



Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (BAİBÜEFD)

Bolu Abant İzzet Baysal University
Journal of Faculty of Education

2025, 25(4), 2114 – 2130. DOI: 10.17240/aibuefd.2025..-1554405



Özel Eğitim Öğretmen Adaylarının Proaktif Kariyer Adanmışlığının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

Examination of Proactive Career Engagement of Special Education Preservice Teachers In Terms of Several Variables

Nurşen EKİNCİ¹, Fatma YILDIRIM²

Geliş Tarihi (Received): 23.09.2024

Kabul Tarihi (Accepted): 24.10.2025

Yayın Tarihi (Published): 15.12.2025

Öz: Özel eğitime ihtiyaç duyan çocuklar için eğitim hizmetini, özel eğitim öğretmenleri sunmaktadır. Her öğrencinin bireysel farklılıklarını ve özel gereksinimlerini dikkate alarak başarılı bir eğitim süreci yürütmenin yolunun proaktif kariyer adanmışlık davranışlarından geçtiği düşünülmektedir. Bundan dolayı bu araştırmanın amacı, özel eğitim öğretmen adaylarının proaktif kariyer adanmışlık düzeylerini belirlemek ve çeşitli değişkenler ile ilişkisini saptamaktır. Araştırma, tarama modelinde modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2022-2023 eğitim-öğretim yılı, Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümüne devam eden öğretmen adayları oluşturmuştur. Araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayalı olup veri toplamak amacıyla Kişisel Bilgi Formu ve Proaktif Kariyer Adanmışlığı Davranışları Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre özel eğitim öğretmen adaylarının Proaktif Kariyer Adanmışlığı yüksek düzeydedir. Proaktif Kariyer Adanmışlığının, daha önce bir lisans programından mezun olma değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Proaktif Kariyer Adanmışlığının, cinsiyet ve sınıf değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin, özel eğitim öğretmen adaylarının ve öğretmenlerinin proaktif kariyer adanmışlık düzeyini farklı değişkenler açısından incelenebilecek yeni çalışmalara katkı sağlanması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Özel Eğitim, Özel Eğitim Öğretmen Adayları, Proaktif Davranış, Kariyer Adanmışlığı

&

Abstract: Special education teachers provide educational services to children with special needs. Proactive career engagement behaviors are believed to assist a successful educational process that considers the unique characteristics and particular needs of each student. Therefore, the aim of this study is to determine the level of proactive career engagement among preservice special education teachers and to examine its relationship with various variables. The research was designed using a survey model. The study group consisted of preservice teachers enrolled in the Department of Special Education at Kazım Karabekir Faculty of Education, Atatürk University, during the 2022–2023 academic year. Participation in the study was voluntary, and data were collected using the Personal Information Form and the Proactive Career Engagement Behaviors Scale. The findings indicate that special education preservice teachers have a high level of proactive career engagement. It was found that proactive career engagement levels significantly differed based on whether participants had previously completed an undergraduate program. According to gender and grade level variables, it was found that Proactive Career Engagement did not show a significant difference. The results of this study are expected to contribute to future research that further explores proactive career engagement levels among both preservice and in-service special education teachers in relation to various demographic and educational variables.

Keywords: Special Education, Special Education Preservice Teachers, Proactive Behavior, Career Engagement

Atıf/Cite as: Ekinci, N., & Yıldırım, F. (2025). Özel eğitim öğretmen adaylarının proaktif kariyer adanmışlığının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(4), 2114-2130, DOI: 10.17240/aibuefd.2025..-1554405

İntihal-Plagiarism/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/pub/aibuefd>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University– Bolu

* Bu çalışma TÜBİTAK-2209-A üniversite öğrencileri araştırma projeleri desteği programı kapsamında desteklenen “Özel Eğitim Öğretmen Adaylarının Proaktif Kariyer Adanmışlığının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı projeden (1919B012218689) üretilmiştir.

¹ Sorumlu Yazar: Nurşen EKİNCİ, Milli Eğitim Bakanlığı, (2022-2024 Lisans Öğrencisi Atatürk Üniversitesi, Özel Eğitim Bölümü), nursen-ekinci@hotmail.com, 0000-0001-6319-0612

² PhD Fatma YILDIRIM, (2021-2023 arası, Atatürk Üniversitesi, Özel Eğitim Bölümü, Dr. Öğrt. Üyesi), fatmay11056@gmail.com, 0000-0002-1981-1765

1. GİRİŞ

Bireyler için hak, devlet için bir ödev olan eğitim; devlet açısından kalkınma, birey açısından ise kendini gerçekleştirebilmek için fırsatlar edinme bağlamında önem arz etmektedir (T.C Anayasası, 1982). Bu bakımdan bireyler, eğitimi talep eden; devlet ise talepler doğrultusunda imkân sunan taraf olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim, bir yandan bireyin birçok açıdan ilerleme kaydetmesini diğer yandan ise bireylerden meydana gelen çeşitli kurumların gelişimini sağlayan bir sistemi ifade etmektedir (Arslan & Eraslan, 2003). Bireylerin değişkenlik gösteren gereksinimleri, yetenekleri veya yeterlilikleri dolayısıyla eğitimin bireylerin kariyer gelişimine katkısı da farklılık göstermektedir.

Eğitim her bireyin hakkı olsa da bireylerin değişkenlik gösteren gereksinimleri, yetenekleri veya yeterlilikleri nedeniyle her bireyin eğitimden aynı ölçüde yararlanması zordur. Dahası, gelişim ve büyüme bakımından akranlarına göre benzerlik göstermeyen çocuklar ise herkes için sunulan genel eğitimden faydalanamamakta ve onlar için özel destek gerekmektedir (Akalin, 2016). Bu yönüyle özel eğitim verilmesi gereken çocuklar, genel eğitimin olanaklarından daha fazla mahrum kalmaktadırlar (Sevim & Atasoy, 2020). Bu durum, özel gereksinime sahip çocuklar için ihtiyaçlara cevap veren biçimde düzenlenmiş bir eğitimin uygulanması gerektiğini ortaya koymaktadır. Özel eğitim, bu ihtiyacı karşılamak için ortaya çıkmıştır. “Özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için özel olarak yetiştirilmiş personel, geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemleri ile onların özür ve özelliklerine uygun ortamlarda sürdürülen eğitime ‘özel eğitim’ denir” (MEB, 2006).

Eğitimde bireyler için sunulacak imkânların en önemlilerinden biri, bu süreci icra edecek olan yetişmiş personeldir. Özel eğitim öğretmenleri, üniversitelerin eğitim fakültelerinde bulunan özel eğitim öğretmenliği lisans programı mezunları olarak özel eğitime gereksinim duyan bireylere hizmet sunmaktadır (Afat & Çiçek, 2019). Özel eğitimin uygulayıcısı olarak özel eğitim öğretmenlerinin görevleri; öğrencinin ihtiyaçları doğrultusunda hazırlanan bireysel ve grup eğitim programları için uygun ortam ve araç-gereci tespit etmek, eğitsel ve mesleki kararlar için diğer uzmanlarla ve ebeveynlerin aktif rolü için onlarla işbirliğinde bulunmak, eğitim programında katedilen yolu kayıt etmek ve kurumda yöneticilerin işbirliği ile işlerin yürütülmesini sağlamaktır (MEB, 2014). Bu görevlerin yanı sıra içeriği yoğunlaştırılmış müfredatların gereksinimleri farklı olan bu çocuklara nasıl uyarlanacağı konusunda da özel eğitim öğretmenlerinden ekstra performans beklenilmektedir (Deshler vd., 2006). Bu ekstra performans, özel eğitim öğretmenlerinin kariyer gelişimini farklılaştırmaktadır. Diğer bir deyişle özel eğitim öğretmenlerinin, etkin bir öğretmen olmanın yanı sıra hem pedagojide hem de program geliştirmede uzman olması gerekmektedir. Bunun için de proaktif bir şekilde kariyerini geliştirmesi gerekmektedir. Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2021-2022 verilerine göre özel eğitim okulları ve özel eğitim ve kaynaştırma sınıflarında eğitim gören 472. 686 öğrenci yanı sıra 1.573 okul ve 18.770 öğretmen bulunmaktadır (MEİ, 2022; ERG, 2022). Özel eğitimden yararlanan öğrenci sayısının her yıl bir önceki yıla göre artış gösterdiği göz önünde bulundurulursa özel eğitim öğretmenlerine duyulan ihtiyacın da önemli ölçüde arttığı görülmektedir.

