev yapan 223’ü kadın ve 324’ü erkek olmak üzere toplam 547 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Çalışmada “Kişisel Bilgi Formu”, “Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği” ile “Mesleki Yönelim ve Kariyer Geliştirme Arzuları Ölçeği (MYKGA)” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda sınıf öğretmenlerinin Proaktif Kişiliklerinin “Yüksek” düzeyde MYKGA düzeylerinin ise “Oldukça yüksek” düzeyde olduğu görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin proaktif kişilik düzeyi, meslekteki kıdem değişkenine göre, MYKGA düzeyi ise cinsiyet, eğitim durumu, eğitim bölgesi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermiştir. Sınıf öğretmenlerinin proaktif kişilik düzeyleri ile MYKGA düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Proaktif Kişilik, Öğretmenlik Mesleğine Yönelim, Kariyer Geliştirme, Mesleki Gelişim Arzusu.

---

*Makale Hakkında:*

*Geliş Tarihi:* 14.03.2021; *Kabul Tarihi:* 30.04.2021

*Kaynakça Gösterimi:*

Demir, A. H. & Arabacı, İ. B. (2021). Sınıf Öğretmenlerinin Proaktif Kişilik Özellikleri ile Mesleki Yönelim ve Kariyer Geliştirme Arzuları Arasındaki İlişki. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 12(23), 1-21.

1) Yüksek Lisans Öğrencisi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, a\_1\_i\_6262@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-1973-930X

2) Prof. Dr. Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, arabacibaki@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6703-4665

## Giriş

Çağımızda yaşanan çevresel değişimler her sektörü olduğu gibi, eğitim sektörünü de derinden etkilemektedir. Bu değişim ve dönüşümün eğitim sisteminin en önemli ögesi olan öğretmenleri de etkilemesi kaçınılmazdır. Değişime ayak uydurabilmek ya da değişimin öncüsü olabilmek için sorunları önceden tahmin edebilecek, bu sorunlar ortaya çıkmadan çözümler üretebilecek veya sorunlardan en az düzeyde etkilenebilecek, sorumluluk sahibi, risk alabilen, özgüvenli, yenilikçi, benlik saygısı yüksek, lider öğretmenlere ihtiyaç vardır. Öğretmenlerin çevresel gelişmelere uyum sağlamaları, paydaş beklentilerini karşılayabilmeleri, mesleklerini başarılı bir şekilde yürütmeleri reaktif bir kişilik yapısından çok proaktif bir kişilik yapısına sahip olmalarını gerektirmektedir. Öğretmenlerin kendilerini değişime uyum sağlamalarının yanında öğrencileri, velileri ve tüm toplumu değişime hazırlama konusunda görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Proaktiflik; yeni ürünler ve teknolojiler üreterek çevreyi değiştirebilme yeteneği olarak tanımlanabilmektedir (Miller & Friesen, 1978). Proaktif kişiliğe sahip olan bireyler kendilerini geliştiren, kariyerlerini olumlu algılayan, kariyer tatminleri yüksek olan bireylerdir (Kale, 2009; Özdemir, 2019). Değişen dünyanın karmaşıklığı, belirsizliği ve teknolojinin değişim hızı proaktiflik kavramını da dikkate değer kılmaktadır (Bateman & Crant, 1993; Grant & Ashford, 2008). Bu özellikler proaktif kişilikli bireylerde bulunmaktadır (Amabile vd., 2002; Arıcı, 2013; Lumpkin & Dress, 1996; Parker, 1998). Öğretmenlerin dönüşüme ayak uydurabilmeleri, görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmeleri için mesleklerine karşı olumlu tutuma sahip olmaları ve kendilerini sürekli geliştirme arzusunda bulunmaları gerekmektedir (Çelikköz & Çetin, 2004).

Kişilik; bireyin düşünme, konuşma, hissetme, olaylara bakış açılarıyla, doğuştan mevcut olan ve sonradan yaşamında kazandığı, bireyi diğer bireylerden ayıran özelliklerin bütünüdür (Güney, 2017). Bu süreç doğumdan ölüme kadar devam etmektedir ve sürekli değişim içindedir (Baymur, 1985). Proaktif kişilik ise, insanın yaşayacağı problemler, farklılıklar ve istek duyacağı gereksinimler ortaya çıkmadan atağa kalkan ve gerekli önlemleri alan kişilik anlamına gelmektedir (Lumpkin & Dress, 1996). Proaktif kişilik; şirketler, kurum ve kuruluşlar için aranan bir durumdur (Karşlı, 2018). Proaktif kişilikli olan öğretmenlerin kendilerini geliştirmeye daha açık olduğu, kariyer tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu söylenebilir (Alanoğlu & Karabatak, 2018; Kale, 2009; Özdemir, 2019).

Mesleğe yönelik tutum kişinin mesleğe yönelik hislerini, davranışlarını ve mesleğine olan sadakatini anlatır (Hussain, Ali, Khan, Ramzan & Qadeer, 2011). Öğretmenlerin mesleğe yönelik tutumları; öğretmenlerin mesleğini sevmelerine, mesleklerini yaparken heyecan duymalarına, mesleğine sadakat göstermelerine, mesleklerinin toplum için ne kadar önemli ve gerekli olduğunun farkına varmalarına, mesleki sorumluluğunun gereği olarak kendilerini sürekli olarak yenileyip geliştirmelerine bağlıdır. Öğretmenlerinin mesleki davranışlarını şekillendirmede, mesleğe yönelik olumlu ya da olumsuz tutuma sahip olmaları önemlidir (Coşkun, 2011; Özkan, 2012).

Kariyer geliştirme; kariyer tercihi ve tercih ettiği bu kariyere uyum sağlamaktır. Bununla birlikte işgörenin birtakım gereksinimlerinin karşılanmasında önemli olan ve bilinçli olarak yapılan etkinliklerdir (Can, 1994). Öğretmenlik mesleğinde kariyer geliştirme arzusu; öğretmenlerin meslek hayatları boyunca, kendilerini geliştirme açısından ne kadar hevesli olduklarıdır (Watt & Richardson, 2008, akt. Eren, 2012). Öğretmenlik mesleği de uzmanlık bilgisi ve becerisini temel alan akademik çalışma ve mesleki formasyon gerektiren profesyonel bir uğraşı mesleğidir (Küçük vd., 2013).

Proaktif kişiliğe sahip öğretmen girişimci olur, fırsatları değerlendirir, olumsuzluk karşısında yılmaz. Dirençlidir, yeniliğe açıktır ve sürekli kendini geliştirir. Olumsuzluklar ortaya çıkmadan bunları sezer ve önlem alır. Olayları rahatlıkla kavrayabilir. Öğretmenlerin proaktif kişilik düzeylerini ve MYKGA düzeylerini tespit etmek ve bu düzeylerin yeterli düzeyde olup olmadığını belirlemek önemlidir. Aynı zamanda proaktif kişiliğe sahip öğretmenler kariyer geliştirmede önemli adımlar atabilirler. Öğretmenlerin bu özelliklere sahip olma düzeyleri ve bu özellikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi önem taşımaktadır. Yapılan bir araştırmada öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini rahat bir meslek olması ve iş garantisi nedeniyle arzu ettikleri, ancak atamalarda yaşanan sorunların başka mesleğe yönelmeyi düşündükleri, bu durumun kariyer geliştirme arzularını düşürdüğü ortaya çıkmıştır (Erdoğan & Arsal, 2015). Öğretmenliğe atanma, meslekte ilerleme olanaklarının sınırlı oluşu, ücret vb. gibi sorunlar öğretmenlerin mesleğe yönelik kariyer geliştirme arzularını olumsuz yönde etkileyebilir.

Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin proaktif kişilikleri ile MYKGA “Planlan Çaba, Planlanan Israrlılık, Mesleki Gelişim Arzusu ve Liderlik Arzusu alt boyutları” arasındaki ilişki incelenmiştir. “Planlanan çaba” öğretmenlerin mesleki görevlerini yürütme konusunda ne kadar çaba gösterdiklerini, “planlanan ısrarlılık” öğretmenlerin mesleklerini devam ettirmeleri konusundaki kararlılık durumlarını, “mesleki gelişim arzusu” kariyer gelişimlerinde arzu düzeylerini, “liderlik arzusu” ise öğretmenlerin olası liderlik ve yöneticilik statülerini elde etme konusunda isteklilik durumlarını açıklamaktadır (Eren, 2012). Alanyazında bu konu ile ilgili araştırmaya rastlanılmamış olması araştırmanın önemini artırmaktadır. Araştırmanın amacına ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Sınıf öğretmenlerinin proaktif kişilik özellikleri ile MYKGA düzeyleri nedir?
2. Sınıf öğretmenlerinin proaktif kişilik özellikleri ve MYKGA düzeyleri; cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, sınıf seviyesi, eğitim bölgesi, meslekteki kıdem gibi değişkenlere göre değişmekte midir?
3. Sınıf öğretmenlerinin proaktif kişilik özellikleri ile MYKGA düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

## Yöntem

### Araştırma Modeli, Evren, Örneklem

Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin proaktif kişilik özellikleri ile MYKGA düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla ilişkisel araştırma modeli kullanılmıştır. İlişkisel araştırma modeli ile değişkenlerin birlikte değişip değişmediği, eğer değişme var ise bunun nasıl olduğu tespit edilmeye çalışılır (Karasar, 2011).

### Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın çalışma evrenini 2020 Bahar Yarıyılında Elazığ İl Merkezinde 57 ilkokulda görevli 1650 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı dönemde Koronavirüs Pandemisi nedeniyle örnekleme yoluna gidilmemiştir. Araştırmaya dayanak olan veriler Fırat Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulunun 28.11.2019 tarih ve 39/3 sayılı Etik Kurul Onayının ve gerekli araştırma izinlerinin alınmasından sonra toplanmıştır. Bu doğrultuda il merkezindeki her okula gidilerek, veri toplama formları dağıtılmış veya bir kısım veriler de dijital ortamda toplanmıştır. Araştırmaya 547 sınıf öğretmenin katılımı sağlanmıştır. Bu oran çalışma evreninin %33,15'ini karşılamaktadır.

Elazığ il merkezi 5 eğitim bölgesinden oluşmaktadır. Katılımcıların eğitim bölgelerindeki oranları dikkate alınmaya çalışılmıştır. Katılımcıların 109'u (%19,90) Bahçelievler Eğitim Bölgesi'nde, 130'u (%23,00) Karşıyaka Eğitim Bölgesi'nde, 88'i (%16,10) Hazar Eğitim Bölgesi'nde, 109'u (%19,90) Harput Eğitim Bölgesi'nde, 111'i (%20,30) Fırat Eğitim Bölgesi'nde görev yapmaktadır. Yine katılımcıların 223'ü (%40,8) kadın, 324'ü (%59,2) erkektir; 481'i (87,9) evli, 66'sı (%12,1) bekar; 124'ü (%22,7) ilkokul 1. sınıf, 126'sı (%23) ilkokul 2. sınıf, 155'i (28,3) ilkokul 3. sınıf ve 142'si (%26) ilkokul 4. sınıf öğretmenleridir; öğretmenlerin meslekteki kıdemleri 10-40 yıl arasında değişmektedir.

### Veri Toplama Araçları ve Analizi

Veri toplama aracı olarak; Kişisel Bilgiler Formu, Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği ile Mesleki Yönelim ve Kariyer Geliştirme Arzuları Ölçeği kullanılmıştır. Bateman ve Crant'ın (1993) oluşturduğu ve Akın, Abacı, Kaya ve Arıcı (2011) aracılığıyla Türkçeye uyarlanan 'Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği' tek boyut ve toplam 10 maddeden oluşmakta, madde yükleri .38 ile .69 arasında değişmektedir. Ölçekte yer alan bazı maddeler şöyledir: "Kendi yaşamımı geliştirmek için sürekli yeni yollar araştırırım.", Her zaman her şeyin en iyisini yapmanın yollarını ararım." Ölçeğin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı .86, test-tekrar test güvenirlik katsayısı .95 ve düzeltilmiş madde toplam korelasyonları .50 ile .66 arasında olup, ölçek Kesinlikle katılıyorum-Kesinlikle katılmıyorum arasında 7'li likert tipi bir yapıya sahiptir (Akın vd., 2011). Fen öğretmenlerinin mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzularının tespit edilmesi için Watt ve Richardson'ın (2008) geliştirdiği, Eren ve Tezel'in

(2010) Türkçeye uyarladığı Mesleki Yönelim ve Kariyer Geliştirme Arzusu Ölçeği; toplam 17 maddeden ve dört faktörden (planlanan çaba, planlanan ısrarlılık, mesleki gelişim arzusu ve liderlik arzusu) oluşmaktadır. Ölçekteki maddelerin faktöriyel yükleri .34 ile .63 arasındadır. Ölçekte yer alan bazı maddeler boyutlar itibarı ile şöyledir: “Daha iyi bir öğretmen olmak için ne kadar çalışıyorsunuz/ Öğretmenliğe devam edeceğinize ne kadar eminsiniz?/ Mesleki gelişimde daha ileriye gitmeyi ne oranda planlıyorsunuz?/ Okullarda bir liderlik rolü oynamayı ne oranda planlıyorsunuz?” MYKGA ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı .88 ve ölçeğin alt faktörlerinden planlanan çaba .86; planlanan ısrarlılık .86; mesleki gelişim arzusu .87; liderlik arzusu .81 düzeyinde ve yüksek güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Ölçek 7’li likert tipi bir yapıya sahip olup, “Son derece fazla-Hiç” aralıklarında derecelendirilmiştir (Eren & Tezel, 2010).

Ölçeğin tutarlılık ve kararlılığını test etmek için güvenilirlik analizleri tekrar yapılmıştır. Yapılan analizlerde Proaktif Kişilik Ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı .85; MYKGA ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı .85, MYKGA ölçeğinin alt faktörlerinden Planlanan Çaba: .91; Planlanan İsrarlılık: .93; Mesleki Gelişim Arzusu: .89; Liderlik Arzusu: .86 düzeyinde olup, önceki sonuçları teyit etmekte ve daha yüksek güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir.

