

The Journal of Educational Reflections ISSN: 2587-0068	Vol 8, Issue:1, Year: 2024 http://dergipark.org.tr/pub/eduref	Article History Received: 23 December 2023 Received in revised form: 29 February 2024 Accepted: 1 July 2024 Available Online: 10 July 2024
--	---	---

Öğretmenlerin Kariyer Uyumluluğunun Yordayıcısı Olarak Mesleki Motivasyon

Professional Motivation As a Prediction of Teachers' Career Compatibility

Dr. Öğr. Ü. Osman Söner¹

<https://orcid.org/0000-0001-9741-5357>

Cihan Ceylan

<https://orcid.org/0009-0003-4314-811X>

Göksel Bektaş

<https://orcid.org/0009-0004-4768-8807>

Cihat Şimşek

<https://orcid.org/0009-0003-8142-7654>

Osman Albayrak

<https://orcid.org/0009-0006-3853-1116>

İsmail Coşkun

<https://orcid.org/0009-0005-3485-3612>

Ersin Akagündüz

<https://orcid.org/0009-0009-2481-7115>

Özet	Abstract
<p>Bu çalışmada, öğretmenlerin mesleki motivasyonu ile kariyer uyumluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin saptanması ve mesleki motivasyonunun kariyer uyumluluğunu yordama düzeyinin belirlenmesi için yordayıcı korelasyonel model kullanılmıştır. Bu araştırmanın verileri araştırmacılar tarafından hazırlanan 'Demografik Bilgiler Formu', daha önce geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan 'Mesleki Motivasyon Ölçeği' ve 'Kariyer Uyumluluk Ölçeği' ile toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini, İstanbul ilinde bulunan okullarda çalışan kadro 200 öğretmen oluşturmaktadır. Bu katılımcıların %88'i (n=176) kadın ve %12'si (n=24) erkektir. Öğretmenlerin kariyer uyumlulukları ile mesleki motivasyonu arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının kariyer uyumluluğunu açıklama düzeyini belirlemek için ise çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin kariyer uyumlulukları ile mesleki motivasyonları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yine öğretmenlerin kariyer uyumlulukları ile mesleki motivasyon alt boyutları olan fiziki imkanlar, okul içi faktörler, okul dışı faktörler ve mesleki gelişim ve saygınlık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ve öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının kariyer uyumluluklarını anlamlı bir şekilde yordadığı saptanmıştır. Bu çalışmada elde edilen bulgular, alan yazındaki mevcut araştırmalarla detaylı bir karşılaştırma yapılarak incelenmiştir, bu sayede çalışmanın alan yazına olan katkıları ve farklılıkları ortaya konmuştur. Araştırma sonuçları üzerinden hem akademik çevrelerdeki araştırmacılara hem de saha çalışmalarında yer alan profesyonellere yönelik öneriler geliştirilmiştir. Bu önerilerin ve tartışmaların ana hatlarına değinilerek okuyucuya çalışmanın genel bir sonucu sunulmuştur.</p> <p>Anahtar Kelimeler: Mesleki motivasyon, kariyer uyumluluğu, öğretmen</p>	<p>In this study, the predictive correlational model was used to determine the relationship between teachers' professional motivation and career adaptability and to determine the predictive level of career adaptability of professional motivation. The data of this study were collected with the 'Demographic Information Form' prepared by the researchers, the 'Vocational Motivation Scale', and the 'Career Adaptability Scale,' the validity and reliability studies of which were conducted previously. The research sample consists of 200 permanent teachers working in schools in İstanbul. 88% (n=176) of these participants were female and 12% (n=24) were male. Correlation analysis was used to determine the relationship between teachers' career adaptability and professional motivation. Multiple regression analysis was used to assess the level of explanation of career adaptability by teachers' professional motivation. As a result of the study, it was found that there was a significant positive relationship between teachers' career adaptability and their professional motivation. It was also found that there was an important positive relationship between teachers' career adaptability and the sub-dimensions of professional motivation, such as physical facilities, in-school factors, out-of-school factors, and professional development and prestige, and that teachers' professional motivation significantly predicted their career adaptability. The findings obtained in this study were analyzed by making a detailed comparison with the existing research in the literature, thus revealing the contributions and differences of the study to the literature. Based on the study results, recommendations were developed for researchers in academic circles and professionals involved in fieldwork. These recommendations and discussions are outlined, and the reader is provided with an overall study conclusion.</p> <p>Keywords: Vocational motivation, career adaptability, teacher</p>

¹ Cor. Author (cihatsimsek060@gmail.com)

Extended Abstract

It is important to plan the studies that can be done for teachers who play a critical role in the education of the students who form the future of Türkiye and to provide the infrastructure for studies on professional motivation to ensure career compatibility. In addition, it is necessary to determine the importance of professional motivation and career adaptation in developing training and accreditation standards for career counseling programs and practices that can be provided for teachers to gain their professional identities. This situation reveals that it is important to determine the factors affecting teachers' career adaptability. Studies on professional motivation sources that affect career adaptation indirectly affect students' and countries' futures.

Predictive correlational design was used in this study, which aims to determine the relationship between teachers' career adaptability and professional motivation and the predictive level of professional bases on career adaptability. The population of this research consists of permanent teachers working in schools in Istanbul. The research sample was determined by convenience sampling method to speed up the study and reach close and accessible people (Dawson and Trapp, 2001). With this sampling method, 200 teachers who volunteered to participate in the research were born. When determining the number of participants in the study, reliability was ensured in data analysis by trying to reach at least five times the number of items (Bryman and Cramer, 2001). Regarding gender, 176 of the participants in the study were women (88%), and 24 (12%) were men. In terms of age variable, 76 (38%) were in the 21-25 age range, 44 (22%) were in the 26-30 age range, 24 (12%) were in the 31-35 age range, 16 (8%) were in the 31-35 age range, 40 of them (20%) are between the ages of 41-45; In terms of graduation status, 160 (80%) have undergraduate degrees and 40 (20%) have master's degrees, and finally, in terms of time spent in the profession, 108 (54%) have between 1-5 years and 40 (20%) have 6-year degrees. They consist of teachers who have worked for ten years, 20 (10%) for 11-15 years, and 32 (16%) for 16-20 years. In this research, personal information form (gender, age, graduation, and working period), teacher professional motivation scale, and career compatibility scale were used. Data was collected from teachers online via Google Forms. Data were collected from 217 people. These data were transferred to the SPSS 25.0 program. Seventeen extreme values were determined using the list-wise deletion method in the SPSS program. After these extreme values were removed, the remaining 200 data were analyzed in the research. Then, kurtosis and skewness values were examined to examine the normal distribution status of the study. According to Tabachnick and Fidell (2013), kurtosis and skewness values show a normal distribution between -1 and +1. Correlation analysis determined the relationship between teachers' career compatibility and professional motivation sub-dimensions such as physical facilities, professional development and reputation, in-school factors, and out-of-school factors. Standard multiple regression analysis was conducted to determine the extent to which teachers' professional motivations explain their career compatibility.

