



T.C. YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN KARIYER DEĞERLERİNİN BELİRLENMESİ
(SARIYER İLÇESİ ÖRNEĞİ)

HAZIRLAYAN

Mustafa USLU

Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Programı

İSTANBUL, 2006



T.C. YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN KARIYER DEĞERLERİNİN BELİRLENMESİ
(SARIYER İLÇESİ ÖRNEĞİ)

HAZIRLAYAN

Mustafa USLU

DANIŞMAN

Prof. Dr. Canan ÇETİN

Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Programı

İSTANBUL, 2006

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN KARIYER DEĞERLERİNİN BELİRLENMESİ
(SARIYER İLÇESİ ÖRNEĞİ)

Mustafa USLU

Onay

Jüri

Prof. Dr. Canan ÇETİN
(Tez Danışmanı)



Prof. Dr. Sefer ADA



Yard. Doç. Dr. Mehmet Emin OKUR



Yüksek lisans tezi onay tarihi: 09/08/2006

09/08/2006

TUTANAK

Mustafa USLU 09/08/2006 tarihinde SINIF ÖĞRETMENLERİNİN KARIYER DEĞERLERİNİN BELİRLENMESİ (SARIYER İLÇESİ ÖRNEĞİ) başlıklı tezini savunmuş ve başarılı olduğu oy birliğiyle kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Canan ÇETİN



Üye: Prof. Dr. Sefer ADA



Üye: Yard. Doç. Dr. Mehmet Emin OKUR



İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
ONAY SAYFASI	ii
İÇİNDEKİLER	I
ŞEKİLLER LİSTESİ	V
TABLolar LİSTESİ	VI
ÖNSÖZ	XI
ABSTRACT	XII
ÖZET	XIII
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
TEMEL KAVRAMLAR VE TANIMLAR	3
1.1. Öğretmenlik.....	3
1.2. Sınıf Öğretmenliği.....	4
1.3. Sınıf Öğretmeni Yetiştirme.....	6
1.4. Kariyer.....	9
1.5. Kariyer Değerleri.....	13
1.6. Kariyer Yönetimi ve Kariyer Planlama.....	16
1.6.1. Kariyer yönetimi.....	16
1.6.2. Kariyer planlama.....	18
İKİNCİ BÖLÜM	21
SINIF ÖĞRETMENLERİ VE KARIYER DEĞERLERİ	21
2.1. Kariyer Aşamaları.....	21
2.1.1. Keşif aşaması.....	22
2.1.2. Kurulma (Örgüte giriş ve kariyer başlangıcı) aşaması.....	23
2.1.3. Kariyer ortası aşaması.....	25
2.1.4. Kariyer sonu aşaması.....	27
2.1.5. Azalma (Emeklilik).....	27
2.2. Kariyer Değeri.....	28
2.2.1. Kariyer değeri kavramının gelişimi.....	29
2.2.2. Kariyer değeri maddeleri.....	32
2.2.2.1. Teknik/ Fonksiyonel kariyer değeri.....	33
2.2.2.2. Yönetimsel kariyer değeri.....	35
2.2.2.3. Özerklik/Bağımsızlık kariyer değeri.....	37
2.2.2.4. Güvenlik/İstikrar kariyer değeri.....	39
2.2.2.5. Girişimci kariyer değeri.....	40
2.2.2.6. Kendini adama kariyer değeri.....	41
2.2.2.7. Meydan Okuyucu kariyer değeri.....	42
2.2.2.8. Hayat tarzı kariyer değeri.....	43
2.2.2.9. Savaşçı kariyer değeri.....	44
2.2.2.10. Ayrılmaya isteklilik kariyer değeri.....	44
2.2.2.11. Kariyer memnuniyeti kariyer değeri.....	45
2.3. Kariyer Sorunları.....	45
2.3.1. Cinsiyetten kaynaklanan sorunlar.....	45
2.3.1. Çift kariyerli eşler.....	46
2.3.2. Ayışığı sorunu.....	46
2.3.4. Çift kariyerlilik sorunları.....	47
2.3.5. Kariyer dönemi sorunları.....	47

2.3.5.1.	Başlangıç dönemi kariyer sorunları	48
2.3.5.2.	Kariyer ortası sorunları	48
2.3.5.3.	Kariyer sonu sorunları.....	50
2.3.6.	Kariyer ve Engelleri	50
2.3.6.1.	Gözden Düşme	50
2.3.6.2.	İşten Çıkarılma.....	51
2.3.6.3.	Stres ve Tükenmişlik.....	51
2.3.6.4.	Engellenme.....	52
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM		54
KARİYER DEĞERLERİNİN SINIF ÖĞRETMENLERİ VE OKULLAR İÇİN ÖNEMİ.....		54
3.1.	Sınıf Öğretmenleri İçin Önemi.....	54
3.2.	Okullar İçin Önemi	56
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM		58
ARAŞTIRMA		58
4.1.	Araştırmanın Amacı ve Önemi	58
4.2.	Araştırmanın Modeli	58
4.3.	Evren ve Örneklem.....	60
4.4.	Veriler ve Toplanması.....	60
4.5.	Anketin Uygulanması.....	60
4.6.	Verilerin Çözümü ve Yorumlanması	61
4.7.	Demografik Özellikler	63
4.7.1.	Demografik özelliklerin frekans dağılımları.....	63
4.8.	Kariyer Değeri Maddelerinin Analizi	68
4.8.1.	Teknik /Fonksiyonel kariyer değeri maddesi frekans dağılımı.....	68
4.8.2.	Güvenlik/İstikrar kariyer değeri maddesi frekans dağılımı	70
4.8.3.	Özerklik/Bağımsızlık kariyer değeri maddesi frekans dağılımı.....	71
4.8.4.	Yönetimsel kariyer değeri maddesi frekans dağılımı.....	73
4.8.5.	Girişimci kariyer değeri maddesi frekans dağılımı	75
4.8.6.	Savaşçı kariyer değeri maddesi frekans dağılımı.....	77
4.8.7.	Meydan okuyucu kariyer değeri maddesi frekans dağılımı	78
4.8.8.	Kendini adama kariyer değeri maddesi frekans dağılımı.....	80
4.8.9.	Hayat tarzı kariyer değeri maddesi frekans dağılımı	81
4.8.10.	Ayrılmaya isteklilik kariyer değeri maddesi frekans dağılımı.....	83
4.8.11.	Kariyer memnuniyeti kariyer değeri maddesi frekans dağılımı.....	85
4.9.	Sonuç.....	86
BEŞİNCİ BÖLÜM		87
UYGULAMA VE ANALİZ SONUÇLARI.....		87
5.1.	Analiz Ölçümleri ve Sonuçlar	87
5.2.	Sınıf Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri ile Kariyer Değerleri Arasındaki İlişki	88
5.2.1.	Kariyer değerlerinin cinsiyete göre dağılımlarına ilişkin bulgular ve yorum.....	88
5.2.2.	Kariyer değerlerinin yaşa göre dağılımlarına ilişkin bulgular ve yorum.....	89
5.2.2.1.	Yaş grupları ve yönetimsel kariyer değeri ilişkisi.....	90
5.2.2.2.	Yaş grupları ve ayrılmaya isteklilik kariyer değeri ilişkisi	92
5.2.2.3.	Yaş grupları ve kariyer memnuniyeti kariyer değeri ilişkisi.....	94

5.2.2.4.	Yaş grupları ve savaşçı kariyer değeri ilişkisi.....	95
5.2.2.5.	Yaş grupları ve özerklik/bağımsızlık kariyer değeri ilişkisi	96
5.2.2.6.	Yaş grupları ve güvenlik/istikrar kariyer değeri ilişkisi.....	97
5.2.3.	Kariyer değerlerinin hizmet sürelerine göre dağılımlarına ilişkin bulgular ve yorum.....	98
5.2.3.1.	Hizmet süresi grupları ve ayrılmaya isteklilik kariyer değeri ilişkisi.....	98
5.2.3.2.	Hizmet süresi grupları ve kariyer memnuniyeti kariyer değeri ilişkisi.....	100
5.2.3.3.	Hizmet süresi grupları ve teknik/fonksiyonel kariyer değeri ilişkisi.....	102
5.2.3.4.	Hizmet süresi grupları ve savaşçı kariyer değeri ilişkisi.....	103
5.2.4.	Kariyer değerlerinin en son mezun olunan okullara göre dağılımlarına ilişkin bulgular ve yorum	105
5.2.4.1.	En son mezun olunan okul grupları ve güvenlik/istikrar kariyer değeri ilişkisi.....	106
5.2.4.2.	En son mezun olunan okul grupları ve teknik/fonksiyonel kariyer değeri ilişkisi	108
5.2.4.3.	En son mezun olunan okul grupları ve ayrılmaya isteklilik kariyer değeri ilişkisi	110
5.2.4.4.	En son mezun olunan okul grupları ve kariyer memnuniyeti kariyer değeri ilişkisi	112
5.2.5.	Kariyer değerlerinin memleket gruplarına göre dağılımlarına ilişkin bulgular ve yorum	113
5.2.5.1.	Memleket grupları ve yönetsel kariyer değeri ilişkisi.....	114
5.2.5.2.	Memleket grupları ve teknik/fonksiyonel kariyer değeri ilişkisi	115
5.2.6.	Kariyer değerlerinin baba meslek gruplarına göre dağılımlarına ilişkin bulgular ve yorum	116
5.2.6.1.	Baba meslek grupları ve ayrılmaya isteklilik kariyer değeri ilişkisi.....	117
5.2.6.2.	Baba meslek grupları ve savaşçı kariyer değeri ilişkisi	118
5.2.7.	Kariyer değerlerinin anne meslek gruplarına göre dağılımlarına ilişkin bulgular ve yorum	119
5.2.7.1.	Anne meslek grupları ve teknik/fonksiyonel kariyer değeri ilişkisi.....	119
5.2.7.2.	Anne meslek grupları ve yönetsel kariyer değeri ilişkisi.....	121
5.2.7.3.	Anne meslek grupları ve girişimci kariyer değeri ilişkisi	122
5.2.7.4.	Anne meslek grupları ve güvenlik/istikrar kariyer değeri ilişkisi.....	123
5.2.7.5.	Anne meslek grupları ve hayat tarzı kariyer değeri ilişkisi.....	124
5.2.8.	Kariyer değeri maddelerinin hizmet içi seminer sıklığı gruplarına göre dağılımlarına ilişkin bulgular ve yorum.....	125
5.2.8.1.	Hizmet içi seminer sıklığı grupları ve savaşçı kariyer değeri ilişkisi.....	126
5.2.8.2.	Hizmet içi seminer sıklığı grupları ve teknik/fonksiyonel kariyer değeri ilişkisi	127
5.2.8.3.	Hizmet içi seminer sıklığı grupları ve özerklik/bağımsızlık kariyer değeri ilişkisi	128

5.2.8.4.	Hizmet içi seminer sıklığı grupları ve güvenlik/istikrar kariyer değeri ilişkisi.....	129
5.2.8.5.	Hizmet içi seminer sıklığı grupları ve kariyer memnuniyeti kariyer değeri ilişkisi.....	130
5.2.8.6.	Hizmet içi seminer sıklığı grupları ve girişimci kariyer değeri ilişkisi.....	131
5.2.8.7.	Hizmet içi seminer sıklığı grupları ve hayat tarzı kariyer değeri ilişkisi.....	132
5.3.	Kariyer Değerlerine Karşılık Gelen Anket Sorularına Verilen Cevapların Yorumlanması.....	132
5.3.1.	Teknik/Fonksiyonel kariyer değeri anket sorularına verilen cevapların yorumları.....	133
5.3.2.	Güvenlik/İstikrar kariyer değeri anket sorularına verilen cevapların yorumları.....	135
5.3.3.	Özerklik/Bağımsızlık kariyer değeri anket sorularına verilen cevapların yorumları.....	137
5.3.4.	Yönetimsel kariyer değeri anket sorularına verilen cevapların yorumları.....	138
5.3.5.	Girişimci kariyer değeri anket sorularına verilen cevapların yorumları.....	140
5.3.6.	Savaşçı kariyer değeri anket sorularına verilen cevapların yorumları.....	141
5.3.7.	Meydan okuyucu kariyer değeri anket sorularına verilen cevapların yorumları.....	143
5.3.8.	Kendini adama kariyer değeri anket sorularına verilen cevapların yorumları.....	144
5.3.9.	Hayat tarzı kariyer değeri anket sorularına verilen cevapların yorumları.....	145
5.3.10.	Ayrılmaya isteklilik kariyer değeri anket sorularına verilen cevapların yorumları.....	147
5.3.11.	Kariyer memnuniyeti kariyer değeri anket sorularına verilen cevapların yorumları.....	148
SONUÇ	150
EKLER	155
EK-1	156
ANKET UYGULANAN OKULLAR LİSTESİ	156
İstanbul ili Sarıyer ilçesi devlet ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenleri sayısı..		156
EK-2	157
ANKET	157
EK-3	162
Demografik Özellikler-Kariyer Değeri İlişki Tablosu	162
KAYNAKLAR	163
ÖZGEÇMİŞ	167

ŞEKİLLER LİSTESİ

SAYFA NO

Şekil 4.1 Araştırma sürecine ilişkin değerlendirme şeması	59
Şekil 4.2 Sınıf öğretmenlerinin cinsiyet dağılımı	64
Şekil 4.3 Sınıf öğretmenlerinin yaş dağılımı.....	64
Şekil 4.4 Sınıf öğretmenlerinin en son mezun oldukları okulların dağılımı	65
Şekil 4.5 Sınıf öğretmenlerinin toplam hizmet süreleri dağılımı.....	65
Şekil 4.6 Sınıf öğretmenlerinin hizmet içi seminere katılım sıklığı dağılımı	66
Şekil 4.7 Sınıf öğretmenlerinin anne meslek dağılımı	66
Şekil 4.8 Sınıf öğretmenlerinin baba meslek dağılımı	67
Şekil 4.9 Sınıf öğretmenlerinin memleketlerinin bağlı bulunduğu coğrafi bölge dağılımları	67
Şekil 4.10 Teknik/Fonksiyonel kariyer değerinin 1. ve 2. madde grafikleri.....	68
Şekil 4.11 Teknik/Fonksiyonel kariyer değerinin 3. ve 4. madde grafikleri.....	69
Şekil 4.12 Güvenlik/İstikrar kariyer değeri 1. ve 2. madde grafikleri	70
Şekil 4.13 Güvenlik/İstikrar kariyer değeri 3. ve 4. madde grafikleri	70
Şekil 4.14 Özerklik/Bağımsızlık kariyer değeri maddeleri grafikleri	72
Şekil 4.15 Yönetimsel kariyer değeri maddeleri grafikleri	74
Şekil 4.16 Girişimci kariyer değeri maddeleri grafikleri	76
Şekil 4.17 Savaşçı kariyer değeri maddeleri grafikleri	77
Şekil 4.18 Meydan okuyucu kariyer değeri maddeleri grafikleri	79
Şekil 4.19 Kendini adama kariyer değeri maddeleri grafikleri	80
Şekil 4.20 Hayat tarzı kariyer değeri maddeleri grafikleri.....	82
Şekil 4.21 Ayrılmaya isteklilik kariyer değeri maddeleri grafikleri	84
Şekil 4.22 Kariyer memnuniyeti kariyer değeri maddeleri grafikleri	85

TABLolar LİSTESİ

SAYFA NO

TABLO 4.1.	61
Anket maddelerinin kariyer değerlerine göre dağılımı	61
TABLO 4.1.	62
Anket maddelerinin kariyer değerlerine göre dağılımı	62
TABLO 4.1.	63
Anket maddelerinin kariyer değerlerine göre dağılımı	63
TABLO 4.2	69
Teknik/Fonksiyonel kariyer değerini ölçen anket soruları arasındaki ilişki	69
TABLO 4.3	71
Güvenlik/İstikrar kariyer değerini ölçen anket soruları arasındaki ilişki	71
TABLO 4.4	73
Özerklik/Bağımsızlık kariyer değerini ölçen anket soruları arasındaki ilişki	73
TABLO 4.5	75
Yönetimsel kariyer değerini ölçen anket soruları arasındaki ilişki	75
TABLO 4.6	76
Girişimci kariyer değerini ölçen anket soruları arasındaki ilişki	76
TABLO 4.7	78
Savaşçı kariyer değerini ölçen anket soruları arasındaki ilişki	78
TABLO 4.8	80
Meydan Okuyucu kariyer değerini ölçen anket soruları arasındaki ilişki	80
TABLO 4.9	81
Kendini Adama kariyer değerini ölçen anket soruları arasındaki ilişki	81
TABLO 4.10	83
Hayat Tarzı kariyer değerini ölçen anket soruları arasındaki ilişki	83
TABLO 4.11	84
Ayrılmaya isteklilik kariyer değerini ölçen anket soruları arasındaki ilişki	84
TABLO 4.12	86
Kariyer Memnuniyeti kariyer değerini ölçen anket soruları arasındaki ilişki	86
TABLO 5.1	88
Cinsiyet-Kariyer değeri ilişkisi(T-Testi)	88
TABLO 5.2	89
Yaş-Kariyer değeri ilişkisi(Anova Testi)	89
TABLO 5.3	90
Yaş grupları-Yönetimsel kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu	90
TABLO 5.4	91
Yaş grupları-Yönetimsel kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu	91
TABLO 5.5	92
Yaş grupları-Ayrılmaya İsteklilik kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu	92
TABLO 5.6	93
Yaş grupları-Ayrılmaya İsteklilik kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu	93
TABLO 5.7	94
Yaş grupları-Ayrılmaya İsteklilik kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu	94
TABLO 5.8	94
Yaş grupları-Ayrılmaya İsteklilik kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu	94

TABLO 5.9	95
Yaş grupları-Savaşçı kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu	95
TABLO 5.10	96
Yaş grupları-Özerklik/Bağımsızlık kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu	96
TABLO 5.11	97
Yaş grupları-Güvenlik/İstikrar kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu	97
TABLO 5.12	98
Hizmet Süresi-Kariyer değeri ilişkisi(Anova Testi)	98
TABLO 5.13	99
Hizmet Süresi grupları-Ayrılmaya İsteklilik kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu.....	99
TABLO 5.14	99
Hizmet Süresi grupları-Ayrılmaya İsteklilik kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu.....	99
TABLO 5.15	101
Hizmet Süresi grupları-Kariyer Memnuniyeti kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu	101
TABLO 5.16	101
Hizmet Süresi grupları-Kariyer Memnuniyeti kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu	101
TABLO 5.17	102
Hizmet Süresi grupları-Teknik/Fonksiyonel kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu.....	102
TABLO 5.18	102
Hizmet Süresi grupları-Teknik/Fonksiyonel kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu.....	102
TABLO 5.19	104
Hizmet Süresi grupları-Savaşçı kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu.....	104
TABLO 5.20	104
Hizmet Süresi grupları-Savaşçı kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu.....	104
TABLO 5.21	105
En son mezun olunan okul-Kariyer değeri ilişkisi(Anova Testi).....	105
TABLO 5.22	106
En son mezun olunan okullar-Güvenlik/İstikrar kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu	106
TABLO 5.23	106
En son mezun olunan okullar-Güvenlik/İstikrar kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu	106
TABLO 5.24	107
En son mezun olunan okullar-Güvenlik/İstikrar kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu	107
TABLO 5.25	108
En son mezun olunan okullar-Teknik/Fonk. kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu.....	108
TABLO 5.26	109
En son mezun olunan okullar-Teknik/Fonk. kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu.....	109
TABLO 5.27	110
En son mezun olunan okullar-Ayrılmaya İst.lilik kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu ...	110
TABLO 5.28	111
En son mezun olunan okullar-Ayrılmaya İst.lilik kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu ...	111
TABLO 5.29	111
En son mezun olunan okullar-Ayrılmaya İst.lilik kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu ...	111
TABLO 5.30	112
En son mezun olunan okullar-Kariyer Mem. kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu.....	112
TABLO 5.31	113
Memleket Grubu-Kariyer değeri ilişkisi(Anova Testi).....	113
TABLO 5.32	114
Memleket Grubu-Yönetimsel kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu.....	114

TABLO 5.33	115
Memleket Grubu-Teknik/Fonk. kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu	115
TABLO 5.34	116
Baba Meslek Grubu-Kariyer değeri ilişkisi(Anova Testi)	116
TABLO 5.35	117
Baba Meslek Grubu-Ayrılmaya İsteklilik kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu	117
TABLO 5.36	118
Baba Meslek Grubu-Savaşçı kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu	118
TABLO 5.37	119
Anne Meslek Grubu-Kariyer değeri ilişkisi(Anova Testi).....	119
TABLO 5.38	120
Anne Meslek Grubu-Teknik/Fonk. kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu	120
TABLO 5.39	120
Anne Meslek Grubu-Teknik/Fonk. kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu	120
TABLO 5.40	121
Anne Meslek Grubu-Yönetimsel kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu	121
TABLO 5.41	122
Anne Meslek Grubu-Girişimci kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu.....	122
TABLO 5.42	123
Anne Meslek Grubu-Güvenlik/İstikrar kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu	123
TABLO 5.43	124
Anne Meslek Grubu-Hayat Tarzı kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu.....	124
TABLO 5.44	125
Hizmet içi seminer sıklığı grubu-Kariyer değeri ilişkisi(Anova Testi)	125
TABLO 5.45	126
Hizmet içi seminer sıklığı grubu-Savaşçı kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu	126
TABLO 5.46	127
Hizmet içi seminer sıklığı grubu-Teknik/Fonk. kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu	127
TABLO 5.47	128
Hizmet içi seminer sıklığı grubu-Özerklik/Bağ. kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu	128
TABLO 5.48	129
Hizmet içi seminer sıklığı grubu-Güvenlik/İstik. kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu ..	129
TABLO 5.49	130
Hizmet içi seminer sıklığı grubu-Kariyer mem. kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu	130
TABLO 5.50	130
Hizmet içi seminer sıklığı grubu-Kariyer mem. kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu	130
TABLO 5.51	131
Hizmet içi seminer sıklığı grubu-Girişimci kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu	131
TABLO 5.52	132
Hizmet içi seminer sıklığı grubu-Hayat Tarzı kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu.....	132
TABLO 5.53	133
Teknik/Fonksiyonel kariyer değeri anket maddesi-1	133
TABLO 5.54	133
Teknik/Fonksiyonel kariyer değeri anket maddesi-2	133
TABLO 5.55	134
Teknik/Fonksiyonel kariyer değeri anket maddesi-3	134
TABLO 5.56	134
Teknik/Fonksiyonel kariyer değeri anket maddesi-4	134

TABLO 5.57	135
Güvenlik/İstikrar kariyer değeri anket maddesi-1	135
TABLO 5.58	135
Güvenlik/İstikrar kariyer değeri anket maddesi-2	135
TABLO 5.59	136
Güvenlik/İstikrar kariyer değeri anket maddesi-3	136
TABLO 5.60	136
Güvenlik/İstikrar kariyer değeri anket maddesi-4	136
TABLO 5.61	137
Özerklik/Bağımsızlık kariyer değeri anket maddesi-1	137
TABLO 5.62	137
Özerklik/Bağımsızlık kariyer değeri anket maddesi-2	137
TABLO 5.63	138
Özerklik/Bağımsızlık kariyer değeri anket maddesi-3	138
TABLO 5.64	138
Yönetimsel kariyer değeri anket maddesi-1	138
TABLO 5.65	139
Yönetimsel kariyer değeri anket maddesi-2	139
TABLO 5.66	139
Yönetimsel kariyer değeri anket maddesi-3	139
TABLO 5.67	140
Girişimci kariyer değeri anket maddesi-1	140
TABLO 5.68	140
Girişimci kariyer değeri anket maddesi-2	140
TABLO 5.69	141
Girişimci kariyer değeri anket maddesi-3	141
TABLO 5.70	141
Savaşçı kariyer değeri anket maddesi-1	141
TABLO 5.71	142
Savaşçı kariyer değeri anket maddesi-2	142
TABLO 5.72	142
Savaşçı kariyer değeri anket maddesi-3	142
TABLO 5.73	143
Meydan okuyucu kariyer değeri anket maddesi-1	143
TABLO 5.74	143
Meydan okuyucu kariyer değeri anket maddesi-2	143
TABLO 5.75	144
Meydan okuyucu kariyer değeri anket maddesi-3	144
TABLO 5.76	144
Kendini adama kariyer değeri anket maddesi-1	144
TABLO 5.77	145
Kendini adama kariyer değeri anket maddesi-2	145
TABLO 5.78	145
Hayat tarzı kariyer değeri anket maddesi-1	145
TABLO 5.79	146
Hayat tarzı kariyer değeri anket maddesi-2	146
TABLO 5.80	146
Hayat tarzı kariyer değeri anket maddesi-3	146

TABLO 5.81	147
Ayrılmaya isteklilik kariyer değeri anket maddesi-1	147
TABLO 5.82	147
Ayrılmaya isteklilik kariyer değeri anket maddesi-2	147
TABLO 5.83	148
Ayrılmaya isteklilik kariyer değeri anket maddesi-3	148
TABLO 5.84	148
Kariyer memnuniyeti kariyer değeri anket maddesi-1	148
TABLO 5.85	149
Kariyer memnuniyeti kariyer değeri anket maddesi-2	149
TABLO 5.86	149
Kariyer memnuniyeti kariyer değeri anket maddesi-3	149

ÖNSÖZ

Bu tez çalışması sırasında bana yardımları dokunan tez danışmanım değerli insan Sayın Prof. Dr. Canan ÇETİN, kuzenim Yard. Doç. Dr. Erden TUĞCU, Yüzbaşı Hakkı AKTAŞ, kuzenim Emre ÇETİNKAYA, can dostlarım Seda TÜMER ve Murat ESEN, okul müdürü ağabeyim Ömer BÖLÜK, Sarıyer İlçesinde görevli okul yöneticileri ve sınıf öğretmenlerine şükranlarımı sunarım.