Ölçeklerden elde edilen veriler ile SPSS paket programı kullanılarak standart sapma, yüzde, frekans ve aritmetik ortalama hesapları, normal dağılımlar için parametrik testlerden bağımsız gruplar t-testi ile Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. Ortalamalar arası farklılığı gösteren gruplandırmalar Post-Hoc LSD testine göre yapılmıştır. Anlamli farklılık saptanan gruplar için etki büyüklüğü eta-kare korelasyon katsayısı ( $\eta^2$ ) hesaplanmıştır. “0.01, 0.06 ve 0.14” düzeyleri için sırayla “küçük, orta ve geniş” etki büyüklüğü olduğu şeklinde yorumlanmıştır. Bağımsız örneklem t testi analizi sonucunda anlamlı farklılığın olduğu durumlarda etki büyüklüğünü saptamak için Cohen d hesaplanmıştır. Cohen d değeri negatif ya da pozitif olmasından farklı olarak “0.2, 0.5 ve 0.8” olmak üzere sırasıyla “küçük, orta ve büyük” etki büyüklüğü olduğu şeklinde yorumlanmıştır (Green & Salkind, 2005; akt. Can, 2018). Değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi ölçmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Tespit edilen korelasyon değerinin değişkenler arasındaki ilişki (r) .90 ile 1.00 arasında olması çok yüksek, .70 ile .89 arasında olması yüksek, .50 ile .69 arasında olması orta, .26 ile .49 arasında olması zayıf ve .00 ile .25 arasında olması çok zayıf düzeyde ilişkinin mevcut olduğu şeklinde yorumlanmıştır (Kalaycı, 2017).

## Bulgular

### Katılımcıların Proaktif Kişilik, MYKGA ve MYKGA Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların proaktif kişilik, MYKGA ve MYKGA ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum puanları hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo 1’de gösterilmektedir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Proaktif Kişilik, MYKGA Düzeylerine İlişkin Değerler

	N	$\bar{X}$	SS.	Min.	Maks.
<b>Proaktif Kişilik</b>	547	5.67	0.79	3.40	7.00
<b>MYKGA</b>	547	5.76	0.67	4.00	7.00
Planlanan Çaba	547	6.29	0.65	4.00	7.00
Planlanan Israrlılık	547	6.26	0.91	2.00	7.00
Mesleki Gelişim Arzusu	547	6.14	0.73	3.60	7.00
Liderlik Arzusu	547	4.26	1.68	1.00	7.00

Tablo 1’de, katılımcıların Proaktif Kişilik puanlarının ( $\bar{X}=5.67 \pm ss. 0.79$ ) “Katılıyorum”; MYKGA ve puanlarının ( $\bar{X}=5.76 \pm ss. 0.67$ ) ve Mesleki Gelişim Arzusu alt boyut puanlarının ( $\bar{X}=6.14 \pm ss. 0.73$ ) “Oldukça Fazla” düzeyine karşılık geldiği görülmektedir. Bu durumda katılımcıların proaktif kişiliklerinin, MYKGA ve Mesleki Gelişim Arzularının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. MYKGA alt boyutlarından; Planlan Çaba puanlarının ( $\bar{X}=6.29 \pm ss. 0.65$ ) ve Planlanan Israrlılık puanlarının ( $\bar{X}=6.26 \pm ss. 0.91$ ) olduğu ve “Son Derece Fazla” düzeyine karşılık geldiği görülmektedir. Katılımcıların meslekteki planlanan çabalarının ve planlanan ısrarlılıklarının oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Liderlik Arzusu alt boyutu puanlarının ise ( $\bar{X}=4.26 \pm ss. 1.68$ ) olduğu ve “Kararsızım” düzeyine karşılık geldiği görülmektedir. Katılımcıların liderlik arzusu düzeyinin orta seviyede olduğu söylenebilir.

### **Katılımcıların Proaktif Kişilik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Analizine İlişkin Bulgular**

Katılımcıların proaktif kişilik puanlarının cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Bağımsız Gruplar t-Testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 2’de gösterilmektedir.

**Tablo 2.** Katılımcıların Proaktif Kişilik Puanlarının Cinsiyet, Medeni Durum ve Eğitim Durumu Değişkenine Açısından Analizine İlişkin t-Testi Sonuçları

Ölçek	Gruplar	N	$\bar{X}$	SS	$t$ Testi		
					$t$	Sd	$p$
Proaktif Kişilik Ölçeği	Kadın	223	5.64	0.79	-0.873	545	.383
	Erkek	324	5.70	0.80			
	Evli	481	5.68	0.79	-0.994	545	.320
	Bekar	66	5.57	0.84			
	Lisans	472	5.66	0.80	-0.657	545	.511
	Lisansüstü	75	5.72	0.75			

Tablo 2’de, proaktif kişilik puanları incelendiğinde erkek öğretmenlerin ( $\bar{X}=5.70$ ) kadın öğretmenlere ( $\bar{X}=5.64$ ); evli öğretmenlerin ( $\bar{X}=5.68$ ) bekar öğretmenlere ( $\bar{X}=5.57$ ); lisansüstü mezunlarının ( $\bar{X}=5.72$ ) lisans mezunlarına ( $\bar{X}=5.66$ ) göre daha yüksek aritmetik ortalamaları

ya sahip olduğu görülmektedir. Erkek öğretmenlerin proaktif kişilik ortalamalarının daha yüksek olması kültürel özelliklerden, evli öğretmenlerin sorumluluk bilincinden, lisansüstü eğitim görenlerin özgüven algılarının yüksek olmasında proaktif kişilik ortalamaları daha yüksek çıkmış olabilir. Katılımcıların proaktif kişilik puanlarının cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir ( $p > .05$ ).

Katılımcıların proaktif kişilik puanlarının eğitim verdikleri sınıf seviyesi değişkenine göre istatistiksel biçimde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda, istatistiksel açıdan anlamlı fark olmadığı görülmektedir [ $F_{(3,543)} = 0.946$ ;  $p = .418$ ;  $p > .05$ ]. 4. sınıf öğretmenlerinin puanları ( $\bar{x} = 5.75$ ) en yüksek, 2. sınıf öğretmenlerinin puanları ( $\bar{x} = 5.59$ ) en düşük aritmetik ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Katılımcıların proaktif kişilik puanlarının görev yaptıkları eğitim bölgesi değişkenine göre istatistiksel biçimde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda, istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturmadığı görülmektedir [ $F_{(4,542)} = 1.295$ ;  $p = .271$ ;  $p > .05$ ].