It was observed that there was a positive, moderately significant relationship between teachers' career compatibility and total professional motivation, physical facilities, in-school factors, out-of-school factors, professional development, and reputation. In other words, as teachers' professional motivation increases, their career adaptability also increases. It has been determined that a moderate positive relationship exists between teachers' career compatibility and professional motivation, including physical facilities, in-school factors, out-of-school factors, professional development, and prestige. At this point, physical facilities, in-school factors, out-of-school factors, professional growth, reputation, and sub-dimensions of vocational motivation predict approximately 26% of the total variance in career adaptability. The relative order of influence of the predictor variables on career adaptability: in-school factors, out-of-school factors, professional development and reputation, and physical facilities. In-school factors and out-of-school factors appear to be significant predictors of career adaptability. In addition, it was determined that physical facilities, professional development, and prestige did not significantly explain career compatibility.

The effect of teachers' professional motivation on their career adaptability was determined. These results emphasize increasing teachers' career adaptability and professional motivation. In particular, the significant impact of in-school and out-of-school factors on career adaptability requires educational policies and school management strategies to focus on these areas. Factors such as physical facilities, professional development, and prestige can also contribute to the quality of education by increasing teachers' career satisfaction and motivation. In this context, creating a supportive working environment for teachers is critical, as well as providing professional development opportunities and encouraging teacher participation in school management. This research has some limitations regarding its implementation and data collection. First of all, it is a limitation that the study sample consists only of teachers. The impact of the study can be expanded by reaching more people by using the same scales in other studies to be conducted by researchers. Only examining the relationship between professional motivation and career adaptability and demographic variables, not analyzing whether it differs from moment to moment, is a limitation. Researchers can develop projects for teachers by studying other psycho-social variables that affect teachers' professional motivation and career adaptability. TÜBİTAK, Development Agencies, etc, support these projects. Financial support can be received by presenting it to institutions.

Additionally, this study was conducted using only the quantitative data collection method. More in-depth studies can be performed by researchers using qualitative or mixed designs.

GİRİŞ

Motivasyon kavramı alan yazında ilk kez 1928 yılında organizmanın eyleme geçmesine yardımcı olan enerjilerin toplamı olarak Woodworth tarafından tanımlanmıştır (Aydın, 2016). Motivasyon bireysel ve örgütsel olarak ikiye ayrılmaktadır. Kişilerin ihtiyaçlarının karşılanıp doyuma ulaşması ve nihayetinde kendini gerçekleştirme bireysel motivasyon olarak tanımlanırken, bir topluluğa üye olan kişilerin işe başlama, sürdürme ve kendilerine verilen kurumsal görevleri samimi bir şekilde yerine getirmeleri ise örgütsel motivasyon olarak tanımlanmaktadır (İncir, 1984). Genel olarak motivasyon kavramı ise alan yazında kurumların kurumsal amaçlarına ulaşabilmeleri için her bir çalışanın çaba sarf etmesi (Robbins, 1996); bir hedefe gitmeye yönelik kişilerdeki içsel davranışa ve güdüyü harekete geçiren psikolojik gereksinim (Williams ve Luthans, 1992); kişiyi davranışa yönlendiren içsel bir süreç (Lussier, 2022); bireylerin hedeflerine ulaşmak için kişisel arzu ve istek duyması (Koçel, 2005); bir amaç için bir araya gelen kişilerin bu amaçları için uyum içinde koordine olarak çaba göstermeleri (Öztekin, 2002); istenilen davranışı bir yönde yönlendiren ve ona enerji veren güç (Bursalıoğlu, 2002) ve bir kişi veya grubun bir amaca yönelik sürekli bir şekilde harekete geçiren içsel çaba (Adair, 2003) olarak tanımlanmaktadır. Mesleki motivasyon kavramı ise kurumsal ortamlarda çalışan kişilerin davranışlarına güç veren ve bu davranışları yönlendiren bir süreçtir (Leonard, Beauvais ve Scholl, 1999). Mesleki motivasyon kavramı okullarda çalışan öğretmenlerin kurumsal yapılarda çalıştıklarından dolayı verimliliğini arttırdığı söylenebilir. Bu noktada daha özel bir kavram olan öğretmen motivasyonu ise öğretmeyi seçmiş ve sürdürmeye ilişkin sahip olunan içsel değer anlayışından kaynaklanan nedenleri ve bu nedenleri ortaya çıkaran faktörlerden etkilenerek öğretime harcanan çabayı ifade eder (Han ve Yin, 2016). Alan yazında öğretmen motivasyonu öğretmenlerin öğretimdeki kanışıklık ve zorluklara sergiledikleri yaklaşım (Richardson ve Watt, 2010) olarak da tanımlanmaktadır. Öğretmenlerin okullarda işlerini yapmaları için motivasyonlarının yüksek olması gerekmektedir (Tohidi ve Jabbari, 2012). Ayrıca öğrencilerin geliştirilebilmesi için eğitimin paydaşlarından olan yönetici, veli, politikacı vs. herkesin etkisi olsa da öğretmenlerin katkısı diğer paydaşların katkılarına etki etmektedir (Leithwood, 2006). Öğretmenlerin okul ortamında motivasyonunun yüksek olması planlama ve organizasyon açısından yararlı olmasının yanı sıra yeni fikir ve projeleri açık olmalarına da katkı sağlamaktadır (Pelletier ve Rocchi, 2016; Thoonen ve ark., 2011). Bu durum öğretmenlerin öğrencilerin geleceğinde kritik bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Kariyer kavramı daha önce meslek kavramı ile benzer anlamda kullanılırken, son yıllarda birbirinden ayrı iki kavram olarak kullanılmaya başlanmıştır. Meslek ve iş kavramlarını çevreleyen bu kariyer kavramı, kişilerin yaşam boyu işgal ettikleri konumlar, okul veya iş dünyasındaki karar noktaları ve gelişimsel görevlerin dikkate alındığı yaşamsal olaylar dizisi (Super, 1980); kişilerin hayatları boyunca yaptıkları ücretli veya ücretsiz işlerin tamamı (Sears, 1982); hayat boyu planlama ve iş hazırlıklarının tamamı (Drier, 2000); kişilerin hayatlarında istihdam ile ilgili karşılaştığı pozisyon, faaliyet, rol ve deneyimlerin toplamı (Arnold, 1998; Herr, Cramer ve Niles, 2017); bireylerin bir işte yaşamları boyunca ilerlemelerini içeren işlerin tamamı (Kitapçı ve Sezen, 2002); yaşam boyu süren uğraşlar dizisi (Sharf, 2017) olarak tanımlanmaktadır. Psikolojik açıdan ise kariyer, bir anlam inşa etme eylemi olarak tanımlanabilir (McAuliffe, 1993). Kariyer gelişimi dinamik bir süreç olduğundan bir yandan kişinin kendisi değişim içindeyken bir yandan da koşulları ve içinde bulunduğu durum değişmektedir. Bu durum, meydana gelen değişimlere ek olarak, kariyer geçişleri, beklenmeyen değişiklikler, iş kayıpları gibi süreçler bu değişimlere yanıt verebilme gerekliliğini yani uyumunu gerektirmektedir. Alan yazında uyumluluk, başa çıkabilme kaynaklarına hazır olma durumu (Hartung vd., 2017) ve kişinin proaktif olarak görülmesini sağlayan geleceğe yönelik değerlere sahip olma (Super ve Knasel, 1981) olarak tanımlanmaktadır. Uyumluluğun alan yazında birey ve çevre arasındaki etkileşim üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Kariyer uyumluluğu ise kişinin mesleki gelişim rollerindeki görevlerini, geçişler ve psikolojik travmalarla başa çıkma kaynaklarını ortaya koyabilen ve belirli bir yere kadar sosyal bütünleşmeyi sağlayan bir yapı (Brown, 2002); kişinin sosyal bütünleşmesini farklılaştıran farklı görevlerin, geçişlerin ve travmaların üstesinden gelmek ve bu durumları yordamak için kişisel kaynakları temsil eden psikososyal bir bileşen (Sulistiani ve Handoyo, 2017); meslek hayatında kişilerin uzmanlaşmaya hazır olması, karşılaşılabilecek olası mesleki travmalarla başa çıkabilmesi ve