**IDENTIFICATION OF THE CAREER ANCHORS OF TEACHERS
(SAMPLE OF SARIYER)**

Mustafa USLU

ABSTRACT

The aim of this research is to investigate the career anchors of the teachers that work in primary schools and the relation of these anchors with the demographic properties. The research involves 350 teachers that work in state primary schools of Sariyer in İstanbul. Career anchor theory of Edgar Schein has been used in this research. Data are gathered in 2 parts which are demographic informations and a questionnaire of 34 questions about career anchors of the individual. In the questionnaire, career anchors of the teachers are weighed by the five-point Likert Scale. It is seen that demographic properties play an important role in the way Schein uses in the investigation of career anchors. The results of the research, which involve participants from the teachers working in Sariyer, can be expanded to more general way especially by the effects of the age and the duration of work. The research involving higher number of teachers from different locations, different branches will yield into a more clear and trustful level. This kind of a research will be a basis for a sociopsychological research of career anchors of teacher community.

Keywords: Career, teacher, career anchor, Edgar Schein

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN KARIYER DEĞERLERİNİN BELİRLENMESİ (SARIYER İLÇESİ ÖRNEĞİ)

Mustafa USLU

ÖZET

Araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerin kariyer değerlerinin belirlenmesi, demografik özelliklerle ilişkisini incelemektir. Araştırma İstanbul ili Sarıyer ilçesindeki devlet ilköğretim okullarında çalışan 350 öğretmeni kapsamaktadır. Çalışmada Edgar Schein' in kariyer değer teorisi kullanılmıştır. Veriler iki bölümde toplanmıştır: Bunlar, demografik bilgiler ve 34 soru maddesinden meydana gelmiştir. Ankette sınıf öğretmenlerinin kariyer değerleri, 5'li Likert ölçeği ile saptanmıştır. Demografik özelliklerin, Schein'in öne sürdüğü kariyer değerlerinin belirlenmesinde etken olduğu görülmektedir. Sarıyer Bölgesi'nde görev yapan sınıf öğretmenleri örnekleminde yapılan bu çalışmanın sonuçları, özellikle yaş ve hizmet süresi etkenlerinin işlevi olarak daha büyük boyutlara yansıtılabilir. Farklı bölgelerde, farklı branşlardan ve daha çok ve oranlı sayıda öğretmen üzerinde yapılacak bir araştırma, yaş ve hizmet süresi özelliklerinin yanında diğer demografik etkenlerin kariyer değerlerinin belirlenmesindeki katkısını daha açık ve güvenilir düzeyde ortaya koyacaktır. Bu tür bir çalışma, öğretmen kitlelerinin kariyer değerlerinin belirlenmesine yönelik sosyo-psikolojik bir araştırmaya temel oluşturacaktır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Sınıf öğretmeni, Kariyer değeri, Edgar Schein

GİRİŞ

21. yüzyılla birlikte bilgi ve teknoloji çağına geçiş sürecinin hızlandığı, dünyanın hızla küreselleştiği bir ortamda ekonomik kalkınma, her dalda teknolojik gelişmeler tüm çalışma hayatını etkisi altına almıştır. İş gücü yapısı değişmiş, rekabet ortamı kızışmıştır. Bu değişim hızını yakalamanın, değişen ve de küreselleşen dünyaya ayak uydurabilmenin; organizasyonların sahip olduğu en önemli güç olan insan kaynağının en iyi şekilde planlaması ve yönetilmesiyle mümkün olacağı açığa çıkmıştır. Ülkemiz de, değişen dünya ve AB üyeliği çerçevesinde kurumları içinde yeniden yapılanmaya kendini mecbur hissetmiştir. Ülkemizin “insan gücü” konusunda avantajı olduğunu söylemek hata sayılmaz. Bunun sebebi çok genç bir nüfusa sahip olmamızdır. Ülkemizde her yıl yaklaşık 1 milyon 250 bin ile 1 milyon 350 bin arası öğrenci ilköğretime başlamaktadır. Eğitime devam eden öğrenci sayımız ise 18 milyon 500 bin civarındadır. Bu genç potansiyelimiz dünyadaki birçok ülke nüfusundan bile fazladır.

Çağı yakalayacak ve geleceğe güvenle bakacak bir Türkiye için bu genç nüfusun iyi yetiştirilmesi bilinen bir gerçektir. Bunun gerçekleştirilmesi için iyi bir eğitim sistemine gerek vardır. Bu eğitimin de temelini ilköğretim oluşturmaktadır. İlköğretimdeki temel eğitimin iyi verilebilmesi içinde kaliteli öğretmenlere ihtiyaç vardır. Öğretmenlerin iyi yetiştirilmesi, kişisel kariyer değerlerinin ve hedeflerinin belli olması kaliteyi arttıran en büyük etkenlerdendir. Sınıf öğretmenlerinin kariyer değerlerinin belirlenmesi Sarıyer ilçe örneği konulu tezimin amacı, öğretmenlerin kariyer değerleri ve hedefleridir. Bu tezde, İstanbul ili Sarıyer İlçesindeki devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin kariyer değerleri tespit edilmeye çalışılacaktır.

Kariyer değeri; bireyin kişisel değer ve tutumlarından oluşan, onun yaşamını dengeleyen, kendi algıladığı özellik ve yetenekleri, güdü, değer, tutum ve davranışları ile, bunları dengeleyen ve yönlendiren unsurlardır. Bireyin kariyer tercihinde bu denge unsurları devreye girmekte, kişisel değer ve beklentilere göre kişi kariyerine yerleşebilmektedir. Kişisel Değerler Kümesi olarak da adlandırılabilen kariyer değerleri, uygun kariyer seçimi ve yerleşiminde oldukça önemlidir.

Kişilerin kariyeri boyunca ona eşlik eden temel etkenler; güdü ve gereksinimleri, değerleri, tutum ve yeteneklerinin birleşimidir. Schein'in 1970'lerin ortasında yapmış olduğu ilk orijinal çalışmasında birçok insanın kendi kariyerinin seçiminin arkasında yatan temel değerleri beş temel kategoride ele aldığı görülmektedir. Bunlar:

- Girişimci (Creativity Anchor)
- Güvenlik/ İstikrar (Security/Stability Anchor)
- Özerklik/ Bağımsızlık (Autonomy/Independence Anchor)
- Teknik/ Fonksiyonel Yetenek (Technical/Specialist Anchor)
- Yönetimsel Yetenek (Managerial Anchor)

Schein, 1980'lerde devam eden ve uzun bir süreç teşkil eden geniş bir meslek grubu üzerinde sürdürdüğü araştırmaları sonucunda bu değerlere yeni kategoriler eklemiştir. Bu değerler:

- Kendini adama (Ideology Anchor)
- Hayat Tarzı (Identity Anchor)
- Meydan okuyucu (Challenge Anchor)
- Savaşçı (Warrior Anchor)
- Kariyer memnuniyeti (Career Satisfaction Anchor)
- Ayrılmaya isteklilik (Willingness to Leave Scale Anchor)

Edgar Schein tarafından Kariyer Değerleri olarak ifade edilen bu 5'i temel 11'i bulan kariyer değerleri kümesi, bu tezin de ana kaynağını oluşturmaktadır. Bireyin çalıştığı iş ile uyum sağlaması halinde, yani kişisel değerlerle örgüt değerlerinin ortak uyum noktası tespit edildiğinde bireyin kariyeri dengelenmiş olmaktadır.

Tezin birinci bölümünde temel kavramlar ve tanımlar, ikinci bölümünde sınıf öğretmenleri ve kariyer değerleri, üçüncü bölümünde kariyer değerlerinin sınıf öğretmenleri ve okullar için önemi, dördüncü bölümünde araştırma, beşinci bölümünde analiz sonuçları ve son bölümünde ise sonuç anlatılmaya çalışılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TEMEL KAVRAMLAR VE TANIMLAR

Bu bölümde öğretmenlik, sınıf öğretmenliği, Sınıf öğretmeninin yetiştirilmesi, kariyer, kariyer değerleri, kariyer yönetimi ve kariyer planlama gibi temel kavramlardan bahsedilecektir.

1.1. Öğretmenlik

Öğretmenlik mesleği, yetişmekte olan nesli, ailesi, toplumu, milleti ve devleti için daima yararlı, yapıcı, üretken, sosyal, iyi bir insan ve iyi bir vatandaş olarak yetiştirme sanatı olarak tanımlayabiliriz. Öğretmenlerin yetiştirdiği bireyler, ailesini, toplumu, milletini ve devletini mutlu kılar, kalkındırır, güçlendirir. Bu bakımdan ulusun, vatanın ve devletin geleceği; ekonomik yönden kalkınması her şeyden önce öğretmenlerin göstereceği başarıya bağlıdır.¹

Öğretim, bir iş, bir uğraş alanı olarak ortaya çıkınca öğretmenlik mesleği doğmuştur. 150 yıldan beri meslek olma mücadelesi vermektedir. Öğretmenlik artık kendine özgü bir meslek ve bir meslekte bulunması gereken her türlü özelliklere sahip olduğu anlayış birliğine varılmıştır.²

Yıllarca savaşmış dünya ülkeleri günümüzde artık kalkınmayı, huzur ve refahı istemektedirler. Bu isteklerine kavuşmak için anahtar olarak da eğitimi görmekte ve bu görüş etrafında birleşmektedirler. Eğitiminde asıl hedeflerinden biri ve en önemlisi toplumu geleceğe hazırlamaktır. Eğitim öncelikle çocukları ve gençleri iyi yetiştirerek ve onlara güzel rehberlik ederek topluma kazandırmayı amaçlamıştır. Geçmişten günümüze bireylerin yetiştirilmesi ve işlenmesi söz konusu olunca akla hemen gelen meslek öğretmenlik olmaktadır. Neden olarak ta eğitim sistemini hareket ettirecek, işletecek ve bireylere şekil verecek olan kişiler öğretmenlerdir. Meslekler, genellikle gelişmemiş toplumlarda görenekle babadan oğla veya anadan kıza geçer, az gelişkin toplumlarda usta

¹ Vural,Birol,**Yetkin-İdeal Vizyoner Öğretmen**,Hayat Yayıncılık,İstanbul,2004,s.48

² Ünal,Selma,Ada,Sefer,**Öğretmenlik Mesleğine Giriş**,Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Matbaa Birimi,İstanbul,1999,s.24

çırak ilişkisiyle öğrenilir, gelişkin toplumlarda örgün eğitimle edinilir. Çağdaş toplumlarda ise belirli diploma gerektiren profesyonel bir uğraş niteliği kazanır. Bu olgu diğer çoğu meslekler gibi öğretmenlik mesleği için de geçerlidir. Günümüzde öğretmenlik mesleği öğretmen olan kimseler tarafından yürütülür. Öğretmen, mesleği öğretmek olan kimsedir. Günümüzde öğretmen, öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği yeterlikleri kazandıran yüksek öğrenimi bitirerek aldığı diplomayla öğretmenlik yapma yetkisini elde etmiş olan kimsedir. Dar anlamıyla öğretmenlik öncelikle öğreticilik demektir. Ancak öğretmenlikte "öğretme" "göreviyle sınırlı kalınmaz, yetinilmez. Çünkü "öğretme" "eğitme" ile iç içe işler, gerçekleşir. Böylece öğretmenlik daha geniş bir anlam kazanır. Bu anlamda öğretmenlik eğitimliği de kapsar, içerir. Öyleyse, geniş anlamıyla öğretmenlik öğretme odaklı eğitimciliktir. Buna göre öğretmenlik mesleği öğretme odaklı bir eğitimcilik mesleğidir. Öğretme çabalarının kökleri tarihin derinliklerine uzanır. Bu çabaların bir uğraşı alanı niteliği kazanması, bu uğraşı alanının öğretmenliğe dönüşmesi ve öğretmenliğin meslekleşmesi ise epey yenidir. Öğretmenliğin tamamen kendine özgü bir uzmanlık mesleği olması ise çok daha yenidir.³

Öğretmenlik mesleğinin yasal tanımı şöyledir: 1973 yılında yürürlüğe giren 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 43.maddesine göre “Öğretmenlik devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili, yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir.”⁴

1.2. Sınıf Öğretmenliği

Eğitimin amaçlarına ulaşabilmesi için sınıftaki kaynakların, insanların ve zamanın etkili ve verimli bir şekilde yönetilmesine sınıf yönetimi denir.⁵

Sınıf yönetimini sağlama görevi sınıf öğretmenin işidir. Sınıf öğretmenin sınıf yönetimi öğrencilerin başarılarını direkt etkiler ve büyük etki sağlar. Öğretmenlik görevine ilk defa (aday olarak) atanacaklarda alanlar itibariyle, Talim ve Terbiye Kurulu Kararının 7 inci maddesi gereğince aşağıdaki öncelik sırası esas alınacak, bu sıralamadaki önceki

³ Uçan, Ali, Çevrimiçi, www.memocal.com, Erişim, (15.01.2005)

⁴ Milli Eğitim Temel Kanunu(1739, M.43)

⁵ İlgar, Lütfü, Eğitim Yönetimi Okul Yönetimi Sınıf Yönetimi, 2.Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ, İstanbul, 2000, s.161

grupta olanların atamaları yapılmadıkça sonraki gruba geçilmeyecektir. Sınıf öğretmenliği için şu bölümlerden mezun olmak gerekmektedir. Eğitim fakültelerinin sınıf öğretmenliği programından mezun olmak, Eğitim fakültelerinin Matematik, Fen Bilgisi, Fizik, Kimya, Biyoloji, Sosyal Bilgiler, Tarih, Coğrafya, Almanca, Fransızca ve Beden Eğitimi öğretmenliği programları mezunu olmak ve İlköğretim (sınıf) Öğretmenliği Sertifikası bulunması, Eğitim fakülteleri veya Eğitim Bilimleri Fakültesinin Eğitim Programları ve Öğretim, Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği, Eğitim Yönetimi ve Planlaması, Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme ve Halk Eğitimi Bölümü/Ana Bilim Dalı mezunu olup İlköğretim (sınıf) Öğretmenliği Sertifikası bulunanlar, Eğitim fakültelerinin yukarıda belirtilen programları dışında kalan programlarından mezun olup İlköğretim (Sınıf) Öğretmenliği sertifikası bulunanlar, Eğitim fakülteleri dışında kalan ve Talim ve Terbiye Kurulu Kararında yer alan diğer yükseköğretim programlarından mezun olup İlköğretim (Sınıf) Öğretmenliği Sertifikası bulunanlar, şartı aranmakta idi.

Artık Sınıf Öğretmenliğine sadece Eğitim Fakültelerinin Sınıf Öğretmenliği Programından mezun olanlar atanabilmektedir. Buna ilişkin bir istisna 119 sayılı Talim ve Terbiye Kurulu kararında yer almamaktadır. Eğitim Fakültelerinin Sınıf Öğretmenliği Programı dışındaki programlardan mezun olup da sınıf öğretmenliği sertifikasına sahip olanların sınıf öğretmenliğine atanma uygulamasına son verilmiştir.

Sınıf Öğretmenliği'nin amacı, eskiden ilkokullar şimdileri ise ilköğretim okullarının I.kademesi(1-5.sınıflar) için ihtiyaç olan öğretmenleri yetiştirmektir. Sınıf öğretmenliğini yapacak kişilerin, sözel ve sayısal yeteneklerinin gelişmiş, öğrenmeye yatkın ve öğretmekten mutluluk duyan, öğrencilerine öğrenme merakını aşılayabilen, insanları özellikle çocukları seven bir kişiliğe sahip olmalıdır.

Sınıf öğretmenliği bölümden mezun olanlar Lisans Diploması ve "Sınıf Öğretmeni" unvanı alarak; ilköğretim okullarında görev yaparlar. İlköğretim okullarında eğitim ve öğretimden sorumlu olurlar.

İşin Doğası: Çalıştığı eğitim kurumunda öğrencilere, okuma-yazma, temel vatandaşlık, matematik, sosyal bilimler, doğa bilimleri, sanat, spor gibi konularda bilgi ve

beceri kazandırır. Eğitim vereceği sınıfın düzeyine uygun yıllık, aylık, haftalık ve günlük çalışma planı hazırlar. Öğrencilerin başarılarını değerlendirir, başarıyı artırıcı önlemler alır. Öğrencilerin gelişmelerini izler, sorunların çözümüne yardımcı olur. Eğitim ile ilgili sorunları, gelişmeleri izler, bunların öğretim programlarına yansıtılması için ilgililere önerilerde bulunur. Nöbetçi olduğu günlerde okulun düzen ve disiplinini sağlamak üzere görev yapar. Öğrencilere temel bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak için çeşitli öğrenim ortamları hazırlar, öğrencilerin yeteneklerini geliştirici etkinlikler düzenler. Öğrenci velileri ile yakın ilişki kurarak, işbirliği ile eğitimi sürdürür.

Kariyer Olanakları: Çalıştıkları okullarda veya Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde idari kademelere yükselebilirler. MEB tarafından yapılan müfettişlik sınavını kazanırlarsa müfettiş olabilirler.

İstihdam: Sınıf Öğretmenleri Milli Eğitim Bakanlığınca ilköğretim okullarına, yatılı ilköğretim bölge okullarına, sınıf öğretmeni olarak atanır. MEB bağlı özel eğitim kurumlarında da görev yapabilirler.

Gereken Kişilik Özellikleri: Sınıf Öğretmeni olmak isteyenlerin sözel ve sayısal düşünme yeteneği gelişmiş, düşüncelerini başkalarına açık biçimde aktarabilen, öğrencilerinin duygu ve düşüncelerini anlayabilen, iyi bir öğrenme ortamı sağlayabilen, insanlarla iyi iletişim kurabilen, mesleğinin sorunları ile ilgilenen ve çözüm yolları bulmaya çalışan, işine özen gösteren, kendini geliştirmeye istekli, yaratıcı, sevecen, hoşgörülü, sabırlı, dikkatli, kimseler olmaları beklenir.

1.3. Sınıf Öğretmeni Yetiştirme

Ülkemizde 1975 yılına kadar ilkokul öğretmeni yetiştirmede ilkokul üzerine 6 (1970 yılından sonra 7) ve ortaokul üzerine 3 (1970 yılından sonra 4) yıl eğitim veren İlk öğretmen okullarının önemli bir yeri vardır. Cumhuriyet öncesi dönemden devralınan 7'si kız 13'ü erkek olmak üzere 20 Öğretmen Okulu, çeşitli evrelerden geçerek ve sayıları artarak (1974–1975 öğretim yılında 89) Cumhuriyetin ilk 50 yılında ilkokulların temel öğretmen kaynağı olmuşlardır. Öğretmen Okullarının, ilkokulların ve özellikle köy

ilkokullarının öğretmen ihtiyacını yeterince karşılayamadığı görülünce, 1930'lu yıllardaki çeşitli denemelerin devamı olarak, 1940 yılında 3803 sayılı kanunla köy ilkokullarına öğretmen yetiştirmek amacıyla ilköğretim üzerine beş yıl eğitim veren Köy Enstitüleri kurulmuştur. Öğrencilerini köylerden seçen ve öğretmenlik yanında köyün sosyo-ekonomik kalkınmasına da katkıda bulunması beklenen öğretmenleri yetiştirmek üzere kurulan Köy Enstitüleri, Cumhuriyetin ilk yıllarında ortaya çıkan önemli bir ihtiyaca cevap verebilecek bir model olma özelliğiyle öğretmen yetiştirme tarihimizde önemli bir yer tutmaktadır. 1953 yılına kadar Köy Enstitüleri (toplam 21) lise seviyesindeki 3 yıllık Öğretmen Okulları ile birlikte ilkokulların öğretmen ihtiyacını karşılayan en önemli iki kurum olmuştur. Köy Enstitüleri, 1953 yılında kapatılarak 6 yıllık İlk öğretmen Okulu adı altında yeniden organize edilmiştir. Bu tarihten itibaren bu okullar yine ağırlıklı olarak köy ilkokulu mezunu öğrenciler almaya devam etmiş ve diğer 3 yıllık İlk öğretmen Okulları ile birlikte lise seviyesinde program bütünlüğü sağlanmıştır. İlk öğretmen Okullarının eğitim süresi 1970–1971 öğretim yılında bir yıl artırılmış (ilkokul üzeri 7 yıl, ortaokul üzeri 4 yıl olmak üzere); böylece İlk öğretmen Okulları normal lise eğitim programının tamamını uygulama ve öğretmenlik mesleği ile ilgili derslerin sayısını artırma imkânına kavuşmuşlardır. Hem yapıda hem de programlarda değişiklik getiren bu düzenleme ile İlk öğretmen Okullarının statüsü biraz daha yükseltilmiş, programlar daha kapsamlı hale getirilmiş ve mezunlarının diğer lise mezunlarına denk sayılması sağlanmıştır. Ayrıca, İlk öğretmen Okullarının eğitim sürelerinin artırılması, birkaç yıl sonra gerçekleşecek olan ilkokul öğretmeni yetiştirme işini yüksek öğretim seviyesine taşıma girişimleri içinde önemli bir başlangıç olmuştur.⁶

1973 yılında yürürlüğe giren 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 43. maddesi, “Öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir.”¹¹ öğretmenliğin yasal tanımını yeniden yapmış, her seviyedeki öğretmenlerin yüksek öğrenim görmesi ilkesini ön plâna çıkarmış ve buna göre öğretmen yetiştiren kurumların lisans öncesi, lisans ve lisansüstü seviyelerde yatay ve dikey geçişlere imkân verecek şekilde yeniden düzenlenmesini karara bağlamıştır. Bu hükümler çerçevesinde 1974–75 öğretim yılında, köklü bir geçmişe ve deneyime sahip