Katılımcıların proaktif kişilik puanlarının meslekteki kıdem değişkenine göre istatistiksel biçimde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda, istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir [ $F_{(29,516)} = 1.714$ ;  $p = .014$ ;  $p < .05$ ]. Etki değeri büyüklüğünü belirlemek için eta kare değeri hesaplanmıştır (.080). Meslekteki kıdem değişkeninin proaktif kişilik üzerinde “orta” derecede etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmektedir. Bu işlemin ardından, belirlenen anlamlı farklılığın meslekteki kıdem değişkeninin hangi gruplarından kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan tamamlayıcı Post-Hoc LSD testi sonucuna göre 17, 27, 29, 32, 34 ve 35 yıl grupları diğer gruplar ile kendi lehine anlamlı fark oluşturmuştur. 10, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19 ve 20 yıl gruplarının diğer gruplar ile kendi aleyhine anlamlı fark oluşturduğu görülmektedir.

### **Katılımcıların Mesleki Tutum ve Kariyer Geliştirme Arzuları Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Analizine İlişkin Bulgular**

Katılımcıların MYKGA ölçeği ve alt boyutlarının puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel biçimde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Bağımsız Gruplar t-Testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 3'te gösterilmektedir.



**Tablo 3.** Katılımcıların MYKGA Ölçeği ve Alt Boyutlarının Puanlarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Analizine Yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi Sonuçları

Ölçek	Gruplar	N	$\bar{x}$	SS	t Testi			
					t	Sd	P	Cohen d
MYKGA	Erkek	324	5.81	0.65	2.149	545	.032**	.180
	Kadın	223	5.69	0.68				
Planlanan Çaba	Erkek	324	6.25	0.65	-2.063	545	.040**	.169
	Kadın	223	6.36	0.65				
Liderlik Arzusu	Erkek	324	4.57	1.56	5.372	545	.000**	.464
	Kadın	223	3.80	1.75				

\*\*p&lt;.05

Tablo 3'te, MYKGA ölçeği [ $t_{(545)} = 2.149$ ;  $p = .32$ ;  $p < .05$ ], Planlanan Çaba [ $t_{(545)} = -2.063$ ;  $p = .40$ ;  $p < .05$ ] ve Liderlik Arzusu [ $t_{(545)} = -5.372$ ;  $p = .000$ ;  $p < .05$ ] puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaştığı görülmektedir. MYKGA ölçeği ve Liderlik Arzusu puanlarının erkekler, Planlanan Çaba puanlarının kadınlar lehine farklılaştığı görülmektedir. Etki değeri büyüklüğünü belirlemek için Cohen d değerleri hesaplanmıştır. Cinsiyet değişkeninin MYKGA üzerinde "orta" (.180), Planlanan Çaba alt boyutu üzerinde "düşük" (.169) ve Liderlik Arzusu alt boyutu üzerinde "orta" (.464) düzeyde etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmektedir.

Katılımcıların Planlanan Israrlılık [ $t_{(545)} = -0.568$ ;  $p = .570$ ;  $p > .05$ ] ve Mesleki Gelişim Arzusu [ $t_{(545)} = -0.933$ ;  $p = .351$ ;  $p > .05$ ] puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturmadığı görülmektedir.

Katılımcıların MYKGA ölçeği ve alt boyutları puanlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Bağımsız Gruplar t-Testi yapılmış ve MYKGA ölçeği [ $t_{(76,105)} = -0.153$ ;  $p = .879$ ;  $p > .05$ ], Planlanan Çaba alt boyutu [ $t_{(545)} = -1.540$ ;  $p = .124$ ;  $p > .05$ ], Planlanan Israrlılık alt boyutu [ $t_{(545)} = -1.734$ ;  $p = .084$ ;  $p > .05$ ], Mesleki Gelişim Arzusu alt boyutu [ $t_{(545)} = -0.025$ ;  $p = .980$ ;  $p > .05$ ], Liderlik Arzusu alt boyutu [ $t_{(79,043)} = 1.112$ ;  $p = .269$ ;  $p > .05$ ] puanlarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturmadığı görülmektedir.

Katılımcıların MYKGA ölçeği ve alt boyutları puanlarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Bağımsız Gruplar t-Testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 4'te gösterilmektedir.

**Tablo 4.** Katılımcıların MYKGA Puanlarının Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Bağımsız Gruplar t- Testi Sonuçları

Ölçek	Gruplar	N	$\bar{x}$	s	t Testi			
					t	Sd	p	Cohen d
MYKGA	Lisans	472	5.72	0.66	-3.459	545	.001**	.43
	Lisansüstü	75	6.01	0.68				
Mesleki Gelişim Arzusu	Lisans	472	6.11	0.73	-2.077	545	.038**	.27
	Lisansüstü	75	6.30	0.66				
Liderlik Arzusu	Lisans	472	4.15	1.64	-3.925	545	.000**	.47
	Lisansüstü	75	4.96	1.77				

\*\*p&lt;0.05

Tablo 4'te, MYKGA ölçeği [ $t_{(545)} = -3.459; p = .001; p < .05$ ], Mesleki Gelişim Arzusu alt boyutu [ $t_{(545)} = -2.077; p = .038; p < .05$ ] ve Liderlik Arzusu alt boyutu [ $t_{(545)} = -3.925; p = .000; p < .05$ ] puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturduğu görülmektedir. Bu farklılaşmanın lisansüstü eğitim mezunlarının lehine olduğu söylenebilir. Etki değer büyüklüğünü belirlemek için Cohen d değerleri hesaplanmıştır. Eğitim durumu değişkeninin MYKGA ölçeği (0.43), Mesleki Gelişim Arzusu alt boyutu (.27) ve Liderlik Arzusu alt boyutu (.47) üzerinde “orta” düzeyde etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmektedir.

Katılımcıların Planlanan Çaba alt boyutu [ $t_{(545)} = -0.553; p = .594; p > .05$ ] ve Planlanan Israrlılık alt boyutu [ $t_{(109.773)} = -1.248; p = .226; p > .05$ ] puanlarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturmadığı görülmektedir.

Katılımcıların MYKGA ölçeği ve alt boyutlarının puanlarının eğitim verdikleri sınıf seviyesi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi ile karşılaştırılmış ve MYKGA ölçeği [ $F_{(3,543)} = 1.073; p = .360; p > .05$ ], Planlanan Çaba alt boyutu [ $F_{(3,543)} = 0.740; p = .528; p > .05$ ], Planlanan Israrlılık alt boyutu [ $F_{(3,543)} = 0.218; p = .884; p > .05$ ], Mesleki Gelişim Arzusu alt boyutu [ $F_{(3,543)} = 0.654; p = .580; p > .05$ ], Liderlik Arzusu alt boyutu [ $F_{(3,543)} = 0.735; p = .531; p > .05$ ] puanlarının eğitim verdikleri sınıf düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturmadığı görülmektedir.

Katılımcıların MYKGA ölçeği ve alt boyutlarının puanlarının görev yaptıkları eğitim bölgesi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 5'te gösterilmektedir.