Söner, O., Ceylan, C. & Bektaş, G. (2024) Name Öğretmenlerin Kariyer Uyumluluğunun Yordayıcısı Olarak Mesleki Motivasyon. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 36-46.

iş hayatındaki değişikliklere uyum sağlayabilme (Havenga, 2011); kariyer hayatındaki öz yeterlik ve dayanıklılık (Dimakakou ve ark., 2015) ve psikososyal yapıların şekillenmesinde kişilerin buldukları bağlam içerisinde oluşturdukları etkileşimlerin meydana getirdiği rol oynaması (Dries ve ark., 2012) olarak tanımlanmaktadır. Psikososyal kaynaklar ve etkileşimsel yeterlilik anlamında, kariyer uyumluluğunun meydana gelmesi kişisel ve çevresel durumlarla ilgili karşılıklı etkileşime bağlıdır (Tolentino ve ark., 2014). Yani bireylerin kariyer değişikliklerinde yaşadıkları sorunlarla aktif bir şekilde yönetebilmesi, kişinin gelecek kariyer yaşamlarında istedikleri alanda ilerleyebilmesi için kariyer uyumluluğu önemlidir (Zacher, Ambiel, Noronha, 2015).

Alan yazında mesleki motivasyon ile ilgili çalışmalar incelendiğinde mesleki yabancılaşma (Algin, 2023), demokratik tutum ve davranışlar (Sylvia ve Hutchison, 1985), mesleki ilgi (Crites, 1963), eğitim liderliği (Eyal ve Roth, 2011), okul kültürü algısı (Çevik ve Köse, 2017); algılanan müdür yönetim tarzı (Sarı, Yıldız ve Canoğulları, 2018), iş doyumunu (Taş ve Selvitopu, 2020), öz yeterlik (Çelik ve Sezgin, 2022), iş memnuniyeti (Istiana, Putra ve Penjaitan, 2022), mesleki yabancılaşma (Gülmez, 2022), okul müdürlerinin liderlik algısı (Webb, 2008) ve öğretmenlik mesleğine ilişkin algı (Ceviz, 2018) arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaların olduğu saptanmıştır. Yine alan yazında kariyer uyumluluğu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde öğretmenlerin kariyer uyumlulukları ile umut ve tükenmişlik (Çalışır, 2022), öğrenci bağlılıkları (Pulat, 2022), çocuklar için kullanılan mutluluk artırıcı strateji (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005), kariyer kaygısı (Gerçek, 2018), mutluluk ve yaşam doyumunu (Türkmen, 2021), algılanan kariyer engelleri (Duru, Bayraktar ve Gültekin, 2020), öznel iyi oluş (Eryılmaz ve Kara, 2019); kariyer karar pişmanlığı (Doğanülkü ve Kırdök, 2021) ve işten ayrılma niyeti (Edinsel ve Kara, 2023) arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaların olduğu görülmüştür. Alan yazında yer alan bu çalışmalar kariyer uyumluluğunun önemini vurgularken, kariyer uyumluluğu ile mesleki motivasyon arasındaki ilişkinin incelendiği herhangi bir araştırma görülmemiştir. Bu noktada araştırmanın temel dayanağı, mesleki motivasyon ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiyi keşfetme ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Alan yazınında, mesleki motivasyonun çeşitli yönleriyle ilgili geniş bir araştırma yelpazesi bulunmakla birlikte, bu çalışmaların çoğu öz yeterlik, iş doyumunu, ve liderlik algısı gibi özel unsurlara odaklanmıştır. Benzer şekilde, kariyer uyumluluğu üzerine yapılan çalışmalar da öğretmenlerin kariyer beklentileri, umut düzeyleri ve tükenmişlik hisleri gibi konuları ele alırken, bu iki önemli konsept arasındaki doğrudan ilişkiyi inceleyen araştırmalara nadiren rastlanmaktadır. Bu eksiklik, eğitim alanında çalışan profesyonellerin kariyer gelişimini ve mesleki tatminini anlamada önemli bir boşluk oluşturmaktadır. Dolayısıyla, bu araştırma, mesleki motivasyon ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiyi aydınlatarak, bu alandaki eksikliği gidermeyi ve eğitim politikaları ile uygulamalarında yol gösterici olabilecek bulgular sunmayı amaçlamaktadır. Ayrıca öğretmenlerin mesleki kimliklerini kazanabilmesi için yapılabilecek kariyer danışmanlığı program ve uygulamalarına yönelik eğitim ve akreditasyon standartlarının oluşturulmasının geliştirilmesinde mesleki motivasyonun ve kariyer uyumunun önemini belirlenmesi gerekmektedir. Bu durum öğretmenlerin kariyer uyumluluklarını etkileyen faktörlerin belirlenmesinin önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Çünkü kariyer uyumunu etkileyen mesleki motivasyon kaynaklarına yönelik çalışmalar dolaylı olarak öğrencileri etkileyeceği için ülkelerin geleceğini de etkilemektedir. Bu durumdan hareketle araştırma soruları araştırmacılar tarafından belirlenmiş ve aşağıda sunulmuştur;