⁶ T.C.Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, **Eğitim Fakülteleri Öğretmen Yetiştirme Programlarının Yeniden Düzenlenmesi**, Çevrimiçi, http://www.yok.gov.tr/egitim/ogretmen/ogretmen_yetistirme_lisans/rapor.pdf, Erişim(20 Haziran 2006)

İlköğretmen Okullarının bir bölümü işlevlerini yitirerek 3 yıllık “Öğretmen Lisesi” hâline getirilmiş, diğerleri ise kapatılmıştır. İşlevlerini kaybeden İlköğretmen Okullarının yerine 1974–75 öğretim yılından itibaren Temel Eğitim I. Kademe okullarına (ilkokullara) öğretmen yetiştirilmek üzere liseye dayalı 2 yıllık “Eğitim Enstitüleri” açılmaya başlanmıştır. Öğretmen lisesi mezunu öğrencilere Eğitim Enstitülerine girişte çeşitli avantajlar sağlanarak bu iki kurum arasında zayıf da olsa bir devamlılık kurulmaya çalışılmıştır. İki yıllık Eğitim Enstitülerinin sayısı 1976 yılı itibarıyla 50’ye ulaşmış; ancak, teknik eğitime geçiş gerekçesiyle 1980 yılına kadar bunlardan 30 tanesi kapatılmıştır. Eğitim Enstitüleri, 1975–1980 yılları arasında öğretim elemanı eksikliği, genellikle düşük puanlı öğrencilerin alınması, politik olaylar ve baskılar gibi ağır sorunlarla yüz yüze gelmişler ve normal programın dışında “hızlandırılmış eğitim” yoluyla öğretmen yetiştirmek zorunda kalmışlardır. 1981 yılında yapılan düzenleme ile bu okulların sayıları 17’ye indirilmiştir. Bu enstitüler şunlardır: Ağrı, Amasya, Bolu, Burdur, Çanakkale, Denizli, Edirne, Erzincan, Giresun, Hatay, Kastamonu, Kırşehir, Manisa, Muğla, Niğde, Siirt ve Van Eğitim Enstitüleri. 25 Temmuz 1982 yılında bu enstitüler “Eğitim Yüksek Okulu” adıyla üniversitelerin çatısı altına alınmıştır. 1983 yılında toplam 17 olan Eğitim Yüksek Okullarının sayısı; 1984 yılında 20’ye, 1986 yılında 21’e, 1987 yılında 22’ye, 1989 yılında 23’e ve 1990 yılında da 24’e çıkmıştır. 1973 tarihli Millî Eğitim Temel Kanunu ile getirilen, “tüm öğretmenlerin yüksek öğrenim görmeleri” ilkesini gerçekleştirmek için, 1986 yılı Nisan ayından itibaren önceki yıllarda orta öğrenim düzeyinde yetişmiş ilköğretmenlerine (sayıları 130.000 kadardır) Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi tarafından 2 yıl süreli “Eğitim Önlisans Programı” başlatılmıştır. Tüm seviyelerdeki öğretmenlerin en az lisans öğrenimi görmelerini öngören 23.5.1989 tarih ve 89.22.876 sayılı YÖK kararıyla iki yıllık Eğitim Yüksek Okullarının öğrenim süresi 1989–90 öğretim yılından itibaren 4 yıla çıkarılmış; 3.7.1992 tarih ve 3837 sayılı kanunla da Eğitim Fakültelerinin Sınıf Öğretmenliği Bölümü hâline getirilmişlerdir. Eğitim Fakülteleri içindeki Sınıf Öğretmenliği Bölümlerinin sayısı 1990 yılında 24 iken 2001 yılında 53’ü I. Öğretim, 35’i de II. Öğretim olmak üzere 88’e ulaşmıştır. Ancak 1983 yılından itibaren sınıf öğretmeni yetiştiren programların sayısının artması, bu programların toplam kontenjanlarında aynı derecede bir artışı beraberinde getirmemiştir. Şöyle ki, 1983’te toplam 6.930 olan kontenjan, 1989–90 öğretim yılında programların eğitim süresinin 4 yıla çıkmasının sonucu 4.730’a düşmüştür.

Bundan sonraki yıllarda yavaş bir artış kaydeden kontenjanlar 1995–96 öğretim yılında toplam 5.300'e ulaşmıştır. 1996–97 öğretim yılından itibaren MEB'in hızla artan sınıf öğretmeni ihtiyacını göz önüne alan YÖK, Sınıf Öğretmenliği Bölümlerindeki kontenjanları arttırarak ve yeni bölümler açarak bu konuda çok önemli adımlar atmıştır. Eğitim süresinin 4 yıla çıkarılması ve 1992 yılında da Eğitim Fakülteleri altında bölüm hâline getirilmesi sonucu, sınıf öğretmeni yetiştiren programlar yeniden düzenlenmiş ve gerek alan derslerine gerekse öğretmenlik mesleğine hazırlayıcı formasyon derslerine daha fazla zaman ayrılmıştır. Sınıf öğretmeni yetiştiren programların eğitim süresinin 4 yıla çıkartılması, ilkökul öğretmenin daha kaliteli yetiştirilmesine yönelik önemli bir çaba olarak görülmekle birlikte aynı zamanda önemli bir sorunu da beraberinde getirmiştir. Önceden 2 yılda yetişen ilkökul öğretmeni bu değişiklikle 4 yılda yetişmeye başlamış ve böylece Sınıf Öğretmenliği Bölümlerinin mezun ettiği öğretmen sayısı yarıya düşmüştür. Ayrıca 1989–90 öğretim yılında öğrenime başlayan öğrenciler ancak 1992–93 öğretim yılında mezun olabildikleri için arada geçen sürede mezun olan öğretmen sayısında önemli düşüşler olmuştur.⁷

1.4. Kariyer

Kariyer, Latince 'carrus' (at arabası) ve 'carrea' (yol), Fransızca 'Carrierre' (yarış yolu), İngilizce 'Career' (meslek) kelimelerinden gelmektedir. Geçmiş yüzyıllarda at arabasının giderken arkasında bıraktığı yol anlamına gelmekteydi. Günümüzde ise, bir kişinin herhangi bir iş alanında sürekli ilerlemesi anlamında kullanılmaktadır.⁸

Kariyer, insanın iş hayatı boyunca yer aldığı basamaksal mevkiler ve yaptığı işleri, bulunduğu konumla ilgili tutum ve davranışlarını içeren bir süreçtir. Ayrıca, kariyer, kişinin psikolojik ödülleri, görkemi ve daha iyi yaşam biçimini açıklar. Sonuç olarak,

⁷Dursunoğlu, Halit, Cumhuriyet Döneminde İlköğretime Öğretmen Yetiştirmenin Tarihi Gelişimi, 160. sayı, Milli Eğitim Dergisi, Ankara, Güz 2003

⁸Aytaç, Serpil, Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları, 2. Baskı, 4 Nokta Matbaacılık Ltd. Şti, Bursa, Mart 2005, s.5

kariyer; kişinin iş yaşamını uzatan çalışmayla ilgili tecrübelerin bir motifi olarak değerlendirilebilir.⁹

Kariyer kavramı genellikle, ilerlemeye ve yönetim hiyerarşisinde yukarıya yükselmeye elverişli işleri tanımlamada kullanılmaktadır. Ancak daha kapsamlı olarak kariyer, bir kişinin iş yaşantısındaki faaliyet, sorumluluk, tutum ve davranışlarının gelişimi olarak tanımlanabilir. İnsan gücü planlamasının temel hedefi, gelecekteki net personel ihtiyaçlarının giderilmesi ve bu ihtiyaçlara cevap vermek zere gerekli seçme, eğitme ve yönlendirme fonksiyonlarının yerine getirilmesidir.¹⁰

Kariyer, bireyin yaşamındaki üretken yıllarının çoğunluğunu harcayarak başlangıç yaptığı, geliştirdiği ve genelde çalışma hayatının sonuna dek sürdürdüğü iş ya da meslek olarak ele alınmaktadır. Diğer bir tanım kariyeri kamu ya da özel çalışma yaşamında ilerleme sağlayıcı bir başarı elde edebilmek amacıyla bireyin izlediği yol veya çalıştığı alan biçiminde ele almaktadır. Ayrıca günlük konuşma dilinde kariyer sözcüğü meslek yerinde kullanılabilir. Başka bir deyişle bireyin kariyeri, bireyin profesyonel kimliğini de ortaya koymaktadır.¹¹

Diğer yandan kariyer, kişinin çalışma hayatında, işe ilişkin tecrübeleri, aktivitesi ve hiyerarşik pozisyonunu gösteren bir bileşke anlamını da taşımaktadır. Bireyler bir pozisyonda, yararlı tecrübelerini biriktirirler, daha sonra yeteneklerini geliştirip daha üst bir pozisyona geçerler.¹²

Serpil Aytaç; kariyeri bireyin davranışsal güdüleriyle donatılmış, kişi tarafından hayatı boyunca bulunduğu pozisyonlar zinciri olarak tanımlar. Başka bir deyişle kariyer spesifik bir çalışma alanında seçkin pozisyon ve güç için işlev görür.¹³

⁹ Kozak Akoğlan, Meryem, **Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması**, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir, 2001, s.16

¹⁰ Sümer, Canan, **İnsan Kaynakları Yönetiminin Etkinliği Olarak Örgütsel Planlama ve Geliştirme**, http://www.psikolog.org.tr/bulten/yazilar/09_kariyerp.htm, Erişim(04.05.2004)

¹¹ Berberoğlu, N. Güneş, **İşletmelerde Organizasyon-Birey Bütünleşmesini Sağlayan Etkili Bir Uygulama: Kariyer Yönetimi**, Amme İdaresi Dergisi, 24. Cilt, Sayı 1, Mart 1991, s.135

¹² Certo, Samuel C, **Modern Management: Quality, Ethics and the Global Environment**, Allyn and Bacon Publishing, MA, 1992, s.15-16

¹³ Aytaç, Serpil, **“Kariyer Planlaması”**, Uludağ Üniversitesi İİBF Dergisi, <http://www.iktisat.uludag.edu.tr/dergi/1/serpil.html> (Erişim 19 Şubat 2003), S. 1

Kariyer, günlük yaşamda genellikle sadece “bir iş” olarak algılanabilmektedir. Oysa kariyer sadece olanaklar, ilerleme ve başarılarla ilişkili bir iş veya istihdam içermez. Bu tip tanımlamalar, kariyere yönelik sadece geleneksel yaklaşımları yansıtmaktadır. Daha az ve geleneksel diğer kariyer tanımlamaları da vardır. Wood¹⁴ a göre, “ilerleme” açısından incelendiğinde “iş” ve “zaman” gibi iki temel boyutu içermektedir.

Greenhaus ve Schein, konuyu daha geniş bir açıdan ele alıp, kariyeri çalışanın kurum içindeki yerini belirten ve bireyin meslek veya kurum içindeki gelişmesini ve yükselen başarısını anlatan bir kavram olarak ifade ederek, kişinin yaşamı boyunca yaşadığı işle ilgili deneyimler bütünü olarak tanımlamışlardır. Bu tanıma göre herkesin bir kariyeri vardır. Kariyerin bu değişik kullanımlarındaki yaklaşımlarını birkaç maddeyle özetlemek mümkündür. **İlerleme, Gelişme:** Bu görüş, kariyeri bir iş yerinde ve profesyonel hiyerarşide hep yukarı doğru gidişi olan bir hareket olarak ele almaktadır. Bu görüşe göre kariyer başarısı terfi ve maaşla ölçülür. **Yaşam sürecince birbirini ardına girilen işler:** Burada da kariyerin objektif olarak verilen kişisel bir iş tarihçesi olarak ele alındığı görülmektedir. Örneğin bireyin yaşamı boyunca yer aldığı dört örgütte yaptığı toplam on yedi ilgili ve ilgisiz iş gibi. **Meslek, İş:** Bu görüşe göre bazı meslekler (Yöneticilik, belli bir konuda uzmanlık, Akademisyenlik, Hukuk, Tıp ve Askeri personel gibi) kariyer olarak görülmekte, diğerleri ise (Garsonluk, işçilik, memurluk, sekreterlik gibi) iş olarak alınmaktadır. **Kişisel olarak elde edilen işle ilgili davranış ve tutumlar:** Bu görüşe göre kariyer, bir kişinin yaşam süresi içinde, işle ilgili deneyimler ve faaliyetleriyle bağlantılı, kişisel olarak elde edilmiş davranış ve tutumlar dizisidir. Bu tanım bireyin yaşam süresi içinde hem elde ettiği işler gibi objektif özellikleri, hem de değerler, tutumlar gibi subjektif özellikleri içine almaktadır. Bununla birlikte bu tanım, belirli bir kişi için başta sözü edilen ilerleme, gelişme kelimesinin ne anlam ifade ettiği konusunda yargıda bulunamaz. Yani bir kişinin kariyerindeki başarı derecesi, başkalarınınki ile değil, o kişinin kendi öz değeriyle ilişkilendirilmelidir.¹⁵

¹⁴ Wood, M, “The Psychology of Career Theory- A New Perspective?”, Career Development International, May, 2000

¹⁵ Aytaç, Mustafa, Aytaç, Serpil, Fırat, Zerrin, Bayram, Nuran, Keser, Aşkın., ”Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları, Uludağ Üniversitesi Basımevi, Bursa, Haziran 2001, s.70

Maanen ve Schein, kariyeri bireyin ömrü boyunca geçirdiği deneyim ve maceralar dizisi olarak tanımlamaktadır. Bu tanım ilerlemeyi içermemektedir. Ashton ve Field, kariyer kavramını prestijli işlerle ilgili olarak ele almaktadır. Bu tanım doğal olarak çok sınırlı bir kariyer görüşünü yansıtmakta ve günümüzde esnek işletme görüşü ile bağdaşmamaktadır. Watts ise “bireysel” ve “kurumsal” kariyer kavramını ortaya atmıştır. Watts, “bireysel” kariyer kavramını toplumsal olarak gözlenebilen ve tanımlanabilen “objektif kariyer” ve spesifik iş deneyimlerine yönelik değişen gereksinimleri, değerleri, özelemleri ve tavırları yansıtan “subjektif kariyer” olmak üzere iki alt gruba ayırmıştır. Yukarıda yapılan tanımların yanı sıra kariyer, “bir bireyin istediği yaşam tarzını sağlamaya çalışabilmesi için uzun dönemde elde ettiği veya edeceği eğitim, yetenek ve deneyimler birikimi” şeklinde tanımlanabilir. Bu tanımın daha çok bireyin iş ve yaşam şekli arasında bir dengeye ulaşma girişimi üzerinde yoğunlaştığını söyleyebiliriz.¹⁶

Özel olarak, mevcut birçok model kariyer yönetimini bireysel bir süreç olarak ele almaktadır. Bu bakış açısına göre, birey kariyerini keşfetme, kariyer hedefleri koyma, kariyer stratejileri oluşturma ve geribildirim arayışında olma gibi görevlerden tamamen sorumludur. Bu standart görevlerin yerine getirilmesi için, başkalarından alınan yardım düzeyini dikkate almaksızın, bireyin daha girişken olması gerekmektedir.¹⁷

Aydemir’e göre kariyer, bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır. Budak ve arkadaşlarına göre kariyer, çalışanların iş yaşamları süresince yaptıkları işler, iş yaşamındaki gelişme ve ilerlemeleri içeren bir kavramdır.¹⁸

Gary Dessler günümüzdeki kariyer ile bundan yıllar önceki kariyer anlayışının genellikle aynı olmadığını vurgulamaktadır. Kariyerler, örgüt içerisinde geleneksel olarak ilerici, lineer bir gelişim süreci ya da durağan bir istihdam olarak görülürdü. Günümüzde, kişinin kariyerini belirleyen örgütten ziyade bireydir. Dessler gelecekteki kariyer anlayışının zorlu bir dağ tırmanışından öte, bireyin işten işe ve örgütten örgüte yer

¹⁶ Anafarta, Nilgün, **Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif**, <http://www.akdeniz.edu.tr/iibf/yeni/genel/dergi/Sayi02/Anafarta.Pdf>, Erişim (10 Temmuz 2005)

¹⁷ Türk, K. Ümit, **“Kariyer Planlama”**, <http://www.ytukvk.org.tr/>, Erişim (1.09.2005)

¹⁸ Aytaç vd., a.g.e., s.70

değiştirdiği küçük tepelikler ve öğrenme basamakları serisi olarak belirtmektedir. Bu insan kaynakları yönetimi için değişiklik gösterir, işçi ve işveren arasındaki psikolojik anlaşma değişmiştir. Çalışanlar geçmişte iş güvenliği için duydukları sadakat anlayışını değiştirmişlerdir. Günümüzde, çalışanlar bunun yerine kendilerini pazarlanabilecek kılan uygulama, öğrenme ve gelişim performanslarını değiştirmektedirler. Bu sırasıyla, bir bakıma seçim, uygulama ve değişimi içeren insan kaynakları aktivitelerinin tek yönlü doğası demektir, örgütün ihtiyaçlarına edilen hizmete ek olarak, bu aktiviteler şimdi çalışanlarının uzun vade beklentilerini sağlayacak ve onların büyümeye ve içlerindeki gerçek potansiyeli kavramalarını sağlayacak şekilde tasarlanmalıdır. Bu değişikliğin ana sebebi örgüt çeşitlerinin değişmesinden kaynaklanmaktadır. Bu ilerici hareketin, günümüzün işten çıkaran örgütlerinde normalden daha az gerçekleşmesinden kaynaklanmaktadır. Otorite bireyler arasında dağıtılmıştır ve daha az yönetim bölümleri mevcuttur. Sonuç olarak, bireylerden çeşitli alanlarda yeteneklerini geliştirmeleri beklenir. Örgütlerin yerel ve dünya çapında rekabete karışmasından ötürü, örgütler çalışanları için iş güvenliğini garanti edemezler.¹⁹

1.5. Kariyer Değerleri

Kariyer değeri, bireyin kişisel değer ve tutumlarından oluşan, onun yaşamını dengeleyen, kendi algıladığı özellik ve yetenekleri, güdü, değer, tutum ve davranışları ile bunları dengeleyen ve yönlendiren unsurlardır. Bireyin kariyer tercihinde bu denge unsurları devreye girmekte, kişisel değer ve beklentilere göre kişi kariyerine yerleşebilmektedir. Kişisel Değerler Kümesi olarak da adlandırılabilen kariyer değerleri, uygun kariyer seçimi ve yerleşiminde oldukça önemlidir. Örneğin; iş seçiminde ya da bir işten başka bir işe geçme kararını verirken denge unsurları devreye girmektedir.²⁰

ABD’de serbest mesleğin hızla yaygınlaşmasına rağmen, şaşkıncu biçimde, neden insanların küçük iş girişimlerine yöneldikleri ve serbest mesleğin kariyer ihtiyaçlarını ne ölçüde tatmin ettiğine pek önem verilmemektedir. Mevcut çalışma bireyleri serbest

¹⁹Aktaş,Hakkı,**The Importance Of Career Anchor Notion For An Effective Career Planning And An Example Application At Turkish Air Force Undergraduate And Graduate Schools**,Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,Yüksek Lisans Tezi,İstanbul,2004,s.7

²⁰Aytaç,a.g.e.,s.12-13

mesleğe çeken ve orada tutan kariyer amaçlarının, ilgilerinin ve değerlerinin “burcunun” ne olduğunu belirlemek için Schein’in “kariyer değerleri” tipolojisini kullanmaktadır. Bunun ardından, serbest meslek sahipleri arasında yapılan ulusal bir araştırmanın verilerini kullanarak, kariyer değerlerinin etkilerinin, kariyer çıktıları (iş tatmini, psikolojik huzur, becerilerin kullanılması ve gelecek kariyer planları anlamında) incelenmektedir. Serbest çalışanlar arasında kariyer çıktılarının farklı biçimlerini belirlemek için, bireylerin geçmiş iş deneyimlerinin nicel verileri ve serbest mesleğin avantajları ve dezavantajları hakkında kişilerden alınan veriler kullanılmaktadır. Sonuçlara göre, bireylerin serbest mesleğe atılmadaki motivasyonları büyük ölçüde çeşitlilik göstermekte, kariyer değerleri bireylerin serbest meslekte başarmayı umduğu hedefleri etkilemekte ve kariyer değerleri bireylerin işlerinden, kariyerlerinden ve genel olarak hayatlarından tatmin olmalarını etkilemektedir. Çoğu birey için, serbest meslekte yapılan bir kariyer, küçük işyeri sahipliği ve girişimcilik hem geleneksel örgütsel bürokrasilerden bir kaçış sağlamakta hem de daha büyük bir kişisel zenginlik elde etme fırsatı sunmaktadır. En basit seviyede serbest meslek, serbest danışman, yüklenici ve hizmet sağlayıcı olarak çalışmayı gerektirmektedir. Küçük işyeri sahipleri, sınırlı sayıda personeli olan ve sınırlı büyüme hedefleri olan yerel veya bölgesel işyerleri çalıştırmalar. Girişimci seviyede, bireyler kendi sermayeleriyle yatırım yapar ve büyük, güçlü şirketlere dönüşmek için girişimci sermayedarlarla yatırım yapmaya çalışırlar.²¹

“Kariyer değeri” kavramının özü, işletme kariyerlerinin nasıl evrildiğini, insanların çalıştıkları kurumların değerlerini ve prosedürlerini nasıl algıladığını anlamak için yapılan bir çalışma sonucu ortaya çıkmıştır. Kariyer değerleri kuramı (career anchor) MIT’ den Edgar Schein tarafından 1961’de Sloan İşletme Okulunda, master programından mezun olmuş 44 çalışanla bir araştırma başlatmıştır. İlk mülakatlar, değerler ve tavırlar üzerine araştırmalar, 1961, 1962 ve 1963’te, katılımcılar iki yıllık master programının ikinci yılındayken yapılmıştır. Katılımcıların hepsi ile mezuniyetlerinden altı ay ve bir yıl sonra iş yerlerinde ikişer görüşme yapıldı. Bu görüşmeler, okuldan iş kurumlarına geçiş yaparken karşılaşılan sorunlar hakkında pek çok bilinmeyeni aydınlattı. Bütün katılımcılar, mezuniyetlerinden beş yıl sonra birer anket doldurdu ve 1973’te kariyerlerinde ortalama

²¹ Daniel C Feldman, Mark C Bolino, **Serbest meslekte kariyer biçimleri: Kariyer motivasyonları ve kariyer çıktıları**, Küçük İş Yönetimi Dergisi, Sayı 3, Academic Research Library, Temmuz 2000, s.53

10–12 yıl ilerledikten sonra takip eden görüşmelere katıldılar. Bu kaynaklardan, içsel kariyerin nasıl evrildiğine dair öngörüler elde edildi. 1973’te yapılan mülakatlarda kronolojik kariyer tarihleri de alındı ve katılımcılara ikili tercihleri ve bu seçimleri neden yaptıkları ve her değişimde kendilerini nasıl hissettikleri soruldu. Mülakat formatı, bu kitapçıkta kullanılan formatla aynıydı. Kariyer tarihlerinde gerçekleşen gerçek olaylar, büyük ölçüde çeşitlilik gösteriyordu ancak katılımcıların tercihlerinin sebepleri ve olaylar karşısındaki duyguları şaşırtıcı biçimde tutarlıydı. Her biri için genellikle farkında olmadığı alt temalar, ilk yıllarda öğrenilenlere dayanarak giderek kendini anlamlandırma durumunu yansıtıyordu. Bu insanlar, kendilerine uygun olmadığını hissettikleri işlere girdiklerinde, kendilerine daha uygun bir işe çekilme görüngüsünden bahsediyorlardı. Buradan da kariyer değeri metaforu doğdu.²²

Kariyer değerleri bir bireyin kendi kendine algıladığı yetenek ve kabiliyetleri, temel değerleri ile güdü ve ihtiyaçlardan oluşan bir benlik kavramıdır. Schein, kariyer değerleri kavramını mesleki ben kavramını tanımlamakta kullanmıştır. Bireyin algıladığı yetenek ve kabiliyetler, temel değerler ve en önemlisi kariyer ile ilgili ihtiyaç ve güdülerin oluşturduğu kariyer değerleri kişinin iş ve hayat deneyimlerinin artmasına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Kariyer değerlerinin üç tamamlayıcı vardır.