**Tablo 5.** Katılımcıların MYKGA Düzeylerinin Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Eğitim Bölgesi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Eğitim Bölgesi	N	$\bar{X}$	SS	Vary. Kay.	Kar. Top.	sd	F	p	Anlamlı Fark	eta-kare ( $\eta^2$ )
MYKGA	Bahçelievler	109	5.72	0.54	Grup İçi	5.860	4	3.317	.011**	2-1 2-3 2-4 2-5	.024
	Karşıyaka	130	5.93	0.75							
	Hazar	88	5.61	0.72	Gruplar Arası	239.369	542				
	Harput	109	5.75	0.63							
	Fırat	111	5.73	0.63							
	Toplam	547	5.76	0.67	Toplam	245.228	546				
Liderlik Arzusu	Bahçelievler	109	3.99	1.50	Grup İçi	104.346	4	9.785	.000**	2-1 2-3 2-4 2-5 5-3	.067
	Karşıyaka	130	4.95	1.57							
	Hazar	88	3.68	1.82	Gruplar Arası	1444.995	542				
	Harput	109	4.07	1.67							
	Fırat	111	4.35	1.60							
	Toplam	547	4.26	1.68	Toplam	1549.341	546				

\*\*p&lt;0.05

Tablo 5'te, MYKGA ölçeği [ $F_{(4,542)}=3.317$ ;  $p=.011$ ;  $p<.05$ ] ve Liderlik Arzusu alt boyutu [ $F_{(4,542)}=9.785$ ;  $p=.000$ ;  $p<.05$ ] puanlarının eğitim bölgesi değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturduğu görülmektedir. Etki değeri büyüklüğünü belirlemek için eta kare değeri hesaplanmıştır. Eğitim bölgesi değişkeninin MYKGA ölçeği üzerinde “küçük” (.024), Liderlik Arzusu alt boyutu üzerinde “orta” (.067) etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmektedir. Bu işlemin ardından, belirlenen anlamlı farklılığın görev yapılan eğitim bölgesinin hangi gruplarından kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan tamamlayıcı Post-Hoc LSD testi sonucunda MYKGA ölçeği ve Liderlik Arzusu alt boyutu puanlarının Karşıyaka Eğitim Bölgesi ile Hazar, Harput, Bahçelievler, Fırat Eğitim Bölgesi grupları arasında Karşıyaka Eğitim Bölgesi lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Liderlik Arzusu alt boyutunda Hazar Eğitim Bölgesi ile Fırat Eğitim Bölgesi grupları arasında Fırat Eğitim Bölgesi lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.

Katılımcıların alt boyutlardan Planlanan Çaba [ $F_{(4,542)}=0.726$ ;  $p=.575$ ;  $p>.05$ ], Planlanan Israrlılık [ $F_{(4,542)}=0.836$ ;  $p=.503$ ;  $p>.05$ ] ve Mesleki Gelişim Arzusu [ $F_{(4,542)}=1.285$ ;  $p=.275$ ;  $p>.05$ ] puanlarının eğitim bölgesi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturmadığı görülmektedir.

Katılımcıların MYKGA ölçeği puanlarının meslekteki kıdem değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda, MYKGA ölçeği [ $F_{(26,520)}=1.378$ ;  $p=.103$ ;  $p>.05$ ], Planlanan Israrlılık alt boyutu [ $F_{(26,520)}=1.457$ ;  $p=.069$ ;  $p>.05$ ] ve Liderlik Arzusu alt boyutu [ $F_{(26,520)}=1.101$ ;  $p=.334$ ;  $p>.05$ ] puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma oluşturmadığı görülmektedir.

Ancak, katılımcıların MYKGA ölçeği alt boyutlarından Planlanan Çaba puanlarının meslekteki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturduğu görülmektedir [ $F_{(26,520)} = 1.830$ ;  $p=.008$ ;  $p<.05$ ]. Etki değeri büyüklüğünü belirlemek için eta kare değeri hesaplanmıştır (.080). Meslekteki kıdem değişkeninin planlanan çaba üzerinde “orta” düzeyde etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmektedir. Bu işlemin ardından, belirlenen anlamlı farklılığın meslekteki kıdem değişkeninin hangi gruplarından kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan tamamlayıcı Post-Hoc LSD testine göre 10 yıl ve altı ve 40 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin orta düzey (11-30 arası yıllar) daha düşük proaktiflik düzeyine sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Yani 11-30 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin proaktiflik düzeyi daha yüksektir. Bu durum mesleğe yeni başlamanın, deneyimsizliğin ve ileri kıdeme sahip olanlarda ise mesleki yorgunluğun atalet oluşturmasından kaynaklanmış olabilir.

Katılımcıların MYKGA ölçeğinin alt boyutu olan Mesleki Gelişim Arzusu puanlarının meslekteki kıdem değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda, kıdem değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturduğu görülmektedir [ $F_{(26,520)} = 1.773$ ;  $p=.011$ ;  $p<.05$ ]. Etki değeri büyüklüğünü belirlemek için eta kare değeri hesaplanmıştır (.081). Meslekteki kıdem değişkeninin mesleki gelişim arzusu üzerinde “orta” etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmektedir. Bu işlemin ardından, belirlenen anlamlı farklılığın meslekteki kıdem değişkeninin hangi gruplarından kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan tamamlayıcı Post-Hoc LSD testine göre 13, 17, 21, 27 29, 32, 34, 35 ve 39 yıl gruplarının diğer gruplar ile kendi lehine anlamlı fark oluşturduğu, 10, 12, 14, 15, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 31 ve 40 yıl gruplarının diğer gruplar ile kendi aleyhine anlamlı farklılık oluşturduğu görülmektedir.

### **Katılımcıların Proaktif Kişilik Özellikleri ile MYKGA Ölçeği ve Alt Boyutları Puanları Arasındaki İlişkinin Tespitine İlişkin Bulgular**

Katılımcıların Proaktif Kişilik Özellikleri ile MYKGA ölçeği ve alt boyutları puanları arasındaki ilişkinin yönünü, boyutunu ve anlamlılık düzeyini belirlemek üzere korelasyon analizi yapılmıştır. Veriler normal dağılım gösterdiği için Pearson Momentler Çarpımı Katsayısı puanlarına bakılmıştır. Sonuçlar Tablo 6’da gösterilmektedir.

**Tablo 6.** Katılımcıların Proaktif Kişilik Puanları ile MYKGA Puanları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken	Proaktif Kişilik	MYKGA	Planlanan Çaba	Planlanan Israrlılık	Mesleki Gelişim Arzusu	Liderlik Arzusu
Proaktif Kişilik	1					
MYKGA	.519**	1				
Planlanan Çaba	.571**	.641**	1			
Planlanan Israrlılık	.351**	.595**	.467**	1		
Mesleki Gelişim Arzusu	.506**	.764**	.638**	.463**	1	
Liderlik Arzusu	.189**	.703**	.093*	.031	.0250**	1