1. Öğretmenlerin mesleki motivasyonları ve kariyer uyumlulukları arasında manidar bir ilişki var mıdır?
2. Öğretmenlerin mesleki motivasyonları kariyer uyumluluklarını manidar bir şekilde yordamakta mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin kariyer uyumlulukları ile mesleki motivasyonları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi ve mesleki motivasyonların kariyer uyumluluğunu yordama düzeyini saptamayı hedefleyen bu çalışmada yordayıcı korelasyonel desen kullanılmıştır. Bu model, iki sürekli değişken arasındaki ilişki belirlendikten sonra bilinen değişken değerinden yola çıkarak bilinmeyen değişkenin açıklanma düzeyini saptanması için alan yazında kullanılmaktadır (Büyüköztürk ve ark., 2023).

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini İstanbul ili Bahçelievler ve Başakşehir ilçelerinde bulunan devlet okullarında çalışan 11.676 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise araştırmayı hızlandırmak, yakın ve ulaşılabilir kişilere ulaşmak için elverişli (uygun) örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir (Dawson ve Trapp, 2001). Bu örnekleme yöntemiyle araştırmaya katılmaya gönüllü 200 öğretmene ulaşılmıştır. Bu çalışmanın örnekleminin, İstanbul'daki 11.676 kadrolu öğretmeni temsil etme kapasitesine dair, Krejcie ve Morgan (1970) tarafından sunulan örneklem büyüklüğü belirleme formülleri önemli bir referans kaynağı olarak kullanılmıştır. Bu formüller, belirli bir popülasyon büyüklüğü için gerekli minimum örneklem büyüklüğünü hesaplamada kullanılır ve 200 öğretmenlik örneklem grubunun, söz konusu evrenin çeşitliliğini ve genel karakteristiklerini yeterince yansıtacak büyüklükte olduğunu göstermektedir. Ayrıca, Thompson (2012) örnekleme stratejileri, örneklem seçiminin araştırma sonuçlarının güvenilirliği ve genelleştirilebilirliği üzerindeki etkisini vurgular, bu da seçilen örneklem büyüklüğünün araştırma hedefleriyle uyumlu olduğunu destekler. Çalışmaya katılan kişilerin cinsiyet açısından 176'sı kadın (%88) ve 24'ü (%12) erkek; yaş değişkeni açısından 76'sı (%38) 21-25 yaş aralığında, 44'ü (%22) 26-30 yaş aralığında, 24'ü (%12) 31-35 yaş aralığında, 16'sı (%8), 40'ı (%20) 41-45 yaş aralığında; mezuniyet durumu açısından 160'ı (%80) lisans ve 40'ı (%20) yüksek lisans ve son olarak meslekte geçirilen süre açısından 108'i (%54) 1-5 yıl arası, 40'ı (%20) 6-10 yıl arası, 20'si (%10) 11-15 yıl arası ve 32'si (%16) 16-20 yıl arası görev yapmış öğretmenler oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada kişisel bilgi formu (cinsiyet, yaş, mezuniyet ve çalışma süresi), öğretmen mesleki motivasyon ölçeği ve kariyer uyumluluğu ölçeği kullanılmıştır.

Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeği: Bu ölçek öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını ölçmek için Karabağ Köse ve arkadaşları (2020) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin dört alt boyutu bulunmaktadır. Bu alt boyutlar şu şekildedir; fiziki faktörler, okul içi faktörler, okul dışı faktörler ve mesleki gelişim ve saygınlık. Ölçeğin geliştirilme aşamasında kâğıt-kalem ile yüzyüze ve çevrimiçi ortam olmak üzere iki yöntemle veriler toplanmıştır. Ölçeğin geliştirilme aşamasında Karabağ Köse ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan doğrulayıcı faktör analizi her iki yöntemde de yapılmış ve her iki yöntem için uyum iyiliği değerleri kâğıt kalem testinde $\chi^2/sd=2.17$; RMSEA=.06; GFI=.86; AGFI=.82; CFI=.90; ve NFI=.83 ve online olarak $\chi^2/sd=4.95$; RMSEA=.07; GFI=.88; AGFI=.85; CFI=.93; ve NFI=.91 olarak kabul edilebilir aralıkta bulunmuştur. Ölçekte ters puanlanması gereken madde bulunmamaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı için Cronbach alfa katsayısına bakılmış ve tüm ölçek için .89, okul içi faktörler alt boyutunda .90, okul dışı faktörler alt boyutunda .81, mesleki gelişim ve saygınlık alt boyutunda .76, ve fiziki imkanlar alt boyutunda ise .74 olarak bulunmuştur. Bu çalışma için Cronbach alfa güvenilirlik katsayılarına yeniden bakılmış ve fiziki imkanlar alt boyutu için .76, okul içi faktörler alt boyutu için .95, okul dışı faktörler alt boyutu için .82 ve tüm ölçek için .94 olarak bulunmuştur.