- Kendi kendine algılanan yetenek ve kabiliyetler (Çalışmadaki başarıdan kaynaklanır),
- Kendi kendine algılanan güdü ve ihtiyaçlar (Çalışma ortamında kendini teşhis etme ve başkalarının geri beslemesinden kaynaklanır),
- Kendi kendine algılanan tutum ve değerler (Birey ve örgüt kültürü arasındaki etkileşime dayanır).²³

Kariyer değeri teorisi zaten tezin temel kaynağını oluşturduğu için bu teori ayrıntılı olarak “ikinci bölümde” tekrar ve ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır.

²² Schein,E.H.,**Development Of Career Anchor**,University Associates,San Diego,1990,s.3

²³ Aytaç,a.g.e.,s.101

1.6. Kariyer Yönetimi ve Kariyer Planlama

Kariyer ile ilgili olarak başlıca iki kavram ile karşılaşmaktayız. Bunlar; kariyer yönetimi ve kariyer planlamasıdır. Bu kavramlara kısaca değinelim..

1.6.1. Kariyer yönetimi

Her çalışan işinde ilerlemek, daha üst düzeylere gelmek ister. Ancak bu sanıldığı kadar kolay değildir. Yani mesleki basamaklarda yukarıya doğru ilerlemek kolay değildir. Her şeyden önce kişinin aldığı eğitim, zihinsel yetenekleri, kişilik özellikleri, kendini geliştirme düzeyi bu ilerlemede etkin rol oynar. Kişinin iş hayatında ve mesleğindeki ilerlemesinin sağlıklı olabilmesi kariyer yönetimini ilgilendirir. Kariyer yönetimi en basit anlamı ile kişilerin iş hayatlarına ilişkin planlamalar yapmalarıdır. “Meslek hayatlarını planlama işi” ise kişinin hayatını yakından ilgilendirir. Çünkü iş, kişinin hayatının önemli bir kısmını içerir. Bu kısım bir süreç olarak planlanması, hedeflere ulaşma bakımından önemlidir. İnsan kaynakları yönetimi bakımından kariyer yönetiminin ayrıca özelliği, çalışanların kurum içindeki hareketliliklerinin sağlanması, böylece kişilerin motive olmalarıdır. Kariyer yönetiminin iyi yapıldığı kurumlarda kişiler bir süre sonra örneğin 1 yıl sonra, 5 yıl sonra nereye, hangi statüye geleceklerini bilir veya tahmin edebilir. Bu tahmin çok önemlidir. Çünkü bu, kişiyi işe ve kuruma bağlar. Motive eder. Başka arayışlarını önler, kişi kurumla bütünleşir. Kariyer yönetimi, bir çalışanın mevcut bulunduğu konumun farkında olması, kendisi için bir sonraki adımda neyin olduğunu bilmesi, iş geleceğini ön görmesi, gelişme seyrine uygun hazırlıkları yapabilmesi kısacası kendini geleceğe hazırlaması bakımından çok gerekli ve yararlı bir çalışmadır. Kariyer yönetimi için kişilerin işe başlangıçları sırasında dolduracakları bir form ile ne yapmak istedikleri, nereye doğru gelişmek istedikleri, ileride ne tür beceriler kazanmak istedikleri ve benzeri amaçları belirlenir. Bu amaçlar ve kişinin işe yerleştirildiği bölümün iş alanı ve organizasyon şemasına uygun olarak kişiye bir kariyer planı- kariyer çizgisi belirlenebilir. Bu çalışma kişinin bireysel dosyasında yer alır. Belirlenen kariyer çizgisine uygun olarak da uygulamalar gerçekleştirilir. Belirlenen kariyer çizgisinin tam olarak tutturulması her zaman mümkün olmayabilir. Çünkü kişilerin işlerinde ilerlemeleri birçok faktöre bağlıdır. Ancak önemli olan çalışanın önünü görebilmesi gelişme arzusunun canlı tutulmasıdır.

Kariyer planının yapılmasında kişinin sorumluluğu kadar kurumun da sorumluluğu vardır. Kişi ne yapmak nereye gitmek istediğini bilmeli, buna uygun hazırlıklar yapmalıdır. Kurum da elemanın nereye doğru gidebileceğini, yetenekleri ve becerilerinin en üst noktada kullanılması için nasıl ilerletilebileceğini ona göre hazırlamalıdır. Şu halde hem kişi hem kurum, işteki yükselme olanaklarını göz önünde bulundurmalıdır. Performans değerlendirme süreci sonucunda elde edilen bilgilerin kariyer yönetimi için de kullanılabilmesi unutulmamalıdır.²⁴

Kariyer Yönetimi, bireyin kariyer planının, organizasyonun kariyer geliştirme araçları ile desteklenmesidir. Kariyer yönetimi kariyer kavramına bireysel ve kurumsal bakış açılarını bütünleştirir. Diğer bir deyişle kariyer yönetimi, bireysel hedeflerin ve organizasyon ihtiyaçlarının uyumlaştırılması sürecidir. Bu süreçte birey ve organizasyon karşı taraflarda değil, birbirlerini destekleyici roller üstlenirler ve her iki tarafa düşen sorumluluklar vardır.²⁵

Kariyer yönetimi, kişinin kendi kariyer planlarına ulaşabilmesi için örgüt tarafından desteklenmesi anlamını taşımaktadır. Kariyer yönetiminin amacı, hem yöneticinin, hem de çalışanların gereksinimlerini karşılayacak biçimde daha ileri gelişim alanlarını oluşturmalarına izin vermektir. Bu konuda yöneticinin rolü çok önemlidir. Kariyer yönetimi, kişilerin kendi kariyer hedeflerine ulaşmalarına izin verirken, insan kaynağı ihtiyacını karşılamak üzere hedefler, planlar ve stratejiler oluşturup bunları yürürlüğe koyar. Böylece kariyer yönetimi, kariyer planlaması ve kariyer gelişiminin bir bütün hale getirilmesidir.²⁶

Sonuç olarak kurumların kariyer geliştirme departmanlarında hazırlanan kariyer geliştirme programları ile bireyin kariyer düşüncesinin örtüşmesine kariyer yönetimi denmektedir. Bu bir anlamda birey ve kurumun hedeflerini ortak paydalar(kazanç vb.) dahilinde birbirlerine et-tırnak misali gibi olmaları süreci olarak da düşünülebilir. Kariyer

²⁴Fındıkçı,İlhami,**İnsan Kaynakları Yönetimi**,5.Baskı,Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd.Şti,İstanbul,Nisan 2003,s.343-344

²⁵Özden,M.Cemil,**Bireysel Kariyer Yönetimi**, http://www.mcozden.com/bky_02.htm,Erişim(21 Haziran 2005)

²⁶Aytaç,a.g.e.,s.12

yönetimi sürecinde hem bireyin hem kurumun ayrı ayrı sorumlulukları vardır. Kariyer yönetiminde unutulmaması gereken en önemli nokta eşitlik, tarafsızlık ve adilliktir.

1.6.2. Kariyer planlama

Kariyer planlama, insanlar yaşamlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirdiğinden, iş onlar için yaşamsal bir faktördür. Dolayısıyla, çalışan her bireyin, yaşamını planlayabilmek için, mesleğindeki ilerleme olanaklarını, yani kariyer fırsatlarını iyi anlaması gerekir. Bu, bireyin kim olduğunu ve nerede durduğunu anlamasına yardımcı olabilir. Ayrıca, kişiye ileri atılma ya da gerekiyorsa olduğu yerde kalma veya geri çekilme gücü verir. Destekleyici ve anlayışlı yöneticiler, çalışanların meslekte ilerlemesinin önemini anlayan yöneticilerdir. Çalışanların şirkette kalmasını sağlayan yöneticiler de bunlardır. Örgüt çalışanların kariyer gelişimini desteklemesi, onların daha uzun süre örgütte kalmasını ve yüksek potansiyele sahip yöneticilerin örgüte daha çok bağlanmasını sağlar. Bunlar ancak insancıl, tutarlı ve dürüst bir yönetim çabasıyla elde edilebilecek sonuçlardır.²⁷

Kariyer planlama kavramı; örgütlerin çalışanlarına kendi yetenek ve ilgileri doğrultusunda kariyer geliştirme faaliyetlerini planlama ve uygulama imkânı verme fikri üzerine kurulmuştur. Kariyer planlama, işgörenin sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve güdülerin geliştirilmesiyle, çalışmakta olduğu organizasyon içindeki ilerleyişinin, yükselişinin planlanmasıdır.²⁸

Zeyyat Sabuncuoğlu²⁹, na göre kariyer planlama, kişinin kariyer hedeflerine ulaşma yollarını tanımlama yoluyla bireyin bilgisi, yetenekleri ve dürtüleri doğrultusunda bir organizasyon içinde ilerlemesinin ve terfisinin planlanmasıdır.

Kariyer planlaması Bone ve Kurtz'a göre "çalışan birinin kariyer yolunun tespitindeki kişisel kararıdır". Schuler ise kariyer planlamasını, kariyer amaçlarına ulaşma

²⁷Barutçugil,İsmet,**Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi**",www.bilgiyonetimi.com, Erişim(25.08.2005)

²⁸Yiğitoğlu,Süleyman,**Performans Değerlendirmenin Kariyer Üzerine Etkileri**,Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,Yüksek Lisans Tezi,İstanbul,2004,s.63

²⁹Sabuncuoğlu,Zeyyat,**İnsan Kaynakları Yönetimi**,1.Baskı,Ezgi Kitapevi,Bursa,2000,s.150

süreci ve bu amaçları elde etmede yerleştirilen aktiviteler olarak tanımlar. Bir başka tanıma göre kariyer planlaması, kişilerin kariyer yollarını tanımasıdır. Bir diğerine göre, kendilerini “çalışanlara kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için yardımcı olmak ve onlara kendilerini geliştirme fırsatı yaratmaktır”.³⁰

Tanımlardan da anlaşılacağı gibi kariyer planlaması hem örgütü hem de çalışanı etkilemektedir. Kısaca kariyer planlamasında ve yönetiminde birey ve örgüt her biri farklı alanlarda sorumludurlar. Burada önemli olan firmanın ihtiyacı ile kişinin beklentileri arasında denge oluşturmak ve her ikisini de karşılamaktır.

Son yıllarda kariyer planlama kavramı hızlı ve büyük ölçülü bir değişime uğramıştır. Kariyer sınırsız olarak düşünülürken, kariyer planlaması bireyin ve organizasyonun karşılıklı etkileşimiyle biçimlenmiştir. Kariyer planlama kariyer yönetimi sisteminin ana dallarından biridir.

Diğer bir bakış açısı, kariyer planlamayı bir kişisel kariyer hedeflerini belirleme süreci ve bu hedefleri gerçekleştirmede başarılı olmak için yapılan faaliyetler bütünü olarak tanımlamaktadır. Bu, bireysel bilgi ve kişisel planlamaya dayanan bireysel bir girişimle yönetilir. Genel olarak bu kişinin gelecekteki konumunu ifade eder.

Yukarda görüldüğü gibi, kariyer planlaması hem bireyle hem de örgütle ilgilidir. Bu planlama çok önemli bir etkinliktir. Kariyer planlaması sadece işçiler için değil organizasyonlar için de çok önemlidir. Bireyler, kariyer planlama etkinliklerinin sonuçlarına bağlı olarak kariyerleri hakkında kararlar alır ve yaşamlarını sürdürürler. Bu planlama kişinin işinden duyduğu tatmin duygusunu artırır. Ayrıca bireylerin kendilerini tanımalarına ve kendi kişiliklerini yapılandırmalarına yardımcı olur. Bu kendini yönetim, davranışla ilgili bilimlerde kişinin kendisini tanıması olarak adlandırılır. Sağlıklı bir birey muhtemelen kendi kariyerini geliştirmek ve gelişirken işinde ilerlemeyi isteyecektir. Bu gerçek, bir bireyin sağlıklı gelişimini simgelemektedir.³¹

³⁰ Aytaç, a.g.e., s.138

³¹ Aktaş, a.g.e., s.16

Kariyer planlama globalleşen dünya ve modern yönetim yaklaşımları içinde giderek daha büyük önem kazanmaktadır. Özellikle kariyer geliştirme konusundaki çabalar, kurumdaki hareketliliği sağladığından, insan kaynakları yönetimi bakımından hiç istenmeyen rutin uygulamaların önüne geçilmiş olur. Kariyer geliştirme sistemi iki önemli adımdan oluşmalıdır. Öncelikle çalışan kişinin aktif olduğu kariyer planlaması yapılmalıdır. Ardından kurumun bu konuda yapacağı çalışmalar ile kariyer yönetimi gerçekleşmiş olur.³²

Bu bölümde konu ile ilgili temel kavramlar ve tanımlardan bahsedildi. İkinci bölümde ise sınıf öğretmenleri ve kariyer değerlerinden bahsedilecektir.

³²Fındıkçı,a.g.e.,s.345

İKİNCİ BÖLÜM

SINIF ÖĞRETMENLERİ VE KARIYER DEĞERLERİ

Bu bölümde kariyer aşamaları, kariyer değeri, kariyer sorunları ve kariyer engelleri gibi konuların açıklaması yapılmıştır.

2.1. Kariyer Aşamaları

Kariyeri daha iyi anlamak ve üzerinde konuşabilmenin en iyi yollarından biri onu aşamalar halinde incelemektir. Bir öğretmenin kariyeri, üniversiteden ayrılışı ve öğretmenliğe atanması ile başlamaktadır. Kariyer yönetimi ya da planlanması, çalışma hayatına atılmasına ilişkin yeni bir işe girme, yükselme, iş değiştirme gibi mesleki tercihleri içermektedir. Bireylerin iş hayatlarındaki tecrübeleri gelişme evreleri boyunca, gelişme ve gerilemenin biyolojik modelinde olduğu gibi değişime uğrar. Önemli noktalar her kariyer basamağında ya da evresinde değişmektedir, bu yüzden de kişisel programların verimliliği bireyin içinde bulunduğu basamağa bağlı olarak çeşitlilik gösterecektir. Daha da ötesi, bu basamaklar sosyal ve kültürel yapı ile biyolojik işlevler ve kişilikle de yakın ilişki içindedir.³³

Kariyer aşamalarına ilişkin çok sayıda model bulunmaktadır. Bu modellerin çoğunluğu yaşa, bir kısmı ise iş hayatındaki çalışma sürelerine bağlı olarak oluşturulmuştur. Yaşa bağlı olarak oluşturulan modellerin bazı kaynaklara göre farklılık gösterdiği dikkat çekmektedir. Örneğin Robbins, kariyer aşamalarını üç dönemde belirtip, ilk kurulma döneminin 20 yaş, düşüş döneminin ise 50 yaşlarda olduğundan söz ederken, Levinson ve arkadaşları, kariyer aşamalarını, Araştırma- Muhakeme- Kurma- İlerleme- Sürdürme- Gerileme olarak 6 safhada incelemiştir. De Cenzo ve arkadaşları ise 5 aşamada incelemiştir.³⁴

Tüm bu farklı yaş dönemlerinden ortaya çıkan sonuç, her modelde ileri sürülen yaş dönemlerinden sapmalar olacağı, ancak yaşlar değişse bile yaşanabilecek sorunların aynı kalma ihtimalinin olduğudur. Örneğin ABD gibi gelişmiş ülkelerde “çağ dışı nüfus”

³³ Aktaş, a.g.e., s.10

³⁴ Aytaç vd, a.g.e., s.71-72

yetmiş yaşlarından itibaren değerlendirilmeye alınırken, gelişmekte olan ülkelerde 65 yaş sınır olarak gösterilmektedir.³⁵

İş, ister öğretmenlik mesleği olsun isterse de farklı bir meslek olsun tüm meslek gruplarında çalışanlar aşağıda incelenecek olan 5 ayrı kariyer aşamasından geçer. Bunlar: Keşif aşaması, Kurulma(Örgüte giriş ve kariyer başlangıcı) aşaması, Kariyer ortası aşaması, Kariyer sonu aşaması, Azalma(Emeklilik) aşamasıdır.

2.1.1. Keşif aşaması

Bu aşama öğretmenin çocukluk, ergenlik ve ilk yetişkinlik dönemlerini kapsamaktadır. Öğretmen daha çocukluktan itibaren, çeşitli meslekler hakkında bilgi sahibi olur ve ilgilenmeye başlarlar. Çocukluk aşamasında ilk model aldığı meslek grubuna sahip kişi öğretmenidir. Bundan dolayı hemen hemen tüm çocuklar çocukluk aşamasında öğretmenlik mesleğini tanır ve öğretmen olmak ister. Çocukluk aşamasında meslekler hakkındaki bilgi bununla sınırlı kalır. Çocuk daha çok çevresindeki kişilerin meslekleri hakkında bilgi sahibi olur. Bu aşamada mesleki ilgileri ise sınırlı bilgileri çerçevesinde bir heves ve merak niteliğindedir.

Ergenlik döneminde bireyler, çeşitli meslekler hakkında daha gerçekçi bilgiler edinirler. Yine bu dönemde kendini ispatlama ve kimlik kazanma çabası içinde mesleki ilgileri de belirginleşmeye başlar. Bu dönem bireysel kariyer yönetimi açısından çok önemlidir. Çünkü birey mesleki eğitim veren liselere bu dönemde başlamaktadır. Bireyin bu dönemdeki seçimleri çok sınırlı bilgi ile aile ve yakın çevrenin etkisi altında yapılmaktadır. Bu dönemde yapılan yanlış bir seçimin, yüksek öğrenim ve buna bağlı olarak meslek seçiminde de olumsuz etkileri yaşanmaktadır. İlk yetişkinlik devresinde birey, artık meslekler hakkında bilgi sahibi olmuştur. Bu devrede birey ya yüksek öğrenime, ya da çalışma yaşamına başlamıştır. Üniversiteyi bitirenler için yüksek lisans veya doktora eğitimine başlama konusu bu devrede gündeme gelir. Erkekler bu dönemde askerlik sorununu çözmeye çalışır.³⁶

³⁵ Aytaç, a.g.e., s.62

³⁶ Özden, a.g.e.

Bu aşamada genç yetişkin, iş hayatına adapte olmaya çalışır. Keşfediş aktiviteleri bireyin ilgi ve yeteneklerini, bu yetenekleri bireyin eğitim ve uygulama programları esnasında inşa ederek ve ilgi alanlarındaki iş ve örgütler için öncelikli kararlarını verdirerek, açıklama ve belirtmeyi içermektedir. Bu aşama erken çocukluk ve yetişkinlik dönemini içermektedir. Bireyler çeşitli işlerle ilgilenmeye ve çevreleriyle alakalı bilgi almaya başlar. Genellikle, bunlar bireyler için çok sınırlı fikirlerdir ve özellikle sadece çevrelerindeki insanların işleriyle ilgilidir. Erken yetişkinlik döneminde, bireyler çeşitli meslekler hakkında bilgi edinirler. Aynı zamanda, bu aşamada kişi kendi kişiliği hakkında soru sorar ve kendisini ispat etmeye çalışır. Bu önemli sebeplerden ötürü, özellikle keşfediş aşaması kariyer planlaması ve yönetimde çok önemli bir süreci teşkil eder. Bu aşama süresince yapılan tercihler genellikle aile ve yakın çevrelerinin etkisi altında meydana gelir.³⁷

Bu aşamada, bireyler için maddi olumsuzluklar, aile ve çevre baskısı, çeşitli yönlendirilmeler iş seçiminde ve kariyer aşamasında etki yapar. Bu süreç boyunca, bireyler bazı işler, yeni rolleri inceler ve denerler. Birey kendi yetenek ve kapasitelerini göz önüne alarak basını, kitapları, filmleri izleyerek ve çeşitli tanıtımlara katılarak meslekler hakkında bilgi sahibi olur. Bilgilenen birey zayıf ve güçlü yanlarını tespit eder ve tartar. Birey yanlış bir zamanlama ve kararlar bu süreçte olsa bile, kariyer hedefleri hakkında kısa sürede yeterli bilgi birikimine kavuşacaktır. İstek ve beklentileriyle alakalı hedefleri için bireysel bir yol oluşturacaklardır.

2.1.2. Kurulma (Örgüte giriş ve kariyer başlangıcı) aşaması

Bu aşamada birey yetişkinlik dönemindedir. Yukarıda belirtildiği gibi lise eğitiminden sonra iş hayatına atılanlar ile yüksek öğrenimleri döneminde çalışmak durumunda kalanlar için bu devre daha önce başlamaktadır. Bu devre farklı kaynaklardan iş aramaya başlar, gerçek dünyadaki başarı veya başarısızlıkları kanıtlayan ilk iş bulma, işe yerleşme, yetenek kazanma, işi öğrenme ve akranları tarafından kabul edilme sürelerini kapsar. En az 5 yıllık bir süreçtir. Bu aşama kendi içinde üç alt döneme ayrılır.³⁸

³⁷Aktaş,a.g.e.,s.11

³⁸Özden,a.g.e.

- **İş arama ve bulma:** Birey bu dönemde iş ilanları inceleme, iş başvuruları yapma, iş görüşmelerine gitme, formlar ve anketler doldurma gibi çeşitli iş arama faaliyetleri içine girer. Bu durum süre olarak bazen çokta uzun olabilir Bu dönemde ki birey güvensiz ve moralsiz bir yaşamın içinde bulur. Birey çalışma yaşamının başında istediği nitelikte bir iş bulamamakta ve “gerçek şoku” diye bilinen beklentileri ile bulduğunun örtüşmediği, sırf olumsuz ekonomik durumdan ve aile baskısından kurtulmak iş yaşamına atılmaktadır. Bu devrede doğru adımların atılması, kariyer hedeflerine ulaşılmasını da kolaylaştırır. İş arama bireyin sadece kurulma aşamasında değil, daha sonraki kariyer aşamalarında da çeşitli nedenlerle iş değiştirmesi durumunda yapması gereken önemli bir bireysel kariyer yönetimi faaliyetidir.
- **İşe başlama ve uyum:** Bu aşamada arzulanılandan çok kişi bir işe kabul edilmiştir. İşe başlayan birey uyum süreci içine girmiştir. Yeni bir ortama giren birey için çalışma ortamına uyum sağlamak ve işini bir an önce öğrenmek bu aşamanın en önemli kriterlerindendir. Özellikle iş yaşamına ilk kez başlayan bireyler bu aşamada birçok sorunla karşı karşıya kalırlar. Bu aşamada birey daha çok kendini tartmaktadır ve başarısızlık korkusu hep yanı başındadır.
- **Yerleşme ve ilerleme:** Birey bu aşamada artık örgütü tanımış çalıştığı işe ve iş ortamına uyum sağlamıştır. Birey bu aşamada artık ustalaşmıştır. Amaç olarak mevcut konumunu sağlamlaştırmak, uzmanlaşmak ve mesleğinde ilerlemeyi görmektedir. Bu aşamada birey işinde ustalaşmış, çalıştığı örgütü iyice tanımıştır.