\*\* p&lt; .01 \*p&lt;.05

Tablo 6 incelendiğinde, katılımcıların proaktif kişilik puanları ile MYKGA ölçeği puanları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=.519$ ,  $p<.01$ ). Katılımcıların proaktif kişilik puanları ile MYKGA ölçeğinin alt boyutlarından planlanan çaba arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ( $r=.571$ ,  $p<.01$ ), planlanan ısrarlılık ile pozitif yönde ve zayıf düzeyde ( $r=.351$ ,  $p<.01$ ), mesleki gelişim arzusu ile pozitif yönde ve orta düzeyde ( $r=.506$ ,  $p<.01$ ), liderlik arzusu ile pozitif yönde ve zayıf düzeyde ( $r=.189$ ,  $p<.01$ ) bir ilişki olduğu görülmektedir. Korelasyon analizi sonucu genel olarak katılımcıların proaktif kişilik puanları ile Mesleki Yönelim Kalite Geliştirme Arzuları arasında orta düzeyde pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların proaktif kişilik algıları ile en yüksek ilişki planlanan çaba ve mesleki gelişim arzusu boyutlarındadır. En düşük ilişki planlanan ısrarlılık

ve liderlik arzusu boyutları arasındadır. Bu durum proaktif kişilik özelliğine sahip olanların planlı bir çaba içinde oldukları, mesleki gelişim arzularının da yüksek olduğu, planlanan ısrarlılık ve liderlik arzularının proaktif kişilik özelliğinden çok başka değişkenlerle daha yüksek ilişkiye sahip olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

## Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Sınıf öğretmenlerinin proaktif kişilik düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Alanoğlu ve Karabatak (2018), yaptıkları araştırmada öğretmenlerin proaktif kişilik düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan bazı araştırmalarda da sınıf öğretmenlerinin proaktif kişilik özelliklerine ilişkin olan; farklı deneyimleri yaşamaya açık, meraklı, sorumluluk sahibi, yumuşak başlı, dışadönük oldukları ve aynı zamanda aniden ortaya çıkan değişimlere ayak uydurabilen kişilik özelliklerine sahip oldukları görülmektedir (Akgündüz, Adan Gök & Alkan, 2017; Aybatan, 2018; Çelik & Topçuoğlu, 2017; Gündeşlioğlu, 2019; Kale, 2009; Karslı, 2018).

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin MYKGA düzeylerinin ve MYKGA ölçeğinin alt boyutlarından planlanan çaba ve planlanan ısrarlılık, mesleki gelişim arzusu düzeylerinin çok yüksek düzeyde olduğu, liderlik arzusu düzeyinin ise orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Çakmak (2019), öğretmenlerin bu mesleği ideal meslek olarak gördüklerini, yaşamları boyunca öğretmenlik yapmak istediklerini, öğretmenliğin kendilerine keyif verdiğini, meslekte kıdemleri arttıkça öğretmenliğe daha da tutkuyla bağlanacaklarını, başarılı olmak için daha çok çalıştıklarını ifade ettiklerini tespit etmiştir.

Çalışmada sınıf öğretmenlerinin proaktif kişilik düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, sınıf seviyesi, eğitim bölgesi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Ancak meslekteki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Aybatan (2018) ve Er (2018) çalışmalarında cinsiyet ile proaktif kişilik arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını tespit etmişlerdir. Karabatak (2018) öğretmenlerin eğitim durumlarının proaktif davranış düzeylerini anlamlı ve pozitif yönlü etkilediğini belirtmiştir. Araştırmada meslekteki kıdem değişkeni açısından en yüksek proaktif kişilik düzeyine sahip sınıf öğretmenlerin 11-35 yıl arası orta düzeye sahip öğretmenler olduğu tespit edilmiştir. En düşük proaktif kişilik düzeyine sahip sınıf öğretmenlerinin 10 ve altı 35 yıl ve üstü kıdeme sahip olanların olduğu görülmüştür. Bu durum öğretmenlerin bu dönemlerde kendilerini daha özerk görmeleri veya bu dönemde özgüven yüksekliğinden kaynaklanmış olabilir.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin MYKGA ölçeği ve alt boyutlarından planlanan çaba ve liderlik arzusu düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre erkekler lehine anlamlı farklılaştığı, ancak MYKGA ölçeği alt boyutlarından planlanan ısrarlılık ve mesleki gelişim arzusu düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. MYKGA ölçeği ile alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. MYKGA ölçeği ve alt boyutlarından liderlik arzusu ile mesleki gelişim arzusu düzeyinin sınıf öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre lisansüstü eğitim mezunları lehine anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte MYKGA ölçeğinin alt boyutlarından planlanan çaba ve planlanan ısrarlılık düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu boyutların hepsinde lisansüstü eğitim değişkeni lehine anlamlı farklılığın olduğu göze çarpmaktadır. MYKGA ölçeği ve alt boyutlarından liderlik arzusu puanlarının eğitim bölgesi değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturduğu görülmüştür. Bu anlamlı farklılığın MYKGA düzeyinde Karşıyaka Eğitim Bölgesi lehine olduğu, liderlik arzusu düzeyinde ise Karşıyaka ve Fırat Eğitim Bölgesi lehine olduğu görülmüştür. MYKGA ölçeği alt boyutlarından planlanan çaba, planlanan ısrarlılık ve mesleki gelişim arzusu düzeylerinin görev yapılan eğitim bölgesi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. MYKGA ölçeği ve alt boyutlarından planlanan ısrarlılık ve liderlik arzusu düzeylerinin meslekteki kıdem değişkenine göre anlamlı seviyede farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte MYKGA ölçeği alt boyutlarından planla-

nan çaba ve mesleki gelişim arzusu düzeylerinin meslekteki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. MYKGA düzeylerinin 11-35 yıl; alt boyutlardan planlanan çaba düzeylerinin 17 ve 35; planlanan ısrarlılık düzeylerinin 17 ve 34; mesleki gelişim arzusu düzeyinin 16-35 yıl; liderlik arzusu düzeyinde ise 16- 35 yıl arası kıdeme sahip olan sınıf öğretmenlerinde yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bal (2017) MYKGA alt boyutlarından liderlik arzusunun cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını, planlanan ısrarlılık alt boyutu ve mesleki gelişim arzusu alt boyutları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını tespit etmiştir. Bu araştırmadan farklı olarak planlanan çaba üzerinde cinsiyetin anlamlı bir etkisinin olmadığını tespit etmiştir. Ayrıca Aydın (2018) araştırmadan farklı olarak öğretmen adaylarının, kariyer geliştirme arzusu üzerinde cinsiyet değişkeninin anlamlı bir etkisinin olmadığını tespit etmiştir. Araştırmaya benzer olarak kariyer geliştirme arzusunda erkekler lehine yüksek değerlerin mevcut olduğunu tespit etmiştir. Gür Erdoğan ve Arsal (2015) araştırmadan farklı olarak MYKGA ölçeğinin cinsiyete göre anlamlı farklılık oluşturmadığını tespit etmiştir. Johnson ve Birkeland (2003) kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre kariyer hedeflerini belirlerken daha tutucu olduğunu, mevcut kariyerlerini korumak istediklerini, erkek öğretmenlerin ise kendini geliştirmek ve yükselmek için faaliyetlerde bulunduğunu tespit etmiştir. Barwal (2011) araştırmaya benzer olarak lisans ya da yüksek lisans mezunu olmanın öğretmenlik mesleğini yapma tutumunu etkilediğini tespit etmiştir. Araştırmaya benzer olarak Bal (2017) görev yılı değişkeninin MYKGA ölçeği alt boyutlarından kariyer geliştirme arzusu üzerinde anlamlı ve önemli bir etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Malsawmi ve Renthlei (2015), kıdemli öğretmenlerin mesleğe yönelik tutumlarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin proaktif kişilik özellikleri ile mesleğe yönelik tutum ve kariyer geliştirme arzu düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak sınıf öğretmenlerin proaktif kişilikleri ile MYKGA ölçeğinin alt boyutlarından planlanan çaba ile pozitif yönde ve orta düzeyde, planlanan ısrarlılık ile pozitif yönde ve zayıf düzeyde, mesleki gelişim arzusu ile pozitif yönde ve orta düzeyde, liderlik arzusu ile pozitif yönde ve çok zayıf düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Özdemir (2019) çalışmasında proaktif kişiliklerin kendini geliştirmeye açık olduğunu tespit etmiştir. Kale (2009), proaktif kişilerin kariyerlerini olumlu algıladıklarını, kariyer tatminlerinin yüksek olduğunu, hatta diğer bireylere kariyer koçluğu yapabilecek kapasitelerinin olduğunu tespit etmiştir. Alanoğlu ve Karabatak (2018), proaktif kişiliğin örgütsel bağlılıkla pozitif yönde ilişkili olduğunu ve proaktif kişilerin örgütle daha kolay özdeşleştiğini tespit etmişlerdir.