Özel eğitime ihtiyaç duyan çocukların hem her çocuk gibi kendine özgü bir çocuk olarak hem de özel gereksinimlerin ilave ettiği bireysel farklılıklar çerçevesinde; gelişim özelliklerine, ihtiyaç olan program ve tekniklerine karşı özenli ve özverili öğretmenlere sahip olmaları gerekmektedir. Özellikle sabır ve özverinin yeri, olağan gelişim gösteren öğrencilere kıyasla özel gereksinimli öğrencilerin bireysel ve eğitimsel gelişimleri için daha önemlidir (Aydemir, vd. , 2015). Öyle ki öğrencilere en yüksek düzeyde eğitsel fayda sağlayabilmek için henüz öğretmen adayiyken seçilen bu meslektan memnun olmak ve mesleğe adanmak gereklidir. Mesleğe/işe adanma kişinin mesleği ile denkleşme, bağlılık ve performansını arttıran bir durum olarak fiziksel, bilişsel ve duygusal açıdan mesleki görevle bütünlük ve birlik sağlamaktır (Kahn, 1990; Roberts ve Davenport, 2002). Öyleyse meslek adanmışlığı, kişinin mesleğini seçmekten duyduğu memnuniyeti ifade eder. Nitekim öğretmenlik mesleğini hayatı boyunca devam ettirmek isteyen ve kariyerini geliştirme arzusu olanlar elbette bu mesleği seçmekten yüksek

düzeyde memnun olan kişiler olarak karşımıza çıkmaktadır (Watt ve Richardson, 2008). Buna göre öğretmenlik mesleği, önemi doğrultusunda kariyer açısından birçok boyutta incelenmektedir. Fakat artan özel eğitim ihtiyacı ile talep gören özel eğitim öğretmenliği branşının, özellikle hitap edilen öğrenci profili nedeniyle öğretmenlik branşları arasında kariyer bağlamında ele alınması oldukça değerlidir.

İnsanın değişen ve çeşitlilik gösteren doğası gereği kariyer edinme ve sürdürme konusu dinamik bir yapıdadır. Kariyer, hedef seçme ve onu gerçekleştirme sürecini ifade etmesi nedeniyle ilerlemek adına yapılan plan ve bu planı eyleme dökmek için harekete geçmeyi işaret eder (Presbitero, 2015). Geçen süre ve artan mesuliyet, kariyer gelişimi ile doğru orantılı olduğu için “proaktif” kavramını öne çıkarmaktadır. Çünkü proaktif olmak kişilikte ve kişinin davranışlarında açığa çıkmaktadır. Buna göre proaktif kişilik, beklemek ve meydana gelen bir duruma/koşullara maruz kalmak yerine o durumu/koşulları kendine ait ilkelerle meydana getirecek şekilde bilinçli ve istikrarlı olarak yönetmektir (Bateman & Crant, 1993; Covey, 1998; Oxford Learner's Dictionaries, 2022). Proaktif kişinin önceden hâkim olmak, değiştirmek veya meydana getirmek için çeşitli girişimlerde bulunduğu durum veya koşullar söz konusudur (Crant, 2000). Başka bir ifadeyle pasif bekleyiş değil, aktif müdahil olmak ve süreci önceden kurgulanan planlar çerçevesinde yönetebilmektir.

Proaktif kişilik kavramı çerçevesinde proaktif kariyer adanmışlığı, mesleki kariyer hedeflerine yönelik geleceğe dönük tutum ve davranışları ifade etmektedir. Kariyere ilişkin ilerleme faaliyetleri ve proaktif kariyer gelişimi, kariyer adanmışlığı ile ilgilidir (Hirschi vd., 2014; Muslu ve Temur, 2021). Kariyer adanmışlığı, kariyer planlama, ağ oluşturma ve beceri geliştirme biçiminde ortaya çıkan kariyeri geliştirmek adına öz-yönetimli proaktif kariyer davranışlarının sergilenme düzeyi olarak ifade edilir (Hirschi & Freund 2014; Hirschi vd., 2014). Kariyer adanmışlığı yalnızca kariyerin içinde aktif olarak rol alırken değil henüz meslek için adayken de ortaya çıkmaktadır. Öyle ki adaylık basamağında sergilenen kariyer adanmışlığı davranışları, kariyer geleceğindeki başarıya ilişkin öngörüü vermektedir. “Meslek eğitimi aşamasında kariyer adanmışlığı, kariyer planlarının gerçekleştirilmesini sağlamaktadır” (Muslu & Temur, 2021). Buna göre mesleki ve kariyörsel gelişimin ilk adımlarının lisans döneminde atıldığı dikkate alınırsa özel eğitim öğretmen adaylarının kariyer adanmışlıklarının lisans eğitiminde başladığı ifade edilebilir. Özel eğitim öğretmen adaylarının kariyerlerine bağlılığı ve adanmışlığı; mesleki alana ilişkin ilgileri, doyumları, yeterliliklerine dair inanç ve adanmışlık düzeylerini pekiştirmektedir. Bireyin kariyer adanmışlığının yüksek olması işine olan odağını, sorumluluğunu, başarısını ve dolayısıyla işinden alacağı hazı arttırmaktadır (Tunç & Tunç, 2022).

Proaktif kişilik ve proaktif kariyer davranışlarının karşılıklı ilişkisi çerçevesinde proaktif kariyer adanmışlığını, meslek ve iş performansı üzerinden takip etmek mümkündür. Nitekim proaktif kariyer adanmışlığı, proaktif kariyer davranışlarıyla sergilenen proaktif kişilik ve meslek-iş ilişkisinin olumlu yönde ortaya çıkan bağının değerlendirilmesi üzerinedir. Buna göre iyi eğitilmiş öğretmenlerin, öğrenci başarısı üzerindeki güçlü etkisi (Darling-Hammond, 1999; Doğanülkü & Korkmaz, 2023) dikkate alınırsa lisans programının sunduğu olanaklar ve bunları başarı lehine çevirecek öğretmen adayı, mesleğe geçişinden sonra öğrencilerinin başarısına yön verecektir. Hâlihazırda meslek adaylığı esnasında iyi eğitimin yanı sıra proaktif kariyer adanmışlığının mevcudiyeti hem başarının artırılması hem de olası kaygıların azaltılması için gereklidir. Nitekim her meslekte, adaylıktan geçiş sürecine kadar birçok kaygı unsuru bulunduğu söylenebilir. Bu kaygı unsurlarından biri işsizliktir. Türkiye İstatistik Kurumu 2023 yılı Mart ayı verilerinde işsizlik oranı %10,0 olarak ifade edilmektedir (TÜİK, 2023). Öte yandan proaktif kişiliğin iş arama, bulma ve işe devam etme çabasının yüksekliği (Brown, vd., 2006) dikkate alındığında ön görülen iş hayatına geçiş ve kariyer gelişiminin, proaktif kişilik profili çizen ve dolayısıyla seçtiği mesleği üniversiteden iş yaşamına geçişine kadar tereddütsüz takip eden bir öğrenci için kaygı unsuru olma ihtimali oldukça düşüktür.