Oldukça üretken olduğu bu aşamadaki birey, işinde ustalaştıkça daha fazla yetki ve sorumluluk isteyecektir. Bu, bireyin mesleki olarak ilerlemesi anlamına gelmektedir. Kuşkusuz bireyin kurum içinde ilerlemesi, kurum kültürüne ve kariyer yönetimi politikalarına da bağlıdır.

Birey bu aşamada aile kurar; bir taraftan iş yaşamında, bir taraftan aile yaşamında önceki aşamalara nazaran daha fazla sorumluluk almaya başlar. Bu da bireyin yaşamını dengeli ve düzenli bir şekilde sürdürmesini sağlar.

Çalışanın terfisi, örgüt kültürü ve kariyer yönetiminin politikasına bağlıdır. Bu yüzden, kariyer yönetim sistemini kurmak gereklidir. Başarılı bir kariyer planlama sistemi kurmak için örgüt içerisinde verimli bir kariyer yönetimi var olmalıdır. Öncelikle, detaylı bir iş analizi yapmak ve kariyer planlarına dayalı performans değerlendirme sistemine sahip olmak gereklidir. Daha evvelden tanımlanan tüm kariyer yolları, kuruluş basamağının başlangıcında olan çalışanları aydınlatacaktır. Birey pozisyonunun hakkını verir ve daha fazla sorumluluk almaya başlar. Örgüt ve birey birbirini kabul eder ve çalışanlar örgütün stratejik hedeflerine katılmak ister.³⁹

2.1.3. Kariyer ortası aşaması

Büyük ölçüde yaşamının olgunluk dönemi ile karşılaşan bu aşamada birey, artık işinde iyice ustalaşmış, yeri sağlamlaşmış, hatta hiyerarşik olarak bir-iki basamak yükselmiştir. Bireyin temel fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerinin önemi azalmış; başarı, saygınlık gibi gereksinimleri ön plana çıkmıştır. Birey, bir taraftan mevcut konumunu korumaya çalışırken diğer taraftan yükselme olanaklarını araştırır. Hızla değişen teknoloji ve artan rekabet koşulları, kariyerin orta aşamasını yaşayan bireylerin bu değişiklikleri takip edebilmeleri için kendilerini geliştirmelerini zorunlu kılar.⁴⁰

Bu aşamada karşılaşılan en önemli sorunlardan biri orta yaş krizidir. Bu kriz, iş yaşamındaki sıkıntı ve mutsuzluklar, olası boşanma, çeşitli hastalıklar, vefat gibi iş dışı birçok sebeplerden kaynaklanmaktadır. Bu dönemde birey yaşamının ne derece dar ve sıkıntılı olduğunun farkına varır. Kendi çalışmalarını değerlendirir. Hedeflerinin ne kadarının gerçekleşip gerçekleşmediğinin muhasebesini yapar. Bu işlem sonunda bireyin vizyon ve misyonunda değişiklik olabilir.

Bakım aşaması orta-kariyer krizi periyoduna denk gelebilir. Orta kariyer krizi işin kendisinden ve aynı zamanda iş dışı gelişmelerden kaynaklanır. Bu hususlardan bir tanesi işteki durağan profesyonel zamanda gerçekleşebilmektedir. Bunun ismine kariyer platosu verilmiştir. Bu basamakta, birey büyük ve ahlaklı hedeflerini gerçekleştirme kapasitesine

³⁹Aktaş,a.g.e.,s.12

⁴⁰Fidan Aykut, **Orta kademe Yöneticilerin Kariyer Planlaması**, İ.T.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1998, s.92.

sahip değildir. Kendilerini monoton bir iş hayatı içinde bulabilirler. Çalışanlardan yetenekleme periyodunu geliştirmenin son aşamasında olanlar kariyer platosu içinde olabilirler. Bu durum bireysel-odaklı platoyu tanımlar. Diğer bir bakımdan, kariyer plato örgütsel yapıdan kaynaklanıyor olabilir. Sonuçta, bireyin profesyonel gelişimi için gerekli olan yollar bir sona gelebilir. Bu da organizasyon-odaklı platoyu tanımlar.⁴¹

Orta yaş krizi iş yaşamından kaynaklanabileceğini belirtilmişti. Bunlardan biri, bireyin mesleki olarak durağan bir döneme girmesidir. “Kariyer Platosu” olarak adlandırılan bu dönemde birey, maddi ve manevi açılardan yeni kazanımlar sağlayamaz, iş yaşamı monotonlaşır. Bireyin kariyer platosuna girmesi, yetkinliklerini geliştirme sürecinin sonuna gelmesinin sonucu olabilir. Bu durum “birey odaklı plato”yu ifade eder. Diğer yandan bireyin mesleki açıdan durağan bir sürece girmesi, kurumun yapısından da kaynaklanıyor olabilir. Bir anlamda kurum içinde bireyin mesleki gelişimi için yollar tükenmiştir. Bu durum da “kurum odaklı plato”yu ifade eder. Orta yaş krizine yol açan bir diğer durum da, kişinin kariyerinde bir gerileme sürecine girmesi durumudur. Özellikle iş yaşamındaki hızlı değişimin, teknolojik yeniliklerin bireyin yetkinliklerini geliştirmesini gerektirmesi, buna karşın bireyin bu gelişmelere uyum gösterememesi sonucu olarak ortaya çıkar. Bireyin performansı düşer, kurumun kendisine verdiği önem azalır. Bu durumun sürmesi halinde birey önce daha pasif görevlere getirilir. Kuruma katkısı iyice azalan birey, son aşamada işten çıkarılabilir ya da iş doyumunu azaldığı için işten ayrılabilir.⁴²

Bireyin beklenmedik ölçüde hızlı yükselişi de bazı sorunlara sebebiyet verebilir. Atandığı yeni görevinde bireyin eksik donanımından kaynaklı sorunlar bireyde stres yaratabilir. Aşırı stres yüklenen birey, üzerine yüklenen sorumluluğu yerine getirememesi durumunda hem kendine olan güveni hem de örgütteki yeri sallanır. Bu da hem bireyi hem de örgütü zarara uğratabilir.

Örgütten ve iş ortamından kaynaklanan sorunların çözümünde örgütlere çok önemli görevler düşmektedir. Bireyin kurum içinden veya dışından danışmanlık alması, bu

⁴¹ Aktaş, a.g.e., s.12-13.

⁴² Özden, a.g.e.

konular ile ilgili çeşitli seminer, konferans vb. eğitim faaliyetlerine katılıp bol bol basılı kaynak taraması gerektiğinde başvuracağı şeylerdir.

2.1.4. Kariyer sonu aşaması

Birey yine olgunluk dönemindedir, ancak fiziksel olarak yaşlanmıştır. Bu dönemde öğrenme yavaşlamıştır, buna karşın büyük bir tecrübe birikimi kazanılmıştır. Birey bu aşamada daha çok öğretici konumdadır. Bu konumu ile de çevresinden saygı görür. Orta yaş krizi sorunlarını atlatan birey, yaşamına yeni bir anlam vermiştir ve bu çerçevede yaşamını sürdürmektedir. Ayrıca bireyin sağlık sorunları, gündemini daha fazla meşgul etmeye başlamıştır.⁴³

Bu aşamada bireylerin çalışma ve çalışmama arasındaki denge değişikliğine hazırlandığı görülür. Çoğu kişiler azaltılmış çalışma saatleriyle örgütte danışman olarak kalmayı düşünürler. Bazıları bu güne kadar göz ardı ettikleri hobi, seyahat vb. konular için emekliliği tercih edebilirler. Bazıları ise, işten ayrılarak ilgi, değer ve yetenekleri doğrultusunda yeni kariyer alanlarına geçebilirler ki bu önceki aşamalardan birine dönüş anlamına gelmektedir. Bu aşamada emeklilik planlama ve görev değiştirme önemli kariyer yönetimi çalışmalarındandır.⁴⁴

2.1.5. Azalma (Emeklilik)

Emeklilik genelde 65 yaşlarında olmasına rağmen bazıları için bu durum şoktur. İşin kaybı bireyleri bir boşluk içene bırakır. Şüphesiz emeklilik bireyin kariyerinin son bulması demektir. Bazıları emeklilik planı yaparken, bazı öğretim üyeleri danışmanlık yaparak o güne kadar kazandığı deneyimlerinden başkalarını yararlandırırlar. Bazı öğretim üyeleri için özel ve vakıf üniversitelerinde çalışmaya başlamak yeni bir safhadır. Tamamen kazanılmış bir bireysel kimliğe sahipken, iş kimliğinin kaybı, birçok emeklinin kendini yararsız ve verimsiz hissetmesine yol açar. Buna ilaveten kariyer sonu dönemindeki kimlik

⁴³Özden,a.g.e.

⁴⁴Nomer, B.Bahar, “**Öğretmenlerin Kariyer Gelişimini Etkileyen Faktörler**”, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2002,s.35-36

krizinde birçok insan aile yaşamındaki yeni ekonomik problemler ve düzenlemelerin de yükünü omuzlarında taşıyacaklardır. Bu zorunlu emeklilik çağı devresinde kariyerlerinin sona erdiğini gören bazı kişiler, örgütten psikolojik yardım desteği aramaya başlarlar. Bu aşamada fiziksel ve duygusal sağlıkları izin verirse, bu kişilere boş zamanı dolduracak yeni aktivite ve sorumluluklar verilmeye çalışılır.⁴⁵

Kariyerindeki bu azalma durumu bireylerde istenilmedikleri hissi yanında işe yarayamadığı hissini doğurur.

Kişi, seçtiği kariyer ve yaşam seçeneklerinden tatmin duymak ihtiyacındadır. Ancak tatmin aynen kariyer aşamalarında olduğu gibi yaşa bağlı olarak bir gelişme göstermektedir. Bu dönemde iş tatmininin azaldığı dikkat çekmektedir. Bireyler, yaş ilerledikçe kariyerlerinin yaştan etkilendiğini düşünürler. Yaşlanma bireyin fiziksel ve zihinsel yeterlilik, sağlık ve görünümündeki azalmadır. Biyolojik gerçeklerden kaynaklanır. Yaşlanma sadece fiziksel ve zihinsel yeterlilikteki kayıp olmayıp, işte ilerlemede bireyin kendini gerçekleştirme ve tanınma ihtiyaçları hakkında psikolojik olarak hissettikleri bir statü kaybıdır.⁴⁶

2.2. Kariyer Değeri

Edgar Schein tarafından düzenlenen derinlemesine bu araştırmada, birçok kişiyi kariyerleri sırasında yöneten belirli davranış şekillerinin hayatın ilk yıllarında oluştuğu fark edilmiştir. Bu davranış şekilleri ihtiyaçların ve güdülerin bir bileşiminden meydana gelir ve insanın birkaç ilişkili kariyer tipinde seçim yapmasını sağlarlar. İhtiyaç ve güdülerin bileşiminden meydana gelen bu değer kümeleri, bir insanın iş tecrübelerini yönetir, dengeler ve tamamlar. Böylece kişinin kariyeriyle ilgili seçim yapmasını da kolaylaştırır. Bu durum Kariyer Dengeleri veya Kariyer Çapaları(Career Anchor) olarak tanımlanır.⁴⁷

Schein'e göre kişisel değerler kümelerinin, örneğin, teknik, yetenek, yönetim becerisi, kalıcı güvenlik, yaratıcılık, bağımsızlık gibi değerlerin, bireyin çalıştığı örgütün

⁴⁵Aytaç vd.,a.g.e.,s.77

⁴⁶Aytaç,a.g.e.,s.72-73

⁴⁷Aytaç,a.g.e.,s.100-101

değerlerine iş ve endüstri bakımından uyum gösteriyorsa belli bir noktada bireyle-iş bütünleşiyor demektir. Böylece kişi uygun kariyerine yerleşmiş olmaktadır.⁴⁸

Bazı insanlar kariyer seçimi konusunda karar verene kadar değer kümelerinin ne olduğunu bulamayabilir. Bu noktada kişinin geçmiş iş tecrübesi, ilgiler, yetenek ve eğilimleri, kişiliği, kariyer değerlerini bulmada yardımcı olacaktır.⁴⁹

Schein'in orijinal çalışmasında kariyer değerleri öncelikle beş grupta toplanmıştır. Schein daha sonraki çalışmalarında ise bu sayıyı sekize ve daha da sonraları on bire çıkarmıştır. Bunlardan aşağıda ayrıntılı olarak bahsedilecektir.

2.2.1. Kariyer değeri kavramının gelişimi

Bir kişinin kariyeri arttıkça yani ilerledikçe, kişi şu soruları kendine sormaya başlar ve bu soruları cevaplayarak kendince bir kavram geliştirir:

- Hangi konularda yetenekliyim? Hangi işleri daha iyi beceriyorum? Hangi alanlarda yetenekliyim?
- Hayatta başlıca güdülerim, ihtiyaçlarım, isteklerim ve amaçlarım neler? Severek ve isteyerek yaptığım ve yapmadığım işler neler?
- Değerlerim neler? İşimi nasıl yapıyorum? Çalıştığım örgüt benim değerlerimle paralel mi? İşimden ne kadar memnunum?

Bu kişilik kavramı, kişinin çocukluktan gençliğine ve eğitiminin devam ettiği zaman zarfında kazandığı tecrübe ile gelişir. Ancak, kariyer sahibi, yeteneklerinin güdülerinin ve değerlerinin farkına varacağı yeterli mesleki deneyime sahip olmadan olgun bir iç görüye kavuşamaz. Kişinin değişik deneyimleri varsa ve her birinden anlamlı birer geri besleme alıyorsa, özlük kavramı daha çabuk gelişir. Kişi kariyerinin ilk yıllarında çok

⁴⁸Robbins,P.Stephen,**Organizational Behaviour**,4th Edit,Prentice Hall,New Jersey,1989,s.277

⁴⁹Aytaç,a.g.e.,s.102

az iş deneyimi yaşamış veya çok az geri besleme almışsa, özlük kavramının oluşumu daha uzun sürer.⁵⁰

Yetenekler, güdüler ve değerler birlikte hareket eder. Bireylerin belli değerleri vardır. Değeri doğrultusunda yaptığı işlerde başarılı olurlar ve büyük keyif alırlar. Ayrıca bireyler iyi yaptıkları şeylere değer verir ve bunlarla motive olurlar. Aynı zamanda da, iyi yapmadıkları şeylerden kaçınırlar ancak geri besleme yoluyla kendileri hakkında hayallere kapılıp tekrarladıkları hataları düzeltebilirler. Güdülenmeyen yetenekler giderek yok olur.

İnsanlar, özlük kavramlarının öncelikli olarak yetenekleri, güdüleri veya değerleri tarafından belirlenmesi ve kariyerlerinin merkezi noktasını oluşturması üzerinden farklılık gösterir. Ancak zamanla, uygunluk ihtiyacı kişiyi, özlük kavramının farklı öğeleri arasında tutarlık ve bütünlük aramaya yöneltir. Bu tutarlık nasıl öğrenilir? İnsanlar ilk olarak pek çok amaç, umut, korku ve hayallerle ve kendileri, özellikle kendi yetenekleri ve becerileri hakkında çok az bilgiyle iş dünyasına girer. Denemelerle ve tavsiyelerle kendi ilgi alanları, güdüleri ve değerleri hakkında olduğu kadar kendi düşünsel ve fiziksel yetenekleri hakkında bazı fikirler edinirler, ancak belli bir işte ne kadar iyi oldukları veya buna duygusal olarak nasıl tepki verecekleri konusunda gerçek bir karar veremezler.

Belli başlı temel yetenek ve becerileri tetiklemedeki zorluğu nedeniyle bu durum en çok işletme alanında geçerlidir. Bir kişi büyük paralar harcama veya çalışanları işe alıp işten atma veya değerli bir çalışanına “hayır” deme sorumluluğunu gerçekten hissetmeden bunu yapıp yapamayacağını veya bunu yapmayı sevip sevmeyeceğini bilemez. Bu ilke diğer pek çok meslek için de geçerlidir: bir kişi bir işi gerçekten yapmadan, o işi yapacak yeteneği olup olmadığını veya işi sevip sevmediğini bilemez.

Birey için meslekteki ilk yıllar meslek veya örgüt hakkında ve de iş hakkında bilgi edinmek için önemli bir zamandır. İnsanların işlerinin ilk zamanlarında içinde bulunduğu yanlış anlamalar ve hayaller nedeniyle bu süreç genellikle acı verici ve sürprizlerle doludur. İnsanların kendileri ve işlerinin durumu ile ilgili hayalleri, iş deneyimleriyle tutarlı olmayabilir; bu da bütün mesleklerde ilk yıllarda gözlemlenen bir olguya, “gerçeklik

⁵⁰Schein,a.g.e.,s.1

şoku”na neden olur. İnsanlar iş deneyimi biriktirdikçe seçim yapma şansı kazanırlar: bu seçimlerle, onlar için neyin gerçekten önemli olduğunu kesinleştirmeye başlarlar. Herkes için egemen temalar ortaya çıkar; bireyin uygulamak istediği önemli yetenek veya beceriler veya bireyin hayata yönelimini belirleyen önemli ihtiyaç veya değerler oluşur. Daha öncesinde, bireyin bu öğeleri anlamlandırması daha belirsiz olabilir; ancak gerçek hayat tecrübesi olmadan bunların ne kadar önemli olduğunu veya belirli bir yetenek, güdü veya toplam kişiliğin diğer öğeleriyle öznel bir hiyerarşide nasıl ilişkilendirildiğini bilemez. Kişi, sadece zor seçimlerle kendisi için neyin önemli olduğuna karar vermeye başlar.⁵¹

İş deneyimi ve geri besleme biriktikçe, açıklık ve iç görüşü de gelişir ve daha makul ve güçlü kariyer kararları için bir temel sağlar. Özlük kavramı giderek kariyer seçimlerini sınırlayan bir rehberlik sistemi ve kariyer değeri olarak çalışmaya başlar. Kişi, “ben olan” ve “ben olmayan” şeyleri anlamaya başlar. Bu bilgi kişinin işini sürdürmesini ve güvenli bir limana sığınmasını sağlar. İnsanlar, kariyer seçimleri yaparken kaçındıkları şeylerden uzaklaşır veya gerçekten ne yapmak istediklerini araştırıp kendilerini bulurlar.⁵²

Kariyer değeri, özetle kişinin özlük kavramının içinde zor tercihler karşısında bile vazgeçemeyeceği bir unsurdur. İnsanlar genel olarak başarılı, üretken ve yaratıcı bir kariyeri sırasında çeşitli önem derecesinde bir çok istek ve ihtiyacını karşılar. Bütün ihtiyaçlar karşılanamazsa hangilerinin daha öncelikli olduğunu belirlemek önemlidir. Bir insanın kariyer değeri, kişinin kontrol edemediği dışsal kısıtlardan ötürü mesleki olarak yaptığı şeyi her zaman karşılamayabilir. Örneğin, ekonomik koşullar veya ailevi hastalıklar, kişinin kendi görüngüsünün gerektirdiği şeyleri yapmasına engel olabilir. Sorulduğunda bu kişi yapmakta olduğu işi “gerçekten ben değil, yapmak istediğim veya yapabileceğim şey değil” diye açıklardı. Bunlar sadece konuşan kayıp hayaller değildir, çoğu durumda dışsal sınırlama kaldırıldığında kendi özlük kavramını gerçekleştirmiş olur.⁵³

⁵¹Schein,a.g.e.,s.1

⁵²Schein,a.g.e.,s.2

⁵³Schein,a.g.e.,s.2

Kariyerin başlangıcındaki birey; işi, ailesi ve kendisi için öncelikli olan değerleri ortak bir paydada toplayamaz. Kimi bireyler, işi sadece yaşamlarını sürdürebilmek için gerekli bir araç olarak görür ve işini ikincil plana atar. Böyle bir insan için deneyim, “hayat değeri” diye adlandırılan bir şeyle belirlenir. Hayat değeri kavramı genç bireyler için yaşlı bireylere göre daha çok şey ifade edebilir ve daha yaşlı insanlar için kariyer taahhütleri yeniden değerlendirilir ve kariyer değeri önemini azaltır.

2.2.2. Kariyer değeri maddeleri

Schein uzun süreli çalışmaları sonunda sekiz kariyer değeri belirledi:

- Teknik/Fonksiyonel kariyer değeri
- Yönetimsel kariyer değeri
- Özerklik/Bağımsızlık kariyer değeri
- Güvenlik/İstikrar kariyer değeri
- Girişimci kariyer değeri
- Kendini adama kariyer değeri
- Meydan okuyucu kariyer değeri
- Hayat tarzı kariyer değeri

“Kariyer değeri” ifadesi, bir insanın vazgeçemeyeceği derecede çok önem verdiği bir alana işaret eder. Kişi kendi temel görüngüsünü bu ilgi bağlamında tanımlar ve bu, kariyerin her aşamasında önemli bir konu haline gelir.⁵⁴ Bu araştırmada bu sekiz kariyer değer maddesi yanında sonradan geliştirilmiş üç tane daha kariyer değer maddesi kullanılmıştır. Bunlar,

- Ayrılmaya isteklilik kariyer değeri
- Kariyer memnuniyeti kariyer değeri
- Savaşçı kariyer değeri’dir.

Bu kariyer değerleri kavramlarını tam olarak anlamak için her kariyer değerini ayrıntılı bir biçimde ele alınmıştır.

⁵⁴Schein,a.g.e.,s.4

2.2.2.1. Teknik/ Fonksiyonel kariyer değeri

Bazı bireyler kariyerlerinde belli bir zaman geçtikten sonra kendilerini çok donanımlı yani o iş için yetenekli, güçlü ve yüksek motivasyon sahibi olduğunu keşfederler. Onlar kendilerini uzman olarak görürler.

İnsanların kariyer seçimi yapmak için teknik mücadelesi üzerine dayalıdır. Bu kişiler, yapmak için eğitildikleri iş çeşidindeki kabiliyetlerden yararlanmaya devam etmek isterler. Kendi yetenek alanlarından uzaklaştıracak veya onları genel yönetime itecek pozisyonlardan kaçınırlar. Bu insanlar büyümeyi, organizasyon seviyesinde yükselmeden çok kabiliyetlerin gelişmesi olarak tanımlarlar. Kısaca işe ve göreve yönelik olarak, teknik becerilerini göstermek isteği baskın kariyer değeridir. Bu değerın öne çıktığı kişilerde uzmanlık alanında derinleşme ve büyüme örgütte yükselmekten daha önemlidir.⁵⁵

Teknik ve fonksiyonel anlamda kariyer değerine sahibi kişiler kendilerini uzmanlaşmaya adanır. Çoğu kariyer başlangıçta teknik/fonksiyonel olsa da ve aşamaları bir uzmanlığın geliştirilmesini gerektirse de, herkes uzmanlaşmak istemeyebilir. Bazıları için uzmanlık işi bir son olmaktan ziyade, kurumsal üyeliğe ve güvenliğe uzanan bir yoldur. Diğerleri için kurumsal bir merdivenin daha üst basamaklarına uzanan bir atlama tahtası, genel müdürlük için gerekli bir adımdır. Daha başkaları için ise, bağımsız veya girişimci faaliyetler için bazı becerileri öğrenme fırsatıdır. Kısaca işe ve göreve yönelik olmak, teknik becerilerini göstermek isteği baskın kariyer değeridir. Bu değerın öne çıktığı kişilerde uzmanlık alanında derinleşme ve büyüme örgütte yükselmekten önemlidir. Sonuç olarak, çoğu kişi uzmanlaşma ile başlasa da sadece bazıları uzmanlıklarında kariyer değeri geliştirmek için bunu gerçek bir ödül olarak görür.⁵⁶

İş türü: Bu gruptaki bireyler yeteneklerini ve becerilerini kullanmak isterler. Eğer yetenekleri ve becerilerini özgürce kullanmalarına izin verilmediği ya da fırsat bulamadığı takdirde işlerinden sıkılırlar. İş değişikliği yapmayı kafalarına koyar ve fırsat kollarlar. Yeni işi için kendilerine olan saygılarını gelişmiş ve yeterli gördükleri yeteneklerini kullanabileceklerine inandığı kurumları tercih ederler.