## Öneriler

Yapılan araştırmalar sonucunda aşağıdaki öneriler getirilebilir:

1. Öğretmenlerin proaktif kişilik yapılarının mesleğe yönelik etkileri dikkate alınarak, öğretmenlerin istihdamında kişilik testleri uygulanması ve mesleğin doğasına uygun kişilik yapıları sorgulanabilir.
2. Öğretmenlikte kariyer basamaklarının onların performanslarına önemli etkilerinin olacağı açıktır. Bu nedenle mesleki kariyer basamakları konusundaki yasal düzenlemeler hayata geçirilmelidir.
3. Öğretmenlere kariyer geliştirme konusunda uygun politikalar üretilerek, öğretmenlerin lisansüstü programlara başvuruları özendirilebilir.

Bu araştırma için Fırat Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulunun 28.11.2019 tarih ve 39/3 sayılı Etik Kurul Onayı ve gerekli araştırma izinleri alınmıştır.



## Kaynakça

- Akgündüz, Y., Adan Gök, Ö., & Alkan, C. (2017). Örgütsel Destek Algısı, İş Stresi, İşin Anlamlılığı ve Proaktif Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Yaratıcılığına Etkisi: Beş Yıldızlı Bir Otel Çalışanlarında Uygulama. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1, 50-68. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/uiibd/issue/27470/273663> adresinden alınmıştır.
- Akın, A., Abacı, R., Kaya, M., & Arıcı, N. (2011). *Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği'nin (KPÖ) Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirliği*. Paper presented at the ICES11 International Conference on Educational Sciences, 22nd to 25th June, Famagusta, Cyprus.
- Alanoğlu, M., & Karabatak, S. (2018). *Aday Öğretmenlerin Proaktif Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. <https://scholar.google.com.tr/adresinden-alinmistir>.
- Amabile, T. M., Mueller, J. S., Simpson, W.B., Hadley, C. N., Kramer, S. J., & Fleming, L. (2002). *Time Pressure And Creativity in Organizations: a Longitudinal Field Study*. Havvard Business School.
- Arıcı, N. (2013). Proaktivite. Ahmet Akın (Ed.), *Güncel Psikolojik Kavramlar 1 Pozitif Düşünce* içinde (s. 90-97). İstanbul: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınları 2.
- Aybatan, K. (2018). *Çalışanları Proaktif Kişilik Özellikleri ile Duygu Yönetimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/> adresinden alınmıştır.
- Aydın, B. (2018). *Sınıf Öğretmeni Adaylarının Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleriyle Kariyer Geliştirme Arzuları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu. <https://tez.yok.gov.tr/> adresinden alınmıştır.
- Bal, Z. (2017). *Fen Öğretmenlerinin Teknolojik Pedagojik Alan Bilgilerinin Yordayıcıları: Tutumlar, Öz-Yeterlik İnançları, Kariyer Geliştirme Arzuları*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu. <https://tez.yok.gov.tr/> adresinden alınmıştır.
- Barwal, S. K. (2011). Attitude of Secondary School Teachers towards Their Teaching Profession. *International Journal of Education and Allied Science*, 3(1), 1-200.
- Bateman, T.S., & Crant, J. M. (1993). The Proaktive Componet of Organization Behavior: A Measure and Correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
- Baymur, F. (1985). *Genel Psikoloji*. İstanbul: İnkılap Yayınevi.
- Can, H. (1994). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Can, A. (2018). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Ankara: Pegem Akademi.

- Coşkun, M. K. (2011). Din Kültürü Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları: İlahiyat- Eğitim DKAB Karşılaştırması. *EKEV Akademi Dergisi*, 15(48), 269-279.
- Çakmak, Z. (2019). *İlkokul Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları ve İletişim Becerileri Arasındaki İlişkin Değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/> adresinden alınmıştır.
- Çelik, E., & Topçuoğlu, P. (2017). Proaktif Kişiliğin Öznel Zindelik ile Merak Arasındaki İlişkide Aracılık Etkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1221-1240. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2017.17.31178-338819> adresinden alınmıştır.
- Çelikköz, N., & Çetin, F. (2004). Anadolu Öğretmen Lisesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarını Etkileyen Etmenler. *Milli Eğitim Dergisi*, 32(162).
- Er, N. (2018). *İlkokul Öğretmenlerinde Öz Yeterliğin Yordayıcısı Olarak Psikolojik Dayanıklılık ve Proaktif Kişilik Özellikleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/> adresinden alınmıştır.
- Eren, A. (2012). Öğretmen Adaylarının Mesleki Yönelimi, Kariyer Geliştirme Arzuları ve Kariyer Seçim Memnuniyeti. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(3), 807-826. <https://arastirmax.com/en/system/files/dergiler/118845/makaleler/20/3/arastirmax-ogretmen-adaylarinin-mesleki-yonelimi-kariyer-gelistirme-arzulari-kariyer-secim-memnuniyeti.pdf> adresinden alınmıştır.
- Eren, A., & Tezel, K. V. (2010). Factors Influencing Teaching Choice, Professional Plans About Teaching, and Future Time Perspective: A Mediation Analysis. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1416-1428.
- Grant, A., & Ashford, S. J. (2008). The Dynamics of Proactivity at Work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.
- Gündeşlioğlu, B. S. (2019). *İlkokul Sınıf Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Mersin İli Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin, <https://tez.yok.gov.tr/> adresinden alınmıştır.
- Güney, S. (2017). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gür Erdoğan, D., & Arsal, Z. (2015). Öğretmen Adaylarının Akademik Branş Memnuniyetleri ile Öğretmenlik Mesleğine Yönelme ve Kariyer Geliştirme Arzuları Arasındaki İlişki. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4, 147-171. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/goputeb/issue/34518/381482> adresinden alınmıştır.