Özel eğitim öğretmen adaylarının proaktif kariyer adanmışlık düzeyi, kariyer boyunca olumsuz etki yaratacak faktörlerle başa çıkmakta etkili bir anahtardır çünkü birbirinden farklı gereksinimlere ve yöntemlere ihtiyaç duyan öğrencilerle sürdürülebilir bir eğitim kalitesini yakalamak, meslekten haz almak, tükenmişlik sorununun etkilerini azaltmak ve işten ayrılma durumunu minimize etmek kolay bir

iş değildir (Sucuoğlu & Kuloğlu, 1996; Ingersoll, 2001). Bu nedenle mevcut çalışmanın amacı, özel eğitim öğretmen adaylarının proaktif kariyer adanmışlık düzeylerini çeşitli faktörlerle ortaya koyarak adaylıktan mesleğe geçişi kolaylaştırma ve kariyerlerini devam ettirme konusunda özel eğitim öğretmen adaylarını bilinçlendirmektir. Ayrıca bu alandaki kariyer ile ilgili çalışmalarına ve kariyer eğitimine katkı sağlamaktır.

1.1. Araştırmanın amacı

Bu çalışmanın amacı, öğretmen adaylarının proaktif kariyer adanmışlığına ilişkin düzeylerinin ne olduğunun tespit edilmesi ve bu düzeyin bazı değişkenler açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir.

1. Özel eğitimde öğrenim gören öğretmen adaylarının proaktif kariyer adanmışlık düzeyi nedir?
2. Özel eğitimde öğrenim gören öğretmen adaylarının proaktif kariyer adanmışlık düzeyinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?
3. Özel eğitimde öğrenim gören öğretmen adaylarının proaktif kariyer adanmışlık düzeyinde ikinci lisans programından mezun olup olmama duruma göre anlamlı farklılık var mıdır?
4. Özel eğitimde öğrenim gören öğretmen adaylarının proaktif kariyer adanmışlık düzeyinde sınıf değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

1.2. Araştırmanın önemi

Bu çalışma, özel eğitim öğretmen adaylarının mesleğe adaylık ve geçiş sürecindeyken etkili bir kariyer farkındalığı kazanması bakımından önem taşımaktadır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın modeli

Betimsel bir çalışma olan araştırmada tarama modelinde tasarlanmıştır. Bu model; kültürel ve tarihi farklı olan toplumlarda durum ve olayların bireylerdeki etki durumunu, yaygınlığını ve nedenlerin açıklamada kullanılan modeldir (Kaptan, 1998). Araştırma yöntemi olarak da nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırma yöntemi, varsayım temelli verilerin sayısallaştırarak değerlendirmenin yapılmasıdır (Ekiz, 2003). Bu yöntem, kurumsal temele dayanan belli sayıdaki ifadelerin rakamsal karşılıklarıyla istatistiksel olarak ortaya konmasını sağlamaktadır (Patton, 2014).

2.2. Araştırmanın evreni ve örnekleme

Araştırmanın evrenini Erzurum ilinde bulunan Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümü 1. , 2. , 3. ve 4. sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Bu bağlamda bölümlerde eğitim-öğretim gören yaklaşık 306 kişi bulunmaktadır. Araştırma için Atatürk Üniversitesinin seçilmesinin nedeni; Doğu Anadolu Bölgesinde bulunan özel eğitim bölümü öğrenci sayısının en fazla bulunan üniversite olması ve tercih sıralamasında 2. sırada yer alması, ulaşılabilirliğinin yüksek olması ve aktif öğrencilerinin bulunmasıdır. Bu araştırmada gönüllülük esasına binaen 276 kişiye ulaşılmıştır. Fakat yapılan yanlış kodlamaların araştırma dışında bırakılmasıyla 258 kişi üzerinden istatistik analizler yapılmıştır.

Katılımcılara ait demografik değişkenler Tablo 1’de yer almaktadır. Araştırmaya toplamda 258 Atatürk Üniversitesine devam eden özel eğitim bölümü öğrencileri katılmıştır. Öğrencilerin 151’i (58.5%) kadın ve 107’si (41.5%) erkeklerden oluşmaktadır. Sınıf düzeyi bazında 1. sınıf öğrencileri 42 (16.3%), 2. sınıf 60 (23.3%), 3. sınıf 80 (31.0%) ve 4. sınıf 76 (29.5%) kişi olarak yer almaktadır. Lisans durumuna bakıldığında, ilk üniversitem seçeneği 129 (50.0%) ve ikinci üniversitem seçeneği 129 (50.0%) olarak dağılmıştır. Mevcut bölümlerini değiştirme isteğine bakıldığında 223’ü (86.24%) bölüm değişikliğini istemediği 35’i (13.6%) ise bölüm değişikliğine gitmek istediğini ortaya koymuştur. Son olarak

gelecekteki kariyer hedefleri göz önüne alındığında öğretmenliği devam ettirmeyi isteyenler 135 (52.3%), akademisyen olmak isteyenler 92 (35.7%), yöneticilik yapmak isteyenler 24 (9.3%) ve diğer kariyer hedefini tercih edenler 7 (2.7%) şeklinde elde edilmiştir.

Tablo 1.*Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler*

Cinsiyet	N	%
Kadın	151	58.5
Erkek	107	41.5
Sınıf		
1.sınıf	42	16.3
2.sınıf	60	23.3
3.sınıf	80	31.0
4.sınıf	76	29.5
Lisans Durumu		
İlk Üniversite	129	50.0
İkinci Üniversite	129	50.0
Bölüm Değişikliği İsteği		
Evet	35	13.6
Hayır	223	86.4
Kariyer Hedefi		
Öğretmen	135	52.3
Akademisyen	92	35.7
Yöneticilik	24	9.3
Diğer	7	2.7
Total	258	100

2.3. Veri toplama araçları ve süreci

Kişisel bilgi formu; mesleki özellikler hususunda araştırma grubundaki öğrencilerin meslek tercih geçmişi, meslek hakkında güncel bilgileri ve yine mesleğe yönelik gelecek öngörülerine odaklanmaktadır. Ana ölçek Hirschi ve arkadaşlarının (2014) geliştirdiği “Career Engagement Scale: Development and Validation of a Measure of Proactive Career Behaviors” isimli tek boyutlu, 9 maddelidir. “Proaktif Kariyer Adanmışlığı Davranışları Ölçeği” Muslu ve Temur (2021) tarafından Türkçeye uyarlanmış Cronbach's Alpha katsayısı 0.84 bulunmuştur. 9 sorudan oluşan ölçek; 1=hiç, 2=çok az, 3=az, 4=kısmen yeterli, 5=yeterli şeklinde beşli likert tipindedir. Ölçeğin toplam puanı proaktif kariyer

adanmışlık düzeylerini ortaya koymaktadır. Bu çalışmada yapılan güvenirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0.89 olarak tespit edilmiştir.