⁵⁵ Aytaç, a.g.e., s.102

⁵⁶ Schein, a.g.e., s.4

Kendini bir kuruma adanmış olan teknik/fonksiyonel kariyer değerli kişiler (özerk danışmanların aksine) amaç belirlemede rol oynama konusunda istekli ve heyecanlıdır. Ancak, amaçlar belirlendiği anda, bunları gerçekleştirmek için maksimum özerklik isterler. Sadece uygulamada özerklik istemekle kalmaz, aynı zamanda işi uygun bir biçimde yürütmelerini sağlayacak her tür imkân, bütçe ve kaynakları da talep ederler. Genellikle uzmanlaşmış memurları kısıtlamaya çalışan genel müdürlerle işi doğru biçimde yapmak pahasına izin isteyen uzmanlar arasında çatışmalar çıkar. Bu şekil kariyer değerine sahip bir kişi işin yapılması için gerekli olduğuna inandığı sürece idari ve yönetsel işleri tolere eder. Ancak, bu işler özünde zevkli ve istenir olmaktan çok acı verici ve gerekli olarak görülür. Daha genel bir işe terfi etmek bu insanlar için tamamen istenmeyen bir şeydir çünkü bu durum onları tanımladıkları uzmanlık alanlarından dışlar.⁵⁷

Ödeme ve kârlar: Teknik/fonksiyonel kariyer değerine sahip kişiler, bitirdikleri okullar ve iş tecrübesinin iş yerindeki maaşlarda önemli bir kriter aracı olmasını isterler. Örneğin doktora programı bitirmiş bir kişi, yüksek lisans veya lisans programlarını bitirmiş kişilere göre daha fazla maaş almayı kendi düşünce olarak olmazsa olmazı olarak görür. Eğer iş yerinde bu gerçekleşmezse işinden soğur ve iş değişikliğine gider. Bu düşünce ile iş yerinde en yüksek maaşı bile alsalar dahi kendilerini başka iş yerlerinde kendisi ile aynı işi yapan bireylerle karşılaştırma yapmaktan da geri kalmazlar. Eğer maaşları diğer iş yerindeki bireylerden daha azsa bunu adaletli bulmazlar, sorun çıkarırlar ve mutsuz olurlar.

Teknik/fonksiyonel kariyer değerine sahip kişiler, tanınma durumu dışında, ikramiye veya hisse seçenekleri gibi özel teşviklerden ziyade, mutlak bir maaş seviyesine yönelirler. Muhtemelen taşınabilir kârları tercih ederler, bu şekilde ihtiyaç duydukları kâr türlerini seçerler (örneğin, hayat sigortası veya emeklilik programları), çünkü kendilerini son derece taşınabilir bireyler olarak görürler ve yanlarında olabildiğince çok şey götürmek isterler.⁵⁸

Terfi sistemi: Teknik/fonksiyonel anlamda kariyer değerine sahip kişiler için terfi unvan, makam ve statü anlamıyla sınırlı kalmaz. Bu kariyer değerine sahip bireyler eğer aynı kategoride çalışan meslektaşlarına göre maaşta ortalamasında veya üstünde ise unvan,

⁵⁷Schein,a.g.e.,s.4

⁵⁸Schein,a.g.e.,s.5

makam ve statü yerine ödülleri ve kritik görevler almak ya da akıl hocası sıfatı kazanmayı daha çok ister ve tercih eder.

Fark edilme türü: Teknik/fonksiyonel değerli bireyler üstlerinin takdirinden çok astlarının, meslektaşlarının ve varsa müşterilerinin onu tebrik ve takdir etmesinden daha büyük haz duyar. Beğenilmek ve takdir edilmek bu tip bireyler için gurur kaynağıdır.

Değer verilen fark edilme türleri anlamında, listenin başında daha fazla şey öğrenmek ve uzmanlık alanında kendini geliştirmek için sunulan fırsatlar gelmektedir. Bu şekilde sunulan eğitim fırsatları, kurum destekli ücretli izinler, mesleki toplantılara katılmanın teşvik edilmesi, kitap veya malzeme alımı için bütçe ayrılması ve benzeri şeylere çok değer verilir. Bu özellikle, teknik/fonksiyonel anlamda kariyer değerine kişiler için giderek artan bir tehdit olarak yaş ve eskime söz konusu olduğunda geçerlidir. Teknik/fonksiyonel anlamda kariyer değerine sahip kişiler, kurumsal yanlış yönetimden en çok zarar görenlerdir, çünkü kurumsal kariyer birkaç işi öğrenmeye, ödemede içsel eşitliği yakalamaya, kurumsal sadakati teşvik etmeye ve her tür insanla iyi geçinmeye değer veren genel müdürler tarafından tasarlanmaktadır. Bütün bunlar teknik/fonksiyonel kişiyle ilgisiz şeyler olabilir. Bu kişi kurumda değer verilen bir kaynaksa, genellikle kariyer geliştirme sisteminin yeniden düzenlenmesi gerekir.⁵⁹

2.2.2.2.Yönetimsel kariyer değeri

Diğer kişilerin ve fonksiyonların organizasyonu ve yönetilmesine yönelik olumlu tutuma sahip olmak olarak tanımlanabilir. Bir grup için öncelikli iş hedefi, idari kabiliyetlerini geliştirmek (İdari yetenek olarak sınıflandırabiliriz) olmasına karşılık, bazı insanlar yönetici olmak için özel çaba harcarlar ve kariyer tecrübelerinin bu konuda yeterli olduğuna inanırlar.⁶⁰

Teknik/fonksiyonel kariyer değerine sahip kişiler, bu tür işler için gerekli olan yeteneğin ve duygusal donanımın temelden farklı olduğunu fark etmektedirler. Politikleşen çevrede var olabilmek için iyi motive olmuş olmak, analitik ve maddi yeteneklere,

⁵⁹Schein,a.g.e.,s.6

⁶⁰Aytaç,a.g.e.,s.103

takımlarda ve müzakerelerde işlev gösterebilmek için yüksek düzeyde kişiler arası yeterliğe sahip olmak, her şeyden önemlisi de, kısmi bilgiyle önemli nihai kararlar alabilmek için kişinin duygusal donanıma sahip olması gerekmektedir.⁶¹

Bu gruptaki insanlar, teknik/fonksiyonel kişilerden, uzmanlaşmayı bir tuzak olarak görmeleriyle ayrılırlar. Bazı fonksiyonel alanları iyi bilmenin gerekliliğini hissederler ve genel müdürlük işini iyi yürütebilmek için belli bir iş veya endüstride uzman olmak gerektiğini kabul ederler. Bu grup için kilit değerler ve güdüler şirket merdiveninde daha yüksek sorumluluk seviyelerine yükselmek, liderlik fırsatları, kurumunun başarılarına katkıda bulunmak ve yüksek gelirdir. Kurumuna ilk girdiğinde çoğu insan genel anlamda ilerleme hevesi taşır. Çoğu zirveye yükselme yönündeki hırslarından açıkça söz eder ancak çok azı zirveye ulaşmak için ne tür yetenekler, güdüler ve değerler gerektiğini anlayabilir. Deneyimler sonucu, özellikle kariyer olarak kendilerine genel müdürlüğü seçenler için, zirveye ulaşmak için sadece yüksek motivasyon gerekmediği, aynı zamanda şu üç temel alanda beceri ve yetenek sahibi olmaları gerektiği daha açık hale gelir. Bunlar, analitik yeterlik, kişiler arası ve gruplar arası yeterlik, duygusal yeterlidir.⁶²

İş türü: Yönetimsel anlamda kariyer değerine sahip kişiler üstleri tarafından kendine sonsuz güven duyulmasını isterler. Bu kişiler daha sonraki aşamada kendilerine engin sorumluluk ve liderlik fırsatının verilmesini isterler. Enteresan ve çekişi işler almayı ve bu işlerdeki performansı ve göstermiş olduğu başarıyı kurumuyla özdeşleştirmeye çalışır.

Ödeme ve kârlar: Yönetimsel olarak kariyer değerine sahip kişiler direkt olarak yüksek maaşa endekslidirlir ve örgütlerinden de bunu beklerler. Maaş konusunda hiyerarşiye büyük önem gösterirler. Altlarındaki insanlardan oldukça fazla maaş isterler. Bazı önemli işlerin sonucunda ikramiye, prim ve ödül beklentileri vardır.

Terfi sistemi: Yönetimsel olarak kariyer değerine sahip kişiler, yaptıkları işteki somut performanslarına ve yeteneklerine göre terfi olmayı isterler. Terfilerin

⁶¹Schein,H.Edgar,Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21 st Century,MIT Sloan School of Management February,1996,Revised March,s.8

⁶²Schein,a.g.e.,s.8

belirlenmesinde yapılan işin sonucundaki durumların temel alınması gerekliliğinin çok önemli olduğunu düşünürler.

Fark edilme türü: Yönetimsel olarak kariyer değerine sahip kişiler için en önemli tanınma şekli daha yüksek sorumluluk konumlarına terfi edilmektir. Bu konumları rütbe, unvan, maaş, alt çalışan sayısı ve bütçenin büyüklüğü gibi öğelerin yanı sıra üstleri tarafından tanımlanan daha soyut faktörlerle (örneğin verilen bir projenin, bölümün veya şubenin şirketin geleceği açısından önemi) birleştirerek ölçerler. Sık sık terfi beklerler. Verilen işlerde çok uzun süre kalırlarsa, yeterince iyi çalışmadıklarını düşünürler. Her kurumun terfi için belli bir zaman programı vardır ve yöneticiler başarılarını şirketlerinin zaman programıyla uyumlu çalışıp çalışmadıklarıyla ölçerler. Bu hareket, yatay veya aşağı yönde olmadığı sürece, önemli bir tanınma biçimidir.⁶³

2.2.2.3.Özerklik/Bağımsızlık kariyer değeri

Bu kariyer değerine sahip kişiler örgütsel sınırlamalar altında çalışmayı sevmez ve istemezler. Bu tip bireyler örgüt içinde serbest dolaşım isterler. Bireysel olmayı, tam aksine başkalarına bağımlı olmamayı tercih ederler. Bu tip bireyler genellikle küçük örgütlerde ya da tek kişilik işlerde yer almak isterler.

Bazı insanlar iş hayatlarının ilk yıllarında diğer insanların kuralları, prosedürleri, çalışma saatleri, giyinme biçimleri ve herhangi bir kurumda istisnasız ortaya çıkabilecek diğer normları kabullenemeyeceklerini fark ederler. Bu tür insanlar, ne üzerinde çalıştıklarına bakmaksızın işleri kendi yollarıyla, kendi çalışma hızlarında ve kendi standartlarında yapmak için dayanılmaz bir ihtiyaç duyarlar. Kurumsal yaşamı sınırlayıcı, mantıksız ve özel hayatlarına karışan bir şey olarak görürler; bu nedenle kendi koşullarında bağımsız bir kariyer sürdürmeyi tercih ederler. Eğer özerklik sağlayan şu anki işiyle bundan vazgeçmeleri gereken daha iyi bir iş arasında tercih yapmaları gerekirse, özerklik/bağımsızlık kariyer değerine sahip kişi kendi işinde kalacaktır.⁶⁴

⁶³Schein,a.g.e.,s.9

⁶⁴Schein,a.g.e.,s.10

Özerklik/bağımsızlık kariyer değerine sahip kişiler iş dünyasını kolay yolculuk yapılacak bir yer gibi görmektedirler. Özerklik/bağımsızlık kariyer değeri, en azından şimdilik, sadece çalıştırılabilirliği vaat eden örgütsel politikalarla bağlantılandırılır. Zaten gelecekte gerekli olabilecek özgüven bu gruptaki insanların psikolojik donanımlarının bir parçasıdır. Gelecek kariyer yükümlülükleri için pekâlâ model olabilirler. Çeşitli nüfuslarımızı izlerken; birçok insan için yaşları artıkça özerklik ihtiyaçlarının, kendi işlerinin kurmak, danışman olmak, part-time çalışmak ve başka yollardan herhangi bir kurumda ya da işe bağımlılıklarını azaltmak gibi fantezilere yol açarak arttığı açıkça ortadadır.⁶⁵

İş türü: Bu tip bireyler denetimden uzak olmak kaydıyla örgütün belirlediği çizgide belli dayatmacı amaçlar çerçevesinde bile çalışmaya razıdır. Tek istediği yalnızlıktır. Uzmanlığı doğrultusunda belirlenmiş zaman aralığında proje tabanlı, part-time veya full-time gibi işlerde çalışmayı tercih eder.

Ödeme ve kârlar: Bu tip bireyler için sergilediği performansında kullandığı yeteneğinin ödüle dönüşmesini, çeşitli ikramiyeler ve mesai dışı ödemeler almak ister.

Terfi sistemi: Bu tür kişiler geçmiş başarılarını yansıtan terfilere daha sıcak bakarlar; daha fazla özgürlük için yeni bir iş isterler. Diğer bir deyişle, terfi demek daha fazla özerklik demektir. Daha yüksek bir rütbe veya sorumluluk almak, özerkliğin kaybedilmesini getiriyorsa, özerklik kariyer değerine sahip kişiyi tehdit edebilir. Özerk bir satış temsilcisi satış müdürü olmanın daha az özgürlük anlamına geldiğini bilir, bu nedenle bu tür terfileri geri çevirir.⁶⁶

Fark edilme türü: Özerklik/bağımsızlık kariyer değerine sahip kişi maddi ödüllerden çok manevi yönü yüksek(Madalyalar, Başarı Belgeleri ve çeşitli buna benzer ödüller) ödüller çok daha önemlidir.

⁶⁵Schein,H.Edgar,**Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21 st Century**,MIT Sloan School of Management February,1996,Revised March,s.5

⁶⁶Schein,a.g.e.,s.11

2.2.2.4. Güvenlik/İstikrar kariyer değeri

Güvenlik/istikrar kariyer değerine sahip kişiler örgütsel politikalarda meydana gelen değişiklik, “iş güvenliği”nin garanti edilmesinin yerine “çalıştırılabilirlik güvencesi”nin teşvik edilmesi yüzünden ciddi sorunlar yaşamaktadırlar. Bu değişiklik, kariyer sahibinin bir kurumdan bekleyebileceğinin öğrenme ve kendisinin muhtemelen başka bir kurumda işe alınmasını sağlayacak olan deneyim kazanma olanağı olduğunu ifade etmektedir. Bu, kariyer sahibi için güvenlik ve istikrar zemininin bir kuruma bağlılıktan kişinin kendisine bağlılığa geçmesi gerektiği anlamına gelir.⁶⁷

Bazı insanlar, kendilerini güvende ve sağlam hissetmek, geleceği tahmin edebilmek ve yaptıklarını bilerek rahatlamak için kariyerlerini düzenlemeye yönelik dayanılmaz bir ihtiyaç duyarlar. Herkes hayatı boyunca bir derece istikrar ve güvene ihtiyaç duyar; hayatın belli aşamalarında mali güvenlik önemli bir başlık olabilir, mesela bir aile geçindiren ve çocuk okutan kişiler veya emekliliği yaklaşan kişilerdir. Ancak, bazı insanlar için güvenlik ve istikrar, kariyerleri boyunca bu endişelerin büyük kariyer kararlarını yönlendireceği ve sınırlayacağı ölçüde baskındır. Bu tür insanlar, işinde kalabilme hakkı tanıyan, işten çıkarmaktan kaçınan, iyi emeklilik planları ve kâr programları olan ve güçlü ve güvenilir bir imaj çizen kurumlarda iş ararlar. Bu nedenle, devlet veya kamu hizmet işleri bu insanlar için çekicidir. Yüksek makamlarda veya önemli işlerde olmasalar da, kendilerini kurumlarıyla özdeşleştirmekten bir tür tatmin duyarlar.⁶⁸

Bu kariyer değerine sahip kişilerden yetenekleri daha baskın olan bireyler örgüt içinde yükselirler ve performanslarını iş tanımı net bir şekilde belirtilmiş işler için harcarlar. Yetenekleri biraz daha sınırlı olan bireyler ise örgüt içinde fazla sorumluluk almadan orta noktalardaki idari görevlerde bulunurlar.

İş türü: Güvenlik/istikrar kariyer değerine sahip kişiler istikrarlı olarak işin içeriği ile ilgilenirler.

⁶⁷Schein,H.Edgar,**Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21 st Century**,MIT Sloan School of Management February,1996,Revised March,s.4

⁶⁸Schein,a.g.e.,s.11-12

Ödeme ve kârlar: Güvenlik/istikrar kariyer değerine sahip kişi hizmet süresine bağlı olarak istikrarlı biçimde ülke ve örgüt şartlarına göre maaş almayı tercih eder. Bu kişiler sigorta ve emeklilik priminin yüksek olmasını ister.

Terfi sistemi: Güvenlik/istikrar kariyer değerine sahip bir kişi, net olarak belli, herkes tarafından açıkça bilinen ve kıdeme dayalı terfi sistemini tercih eder.

Fark edilme türü: Güvenlik/istikrar kariyer değerine sahip kişi işine çok bağlıdır. Bu bağlılığın ve sergilemiş olduğu performansın takdir edilmesini ister.

2.2.2.5.Girişimci kariyer değeri

Yeni ürün veya hizmet üretmek, bilgi ve becerilerini bu amaç için kullanmak veya yeni işletmeler kurmak bu kariyer değerinin önemli özelliklerindedir. Bir şey yaratmak güçlü bir ihtiyaçtır. Yani bu insanlar tamamen kendi kendilerini karakterize ederler. Bu gerek bir ürün, gerek bir şirket, gerekse de kendi kişisel gelecekleri için olsun hiçbir şey fark etmez. Bazıları kendi ürettikleri ürünlerin yani kendi başarılarının şirketin isimlerine veya başarılarına aksettirildiği kişisel servetleri olarak görmüşlerdir.⁶⁹

Bu kariyer değerini özerklik/bağımsızlık kariyer değerinden ayırmak önemlidir. Çoğu insan özerklik ihtiyacında dolayı kendi işini kurmak ister. Girişimcileri ayıran şey ise iş kurabileceklerini kanıtlamaya yönelik saplantıdır. Bu genellikle işin başarısını kanıtlamadan önceki aşamalarda hem özerklikten hem de istikrardan feragat etmek anlamına gelir. Girişimciliğe yönelen diğer insanlar girişimcilikte başarısız olmaya devam ederler ve bir yandan geleneksel işlerden hayatlarını kazanırken diğer yandan yaratıcı çözümler arayarak kariyerlerinin büyük bölümünü harcarlar. Örneğin, birisi kendi boş vaktini kendi belirlemek için bir emlak şirketi kurmaya çalışırken veya bir şirket ararken bir yandan da bir girişimde satış temsilcisi veya orta düzey yönetici olarak çalışabilir. Bu kişiyi “girişimci” yapan şey ise yeni bir girişim kurma isteği ve bir yere yöneldikten sonra önceki işini hemen bırakmaya dönük istekliliktir.⁷⁰

⁶⁹ Aytaç, a.g.e., s.103

⁷⁰ Schein, a.g.e., s.13

İş türü: Girişimci kariyer değerine sahip kişiler için varsa yoksa yaratmaktır. Eğer yaptıkları işte yaratıcılığa iş düşmüyorsa işlerinde sıkılırlar. Girişkenlikleri ile yeni ürünler veya hizmetler yaratmaya devam edebilmeyi çok isterler.

Ödemeler ve kârlar: Bu gruptaki insanlar için sahiplik en önemli konudur. Genellikle kendileri çok iyi maaşlar vermezler ancak kendi kurumlarının hisselerinin kontrolünü ellerinde tutarlar. Yeni ürünler geliştirdiklerinde bunların patentlerine sahip olmak isterler. Girişimcileri ellerinde bulunduran büyük şirketler genellikle bu ihtiyaçların önemini anlamazlar. Patentler ve hisselerin %51'i verilmediği sürece girişimcilik anlamında kariyer değerine sahip kişi bu kurumda kalmaz. Girişimciler sadece kendileri için değil, herkese neler başardıklarını göstermek için zenginlik biriktirmek isterler. Kâr paketleri genellikle onlar için önemli bir başlık değildir.⁷¹

Terfi sistemi: Bu kariyer değerine sahip bireyler belli bir zaman sonra kariyerinin olması gereken yerde olmasına olanak sağlayan bir terfi sistem ister. Özgür olarak kritik pozisyonlarda görevlendirmeyi çok ister.

Fark edilme türü: Popüler ve çok zengin olmayı ve de büyük girişimler yapmayı isterler. Reklâm yapmayı severler. Bundan dolayı ürünlere veya şirketlere kendi isimlerini verirler.

2.2.2.6.Kendini adama kariyer değeri

Bu kariyer değerine sahip kişilerin sayısı giderek artmaktadır. Orta yaştaki kariyer sahiplerinin yanı sıra, gittikçe daha fazla sayıda genç, yeterli gelire sahip olma ihtiyacının yanında daha geniş bir içerikte anlamlı bir şeyler yapma ihtiyacını da hissettiklerini bildirmektedir.⁷²

Bazı insanlar işlerinde hayata geçirmek istemedikleri merkezi değerler nedeniyle işe girerler. Gerekli beceriler veya yeterlik alanlarından ziyade bu değerlere yönelirler.

⁷¹Schein,a.g.e.,s.13

⁷²Schein,H.Edgar,Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21 st Century,MIT Sloan School of Management February,1996,Revised March,s.10

Kariyer seçimleri dünyayı bir şekilde geliştirme isteğine dayanır. Tıp, hemşirelik, sosyal işler, öğretmenlik veya bakanlık gibi yardım etmeye yönelik meslekler bu kariyer değerini tutar. Ancak, kendini adama aynı zamanda iş yönetim ve kurumsal kariyerlerdeki insanları da karakterize eder. İnsanlarla birlikte çalışma, insanlığa hizmet ve ulusuna hizmet gibi değerler güçlü bir kariyer değeriyle olabilir. Ancak hizmete yönelik mesleklerde çalışan herkes hizmet etme isteğiyle motive olmaz. Bazı doktorlar, avukatlar, bakanlar veya sosyal çalışanlar teknik/fonksiyonel yeterlik veya özerklik veya güvenlik anlamında kariyer değerine sahip olabilir. Bazıları genel müdür olmak isteyebilir. Gerçekten baskın olanın hangi kariyer değeri olduğunu bilmeden, kişi hangi meslekte kariyer yapmak istediğini gerçekten bilemez.⁷³

İş türü: Hizmete kendini adanmış bireyler çalıştıkları örgütün kendisinden etkilenmesini bazen de daha fazla ileriye giderek örgütün çeşitli politikalarının oluşumunda aktif rol almak isterler.

Ödeme ve kârlar: Kendini adama kariyer değerine sahip bireyler katkıları için adil bir maaş ve manevi ödüllerin bol olduğu sistemde çalışmak isterler.

Terfi sistemi: Bu kariyer değerine sahip bireyler maddi ödüllerden daha çok kendi katkılarını fark ve takdir eden, ona daha fazla yetki ve özerk hareket etme özgürlüğü tanıyan bir konuma getiren bir terfi sistemidir.

Fark edilme türü: Hizmetle kendini adanmış kişiler hem meslektaşları hem de üstleri tarafından tanınmak, sevmek ve desteklenmek isterler. Sergiledikleri performansları ile kıymetlerinin üstlerince bilinmesini isterler. Aradıklarını bulamayan bu değere mensup bireyler danışmanlık vb. gibi daha özgür mesleklere yönelirler.