- Hussain, S., Ali, R., Khan, M. S., Ramzan, M., & Qadeer, M. Z. (2011). Attitude of Secondary School Teachers towards Teaching Profession. *International Journal of Academic Research*, 3(1), 985-990.
- Johnson, S. M., & Birkeland, S. E. (2003). Pursuing "a Sense of Success": New Teachers Explain their Career Decisions. *American Educational Research Journal*, 40(3), 581-617, [https://www.researchgate.net/publication/242126651\\_Pursuing\\_a\\_Sense\\_of\\_Success\\_New\\_Teachers\\_Explains\\_Their\\_Career\\_Decisions](https://www.researchgate.net/publication/242126651_Pursuing_a_Sense_of_Success_New_Teachers_Explains_Their_Career_Decisions) adresinden alınmıştır.
- Kale, E. (2009). Proaktif Kişilik ve Kontrol Odağının, Kariyer Tatmini ve Yenilikçi İş Davranışına Etkisi. *Journal of Tourism Theory and Research*, 5(2), 144-154. <https://doi.org/10.24288/jttr.527358> adresinden alınmıştır.
- Karabatak, S. H. (2018). Öğretmenlerin Proaktif Davranış Düzeyleri ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5) 48-64.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara:Nobel Yayınları.
- Karlı, H. O. (2018). *Kişilik Özellikleri ve Girişimcilik Niyeti Arasındaki İlişkinin Proaktif Kişilik Boyutu Açısından İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/> adresinden alınmıştır.
- Küçük, S., Ülker, A., Adıgüzelli, F., Adıgüzelli, Y., Safa, M., & Göktürk, T. (2013). Toplumun Öğretmenlik Mesleğini Algılama Düzeyi. *International Journal of Social Science*, 6(1), 1033-1045.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It to Performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135-172.
- Malsawmi H., & Renthlei, M. (2015). Attitude of Secondary School Teachers towards Teaching Profession in Mizoram, International Journal of Multidisciplinary. *Approach & Studies*, 2(3), 121-127. <http://ijmas.com/upcomingissue/16.03.2015.pdf> adresinden alınmıştır.
- Miller, D., & Friesen, P. (1978). Archetypes of Strategy Formulation. *Management Science*, 24, 921-933
- Özdemir, S. (2019). Proaktif Kişiliğin Kariyer Uyum Yeteneğine Etkisinde Kendini Yetiştirmenin Rolü. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırma Dergisi*, 12(18), 507-526. <https://doi.org/10.26466/opus.583813> adresinden alınmıştır.
- Parker, S. K. (1998). Enhancing Role Breadth Self-Efficacy: The Roles of Job Enrichment and Other Organizational Interventions. *Journal of Applied Psychology* 83(6), 835-852.

# The Relationship Between Proactive Personality Traits and Engagements towards the Profession and Career Development Desires of Classroom Teachers

## Extended Abstract

### Introduction

**Proactive personality** is a unique dispositional characteristic defined as a behavioral tendency toward taking personal initiative in creating a favorable environment (Bateman and Crant, 1993). And **Engaged teachers** prioritize delivering quality education, seek out new ideas and best **teaching** practices, frequently monitor student progress and provide feedback, and modify their instruction to meet the needs of their students. In this study, the relationship between the proactive personalities of classroom teachers and their attitude towards the profession and career development desires (PACDDS) was examined. For this purpose; It was questioned whether the proactive personalities of the classroom teachers and their level of PACDDS, proactive personality and their level of PACDDS change according to their characteristics such as gender, marital status, education level, class level, education region, tenure, and whether there is a significant relationship between teachers' proactive personalities and PACDDS.

### Method

The relational research model was used in the research. With the relational research model, it is tried to determine whether the variables change together and if there is a change, how it happens (Karasar, 2011). The study population of the research was composed of classroom teachers working in official primary schools in Elazığ city center. In the 2019-2020 academic year, when the study was conducted, 1650 classroom teachers work in Elazığ province center. During the study period, sampling was not used due to the Coronavirus Pandemic. After obtaining the necessary permissions, data was collected on face to face and the online platform. 547 classroom teachers participated in the research sample. The research sample includes the general characteristics of the study population. Elazığ city center consists of 5 education regions. 109 of the participants (19.90%) in Bahçelievler Education Zone, 130 (23%) in Karşıyaka Education Zone, 88 (16.10%) in Caspian Education Zone, 109 in Harput Education Zone and 111 (20.30%) of them work in the Fırat Education Zone. 223 (40.80%) of the participants are female, 324 (59.20%) are male; 481 (87.90) of them are married, 66 of them (12.10%) are single; 124 (22.70%) 1st grade primary school, 126 (23%) 2nd grade primary school, 155 (28.30) 3rd grade primary school and 142 (26%) 4th grade primary school are their teachers; The seniority of the participants varies between 10-40 years.

The data collection tool consists of the Personal Information Form, the Abbreviated Proactive Personality Scale and the Attitude Towards the Profession and Desires for Career Development (PACDDS). In Personal Information Form; There were questions regarding the gender of the teachers, the class level they teach, the education level, the area of education, the year of service, and marital status. “Abbreviated Proactive Personality Scale” was created by Bateman and Crant (1993) and adapted into Turkish through Akin, Abacı, Kaya, and Arıcı (2011). The scale has a 7-point Likert type grading structure. PACDDS scale developed by Watt and Richardson (2008) and adapted to Turkish by Eren and Tezel (2010) was used in determining the PACDDS levels of teachers. The scale consists of a total of 17 items and four factors (planned effort, planned persistence, professional development desire and leadership desire) and has a 7-point Likert type structure (Eren & Tezel, 2010). The fit indices of both scales comply with the criteria specified in the literature.

Skewness and Kurtosis values of the data vary between 0.10-0.84 in all scales. Since the scale data shows normal distribution feature, in data analysis, standard deviation, percentage, frequency and arithmetic mean calculations; One-way ANOVA tests were performed with independent groups t-test. The LCD test, one of the Post-Hoc LSD tests, was used to determine the difference between the groupings showing the difference between the means. Effect size eta-square correlation coefficient ( $\eta^2$ ) was calculated for groups with significant differences. Cohen’s d was calculated to determine the effect size in cases where there is a significant difference as a result of independent sample t-test analysis. Correlation analysis was used to measure the linear relationship between variables in the analysis of the data.

## Results

According to the results of the research; classroom teachers’ proactive personality traits and PACDDS levels are high; It has been determined that the planned effort level has the highest average and the level of leadership desire has the lowest average. No significant difference was found according to the proactive personality levels of the classroom teachers and the variables of gender, marital status, education level, class level, education region, but a significant difference was found with the variable in favor of those with intermediate seniority. No significant difference was found in terms of PACDDS levels and marital status, class level variables, but a significant difference was found in terms of gender, education level, education region, and years of duty. It has been found that there is a positive and moderate relationship between proactive personality and PACDDS.

**Keywords:** Personality, Proactive Personality, Attitude towards the Teaching Profession, Career Development, Desire for Professional Development.