2.4. Verilerin analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 24.0 programında tabloları ve istatistiksel analizleri yapılmıştır. Araştırmada kullanılacak istatistiki yöntemler; Betimleyici istatistiklerden frekans (f) ve yüzde (%) kullanılmıştır. Bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü Anova testine geçmeden önce normallik analizi yapılmış olup bağımsız örneklem t-testi ve ikiden fazla seçeneği olan bağımsız değişkene göre, bağımlı değişkenlerde farklılık olup olmadığını belirlemek için tek yönlü Anova analizi kullanılmıştır. Sonuçlar anlamlılık $p < 0.05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

2.5. Araştırmanın etik izni

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirisi gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Atatürk Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Eğitim Bilimleri Birim Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 30.03.2023

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 04/38

3. BULGULAR

3.1. Betimsel Analize İlişkin Bulgular

Tablo 2’de Kurtosis ve Skewness ve betimsel analiz değerleri verilmiştir.

Tablo 2.

Betimsel Analize İlişkin Bulgular

Proaktif Kariyer A.	N	Min.	Max.	$\bar{x}$	S.D	Skewness	Kurtosis
1. madde	258	3.00	5.00	4.341	.585	-.240	-.662
2. madde	258	2.00	5.00	4.267	.613	-.433	.448
3. madde	258	2.00	5.00	4.403	.551	-.312	.009
4. madde	258	3.00	5.00	4.376	.560	-.169	-.809
5. madde	258	3.00	5.00	4.399	.578	-.330	-.742
6. madde	258	2.00	5.00	4.209	.620	-.269	-.085
7. madde	258	2.00	5.00	4.155	.721	-.681	.565
8. madde	258	2.00	5.00	4.074	.793	-.698	.268
9. madde	258	2.00	5.00	4.182	.696	-.682	.747
Ölçek Ortalaması	258	3.33	5.00	4.267	.469	.243	-1.065

Bu çalışmada grupların normal dağılımda olup olmadığını bulmak için normallik testi değerleri olarak Skewness ve Kurtosis'e bakılmıştır. Skewness değeri -.698 ile -.169 arasında Kurtosis ise -.809 ile .747 olarak saptanmıştır. Ölçek ortalamasına göre normallik dağılımı ise .243 ile -1.065 arasındadır. Dağılımın normal olup olmadığının kontrolü için Kurtosis ve Skewness değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında olması gerektiği kabul edilmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Betimsel analiz sonuçlarından aritmetik ortalamaya bakıldığında özel eğitim bölümü öğretmen adaylarının proaktif kariyer adanmışlık düzeylerinin $\bar{x}=4.267$ yüksek olduğunu saptanmıştır.

3.2. Cinsiyete göre Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçlarına İlişkin Bulgular

Tablo 3'e bakıldığında özel eğitimde öğrenim gören öğretmen adaylarının proaktif kariyer adanmışlığı düzeyi cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($t=-.402$ $p>0.66$).

Tablo 3.

Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçlarına İlişkin Bulgular

Değişkenler	Gruplar	N	$\bar{x}$	SS	t testi		
					t	sd	p
Proaktif Kariyer A.	Kadın	151	4.257	.03	-.402	256	.66
	Erkek	107	4.281	.04			

3.3. Lisans Durumuna Göre Bağımsız Örneklem t testi Sonuçlarına İlişkin Bulgular

Tablo 4'e bakıldığında özel eğitimde öğrenim gören öğretmen adaylarının proaktif kariyer adanmışlık düzeyi lisans durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($t=-2.033$ $p<0.04$). Sonuç doğrultusunda ikinci üniversitesi olan özel eğitim bölümü öğretmen adaylarının ($\bar{x}=4.326$) birinci üniversitesi olan öğretmen adaylarına ($\bar{x}=4.208$) göre proaktif kariyer adanmışlıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 4.

Lisans Durumuna Göre Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçlarına İlişkin Bulgular

Değişkenler	Gruplar	N	$\bar{x}$	SS	t testi		
					t	sd	p
Proaktif Kariyer A.	İlk üniversitem	129	4.208	.04	-2.033	256	.04
	İkinci üniversitem	129	4.326	.03			

3.4. Sınıf Değişkenine göre tek yönlü anova testi Sonuçlarına İlişkin Bulgular

Tablo 5'e göre özel eğitimde öğrenim gören öğretmen adaylarının proaktif kariyer adanmışlık düzeyi sınıf değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($F_{(1,319)} p>0.26$).

Tablo 5.

Sınıf Değişkenine Göre Tek Yönlü Anova testi Sonuçlarına İlişkin Bulgular

	Grup	N	$\bar{x}$	SS	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
Proaktif Kariyer A.	1.sınıf	42	4.185	.075	G.Ara	.867	3	.289	1.319	.26
	2.sınıf	60	4.313	.062	G.İçi	55.655	254	.219		
	3.sınıf	80	4.219	.051	Toplam	56.522	257			
	4.sınıf	76	4.327	.053						
Toplam		258	4.267	.029						

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu araştırmada özel eğitim öğretmen adaylarının proaktif kariyer adanmışlık düzeyleri cinsiyet, sınıf düzeyi, lisans mezuniyeti değişkenleri çerçevesinde incelenmek amacıyla, kişisel bilgi formu ve proaktif kariyer adanmışlığı ölçeği ile elde edilen verilerle analiz edilmiştir. Esasen özel eğitim öğretmenlerinin eğitimine katkı sağlayacağı öğrenci profilindeki bireysel farklılıkların yoğunluğu ve eğitimde başarı elde edilmesinde öğretmen faktörü dikkate alınması nedeniyle özel eğitimde odaklanılan hedeflere erişebilmesinin, öğretmen adaylarının proaktif kariyer adanmışlık düzeyinden destek alacağı öngörülmektedir. Özel eğitim öğretmen adaylarının kariyer yolculuğuna başladığı nokta olarak kabul ettiğimiz lisans eğitiminde, farklı bir deyişle öğretmen adaylığı evresindeyken sahip olduğu proaktif kariyer adanmışlık düzeyi ve bunun farklı değişkenler açısından nasıl bir görünüme sahip olduğu incelenmiştir.

Araştırmanın amaçları doğrultusunda özel eğitim öğretmen adaylarının demografik değişkenleri, kişisel bilgi formu aracılığıyla toplanmıştır. Buna göre özel eğitim öğretmen adayı katılımcıların cinsiyet değişkenine göre 58.5%'i kadın, 41.5%'i erkek olduğu, sınıf düzeyi değişkeninde önemli bir bölümünün (31.0%) 3. ve (29.5%) 4. sınıfta eğitim gördüğü, daha önce bir lisans eğitimi almış ve ilk defa lisans eğitimi alanların eşitliği, bölüm değiştirme isteğine olumsuz yanıt verenlerin çoğunlukta bulunduğu (86.4%) ve son olarak kariyer hedefinde ise öğretmenlik tercihinin çoğunlukta (52.3%) olduğu saptanmıştır. İlk amaç olan özel eğitim öğretmen adaylarının proaktif kariyer adanmışlık düzeyini inceleme adına sunulan proaktif kariyer adanmışlık ölçeği aracılığıyla özel eğitime devam eden öğretmen adaylarının proaktif kariyer adanmışlık düzeyleri tespit edilmiş ve bu düzeyin yüksek olduğu görülmüştür.