2.2.2.7.Meydan Okuyucu kariyer değeri

Bazı insanlar kariyerlerini, her şeyi ve herkesi ele geçirebileceklerini düşünerek kariyer değeri oluştururlar. Başarıyı, imkânsız engelleri aşmak, çözülemez sorunları

⁷³Schein,a.g.e.,s.14

çözmek, çok zorlu rakipleri alt etmek olarak tanımlarlar. İlerledikçe daha zorlayıcı konular ararlar. Bazıları için bu, daha zor sorunlarla karşılaşacakları işler arama biçiminde olabilir. Ancak, bu insanlar teknik/fonksiyonel anlamda kariyer değerine sahiptirler çünkü sorunun hangi alanda meydana geldiğine bakmazlar. Bazı üst düzey strateji/yönetim danışmanları çok zor stratejik işlere yöneldiklerinden bu kalıba uygundur. Diğerleri için meydan okuma kişiler arası ve rekabet anlamında tanımlanır. Çoğu mesleğe sahip kişiler kariyerlerini günlük bir savaş veya rekabet olarak tanımlar ve kazanmanın her şey olduğuna inanır. Çoğu insan belli bir meydan okuma seviyesine ihtiyaç duyar; meydan okuyucu kariyer değerine sahip bir kişi için en önemli şey budur. İş alanı, çalıştığı kurumun türü, ödeme sistemi, terfi sistemi ve fark edilme biçimleri, işin kişiye kendini sınama fırsatı sunmasının yanında tali başlıklardır. Bu tür sınamalar olmadığında, kişi rahatsız olur ve sıkılır. Genellikle bu insanlar kariyerlerinde çeşitliliğin önemini vurgular; bazılarının genel müdürlüğe yönelmesinin bir nedeni de çeşitlilik isteği ve yönetsel konumların sağladığı derin meydan okuma duygusudur.⁷⁴

2.2.2.8.Hayat tarzı kariyer değeri

İlk bakışta bu kavram terimlerde bir çelişki olduğu izlenimi uyandırabilir. Varlığını hayat tarzı etrafında düzenleyen kişiler bir anlamda, kariyerlerinin onlar için çok önemli olmadığını söylemektedir ve bu nedenle belli bir kariyer değerleri yoktur. Yine de bir kariyer değeri tartışmasının konusudurlar çünkü giderek daha çok insan anlamlı bir kariyer yaratmak istemekte ve aynı zamanda kariyerlerinin yaşam tarzına uygun olmasını şart koşmaktadır. Bu pek çok insanın düşündüğü gibi sadece kişisel ve mesleki hayatları dengeleme sorunu değildir; daha çok bireyin, ailenin ihtiyaçlarıyla kariyeri birleştirme sorunudur. Bu tür insanlar her şeyden önce esneklik isterler. Aynı zamanda esneklik isteyen özerklik/bağımsızlık kariyer değerine sahip kişilerin aksine, hayat tarzı kariyer değerine sahip kişiler doğru zamanda doğru seçeneklerin sunulması koşuluyla kurumlarda çalışmayı kabul ederler. Hayat tarzıyla ilgili önemli bir konu da kariyer sahiplerinin coğrafi olarak yer değiştirmek istememeleridir. İlk başta bu durum, güvenlik/istikrar kariyer değerinin bir sonucu olarak görünmektedir ancak taşınmak istemeyen insanların güvenlik/istikrar arayışlarından çok kişisel ailevi ve kariyerle ilgili konuları birleştirmeyi

⁷⁴Schein,a.g.e.,s.15

istedikleri daha açık hale gelmiştir. Bu eğilim, eğer devam ederse, dışsal kariyer yolu üzerinde büyük etkiler yapabilir. Çoğu şirket çalışanlarından taşınmalarını istediğine onların taşınacağını önceden kabul eder ve bunu kariyerin yükselmesinde olumlu bir adım olarak görür. Hayat tarzı kariyer değerine sahip daha fazla insanla karşılaştıklarında, bu insanların kariyerlerini ilerletmekten feragat mi edeceği yoksa şirketin belli bir coğrafi bölgede kariyer gelişimini kolaylaştırmak için kariyer sistemini yeniden mi düzenleyeceği belli değildir.⁷⁵

2.2.2.9.Savaşçı kariyer değeri

Bu kariyer değeri Schein'in klasik kariyer değerlerinden ayrı olarak gelişen üç kariyer değerinden biridir. Bu kariyer değerine sahip kişilerde kişisel sınırların zorlanabileceği, kariyerin macera katsayısının yüksekliği ön plana çıkmaktadır. Bu kariyer değeri bir yönüyle de meydan okuyucu kariyer değerine benzemektedir.

Çünkü bu kariyer değerine sahip kişilerde aynı meydan okuyucu kariyer değerine sahip kişilerde olduğu gibi genellikle heyecan verici ve meydan okuyucu bir kariyere sahip olmak istemektedirler.

Savaşçı kariyer değerine sahip kişiler daha önce çok az kişi tarafından gerçekleştirilmiş görevlerin yer aldığı pozisyonlarda çalışmayı çok önemli bulmaktadırlar.

2.2.2.10. Ayrılmaya isteklilik kariyer değeri

Klasik kariyer değerlerinin dışındakilerden ikincisi de ayrılmaya isteklilik kariyer değeridir. Bu kariyer değerine sahip bireyler kısa aralıklarla kariyerlerini gözden geçirirler. Bazen de işinden istifa etmeyi ya da mesleği değiştirmeyi düşünürler.

⁷⁵Schein,a.g.e.,s.15-16

2.2.2.11. Kariyer memnuniyeti kariyer değeri

Klasik kariyer değeri dışındakilerden üçüncüsü de kariyer memnuniyeti kariyer değeri dır. Bu kariyer değeri sahibi kişiler işlerinden ve konularından memnundurlar. İşlerinden keyif alırlar hatta tekrar kariyerlerini seçme şansları olsa tekrar aynı kariyeri seçme konusunda kararlıdırlar.

2.3. Kariyer Sorunları

Öğretmenlerin kariyer gelişimlerinde karşılaştıkları birçok sorunlar ve sıkıntılar vardır. Bu sorunlardan bir kısmı öğretmenlerin kendi durumundan kaynaklanmakla birlikte çoğu Milli Eğitim sistemi ve okul kültüründen etkilenmektedirler. Öğretmenlerin kendisinden kaynaklanan sorunlar da, kariyer yönetimine önem veren okulların dikkatli bir yaklaşımla çözülmesine yardımcı olabileceği türdendir. Aşağıda çalışma yaşamında karşılaşılabileceğiniz kariyer sorunları sadece öğretmenler için değil genel olarak kısaca tanımlanmıştır.

2.3.1. Cinsiyetten kaynaklanan sorunlar

Son yıllarda çalışan kadınların sayısı çok büyük artış göstermiştir. Eğitim olanakları ve eğitim seviyesindeki gelişmelere de paralel olarak çalışma yaşamında kadının rolü giderek artmaktadır. Zaten öğretmenlik mesleğini tercih edenler genelde bayanlardır. Bu sebeple ülkemizde öğretmenlik bayan mesleği olarak görülmektedir. Ancak kadınların kariyer basamaklarını tırmanmasının erkeklere göre daha fazla zorlukları vardır. Ülkemizde ki sistem özellikle birçok kadınların üst noktalara gelmesini uygun görmemektedir.

Kadınların aile içi sorumlulukları, özellikle çocuk sahibi ailelerde çocuklar ile ilgili toplumsal beklentiler, kadınların enerjilerinin bir kısmını bu alanlara kaydırmalarını gerektirmektedir. Bu da kadınların enerjilerini tüketmektedir. Kadınların bu sorumluluklarını yerine getirerek de kariyer olanaklarından yararlanması, yine örgüt kültürünün olumlu yansıması ile mümkündür.

Toplumsallaşma süreci, örf, adet, gelenek ve görenekler ülkemizde de kadınların erkeklerle eşit koşullarla yetişmesine olanak sağlar durumda değildir. Birçok konuda olduğu gibi, devletin çalışan kadınların hakları ile ilgili yasaları yenilemek ve zenginleştirmekte yetersiz kalmış olduğu bir gerçektir. Bunların dışında, kadınların çalışma yaşamında cinsel tacize uğramaları, önemli bir sorun olarak göze batmaktadır. Yine örgüt kültürü, bu sorunun çözülmesinde etkili bir unsurdur.

2.3.1. Çift kariyerli eşler

Kadınlar çalışma hayatında daha fazla rol ve yer aldıklarında ve de bu arada kariyer basamaklarında ilerlemeye başladığında, çift kariyerli eşler sorunu ortaya çıkmaktadır. Her iki eşin farklı kariyer hedeflerinin ve farklı kariyer yollarının bulunması aile yaşamını da etkilemektedir. Eşlerin benzer kariyer yollarını izlemesi durumunda bile rekabet ve kıskançlık gibi sorunlar ortaya çıkabilmektedir.

Çift kariyerli eşlerde, erkeğin kariyerine öncelik verilmesi kadına göre daha baskın olmaktadır. Bu durum kadınların kariyer gelişimlerinde karşılaştıkları bir başka sorundur. Örgütler çift kariyerli eşler sorununu, eşlere eşit şekilde mesleklerine uygun kariyer olanakları sunarak katkıda bulunarak bu sorunu ortadan kaldıracaklardır.

Eşlerin kariyer hedefleri yanında iş ve aile sorumluluklarını da dengelemeleri gerekmektedir. Çalışan eşler için ekonomik yönden bir rahatlama söz konusu iken hem kariyerlerine hem de aile ilişkilerine psikolojik bağlılığı sağlayamadıklarında ise, kariyerden kaynaklanan sorunlarla karşı karşıya gelmektedirler.

2.3.2. Ayışığı sorunu

Ayışığı denilince, çalışanın çalıştığı iş dışında düzenli bir başka işte haftada 12 saat ve daha üstünde çalışması akla gelir. Çalışan buna gelir yetersizliği, daha fazla gelir edinmek, tecrübe kazanmak ve yeni beceriler kazanmak gibi amaçlar duyar. Çalışanın ikincil bir işte çalışması, ayışığı sorunu olarak tanımlanmaktadır. (Bir öğretmenin özel ders vermesi vb.)

Bu durumda çalışanın enerjisinin bir bölümü diğer ikincil işteki aktiviteler için harcanacaktır. Ancak bireylerin temel işinin yok olması durumunda ikincil işi adeta bir sigorta olarak görmesi bu durumu bir güvence olarak görmeleri sonucu bu yaklaşım da engellenememektedir. Bu tür sorunların yok edilebilmesi veya en aza indirilebilmesi için örgütlerin çalışanlarına iyi imkânlar sağlaması ve iş güvenliğini üst düzeyde tutması gerekmektedir.

Burada sorunda en çok konuşulan konu ise, birincil işte kullanılması gereken enerjinin ikincil işte kullanıldığıdır. Bu durum yöneticiler için hoş karşılanmamakta ve bireylerde performansın düşmesi, işe geç gelmenin ve erken ayrılmaların artması hatta alışkanlık haline dönüşmesi, sık sık alınan izinler ve işe bağlılığı azaltmaya yol açtığı düşüncesi pek sıcak karşılanmaması ve örgüt içinde kariyer ilerlemesini engellemektedir.

2.3.4. Çift kariyerlilik sorunları

Kariyerdeki bir diğer sorun ise bir kişinin birden fazla işte çalışması veya bireyin birden fazla uzmanlık alanına sahip olmasıdır. Bireyin birden fazla alanda eğitimi olması, bu alanlarda deneyim kazanmış olması bu alanlarda ilerleyebilme olanağı sağlarsa da, bireyin bu alanlardan birini seçerek kariyerini o doğrultuda yönlendirmesi gerekecektir.

Burada üzerinde durulması gereken nokta, kişinin hangi kariyerinin kendisi için önemli olduğu konusudur. Zira her iki kariyer basamağında da ilerlemeye çalışan bir kişi, muhtemelen zorluk çekecek ve birinde kullanılması gereken enerjiyi paylaştığı için başarıya ulaşamayacaktır. Bu nedenle iki işte birden kariyerini geliştirmek yerine ilgi duyulan, hedeflenen bir kariyer basamağında ilerlemek, bireyin karşılaştığı zorlukları engelleyerek, iş tatminini ve motivasyonunu arttıracaktır.

2.3.5. Kariyer dönemi sorunları

Birey, kariyerinin farklı aşamalarında farklı sorunlarla karşılaşabilmektedir. Bu sorunlar başlangıç dönemi, kariyer ortası ve kariyer sonu sorunlarıdır. Bunlar aşağıda ayrı ayrı incelenmiştir.

2.3.5.1.Başlangıç dönemi kariyer sorunları

Başlangıç dönemi kariyer sorunlarının başında bireyin hayali ile iş yerinde karşılaştığı gerçek arasındaki farklılıklar yer almaktadır. Bu farklılık bireye bir şok yaşatır. Birey bu şoku atlattıktan sonra, bu kez kendini kanıtlama yönünde aşırı bir gayret içine girmektedir. Bu aşırı gayretler örgütün diğer çalışanlarınca olumsuz olarak algılanabilmektedir. Bu durumda birey çalışma yaşamının başında iş yerinde mutsuzluk ve yalnızlık hissine kapılabilir. Birey için bir başka olumsuzluk ise bürokrasidir. Bu dönemde bireyin çeşitli bürokratik engeller nedeniyle üst yönetim ile iletişim kopukluğu yaşaması, kendini kanıtlama çabası içinde ve iş arkadaşları tarafından olumsuz olarak algılanan bireyi olumsuz yönde etkilemektedir.

2.3.5.2.Kariyer ortası sorunları

Kariyer ortası kavramı, çalışma hayatındaki bireyin belli bir bilgi ve tecrübe kazanmasından sonra kendine olan güveni üst düzeye çıkan bireyin izleyeceği kariyer yoludur. Kariyerinin ortasında bulunan bireyler için iş ortamında ilerleme olanaklarının azalması, yeni bilgi ve güçlü donanıma sahip bireylerin işe alınması veya engin ve modern bilgilerle donanmış kişilerin örgütte kendini gösterme çabaları, orta yaş ve kariyerinin ortasında bulunan çalışanları için büyük sorun oluşturur. Bu da çalışanın psikolojisini bozabilmektedir. Kariyer ortası sorunu kendi içinde iki farklı boyutta incelemek mümkündür. Bu boyutlardan biri kariyer düzleşmesi diğeri ise beceri ve yeteneğin yitirilmesidir.

Kariyer düzleşmesi: Bazen örgütlerde dikey yükselme olamamakta veya olsa bile bu yükselme çok sınırlı olmaktadır. Bunun yanında belli bir yaşa sahip olmasında birey için dezavantaj oluşturur. Bu iki dezavantaja sahip bireyler fazla yükselme olasılığı bulamayabilirler. İşte bu kariyer düzleşmesi olarak tabir edilir. Kariyeri düzleşen birey; çaresiz, isteksiz, umutsuz, beklentisiz, tepkisiz, heyecansız bir ruh hali sergilemeye başlar. Kariyer düzleşmesi, orta yaş krizi ile birlikte gerçekleşmektedir.

Kariyer düzleşmesi, birey odaklı veya örgüt odaklı olabilir. Birey odaklı kariyer düzleşmesinde bireyin yetkinlikleri, daha üst pozisyonlar için yetersiz kalmaktadır. Peters prensibi olarak da bilinen bu yaklaşıma göre bireyler yeteneksiz olduğu noktaya kadar yükseltirler. Bu durumda olan bireyler için kariyer düzleşmesi kaçınılmazdır. Zaten buldukları noktada bile yetersiz kalmaktadırlar. Kariyer düzleşmesi kurum odaklı da olabilir. Günümüzün hiyerarşik organizasyonlarında tepe noktalara gidildikçe pozisyon sayısı azalmaktadır. Bu pozisyonların dolu olması, yetkinlikleri bu pozisyonlara gelmesi için uygun olan bireyler için bir engel teşkil etmektedir. Odak noktası ne olursa olsun kariyer düzleşmesi, önemli bir kariyer sorunudur. Bu sorunun çözülmesinde kuşkusuz kurumun yaklaşımı büyük önem taşıyacaktır. Nitekim yapılan bir araştırmada, kurumun kariyer düzleşmesinde bulunan bireye ilgi göstermesi durumunun, ilgisiz kalmasına oranla daha yüksek iş doyumu sağladığı ortaya konmuştur.⁷⁶

Beceri ve yeteneğin yitirilmesi: Kariyer ortasında veya sonlarında olan bireylerin zaman içerisinde bazı beceri ve yeteneklerini yitirmesi durumudur. Bireyin yaşlanması bazı beceri ve yeteneklerini yitirmesine neden olabilir. Daha önemlisi, günümüzün hızlı teknolojik değişimlerine ayak uyduramayan bireyin mevcut beceri ve yeteneklerinin değersiz veya kullanışsız hale gelmesidir. Çalışanlara yeni beceri ve yetenekler kazandırılması konusunda bu noktada kuruma önemli görevler düşmektedir.

En alttan en üste uzanan kariyer merdiven basamaklarında duraklamaya giren bir kişiye yönetim tarafından ek sorumluluğun verileceği ek görevler verilebilir. Böylece bireyin güçlü yönlerini ortaya çıkartacak yeni bir görev söz konusu olabilir. Beceri ve yeteneğini yitirme noktasına gelen çalışan ihtiyacına göre üstleneceği yeni görevler, var olan kapasitesini yeniden kullanmasına da imkân tanıyabilecektir.

⁷⁶Ishakoğlu, Gülem, **Kariyerde Plato-İş Doyumu İlişkisi**, İ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1993, s.105.

2.3.5.3.Kariyer sonu sorunları

Kariyer sonu sorunlarından en önemlisi emeklilik ve emeklilikle beraber gelen bazı sorunlardır. Kariyerinin sonunda bulunan bireyler için en son dönemin başlangıcı olarak emeklilik ortaya çıkmaktadır. Emeklilik ise büyük bir sorun teşkil eder. Zira emeklilik esnasında birey duygusallaşır, duyguları çatışma yaşar, ekonomik zorluklar baş göstermeye başlar ve sosyal yaşama adapte zorluğu çeker.

Bu sorunu hafifletmek ve aşmak için çeşitli programlar uygulanmalıdır. Günümüzde birçok örgüt emeklilik öncesi programlar uygulamaya başlamışlardır. Bu uygulamalar emekliliğe uyumu kolaylaştırmakla beraber yalnız emeklilik aşamasında olan bireylerle sınırlı kalınmayarak, diğer tüm çalışanlara da yönelik olmalıdır. Bu çalışmalar emeklilik safhasında olmayan bireyler için büyük tecrübe olur ve birey önceden emeklilik sorunu ve de bu sorunla baş etme yollarını öğrenmiş olur. Böylece birey ileride emeklilik yaşantısını nasıl şekillendireceği ve boş zamanlarında ne tür faaliyetlere katılabileceği konusunda üstün bir tecrübeyi önceden kazanmış olur.

2.3.6. Kariyer ve Engelleri

Bireyler örgüt içinde örgüt tarafından sunulan kariyer imkânları ile motive olabilmekte ya da işe olan konsantrasyonları artmaktadır. Bireyleri kariyerleri boyunca kariyer yolunda çeşitli engeller beklemektedir. Kariyerin çeşitli aşamalarında bazı sorunlar bireylerin kariyeri engelleyebilmektedir. Bu sorunlardan gözden düşmek, işten çıkartılmak, stres ve tükenmişlik ve engellenmek konuları üzerinde durulmuştur.

2.3.6.1.Gözden Düşme

Yönetim kademesinde yükselmeyi bekleyen bir yöneticinin çeşitli nedenlerle motivasyonunun azalması sonucu işten çıkarılması, bir alt kademeye indirilmesi veya orta kademedeki durağanlığa girmesi durumudur. Kişilerarası çatışma, üst yönetimle anlaşmazlık, aşırı rekabet hırsı, çevreye karşı kötü muamele, işverene aşırı bağlılık, uyumsuzluk ve yeteneksizlik bu durumun başlıca nedenleri olarak gösterilmektedir. Gözden düşmenin

bireyin yanında kuruma vereceği zararlar çok büyüktür. Kurumlarda sıkça karşılaşılan bu sorun bu yüzden dikkatle ele alınmalı, gözden düşmeye neden olabilecek faktörler incelenmeli ve bu durum ortaya çıkmadan gerekli önlemler alınmalıdır. Çünkü gözden düşme sorununun ortaya çıkmasında büyük pay sahibi kurumdur. Sorunun çözümünde de kurum rol oynamalıdır.⁷⁷

2.3.6.2.İşten Çıkartılma

İşten çıkarma her ne kadar kurum için bir kariyer yönetimi uygulaması olsa da bireyler için önemli bir kariyer sorunu teşkil etmektedir. Bazı bireyler için işten çıkartılma büyük bir psikolojik çöküşü ile kariyer yaşamlarının sonlanmasını beraberinde getirebilir. İşten çıkarılma bazen de olumlu yüzüyle bireyin karşısına çıkmaktadır. Genellikle örgütte küçülme ve örgütün yaşamına son vermesi gibi nedenlerle işten çıkmak zorunda kalan birey için bu durum, yeni kariyer imkânları anlamına gelmektedir. Fakat bu olumlu durumun oranı olumsuz duruma göre çok düşüktür. İşten çıkarılacak bireyler için bile belirli bir dönem işsiz kalma olasılığı söz konusu olabileceğinden bazı örgütler bu sorunun giderilmesi için çalışanlarını işten çıkarmadan yeni iş bulmaları konusunda yardımcı olmaktadır. Bu durum iki yönlü olmaktadır. Örgüt ya kendisi bir başka işe bireyi yerleştirir ya da bireyi yeni iş bulana kadar (belli zaman aralığında) çalıştırmaya devam eder.

2.3.6.3.Stres ve Tükenmişlik

Stres, genel olaylardan ve bireyin özel yaşamından kaynaklanabilir. Ekonomik bunalım, siyasi istikrarsızlık, teknolojik değişim, çevre kirliliği genel olaylara; ölüm, hastalık, boşanma, işsizlik, ailevi sorunlar bireyin özel yaşamı ile ilgili stres kaynaklarına örnek olarak verilebilir. Çalışma yaşamı da önemli bir stres kaynağıdır. İş güvenliği, terfi ve transfer beklentisi, yetersiz bir terfi, bireyin kapasitesini aşan bir terfi, beklenen bir terfinin gerçekleşmemesi veya beklenmeyen bir terfinin gerçekleşmesi, bozuk iletişim, aşırı çalışma, monotonluk, belirsizlik, bireyler arasında rekabet ve çatışma, kariyer düzleşmesi, gözden düşme, engellenme, işten çıkartılma gibi çalışma yaşamında karşılaşılan birçok durum stres kaynağı olabilir. Stres en hafif etkisi ile bireyin

⁷⁷ Kozak,Akoğlan,age.,s.136

performansında belirgin bir düşüşe yol açar. Daha ileri aşamada birey duyarsızlaşır, tepkisizleşir, işle ilgili motivasyonu kalmaz. Son aşamada birey duygusal açıdan tükenir. Bireyin artık hiçbir şeye karşı isteği kalmamıştır, aşırı gergindir ve işe gitmek istemez. Sıkıntı, çok fazla çalışmak, çok az çalışmak, stres, zaman hassasiyeti, konsantrasyon zorluğu, kendine güven azlığı ve içe dönüklük tükenmişlik konusunda dikkat edilecek konulardır.⁷⁸

Günümüz çalışma yaşamında bireylerin toplumsal ve kişisel yaşamından kaynaklanan çok sayıda stres kaynağı vardır. Günümüzde stres, çok popüler bir konudur. Öyle ki stresle başa çıkabilmek için birçok öneri ve yöntem söylenmekte ve geliştirilmektedir. Tükenmişlik, stresin ileri noktası olarak ortaya çıkmış önemli bir kavram ve bir kariyer sorunudur.