Kariyer Uyumluluk Ölçeği: Kariyer Uyumluluğu Ölçeği Eryılmaz ve Kara (2016) tarafından bireylerin kariyer uyumluluklarını belirlemek için geliştirilmiştir. Ölçek, on maddeden oluşmakta ve kariyer keşfi ve kariyer planlaması olmak üzere iki alt boyutu içermektedir. Ölçeğin yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum iyiliği değerlerinin [$\chi^2/sd=2.71$; RMSEA=.08; GFI=.94; CFI=.97; NFI=.95] kabul edilebilir aralıklarda olduğu saptanmıştır. Bu ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı kariyer keşfi alt boyutu için .84, kariyer planlama alt boyutu için .71 ve toplam puan için .85 olarak bulunmuştur. Ölçeğin zamana göre değişmezliğini belirlemek için test tekrar test güvenilirliği yapılmış ve kariyer keşfi için .82 ve kariyer planlama için .87 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada kariyer uyumluluğu ölçeğinin toplam puanı üzerinden analizler yapıldığı için Cronbach alfa değeri toplam puanlar için .86 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Öğretmenlerden çevrimiçi ortamda Google form aracılığıyla veriler toplanmıştır. Toplamda 217 kişiden veriler toplanmıştır. Toplanan bu veriler SPSS 25.0 programına aktarılmıştır. SPSS programında list wise deletions yöntemi ile 17 uç değer belirlenmiştir. Bu uç değerler verilerden atıldıktan sonra geriye kalan 200

Söner, O., Ceylan, C. & Bektaş, G. (2024) Name Öğretmenlerin Kariyer Uyumluluğunun Yordayıcısı Olarak Mesleki Motivasyon. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 36-46.

katılımcıdan alınan veri araştırmada analizler yapılmaya başlanmıştır. Daha sonra çalışmanın normal dağılım durumunu incelemek için basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır.

Tablo 1. *Basıklık ve Çarpıklık Değerleri*

	Basıklık	Çarpıklık
Mesleki Motivasyon Toplam	.479	.259
Fiziki İmkanlar	.427	.398
Okul İçi Faktörler	.983	.851
Okul Dışı Faktörler	.062	.851
Mesleki Gelişim ve Saygınlık	.834	.301
Kariyer Uyumu Toplam	.263	.563

Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre basıklık ve çarpıklık değerleri -1 ve +1 aralığında normal dağılım göstermektedir. Bu çalışmada da Tablo 1'de görüldüğü üzere basıklık ve çarpıklık değerlerinin belirtilen aralıklarda olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin kariyer uyumlulukları ile mesleki motivasyon alt boyutlarından fiziki imkanlar, mesleki gelişim ve saygınlık, okul içi faktörler ve okul dışı faktörler arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının kariyer uyumluluğunu açıklama düzeyini saptamak amacıyla standart çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

BULGULAR

Öğretmenlerin mesleki motivasyon ve kariyer uyumluluklarına ilişkin betimsel istatistik sonuçları tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. *Betimsel istatistikler*

	N	Ortalama	Standart Sapma
Mesleki Motivasyon Toplam	200	98.2600	15.67741
Fiziki İmkanlar	200	23.0800	36.5244
Okul İçi Faktörler	200	41.4600	75.7730
Okul Dışı Faktörler	200	17.3000	42.3553
Mesleki Gelişim ve Saygınlık	200	16.4200	29.6099
Kariyer Uyumu Toplam	200	34.3800	81.1696

Tablo 2, İstanbul'daki 200 öğretmen üzerinden elde edilen mesleki motivasyon ve kariyer uyumu ile ilgili betimsel istatistikleri sunmaktadır. Mesleki motivasyonun ortalama değeri oldukça yüksek (98.26) ve standart sapma değeri (15.67741) göz önüne alındığında, öğretmenler arasında bu konuda bir değişkenlik olduğunu göstermektedir. Fiziki imkanlar, okul içi faktörler, okul dışı faktörler ve mesleki gelişim ve saygınlık alt faktörleri incelendiğinde, özellikle Okul İçi Faktörlerin ortalama değeri (41.46) en yüksek ve standart sapması (75.7730) en fazla varyansı göstermektedir. Kariyer uyumu toplamı ise ortalama (34.38) ve standart sapma (81.1696) ile, bu alandaki değişkenliği belirtiyor. Bu sonuçlar, öğretmenlerin mesleki motivasyon ve kariyer uyumlarının çeşitli faktörlere bağlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin kariyer uyumluluğu ile mesleki motivasyonları arasındaki ilişkinin saptanması amacıyla Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Bu analize ilişkin sonuçlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 3. Öğretmenlerin kariyer uyumlulukları ve mesleki motivasyonları arasındaki ilişki

	1	2	3	4	5	6
1. Kariyer Uyumluluğu	1					
2. Mesleki Motivasyon Toplam	,511**	1				
3. Fiziki İmkanlar	,371**	,854**	1			
4. Okul İçi Faktörler	,478**	,939**	,794**	1		
5. Okul Dışı Faktörler	,406**	,715**	,432**	,513**	1	
6. Mesleki Gelişim ve Saygınlık	,443**	,814**	,636**	,702**	,511**	1

**p<.01

Tabloda yer alan analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin kariyer uyumlulukları ile mesleki motivasyon toplam ($r = .511$, $p < .01$), fiziki imkanlar ($r = .371$, $p < .01$), okul içi faktörler ($r = .478$, $p < .01$), okul dışı faktörler ($r = .406$, $p < .01$) ve mesleki gelişim ve saygınlık ($r = .443$, $p < .01$) arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Yani öğretmenlerin mesleki motivasyonları arttıkça kariyer uyumluluklarının da arttığı söylenebilir. Yapılan analizler, öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyleri ile kariyer uyumları arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Özellikle, mesleki motivasyonun artması, kariyer uyumlarında da bir artışa işaret ettiği söylenebilir. Bu ilişki, fiziki imkanlar, okul içi ve dışı faktörler, mesleki gelişim ve saygınlık gibi çeşitli alt faktörlerle de desteklenmektedir. Bu bulgular, öğretmenlerin iş tatminlerinin ve kariyerlerindeki uyumun, sağlanan imkanlar ve destekleyici faktörlerle doğrudan ilişkili olduğunu vurgulamaktadır.

Öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının kariyer uyumluluğunu yordama düzeyinin belirlenmesi için standart çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bu sonuçların yer aldığı tablo aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4. Kariyer uyumluluğunun mesleki motivasyon tarafından yordanmasına ilişkin standart regresyon analizi bulguları

	B	Standart Sapma	β	t	p	R ²	Kısmi R
(Sabit)	10,060	3,340		3,012	0,003		
1. Fiziki İmkanlar	-0,162	0,226	-0,073	-0,714	0,476	0,371	-0,051
2. Okul İçi faktörler	0,345	0,121	0,322	2,862	0,005	0,478	0,201
3. Okul Dışı Faktörler	0,357	0,140	0,186	2,548	0,012	0,406	0,179
4. Mesleki Gelişim ve Saygınlık	0,461	0,246	0,168	1,877	0,062	0,443	0,133
R = .526			R² = .262				
F_(4,195) = 18.690			p < .05				

Tablo 4 incelendiğinde, öğretmenlerin kariyer uyumlulukları ile mesleki motivasyonlarından fiziki imkanlar, okul içi faktörler, okul dışı faktörler ve mesleki gelişim ve saygınlık birlikte kariyer uyumlulukları ile orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır, $R = 0.526$, $R^2 = 0.262$, $p < .05$. Bu noktada mesleki motivasyon alt boyutlarından fiziki imkanlar, okul içi faktörler, okul dışı faktörler ve mesleki gelişim ve saygınlık kariyer uyumluluğundaki toplam varyansın %26.2'sini yordamaktadır.

Yordayıcı değişkenlerin kariyer uyumluluğu üzerindeki göreceli etki sırası; okul içi faktörler, okul dışı faktörler, mesleki gelişim ve saygınlık ve fiziki imkanlardır. Okul içi faktörler ve okul dışı faktörlerin kariyer uyumluluğu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Ancak, fiziki imkanlar ve mesleki gelişim ve saygınlığın kariyer uyumluluğu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı saptanmıştır. Okul içi ve dışı faktörlerin, öğretmenlerin işlerine uyumunu ve memnuniyetini etkileyen doğrudan günlük deneyimlerle ilişkili olması, bunların kariyer uyumluluğu üzerinde anlamlı yordayıcı olmasının nedeni olabilir. Fiziki imkanlar ve mesleki gelişim ve saygınlık ise, öğretmenlerin genel kariyer hedefleri ve uzun vadeli mesleki gelişimleriyle daha çok ilişkili olup, günlük iş tatminini ve uyumu doğrudan etkileyen faktörlerden ziyade,

dolaylı etkenler olarak görülebilir. Bu, araştırmada, öğretmenlerin kariyer uyumluluğunu günlük çalışma ortamları ve etkileşimlerinin daha belirgin şekilde etkilediğini göstermektedir.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu çalışmada, öğretmenlerin kariyer uyumlulukları ile mesleki motivasyonları arasındaki ilişkiyi belirlemek ve mesleki motivasyonların kariyer uyumluluğu düzeyini yordama düzeyini saptamak için yordayıcı korelasyonel model kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin kariyer uyumlulukları ile mesleki motivasyon ve mesleki motivasyon alt boyutlarından fiziki imkanlar, okul içi faktörler, okul dışı faktörler ve mesleki gelişim ve saygınlık arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yani öğretmenlerin mesleki motivasyonları arttıkça kariyer uyumluluklarının da arttığı söylenebilir. Öğretmenlerin kariyer uyumlulukları ile mesleki motivasyonlarından fiziki imkanlar, okul içi faktörler, okul dışı faktörler ve mesleki gelişim ve saygınlık birlikte kariyer uyumlulukları ile orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu noktada mesleki motivasyon alt boyutlarından fiziki imkanlar, okul içi faktörler, okul dışı faktörler ve mesleki gelişim ve saygınlık kariyer uyumluluğundaki toplam varyansın %26.2'sini yordadığı saptanmıştır. Yordayıcı değişkenlerin kariyer uyumluluğu üzerindeki etki sırası; okul içi faktörler, okul dışı faktörler, mesleki gelişim ve saygınlık ve fiziki imkanlardır. Okul içi faktörler ve okul dışı faktörlerin kariyer uyumluluğu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu saptanmıştır. Ancak, fiziki imkanlar ve mesleki gelişim ve saygınlığın kariyer uyumluluğu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı saptanmıştır. Bu noktada öğretmenliği öncelikli olarak yaşamak için gelir kapısı gören bir topluluğun öğretmenliğin sunduğu fiziki koşulları çok fazla göz önünde bulundurmaması nedeniyle kariyer uyumluluğu bağlamında bir yordayı olmadığı düşünülmektedir.

Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde öğretmenlerin kariyer uyumluluğu ve mesleki motivasyonları arasındaki ilişkinin incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Özoğul'un (2017) turist rehberliği üzerinde yapmış olduğu çalışmada uyumluluk kişilik özellikleri arttıkça mesleki bağlılıklarının arttığı saptanması araştırma sonuçlarıyla dolaylı olarak örtüşmektedir. Yenen'in (2022) öğretmenlerin mesleki yeterliklerine yönelik yapmış olduğu çalışmada uyumluluğun mesleki yeterliği etkilediğinin bulunması araştırma sonuçlarıyla dolaylı olarak örtüşmektedir. Tortumlu ve Uzunbacak'ın (2021) yapmış oldukları çalışmada prososyal ve uyumluluk arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Elde edilen bu bulgu araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Yine Yılmaz'ın (2021) çalışmasında, üniversiteye hazırlanan öğrencilerin başarıya yönelik motivasyonları ve uyumluluk kişilik özellikleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Gülhan Sezgin'in (2022) banka çalışanları üzerine yapmış olduğu çalışmada kariyer uyumluluğu ile içsel motivasyon arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlar araştırma bulgularını desteklemektedir. Öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını etkileyen fiziki imkanlar, mesleki gelişim ve saygınlık ve okul içi ve dışı faktörler çalışma verimini de etkilemektedir. Bu durumlar öğretmenlerin gerçekleştirdikleri mesleklere uyum sağlamasını etkilediğinden kariyer geleceklerini de şekillendirmektedir. Mesleki motivasyonların olumsuz etkilenmesi bu noktada kariyer uyumunu da etkileyebilmektedir.