Özel eğitim öğretmen adaylığında proaktif kariyer adanmışlık düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Skewness ve Kurtosis değerleri beklenen aralıkta dağılım göstererek normalliği sağlamıştır. Aday öğretmenlerin (Alanoğlu & Karabatak, 2018) ve eğitim fakültesi öğrencilerinin (Er & Aydemir, 2022) proaktif kişilik özelliklerinin yüksek olduğu bulgusu ile proaktif kariyer adanmışlığın, proaktif kişilik özellikleri içermesi bağlamında, araştırmamızda öğretmen adaylarında yüksek düzeyde olduğu tespit edilen sonuç ile örtüşmüştür. Özel eğitim öğretmen adaylarının proaktif kariyer adanmışlık düzeyinin cinsiyet değişkenine göre analizi, ikinci amaç olarak hedeflenmiş sonuca göre kadın ve erkek özel eğitim öğretmen adaylarının proaktif kariyer adanmışlık düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Elde edilen bu sonuç, önceden yapılan öğretmenlerin proaktif kişilik düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılaşmadığı sonucuna (Demir & Arabacı, 2021; Karabatak, 2018; Le et al., 2024) uymaktadır. Özel eğitim öğretmen adaylarının proaktif kariyer adanmışlık düzeyinin özel eğitim öğretmen adayı olmadan önce bir lisans programından mezun olduğu ve özel eğitim öğretmenliğinin adayın ilk lisans programı olduğu değişkenine göre incelendiğinde proaktif kariyer adanmışlık düzeyi, daha önce bir lisans programından mezun olanlarda yani özel eğitim

öğretmenliği ikinci lisansını oluşturan adaylarda diğerlerine göre daha yüksektir. Nitekim bir ya da birkaç lisans programından mezun olduktan sonra diğer bir lisans programını bitirmek için teşebbüste bulunan adayların kariyeri bağlamında mevcut mesleğine katkı sağlamak, gelişmek, farklı imkanlar yaratmak ve başarı kazanmaya aktif olarak yön vermek arzusunda olduğu açıktır. Öyle ki proaktif kariyer adanmışlığı (Tuononen, et al., 2024) tam olarak tekrar bir lisans programında eğitim alma ısrarı, sabrı ve azminde kendisini göstermektedir.

Son olarak, özel eğitime devam eden öğretmen adaylarının proaktif kariyer adanmışlık düzeyinin sınıf değişkenine göre durumu incelendiğinde özel eğitim öğretmen adaylarının sınıf düzeyleri ile proaktif kariyer adanmışlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Proaktif kariyer adanmışlığının sınıf değişkeni düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemesi, yine proaktif kişi ve proaktif kariyer davranışları için uygun bir sonuç olarak yorumlanabilir (Jackson & Tomlinson, 2019). Çünkü özel eğitim öğretmen adaylığının her aşamasında, proaktif kariyer davranışlarının mevcut olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca bu sonuç, ikinci lisans programı kapsamında özel eğitim öğretmeni adaylarında proaktif kariyer adanmışlığının diğer adaylara göre önemli derecede farklılık göstermesi sonucunu da destekler mahiyettedir. Proaktif kariyer adanmışlığı, bireylerin kendiliğinden karar alan ve harekete geçen (Crant, 2000; Clements & Kamau, 2017) özelliğiyle karakterize edilir. Bu nedenle öğrencilerde proaktif kariyer adanmışlığı mevcutsa bu durum onların bulundukları sınıf düzeyine bağlı olmaksızın mutlaka açığa çıkmaktadır. Bir mesleğe aday olmak için atılan ilk adımdan itibaren kariyer boyunca muvaffakiyetin elzem ve açık bir işareti olarak proaktif kariyer adanmışlığı, her meslek adayı gibi özel eğitim öğretmen adaylarında da muhakkak olması gerekmektedir. Bu gerekliliğin iki temel gerekçesi proaktif kariyer davranışlarına göre başarı için yine önceden kurgulanan senaryoyu gerçekleştirebilmek ve başarısızlığa neden olan olası risk faktörleri ve engelleri aşmak için önceden plan yapıp uygulayabilmektir. İki temel koşul özel eğitime uyarlanacak olursa özel eğitim öğretmen adaylarının hedeflediği mesleki gelişim yolculuğunda ve öğretmenlik kariyerinde karşılaşacağı öğrenci, ortam, yönetici veya kendisinden kaynaklanan başarıya engel birçok faktör olacaktır. Özellikle yetersizlik yaşayan öğrencilerin farklı gereksinimlere ihtiyaç duyan ve buna ek olarak yetersizlikten etkilenme düzeyinde çeşitlilik gösteren yapısı (Metin, 2018) nedeniyle belirsizlik söz konusudur. Belirsizlikte sarsılmadan devam etmek ise zamanı olabildiğince tasarruflu kullanarak başarısızlığa neden olacak ihtimalleri etkisiz kılıp en isabetli kararlarla yola çıkmaktır.

Öğretmen adaylarının kariyer planında ilk tercihlerinin devlet memuru statüsünde öğretmen olmak (Bayındır & Bolat, 2024) veya lisans eğitimi sonrasında çoğunlukla kariyerlerine öğretmen olarak devam etmek istediklerine dair elde edilen sonuçlar (Yurtseven Yılmaz, 2023; Mutlu, Korkut-Owen, Özdemir & Ulaş-Kılıç, 2019) ve bu araştırmada, Tablo 1’de elde edilen kariyer hedefinde öğretmen olarak devam etmek isteyenlerin çoğunlukta olması dikkate alındığında özel eğitim öğretmen adaylarının kariyer planında öğretmenliğin bulunduğu ifade edilebilir. Buna göre özel eğitim öğretmen adaylarının proaktif kariyer adanmışlığı doğrultusunda öğretmenlik kariyerinde başarı için bizzatı planlayıp harekete geçeceği odak, özel gereksinimli öğrencilere bağımsız yaşam imkânı kazandırmaktır. Fiziksel ve ruhsal olarak bir yetişkine ihtiyaç duymaksızın ya da duyulan ihtiyacı en az seviyeye çekerek yaşayabilmek ve toplumun diğer bireyleriyle uyum içinde bağımsızlık bilinciyle bulunabilmek özel eğitimde temel gayedir. Özel eğitim esasen özel ihtiyaçları dolayısıyla ortaya çıkan bağımlı olma halini ortadan kaldırmayı ya da en az düzeyde bağımlı olmayı hedefler (Metin, 2018). Özel eğitim öğretmenin; özel eğitime ihtiyaç duyan bireylere kendi kendini yönetebilmeye ve sosyal yaşamda özerk bir birey olabilmeye yönelik becerileri kazandırabilme arzusu, özel eğitimde hedeflenen esas gayenin gerçekleşmesine imkân tanınması nedeniyle öğretmenlik kariyerinde başarının da anahtarıdır.

Bireysel farklılıklara ve dolayısıyla muhtelif ihtiyaçlara yanıt verebilmek, bağımsız veya en düşük seviyede bağımlı yaşam becerisi kazandırmak biçiminde sıralandığında özel eğitimin esas dayanaklarını oluşturan hedeflere ilave olarak öğretmenlere verilen görevler de değinilmesi gereken bir diğer önemli husustur. Zira kariyerde başarının anahtarı, görevleri etkili bir biçimde yerine getirebilmektir. Proaktif kariyer adanmışlığının görünüm kazanması ise yine mevcut meslek görevleriyle ve muhtemelen

görevlerden daha fazlasını üstlenme aracılığıyla olacaktır. Özel eğitim öğretmenlerinin görevleri (MEB, 2014) çerçevesinde proaktif kariyer adanmışlık gerekliliklerini ele aldığımızda ilk olarak öğrenciye sunulan eğitim programlarının gerçekleştirilebilmesi için ortam ve materyal tespit ve temin edilme hususu karşımıza çıkmaktadır. Ortam ve materyal konusunda uygun imkânların sağlanamaması eğitim sürecinde aksaklık olarak değerlendirilmektedir (Çetin, 2004). Proaktif kariyer adanmışlığı düzeyinde apaçık yüksek bir seviyeye sahip olmak adına ifade edilen görevde yerine getirilmesi gereken yükümlülükler, her bir öğrencinin gereksinimlerine uygun hazırlanan programları eksiksiz uygulamak için gerek duyulan ortamı ve materyalleri önceden tespit etmek veya süreç içinde lüzum gördükçe düzenlemektir. Proaktif kariyer davranışları, her ihtimal için öngöründe bulunma ve imkânlar yaratma noktasında aktif ve kararlı bir tabiata sahiptir (Presbitero, 2015). Söz konusu tabiatıyla proaktif kariyer davranışları, gerekli ortam ve materyal için önceden tertibat sağlama ve gerekli oldukça an içinde değişimi yönetebilme olarak sergilenir. 'Kariyer adanmışlığı' çerçevesinde ise esasen bir görevden ya da sorumluluktan öte kişi kendisiyle her açıdan bir bütün olarak gördüğü davranışları, kariyerinde elde edeceği başarı ile açığa çıkaracaktır.

Öğrenci hakkında alınacak eğitsel ve mesleki kararlar için diğer uzmanlar ve ebeveynlerin aktif rol alabilmesi adına onlarla işbirliğinde bulunma olarak karşımıza çıkan diğer bir görev bağlamında proaktif kariyer adanmışlığı, farklı ihtiyaçları olan öğrenci için farklı alanlardan uzmanlardan görüş almak ve onlarla uyum içinde hareket etmekte istekli olmayı ifade eder. İşbirliğinin özellikle özel eğitim öğretmen adayları için iyi düzeyde eğitim sunabilmeleri, mesleki anlamda gelişebilmeleri adına son derece hayati öneme sahip olduğu bilinmektedir (Işıkdوغان Uğurlu & Kayhan, 2022). Proaktif kariyer adanmışlığı yüksek olan bir davranış göz önünde bulundurulursa kariyer için başarılı sonuçlar elde etmek ve kariyerde ilerleyebilmek için birden fazla uzmanla ve aile ile iletişim halinde olmak daima gereklidir. Esasen proaktif kişinin kariyerinde yükselmek adına her faaliyete açık ve gönüllü olması (Bateman & Crant, 1993) düşünüldüğünde ilgili uzmanlarla işbirliği sayesinde eksik noktaların aydınlatılarak olası engellerin üstesinden gelmeyi ve gelişmeyi sağladığı ifade edilebilir.

Öğrenciye özgü hazırlanan eğitim programında, alınan yolu uygun biçimde kayıt altına almak ayrı bir önemli görevdir. İlerlemenin kaydedilmesi, değerlendirme ve tanınmaya imkân sağlamaktadır (Aksoy & Şafak, 2020). Öğrencinin uygulanan eğitim programında hangi noktaya eriştiğini kaydetmek gelecek çalışmalar için en önemli kaynak olacaktır. Nitekim proaktif kişilik geleceğe dönük belirlediği amaçlarını gerçekleştirmekteki kararlılığını (Crant, 2000) geçmişe dönük gerçekleştirdiği faaliyetlerinde göstermektedir. Özel eğitim öğretmen görev tanımında verilen son görevde ise kurumda yöneticinin vereceği işleri yerine getirmektir. Okulun ana hedeflerini gerçekleştirmesi beklenen yönetici bu yönde önemli sorumluluklar taşımaktadır (Demirtaş, vd., 2016). Öyleyse öğretmenin, yöneticinin vereceği görevleri gerçekleştirmesi her şeyden önce okulun hedeflerini yerine getirmeyi ifade eder. Yönetici tarafından verilen görevleri başarıyla yerine getirme ve dahası bu görevlerin dışsal bir teşvikten değil kendiliğinden oluşan bir motivasyonla planlanıp gerçekleştirilme durumu, tam olarak proaktif kariyer adanmışlığına ait bir davranıştır.

Özel eğitim öğretmenin temel görevleriyle bağdaştırarak değindiğimiz proaktif kariyer adanmışlığını araştırma sonuçları bağlamında yorumlamak gerekirse tüm sınıf düzeylerinde normal dağılım gösteren proaktif kariyer adanmışlık düzeyi sınıflarda ve cinsiyette anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte özel eğitim öğretmenliğinden önce bir ya da birkaç lisans programından mezun olmuş adayların proaktif kariyer adanmışlığının özel eğitim öğretmenliği bölümü ilk lisansı olanlara kıyasla anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Özel eğitim kariyerinde bağlılık ve başarı sergilemenin bir ibaresi olarak proaktif kişilik ve kariyer davranışlarının, sınıf ve cinsiyet değişkenine göre farklılaşmaması istenen bir sonuçtur. Daha önce bir lisans programından mezun olanların proaktif kariyer adanmışlık düzeyinin daha yüksek olması ise proaktif kişilik özelliklerinin meydana getirdiği doğal ve beklenen bir sonuçtur. Diğer taraftan farklı bir lisans programına geçiş yapmak istemeyenlerin ve öğretmen olarak kariyerine devam etmek isteyenlerinin sayısının belirgin bir biçimde yüksek olması

da özel eğitim öğretmenliği proaktif kariyer adanmışlığında normal dağılımı ve diğer değişkenlerle elde edilen sonuçları destekler niteliktedir. Dolayısıyla elde edilen veriler ışığında proaktif kariyer adanmışlığının çizdiği genel çerçeveye uygun bir biçimde yerleşimden söz edebilir. Bölüme devam etme ve öğretmen olma isteğinin yoğunlukta olduğuna dair elde edilen sonuç bağlamında ise seçilen kariyerde devam etme, doyuma ulaşma arzusu ve ilerleme ısrarının mevcut olduğu ifade edilebilir. Bu bulgunun, öğretmen adaylarındaki proaktif kişiliğin iş doyumunu anlamlı olarak yordaması bulgusuyla örtüştüğü ifade edilebilir (İhtiyaroğlu vd., 2023).

Yüksek Öğretim Kurulu 2022 verilerine göre 84 üniversitede bulunan özel eğitim öğretmenliği programının yalnızca bu üniversitelerden biri olan Atatürk Üniversitesinde eğitim gören özel eğitim öğretmen adaylarında yapılması, bu araştırmanın sınırlılıklarından biri olduğu savunulabilir. Bu sebeple daha geniş bir örneklem evreninde çalışma yapılması gelecek araştırmalar için tavsiye edilebilir. Bu çalışmanın henüz mesleğe geçiş evresinde olmayan kişilerle gerçekleştirilmesi proaktif kariyer adanmışlığın farazi görülme olasılığı nedeniyle mesleğini aktif icra eden özel eğitim öğretmenlerinin pratikte proaktif kariyer adanmışlık düzeyinin incelenmesi daha gerçekçi bir görünüm verebilir. Böylece proaktif kariyer adanmışlığı için halihazırda bulunan ve uzun vadede sergilenecek olan somut davranışlar elde edilir. Ayrıca özel eğitim öğretmenlerinin sahip olduğu proaktif kariyer adanmışlık düzeyi ve davranışları arasındaki tutarlılığı inceleme şansı elde edilebilir. Bu öneriye alternatif olarak daha uzun müddette bir çalışma ile öğretmen adayyken proaktif kariyer adanmışlık düzeyi tespit edilen kişilerin mesleğe geçişten sonra kariyer gelişimi takip edilerek iki veri arasındaki tutarlılık incelenebilir. Proaktif kariyer adanmışlığını etkileyen kişilik özellikleri, psikolojik etkenler, maddi koşullar veya kültürel özellikler gibi farklı değişkenler de dahil edilerek araştırma genişletilebilir. Özel eğitim öğretmenlerinde proaktif kariyer adanmışlığının düzeyleri esas alınarak öğretmenlerin yaşadığı problemlerin türleri ve yoğunluğu analiz edilebilir. Nihai olarak proaktif kariyer adanmışlığı özel eğitim alanında özelleştirilerek yetersizlik türleri, okul türleri ve kademeleri bağlamında araştırma konusu yapılabilir.