Sonuç olarak bu çalışmada öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının kariyer uyumluluklarını yordama düzeyi belirlenmiştir. Bu araştırmanın uygulanması ve veri toplanmasına yönelik bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak örnekleme sadece öğretmenlerin oluşturması bir sınırlılıktır. Araştırmacılar tarafından yapılacak başka çalışmalarda aynı ölçekler kullanılarak daha fazla kişiye ulaşılarak çalışmanın etki alanı genişletilebilir. Sadece mesleki motivasyon ve kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve demografik değişkenler açısından farklılaşp farklılaşmadığının analiz edilmemesi bir sınırlılıktır. Araştırmacılar öğretmenlerin mesleki motivasyonları ve kariyer uyumluluklarını etkileyen başka psiko-sosyal değişkenler üzerinde çalışmalar yaparak öğretmenlere yönelik projeler geliştirebilirler. Bu projeler TÜBİTAK, Kalkınma Ajansları vb. kurumlara sunulularak maddi destek alınabilir. Ayrıca bu çalışma sadece nicel veri toplama yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Araştırmacılar tarafından nitel veya karma desenler kullanılarak daha derinlikli çalışmalar yapılabilir. Ayrıca araştırmacılar tarafından kariyer uyumluluğunu etkileyen faktörlerin daha derinlemesine incelenmesine yönelik çalışmalar yapılabilir. Okul içi ve dışı faktörlerin, öğretmenlerin mesleki motivasyon üzerindeki doğrudan etkisine odaklanılabilir. Ayrıca, fiziki imkanlar ve mesleki gelişim ve saygınlık gibi dolaylı etkenlerin uzun vadeli kariyer planlaması ve gelişimi üzerindeki rolü detaylı şekilde araştırılabilir. Bu bağlamda, gelecekteki çalışmaların, öğretmenlerin günlük iş deneyimleri ve mesleki gelişim ihtiyaçları arasındaki

ilişkisi aydınlatmaya yönelik olması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Arnold, J. (1998). *Work psychology: Understanding human behaviour in the workplace*. London: FT Professional Limited.
- Algın, G. (2023). *Öğretmenlerin mesleki yabancılaşması ve mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Adair, J. (2003). *Etkili motivasyon*. İstanbul: Babıalı Kültür Yayıncılığı.
- Aydın, E. (2016). *Beden eğitimi öğretmenlerinin bireysel değerleri ile mesleki motivasyon ve mesleki yeterlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Brown, D. (2002). *Career choice and development*. San Francisco: John Wiley & Sons, Inc.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2023). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri* (34. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bursalıoğlu, Z. (1982). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını.
- Crites, J.O. (1963). Vocational interest in relation to vocational motivation. *Journal of Educational Psychology*, 54(5), 277–285.
- Ceviz, H. (2018). *Toplumdaki öğretmenlik mesleğine ilişkin algı ile öğretmenin mesleki motivasyonu arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Çalışır, H. (2022). *Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları ile umut ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çevik, A. ve Köse, A. (2017). Öğretmenlerin okul kültürü algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 996-1014.
- Çelik Sezgin, P. (2022). *İngilizce öğretmenlerinin mükemmeliyetçilikleri ile öz yeterlilik algularının mesleki motivasyon düzeyleri üzerine etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Dawson, B., & Trapp, R.G. (2001). *Probability & related topics for making inferences about data. Basic&Clinical Biostatistics*. (3rd Edition). Lange medical Books/McGraw-Hill Medical Publishing Division.
- Dries, N., Raoul, V.E., Annelies E.M., Vianen, V., Cooman, R.D., & Pepermans, R. (2012). Career adaptabilities scale-belgium form: Psychometric characteristics and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 674-679.
- Duru, Hazel, Mustafa Bayraktar, Filiz Gültekin. 2020. Öğretmen adaylarının kariyer kararlarının algılanan kariyer engelleri ve kariyer geleceği açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(2), 613-629.
- Drier, H.N. (2000). Special issue introduction: Career and life planning key feature within comprehensive guidance programs. *Journal of Career Development*, 27(2), 73-80.
- Doğanülkü, H. A., & Kirdök, O. (2021). The moderating role of career decision regret in the effect of career adaptability on burnout. *International Journal of Progressive Education*, 17(2), 319-330.
- Dursun, M.T., & Tokay Argon, M. (2017). Does personelity affect career adaptability?. *International Journal of Humanities Social Sciences and Education*, 4(10), 107-115.
- Eyal, O., & Roth, G. (2011). Principals' leadership and teachers' motivation: Selfdetermination theory analysis. *Journal of Educational Administration*, 49(3), 256–275.
- Edinsel, S., & Kara, K. (2023). Unveiling the pathway to retention: exploring the mediating role of career satisfaction between career adaptability and turnover intention among private school teachers. *Türk Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 57-69.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2019). Öğretmenlerin öznel iyi oluşlarıyla kariyer uyumlulukları arasında amaçlar için mücadele etmenin aracı rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 9(52), 1-21.
- Gülhan Sezgin, M. (2022). *X ve Y kuşaklarının iş motivasyonlarının kariyer beklentilerine etkisi: Bankacılık sektörü üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Antalya Bilim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Antalya.
- Gülmez, H. (2022). *Sınıf öğretmenlerinin mesleki yabancılaşma ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bolu.
- Gerçek, M. (2018). Mesleki kaygı ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiler: öğretmen adayları açısından bir inceleme. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 297-312.
- Han, J., & Yin, H. (2016). Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers. *Cogent Education*, 3(1), 1-19.