Kaynakça/Reference

- Afat, N. & Çiçek, Ş. (2019). Özel eğitim öğretmenliği lisans programlarındaki öğrencilerin profili ve alana yönelik görüşleri. *İZÜ Eğitim Dergisi*, 1(1), 68-99. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/izujed/issue/42924/535627>
- Akalın, S. (2016). Zihin Yetersizliği: Tanım, Sınıflama, Yaygınlık ve Nedenler. İbrahim H. Diken & Hatice Bakkaloğlu (Ed.), *Zihin Yetersizliği ve Otizm Spektrum Bozukluğu* içinde (s. 2-23), Ankara: Pegem Akademi.
- Aksoy, V., & Şafak, P. (2020). 573 sayılı KHK'dan günümüze özel eğitimde eğitsel tanılama ve değerlendirme: Neredeyiz, nereye gitmeliyiz? *Turkish Journal of Special Education Research and Practice*, 2(1), 47-67. <https://doi.org/10.37233/TRSPED.2020.0108>
- Alanoğlu, M., & Karabatak, S. (2018). Aday öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Uluslararası Battalgazi Multidisipliner Çalışmalar Kongresi*, Malatya.
- Arslan, M. M., & Eraslan, L. (2003). Yeni eğitim paradigması ve Türk eğitim sisteminde dönüşüm gerekliliği. *Milli Eğitim Dergisi*, 160 (2).
- Aydemir, H. , Diken, İ., K., Yıkılmış, A., Aksoy, V., & Özokçu, O. (2015). Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 68-86. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2015.15.0-5000128644>
- Bateman, T. S., & Crant, M. J. (1993). The proactive component of organizational behavior: a measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Bayındır, N., & Bolat, E. (2024). Öğretmen adaylarının kariyer planları ve mesleki beceri beklentileri. *International Journal of Education and New Approaches*, 7(2), 99-111. <https://doi.org/10.52974/jena.1555152>
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., & Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 717. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.717>
- Clements, A. J., & Kamau, C. (2017). Understanding students' motivation towards proactive career behaviours through goal-setting theory and the job demands–resources model. *Studies in Higher Education*, 43(12), 2279–2293. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1326022>
- Covey, R. S. (1998). *Etkili insanların 7 alışkanlığı* (Çev. Gönül Suveren- Osman Deniz Tekin). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462. <https://doi.org/10.1177/014920630002600>
- Çetin, Ç. (2004). Özel eğitim alanında çalışmakta olan farklı meslek grubundaki eğitimcilerin yaşadığı güçlüklerin belirlenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 5(1) 35-46. https://doi.org/10.1501/Ozlegt_00000000073
- Darling-Hammond, L. (1999). Teacher quality and student achievement: A Review of State Policy Evidence. *Education Policy Analysis Archives*, 8(1), 1-44. <https://doi.org/10.14507/epaa.v8n1.2000>
- Demir, A. H. & Arabacı, İ. B. (2021). Sınıf öğretmenlerinin proaktif kişilik özellikleri ile mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzuları arasındaki ilişki. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 12(23), 1-21. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eibd/issue/63474/896546>

- Demirtaş, H., Arslan, M., & Güven, D., (2016). Özel eğitim okullarında yönetimsel sorunlar. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 21-49. <https://doi.org/10.19160/e-ijer.43400>
- Deshler, D., Schumaker, J., Bui, Y., & Vernon, S. (2006). Teaching adolescents with disabilities: Accessing the general education curriculum. *Thousand Oaks, CA: Corwin Press*.
- Doğanülkü, H. A., & Korkmaz, O. (2023). The role of proactive personality and general self-efficacy in proactive career behavior: A mediation model. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, <https://doi.org/10.1007/s10775-023-09597-9>
- Ekiz, D. (2003). *Eğitimde araştırma yöntem ve metodlarına giriş: Nitel, nicel ve eleştirel kuram metodolojileri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Er, E. & Aydemir, A. (2022). Eğitim fakültesi öğrencilerinin proaktif kişilik özellikleri ile öz kontrol ve akademik mükemmeliyetçilikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (12), 409-425. <https://doi.org/10.21733/ibad.1005392>
- Gencer, E. G. (2022). Özel Eğitim Desteğine İhtiyacı olan Çocuklar. *Eğitim İzleme Raporu, İstanbul: Eğitim Reformu Girişimi*. <https://egitimreformugirisimi.org/wp-content/uploads/2022/12/EIR2022.pdf>
- Halıcı Karabatak, S. (2018). Öğretmenlerin proaktif davranış düzeyleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mecmua*, (5), 48-64. <https://doi.org/10.32579/mecmua.381993>
- Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal Of Career Assessment*, 22(4), 575-594. <https://doi.org/10.1177/1069072713514813>
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *Journal of American Educational Research*, 38(3), 499-534. <https://doi.org/10.3102/00028312038003499>
- Işıkdöğün Uğurlu, N., & Kayhan, N. (2022). Meslek öncesi ve sırası süreçte özel eğitim personeli iş birliği: özel eğitim öğretmen adaylarının deneyimleri. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 751-780. <https://doi.org/10.29299/kefad.987474>
- İhtiyaroğlu, N. , Kılıç, M. B. , Ünsal, Y. & Fidan, M. S. (2023). Öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumu ile ilişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 7(1) , 77-106. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/debder/issue/78026/1138413>
- Jackson, D., & Tomlinson, M. (2019). Career values and proactive career behaviour among contemporary higher education students. *Journal of Education and Work*, 32(5), 449-464. <https://doi.org/10.1080/13639080.2019.1679730>
- Kahn W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kaptan, S. (1998). *Bilimsel araştırma teknikleri ve istatistik yöntemleri*. Ankara: Tek Işık Web Ofset.
- Le, H., Lee, J., Gopalan, N., & Van der Heijden, B. (2024), "Proactive behaviors matter for my job! The roles of career decidedness and career stress in face of VUCA", *Career Development International*, 29(2), 251-266. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2023-0078>
- Metin, N. (2018). *Özel Gereksinimli Çocuklar*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), (2006). *Özel eğitim hizmetleri tanıtım el kitabı*, Ankara: MEB Yayınları.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), (2014). *Çocuk gelişimi ve eğitimi: özel eğitim kurumlarında fiziksel özellikler ve personel*. Ankara: MEB Yayınları.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), (2022). *Millî Eğitim İstatistikleri/Örgün Eğitim 2021/2022*, Ankara http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2022_09/15142558_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2021_2022.pdf

- Muslu, A., & Temur, A. (2021). Proaktif kariyer adanmışlığı davranışları ölçeğinin Türkçeye uyarlama ve doğrulayıcı faktör analizi çalışması. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 15-28. <https://dx.doi.org/10.17336/igusbd.681944>
- Mutlu, T., Korkut-Owen JR., F., Özdemir, S., & Ulaş Kılıç, Ö., (2019). Öğretmen adaylarının kariyer planları, yaşadıkları kariyer kararsızlıkları ve bununla baş etme stratejileri. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(1), 1-31.
- Oxford Learner's Dictionaries, (26 Mayıs 2023). <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/>
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. M. Bütün ve S. B. Demir (Çev. Ed). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Presbitero, A. (2015). Proactivity in career development of employees: The roles of proactive personality and cognitive complexity. *Career Development International*, 20(5), 525-538. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2015-0043>
- Roberts, D. R. & Davenport, T. O. (2002). Job engagement: Why it's important and how to improve it. *Employment Relations Today*, 29(3), 21-29. <https://doi.org/10.1002/ert.10048>
- Sevim, C., & Atasoy, R. (2020). Özel eğitim öğretmenlerinin görüşlerine göre kaynaştırma uygulamalarının değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 49(228), 215-239. <https://doi.org/10.37669/milliegitim.588614>
- Sucuoğlu, B. & Kuloğlu N. (1996). Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(36), 44-60.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- T. C. Anayasası, Kanun No: 2709, Kabul Tarihi: 18.10.1982.
- T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (Ocak 2023). Engelli ve Yaşlı İstatistiki Bülteni, https://www.aile.gov.tr/media/130921/eyhgm_istatistik_bulteni_ocak_23.pdf
- Tuononen, T., Räisänen, M., & Hyytinen, H. (2024) Students' work experience in relation to their career engagement and metacognitive awareness. *Higher Education Research & Development*, 43(6), 1399-1415, DOI: 10.1080/07294360.2024.2332251
- TÜİK (10 Nisan 2023), İşgücü İstatistikleri Şubat 2023, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İsgucu-İstatistikleri-Subat-2023-49371>
- Tunç, E., & Tunç, M. F. (2022). Rehber öğretmenler ile psikolojik danışman adaylarının kariyer adanmışlıkları ve kariyer kararı pişmanlıkları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(2), 34-50. <https://doi.org/10.58501/kpdd.1108991>
- Yurtseven Yılmaz, H. (2023). Türkçe öğretmeni adaylarının kariyer planları. *RumeliDE Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi*, (Ö13), 658-676. <https://doi.org/10.29000/rumelide.1379205>
- Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2008). Motivations, perceptions, and aspirations concerning teaching as a career for different types of beginning teachers. *Learning and Instruction*, 18(5), 408-428. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2008.06.002>

EXTENDED ABSTRACT

1. INTRODUCTION

One of the most crucial opportunities that should be provided in education is access to well-trained personnel. Teachers who devote particular attention to and care about special education students' unique needs should be hired. Compared to typically developing children, individuals with special needs require more patience and attention for their personal and academic growth (Aydemir et al., 2015). Teachers capable of meeting these needs must engage proactively in their careers. Proactive individuals attempt to control, change, or initiate certain situations or circumstances (Crant, 2000). Therefore, it is believed that special education teachers should have a high level of proactive career engagement. Within the framework of various demographic characteristics, it is attempted to ascertain the proactive career involvement levels of potential special education preservice teachers in this context. The areas where the proactive career engagement level differs significantly and does not exhibit a significant difference are examined in relation to these variables. The aim of this study is to investigate proactive career engagement with a variety of variables and, as a result, raise awareness of the activities taken to make the transition from preservice teacher to teacher and the career process. The aim of this study is to look into how actively interested special education preservice teachers are in their careers. It is also examined how significantly the proactive career engagement level differs by gender, grade level, and other factors related to undergraduate graduation. The importance of this research is to help candidates make the transition from preservice to profession by promoting career awareness. Consequently, this study may contribute to further research in the field of special education career development.

2. METHOD

The research was designed using a survey model. The study group consisted of students from the Special Education Department at the Kazım Karabekir Faculty of Education, Atatürk University, during the 2022–2023 academic year. Data were collected using the Personal Information Form and the Proactive Career Engagement Behaviors Scale. Statistical analyses were performed using SPSS 24.0. Descriptive statistics (frequency (f) and percentage (%)) were utilized. A normality analysis was performed. An independent samples t-test and a one-way ANOVA were used. The results were evaluated at the significance level of $p < 0.05$.

3. FINDINGS, DISCUSSION AND RESULTS

Demographic data were first gathered. The gender variable demonstrated that 107 (41.5%) of the students were male and 151 (58.5%) were female. The distribution of students by academic year was as follows: 42 (16.3%) were in their first year, 60 (23.3%) in the second year, 80 (31.0%) in the third year, and 76 (29.5%) in the fourth year. The sample was equally distributed in terms of previous undergraduate status: 129 students (50.0%) were attending university for their first undergraduate degree, while the other 129 (50.0%) had previously completed an undergraduate program. Regarding the intention to change departments, 223 (86.24%) preservice teachers did not want to change, while 35 (13.6%) expressed a desire to switch. Finally, their future career goals were distributed as follows: 135 (52.3%) aimed to become teachers, 92 (35.7%) academics, 24 (9.3%) administrators, and 7 (2.7%) had other career goals. It was determined that the proactive career engagement levels of the special education department preservice teachers were high $\bar{x}=4.2674$. It is seen that the proactive career engagement level of special education preservice teachers does not differ significantly by gender ($t=-.402$, $p>0.66$). The level of proactive career engagement is higher in preservice teachers who have graduated from an undergraduate program before compared to preservice teachers who are currently in a first degree program ($t=-2.033$, $p<0.04$). The grade level of the special education preservice teachers does not indicate a difference in the proactive career engagement level ($F=1.319$, $p>0.26$). It has been found that special education preservice teachers show a high level of proactive career engagement. Furthermore, the values for Skewness and Kurtosis demonstrate a normal distribution within the predicted range. It can be noted that there are not

significant differences between male and female special education preservice teachers in terms of their proactive career engagement levels. The level of proactive career engagement is higher for graduates from another undergraduate program. Proactive career engagement (Crant, 2000) is reflected in the persistence, patience, and determination to study again in an undergraduate program. The grade of special education preservice teachers does not indicate a difference in the level of proactive career engagement. Because proactive career engagement can be seen in every grade. As a result, proactive career engagement can be studied within the context of a special education teacher's duties (MoNE, 2014). In terms of various characteristics or based on problems unique to the special education area, it is anticipated that these data will contribute to future special education research in a wider sample group.

ARAŞTIRMANIN ETİK İZNİ

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Atatürk Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Eğitim Bilimleri Birim Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 30.03.2023

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 04/38

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

Araştırma iki yazarlı olduğu için yazarların katkısı %50’dir (Yazarlar eşit düzeyde katkıda bulunmuştur).

Yazar 1: Araştırmanın tasarlanması, literatür, verilerin toplanması, tartışma, raporlaştırma, genel kontrol (%50).

Yazar 2: Yöntemin belirlenmesi, literatür, danışmanlık, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları, veri analizi, genel kontrol (%50).

DESTEK ve TEŞEKKÜR BEYANI

Bu çalışma TÜBİTAK-2209-A üniversite öğrencileri araştırma projeleri desteği programı kapsamında desteklenen “Özel Eğitim Öğretmen Adaylarının Proaktif Kariyer Adanmışlığının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi” başlıklı projeden (1919B012218689) üretilmiştir. Araştırmaya destek veren TÜBİTAK'a teşekkürlerimizi sunarız.

ÇATIŞMA BEYANI

Araştırmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.