- Söner, O., Ceylan, C. & Bektaş, G. (2024) Name Öğretmenlerin Kariyer Uyumluluğunun Yordayıcısı Olarak Mesleki Motivasyon. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 36-46.
- Herr, E.L., Cramer, S.H., & Niles, S.G. (2004). *Career guidance and counseling through the Life-span* (6th ed.). Pearson Education.
- Havenga, M. (2011). *The relationship between career adaptability and academic achievement in the course of life design counselling* (Unpublished master thesis). University of Pretoria Department of Educational Psychology, Pretoria.
- Hartung, P.J., & Michael, C.C. (2017). *Career adaptability: Changing self and situation for satisfaction and success. psychology of career adaptability, employability and resilience.* (ed. Michael C. Cadaret ve Paul J. Hartung). Rootstown, OH: Springer International Publishing.
- Istiana, N., Putra, R., & Penjaitan, H.P. (2022). Competence, work motivation, and work environment on job satisfaction and teacher performance at Yayasan Pondok Pesantren Darul Hikmah Koto Baru Kapupaten Dharmasraya. *Journal of Applied and Technology*, 3(2), 193-208.
- İncir, G. (1984). *Çalışanların motivasyonuna genel bir bakış*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayını
- Karabağ Köse, E., Karataş, E., Küçükçene, M. ve Taş, A. (2021). Öğretmen mesleki motivasyon ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması: Çevrimiçi ve kâğıt kalem uygulamalarının karşılaştırılması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 51, 479-498.
- Kitapçı, H. ve Sezen, B. (2002). Çalışanların tatminini belirleyici unsurlar üzerine bir araştırma: kariyer süreci örneği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 219-230.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Koçel, T. (2005). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Ankan Yayınevi.
- Leonard, N.H., Beauvais, L.L., & Scholl R.W. (1999). Work motivation: The incorporation of self-concept-based processes. *Human Relations*, 52(8), 969-998.
- Leithwood, K. (2006). *Teacher working conditions that matter: Evidence for change*. Ontario, ONT: Elementary Teachers' Federation of Ontario.
- Lussier, R.N. (2022). *Human relations in organizations*. Mc GrawHill.
- McAuliffe, G.J. (1993), Constructive development and career transition: Implications for counseling. *Journal of Counseling & Development*, 72(1), 23-28.
- Pulat, Ö. (2022). *Çevrimiçi öğrenim sürecinde İngilizce öğretmen adaylarının öğrenci bağlılıkları ile kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Robbins, S. P. (1994). *Essentials of organizational behavior*. (Çev. S.A. Öztürk). Eskişehir: Etam A.Ş. Basımevi.
- Özoğul, G. (2017). *Profesyonel turist rehberlerinin kişilik özellikleri ile mesleki bağlılık arasındaki ilişki üzerine psikolojik sermayenin aracılık etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Öztekin, A. (2002). *Yönetim bilimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Pelletier, L. G., & Rocchi, M. (2016). Teachers' motivation in the classroom. In W.C. Liu, J.C.K. Wang, & R.M. Ryan (Eds.), *Building autonomous learners: Research and practical perspectives using self-determination theory* (pp. 107-127). Singapore: Springer.
- Richardson, P.W., & Watt H.M.G. (2005). I've decided to become a teacher: Influences on career change. *Teaches Teacher Education*, 21(5), 475-489.
- Rottinghaus, P.J., Susan X.D., & Fred H.B. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Sabuncuoğlu, Z. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi*. Beta Yayınevi.
- Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A national vocational guidance association perspective. *Vocational Guidance Quarterly*, 31(2), 137-143.
- Sarı, M., Yıldız, E. ve Canoğulları, E. (2018). Öğretmenlerin algıladıkları müdür yönetim tarzı ile mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(10), 188-208.
- Sylvia, R. D., & Hutchison, T. (1985). What makes ms. johnson teach? A study of teacher motivation. *Human Relations*, 38(9), 841-856.
- Savickas, M.L., & Porfeli, E.J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Sulistiani, W., & Seger, H. (2017). Career adaptability: The influence of readiness and adaptation success in the education context: A Literature Review. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 43(2), 195-205.
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Argyropoulou, K., Drosos, N., Kaliris, A., & Mikedaki, K. (2015). Exploring career management skills in higher education: Perceived self-efficacy in career, career adaptability and

- Söner, O., Ceylan, C. & Bektaş, G. (2024) Name Öğretmenlerin Kariyer Uyumluluğunun Yordayıcısı Olarak Mesleki Motivasyon. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 36-46.
- career resilience in greek university students. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 14(2), 36-52.
- Super, D.E., & Edward G.K. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9(2), 194-201.
- Sharf, R.S. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması*. (Çev. Ed. F. Bacanlı ve K. Öztemel). Pegem Akademi.
- Super, D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Taş, A. ve Selvitopu, A. (2020). Lise öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(29), 23-42.
- Tohidi, H., & Jabbari, M.M. (2012). The effects of motivation in education. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 31, 820-824.
- Tortumlu, M. ve Uzunbacak, H.H. (2021). Genç gönüllülerin kişilik özelliklerinin prososyal motivasyonlarına etkisi. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi (PIAR)*, 8(1), 101-114.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Thompson, S.K. (2012). *Sampling* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Thoonen, E.E.J., Slegers, P.J.C., Oort, F.J., Peetsma, T.T.D., & Geijsel, F.P. (2011). How to improve teaching practices: The role of teacher motivation, organizational factors, and leadership practices. *Educational Administration Quarterly*, 47(3), 496-536.
- Tolentino, L.R., James, P.R. Raymund, J.M.G.P., Lu, V.N., Lloyd, D.R.S., Bordia, P., & Plew, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48.
- Webb, S. R. (2008). *The relationship between elementary school principals' leadership approaches and teacher motivation and job satisfaction*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Alabama: Alabama State University.
- Williams, S., & Luthans, F. (1992). The impact of choice of rewards and feedback on task performance. *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 653-666.
- Yenen, E.T. (2022). Öğretmen mesleki yeterliklerini etkileyen faktörler. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(1), 27-45.
- Yeşilyaprak, B. (2019). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş. B. Yeşilyaprak (Editör), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* kitabı içinde (s. 2-40) (7. baskı). Pegem Akademi.
- Yılmaz, N. (2021). *Üniversiteye giriş sınavında ilk 1000'e giren kişilerin başarı odaklı motivasyonunun dnygusal zekâ ve beş faktör kişilik özellikleri açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Zacher, H., Rodolfo A.A., & Noronha. A.P.P. (2015). Career adaptability and career entrenchment. *Journal of Vocational Behavior*, 88(1), 164-173.

ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYAN

Birinci yazar katkı oranı: %30 (Araştırmanın yöntem ve bulgularının oluşturulması)

İkinci yazar katkı oranı: %15 (Araştırma soruları ve yöntem bölümünün oluşturulması)

Üçüncü yazar katkı oranı: %15 (Araştırmanın girişi ve kuramsal çerçevenin oluşturulması)

Dördüncü yazar katkı oranı: %15 (Araştırmanın kuramsal çerçevesi ve tartışma kısmının oluşturulması)

Beşinci yazar: %15 (Araştırmanın tartışma, sonuç ve öneriler kısmının oluşturulması)

Altıncı yazar: %10 (Araştırmanın öneriler ve kaynakça bölümünün oluşturulması)