Tükenmişlik, fiziksel, duygusal, zihinsel, bitkinlik olarak tanımlanmaktadır. Tükenmişlik, çalışanların yaptığı işten beklediği tatmini bulamamasıyla meydana gelir. Çalışan kişiler muhtemelen gerçekçi olmayan hedeflere ulaşmada gerçek dışı beklenti içindedirler. Bunlar hata yapmaya eğimli, çabuk kızan ve toplum törelerini hoş gören kişilerdir. Böyle davranışlar diğer kişilerde de moral düşüklüğüne sebep olabilir.⁷⁹

2.3.6.4.Engellenme

Birey kariyer yolu içinde zaman zaman kariyer beklentileri içerisine girer ve bu beklentileri örgüt içinde çeşitli nedenlerle kabul bulmaz. Bu durum bireyi engellenmiş olduğu duygusuna iter. Bu durum bazen doğru olabildiği gibi bazen de doğru değildir. Oluşan bu engellenme hissi bireyi ekonomik imkânsızlıkları nedeni ile çalışmasını sürdürürmeye ya da işten ayrılmaya itmektedir. Bireyin işten ayrılması, yeni birinin işe alınması beraberinde oryantasyon gerektirdiğinden, arzu edilen bir sonuç değildir. Bireyin engellenme hissi karşısında isteksiz ve arzusuz çalışması hem kendi için hem de örgüt için büyük sorunlar meydana getirir. Bireyin engellenme duygusuna kapılmaması için örgütün bu konuda çok dikkatli ve şeffaf olması gerekmektedir. Örgüt olarak bireyin beklentilerinin

⁷⁸ Efeoğlu, **Tükenmişlik**, Human Resources, Mayıs-Haziran 2000, s.40-47.

⁷⁹ Aytaç vd, age., s.83

ne ve ne kadar olduğu tespit edilmelidir. Bu da örgüt içi güçlü iletişimi ortaya çıkarmaktadır. Güçlü iletişim içinde olan örgütlerde bu sorun çok aza indirgenir.

Bu bölümde, kariyer değerleri, kariyer sorunları ve engelleri konularından bahsedildi. Üçüncü bölümde ise kariyer değerlerinin sınıf öğretmenleri ve okullar için önemi hakkında bilgi verilmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KARIYER DEĞERLERİNİN SINIF ÖĞRETMENLERİ VE OKULLAR İÇİN ÖNEMİ

3.1. Sınıf Öğretmenleri İçin Önemi

Bir öğretmenin kariyerini, örgüt içindeki yerini belirten ve örgüt içindeki gelişmesini, artan başarısı ile yükselmesini anlatan bir kavramdır. Bu tanıma göre her öğretmenin bir kariyeri vardır.

Kariyer değerleri (career anchor) kavramı ise, böylesine değişken bir arenada; bireyin yaşamı boyunca kariyer seçimlerini, iş değiştirme kararlarını yakından etkileyen bir kavram olduğundan çok önemlidir. Yani bir anlamda, bireyin yaşamına yön veren hayati kararların özünde yer alan bir yaklaşımdır. Kariyer değerleri yaklaşımı, bireylerin kariyer seçimlerinin arkasında yatan nedenleri tespit etmeyi amaçlar. Bu olgu, bir bireyin kendi kendine algıladığı yetenek ve kabiliyetleri, temel değerleri ile güdü ve ihtiyaçlarından oluşan bir benlik kavramıdır. Bireyin algıladığı yetenek ve kabiliyetler, temel değerler ve en önemlisi kariyer ile ilgili ihtiyaç ve güdülerin oluşturduğu kariyer değerleri, bazı araştırmacılara göre, kişinin iş ve hayat değerlerinin gelişimine bağlı olarak değişebilirken, bazı araştırmacılara göre ise değişmemektedir. Kariyer değerlerinin üç temel bileşeni mevcuttur. Bunlar, kendi kendine algılanan yetenek ve kabiliyetler, kendi kendine algılanan güdü ve ihtiyaçlar, kendi kendine algılanan tutum ve değerlerdir.⁸⁰

Bu nedenle kariyer değeri, bireyin kariyer tercihi yaparken bir denge unsuru olur ve birey böylece kişisel düşünce ve beklentilerine göre bir kariyere yerleşir. Kariyer değeri veya dengeleri, bireyin uygun kariyer seçimi yapması ve yerleşiminde oldukça önemlidir. Çünkü kariyer değeri, iş seçiminde ya da bir işten başka bir işe geçme kararını verirken denge unsuru devreye girmektedir.

⁸⁰Çetin, Canan, Aktaş, Hakkı, "Etkin Bir Kariyer Planlaması İçin İşletmeler ve Bireyler Açısından Kariyer Değerleri Kavramının Önemi", Yayımlanmış Makale, s.2, Erişim (Yazarların kendisinden)

Kariyer değerlerini göze alarak çalışma hayatına atılan bireyler, çalışma yaşamı ile kendisi arasında sağlıklı, huzurlu, mutlu ve başarılı bir uyum sağlayacak çözümler üretirler.

Öğretmenler ve iş hayatındaki bireyler için: G ve Yetki sahibi olmak, tatminkâr ücret, kariyerde ilerleme fırsatları, huzurlu iş ortamı, kararlara katılım, işte bağımsız olmak, kişisel gelişim fırsatı, başarı duygusu, işin yaratıcı olması, iş yerinde iyi ilişkiler, işin çekici olması, topluma katkı, performansa bağlı ödül, iş güvenliği, performansa ilişkin geri bildirim, ait olma duygusu, amirden övgü, yakın denetim ve gözetim çok önemlidir.⁸¹

Yukarıdaki isteklerin yerine gelebilmesi için bireyler ve örgüt bütünleşmelidir. Yaşam felsefesi, bireyin yaşam ile ilgili hedeflerini de önemli ölçüde etkiler. Çalışma yaşamı, bireyin yaşamının sadece bir bölümünü içerir. Birey öncelikle tüm yaşamına dair hedeflerini tespit etmeli ve onun iinden çalışma yaşamına dair kariyer hedeflerini belirlemelidir.

Meslek seçimi, kariyer hedeflerinizin genel çerçevesini çizer. Örneğin meslek olarak ğretmenliği seçmiş iseniz, “Anayasa Mahkemesi Başkanı olmak” gibi kariyer hedefiniz olamaz. Kariyer hedefleriniz, seçtiğiniz meslekle uyumlu olmalıdır. Belirli bir mesleği seçmeniz sonucu, hangi alanda çalışacağınız ortaya çıkar. Ancak hemen her mesleğin içerisinde birçok uzmanlık alanı, bu mesleğin yapılabildiği birçok ortam ve bu ortamlarda da çalışılabilecek birçok pozisyon vardır. Kariyer hedeflerinin belirlenmesi dediğimizde uzmanlık alanlarının, çalışma ortamının ve uzun dönemde hedeflenen en üst pozisyonun belirlenmesini kastediyoruz.⁸²

Öğretmenlik yapılabilecek bölümlerden mezun bireyler kendi hakkında en iyi kararı yine kendileri vereceklerdir. Öğretmen kariyerini geliştirmeye başlamadan önce tercihlerini ve kişisel kariyer değerler kümesini karşılaştırması ve de dikkate alması gerekir. Bunu dikkate alan ğretmen doğru kariyer yolu izlerken aksini yapan ğretmen ise yanlış bir iş tercihi ile karşı karşıya kalır. Yanlış işe yerleşmiş ğretmen isteksiz, başarısız, mutsuz, stres yüklü ve gergin olur.

⁸¹ Aytaç, a.g.e., s.45

⁸² Vural, a.g.e., s.154

Yaşam doyumu bir anlamda öğretmenin belirlediği hedeflere ulaşma derecesidir. Bireysel hedeflere ulaşma düzeyinin artması, yaşam doyumunu artırır, İş ya da çalışma zamanı öğretmenin yaşamı içinde önemli bir yer tutar. Bu yüzden yaşam doyumunun artırılmasında iş doyumu önemli faktördür. İş doyumunun sağlanması ise; öğretmenin kişilik, yetenek ve isteklerine uygun bir işte çalışmasına ve kişisel hedeflerine uygun kariyer hedefleri belirlemesine bağlıdır.⁸³

Bir öğretmen adayını ele alacak olursak, on bir adet kariyer değerinden hangilerini temsil ettiğini düşündükten sonra kamuda mı yoksa özel sektörde mi çalışacağına karar verebilir. Daha sonra ise ders mi verecek yoksa idari kadrolarda mı çalışacak bunun kararını vermelidir. Kariyer değerleri ışığında bunlara karar veren birey seçtiği ortamda vizyonunu belirlemelidir.

3.2. Okullar İçin Önemi

Eğitimin tarihi süreç içerisinde, bir toplumsal kurum olarak kendisini okul sistemi içinde gösterir. Kariyer değerlerinin okullar için önemini maddeler halinde kısaca ele alalım.

- Okullarda çalışan personelin bilgi, beceri, yeteneklerini ve amaçlarını depolar.
- Okul içinde bilgi alış verişi hızlanır.
- Okul değişimi yapılacağı zaman bunun esnek olarak gerçekleşmesini sağlar.
- Personelin gizli beklentilerini açığa çıkarır.
- Personelden performansı düşenlerin yeniden eğitilmesi ve harekete geçirilmesini sağlar.
- Okul içinde iletişimi kuvvetlendirir.

⁸³Vural,a.g.e.,s.138

- Okul içinde personelin iç barışını sağlar.
- Okul içindeki uzman olanların tespitini kolaylaştırır.
- Ödül ve ceza sisteminin daha sağlıklı işlemlerini sağlar.
- Personelin iş gücü daha verimli kullanılır.

Bu bölümde kısaca kariyer değerlerinin okul ve öğretmen için önemi hakkında bilgi verildi. Dördüncü bölümde ise araştırma konusundan söz edilecektir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA

Bu bölümde, araştırmanın amacı ve önemi, modeli, evren ve örnekleme, araştırma için geliştirilen ölçme aracı(anket), aracın uygulanması, verilerin toplanması, ölçme aracı ile toplanan verilerin geçerlilik hesaplarının yapılması ve toplanan verilerin istatistiksel çözümlerinde kullanılan yöntemler ve demografik özellikler ile ilgili bilgiler üzerinde durulmuştur.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, Sarıyer ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin hangi çeşit kariyer değerlerini karakterize etmekte ve kariyer değerleri ile sınıf öğretmenleri arasında nasıl bir ilişki olduğunu bulmaktır.

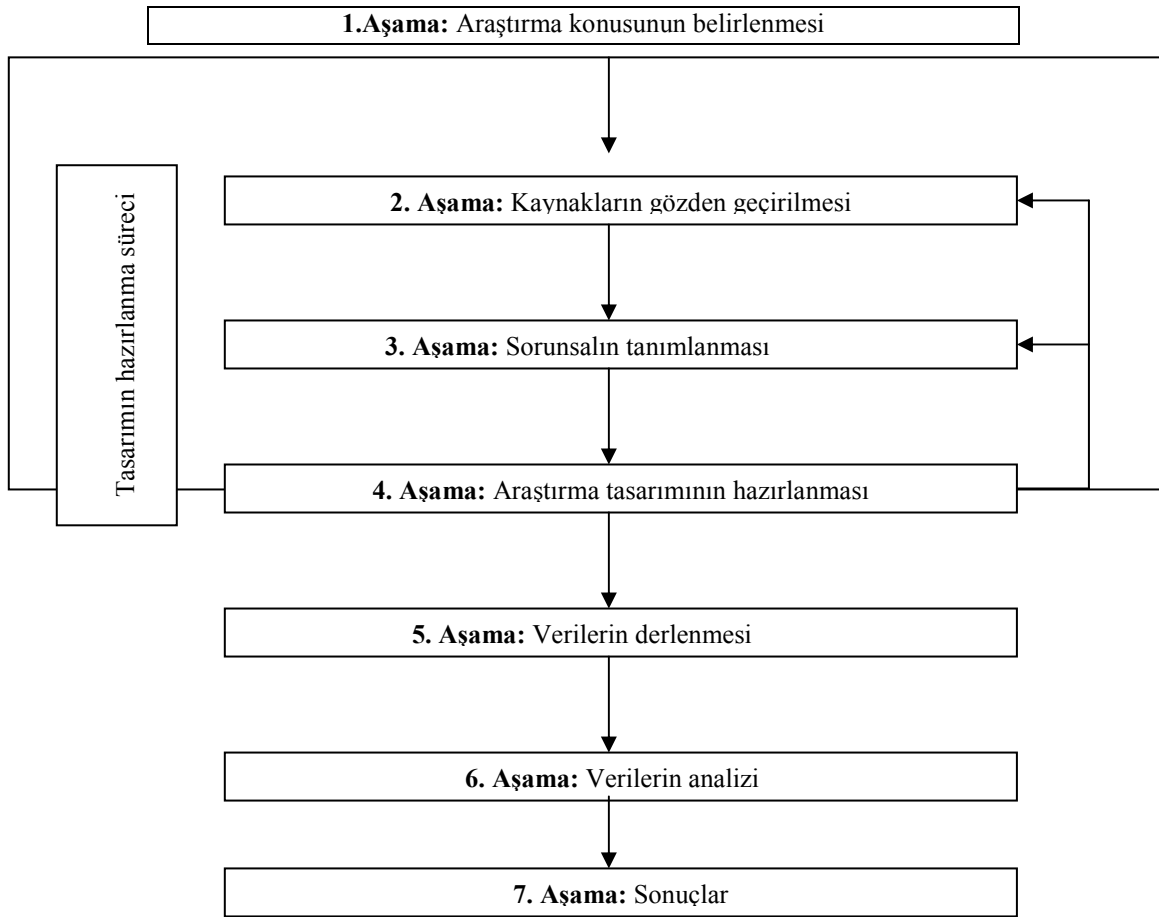
Araştırmanın önemi ise, Edgar Schein' e göre kişisel değerler kümesinin, örneğin, teknik, yetenek, yönetim becerisi, kalıcı güvenlik, yaratıcılık, bağımsızlık gibi değerlerin, bireyin çalıştığı örgütün değerlerine iş ve endüstri bakımından uyum gösteriyorsa belli bir noktada bireyle-iş bütünleşiyor demektir. Böylece kişi uygun kariyerine yerleşmiş olmaktadır. Araştırma sonucunda Sarıyer ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı' na bağlı resmi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin uygun kariyerlere yerleşip yerleşmedikleri hakkında fikir sahibi olma amaçlanmıştır.

4.2. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, tür olarak, keşfedici ve tanımlayıcı bir araştırmadır. Önceki araştırmalara dayalı varsayımlar üretmek mümkün olmadığından, konusundaki ilk araştırmalardan olması, kendisinden sonraki araştırmalarda ilk verileri oluşturacak olması, keşfedici yönüdür. Keşfedici araştırma, durum hakkında genel bir fikir sahibi olmak üzere yapılır ve hissedilen bir soruna nasıl yaklaşılması gerektiğine dair bir ön fikir oluşturur. Tanımlayıcı araştırma ise, bazı özellikleri tanımlamak, bir profil ortaya koymak ya da ortak

bir davranış biçimi gösteren bir grubun neden bu şekilde davrandığına ilişkin tanımlayıcı bilgiler edinmek üzere yapılır. Keşfedici araştırma, olası ilişkileri en geniş anlamıyla tanımlayıp, çeşitli analiz teknikleriyle bunların gerçekleşme durumunu değerlendirir. Analiz öncesi tanımlanmış bir ilişkinin doğrulanması değil, verilerin ve analizin olası ilişkinin gerçek doğasını ortaya koyması amaçlanır. Keşfedici araştırma yeni bakış açılarının, yeni fikirlerin keşfiyen; tanımlayıcı araştırma bir şeyin meydana gelme sıklığını ya da iki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılır.⁸⁴

Araştırma sürecine ilişkin değerlendirme şeması Şekil 4.1’de gösterilmiştir.



Şekil 4.1 Araştırma sürecine ilişkin değerlendirme şeması

(Kaynak: Tankut,Şule,Tüketim Kültürü ve Marka Etkileşiminin Uyma Davranışına etkisi: Kot pantolon giyme tercihi üzerine bir araştırma, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi,İstanbul, 2005)

⁸⁴Tankut,Şule,Tüketim Kültürü ve Marka Etkileşiminin Uyma Davranışına etkisi:Kot pantolon giyme tercihi üzerine bir araştırma,Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,Doktora Tezi,İstanbul, 2005, s.155

4.3. Evren ve Örnekleme

İstanbul ilinin Sarıyer İlçesinde görev yapan Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı, resmi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri araştırmanın çalışma evrenini oluşturmuşlardır. Bu çalışmada örneklem ise; Sarıyer ilçesinde Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı 37 resmi ilköğretim okulunda görevli 418 sınıf öğretmeninden oluşmuştur.

4.4. Veriler ve Toplanması

Birçok araştırmacı değişik grupların kariyer grupların kariyer profillerini belirlemek için E.H. Schein (1990) "Kariyer Değerleri Teorisi" ni kullanmışlardır. Schein 'in kariyer değerleri teorisinde 8 temel kariyer değeri bulunmaktadır. Bu çalışmada kariyer değerleri profili anket maddeleri ile değerlendirilmiştir. Bu maddeler Erik Jansen ve Gaylen Chandler tarafından ilk kez uygulanmıştır. Daha sonra bu maddeler Yüzbaşı Hakkı Aktaş tarafından yüksek lisans tezinin oluşumunda Hava Harp Okulundaki subaylara uygulanmıştır. Hakkı Aktaş ana kütesinin %10 'una uygulamış öncelikle ve anketin geçerlilik güvenilirliğini test etmiştir. Bu tezin anket kısmını da, Hakkı Aktaş tarafından hazırlanmış anket sorularının tarafımdan modifiye edilmiş halidir. İnceleme maddeleri 11 çeşit kariyer değeri ölçeğini temsil etmektedir. İncelenmiş kariyer değerleri şunlardır: Teknik/Fonksiyonel, Güvenlik/İstikrar, Özerklik/Bağımsızlık, Yönetimsel, Girişimci, Savaşçı, Meydan okuyucu, Kendini adama, Hayat tarzı, Ayrılmaya İsteklilik, Kariyer Memnuniyeti kariyer değerleridir. Katılımcı sınıf öğretmenleri cevaplara katılıp katılmadıklarını 1-5 Aralığında 5'li Likert Ölçeği yardımıyla belirtmişlerdir. Bu çalışmaya İstanbul İli Sarıyer İlçesindeki tüm devlet okullarında ki sınıf öğretmenleri katılmışlardır. Anket uygulanan okulları gösteren çizelge EK-1 de gösterilmiştir. Toplam 350 sınıf öğretmenin cevapları incelenmiştir.

4.5. Anketin Uygulanması

Anket uygulanması, İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü' nün 26.09.2005 tarihli onay yazısının elden alınması ve Sarıyer İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne haber verilmesi suretiyle 03.10.2005 tarihinden itibaren anketler tarafımdan yapılan plan program

kapsamında sıra ile okullara ulaştırılmıştır. Anket, 8 demografik ve 34 tanesi de kariyer değeri belirleme soruları olmak üzere toplam 42 sorudan ve de 2 bölümden oluşmuştur. Sınıf öğretmenleri word çıktısı olarak alınmış ve A4 kâğıda basılmış sayfalarda bulunan anket sorularını kalemle doldurmuşlardır.

4.6. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Formlar ile toplanan veriler tasnif edilmiş ve 350 tane anket formu değerlendirmeye alınmaya uygun bulunmuştur. Uygulanan anketler SPSS 11.5 istatistik analiz programı yardımı ile değerlendirilmiş ve madde ortalamaları, standart sapmaları, alpha katsayıları ve de Pearson bağlantı katsayıları kişilerin performans ölçümünü hesaplamada kullanılmıştır. Tüm alpha değerleri 0.60' dan yüksek bulunmuştur. Dolayısıyla maddelerin tutarlı olduğu ortaya çıkmıştır. Anket maddelerinin kariyer değerlerine göre dağılımları Tablo 4.1' de görülmektedir.

TABLO 4.1.
Anket maddelerinin kariyer değerlerine göre dağılımı

	ANKET MADDELERİ	KARİYER DEĞERİ / ÖLÇEK
1.	Kendi alanım dışındaki bir alanda görev yapmak istemem.	Teknik / Fonksiyonel
7.	Kendi alanımda çalışamayacaksam görevimi değiştirmeyi tercih ederim.	Teknik / Fonksiyonel
20.	Özellikle, teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren görevlerde çalışmayı tercih ederim.	Teknik / Fonksiyonel
25.	Yaptığım göreve yönelik alanda uzmanlaşmış olmam, benim en güçlü yanımdır.	Teknik / Fonksiyonel
3.	Benim için önemli olan, alanımla ilgili kadrolarda uzun süre çalışabileceğimin garanti edilmesidir.	Güvenlik / İstikrar
10.	Görevimin sürekliliği açısından istihdam garantisi olan güvenli bir pozisyonda çalışmak benim için çok önemlidir.	Güvenlik / İstikrar
22.	Yaşamım boyunca çalışma garantisi verebilecek bir kurumda kariyer yapmayı tercih ederim.	Güvenlik / İstikrar
29.	Kendimi üyesi olmaktan mutlu hissettiğim kurumda çalışmak benim için çok önemlidir.	Güvenlik / İstikrar

Devam edecektir.

TABLO 4.1.
Anket maddelerinin kariyer değerlerine göre dağılımı

4.	Kendi işimin patronu olabileceğim bir işte çalışabilmek benim için çok önemlidir.	Özerklik / Bağımsızlık
14.	“Özgür olarak çalışabilme ve inisiyatif kullanabilme” işimde aradığım en önemli durumdur.	Özerklik / Bağımsızlık
19.	Denetimden uzak, serbest çalışmayı tercih ederim.	Özerklik / Bağımsızlık
5.	Benim için önemli olan, diğer çalışanları yönetip görevlendirebileceğim bir pozisyonda görev yapmaktır.	Yönetimsel
9.	Önemli görev ve kişileri destekleyebilecek görevlerde bulunmak benim için çok önemlidir.	Yönetimsel
28.	“Kurum içinde insanları yönetme ve onları güdüleme yoluyla başarılı görevler yapma” en güçlü yönlerimden birisidir.	Yönetimsel
2.	Benim için önemli olan, görevimde yeni bir proje, program veya ürün ortaya çıkarmak ya da yaratıcı bir projede yer alabilmektir.	Girişimci
11.	Yeni proje ve programlarda yaratıcılığımı kullanmak benim için çok önemlidir.	Girişimci
27.	Yeni proje ve programlara katılmaya olanak sağlayan bir alanda kariyer yapmak isterim.	Girişimci
6.	Kişisel sınırlarımı zorlayabileceğim maceralı görevlerde yer almak benim için önemlidir.	Savaşçı
18.	Genellikle heyecan verici ve meydan okuyucu bir kariyere sahip olmayı tercih ederim.	Savaşçı
30.	Bana göre, daha önce çok az kişi tarafından gerçekleştirilmiş görevlerin yer aldığı pozisyonlarda çalışmak çok önemlidir.	Savaşçı
8.	Yarışmacı bir kişiliğe sahibim ve yarışmalarda hep başarılı olurum.	Meydan Okuyucu
13.	Rekabet ve başarı, kariyerimin en önemli ve en heyecan verici öğeleridir.	Meydan Okuyucu
24.	Rekabet ve kazanma ortamı sağlayan kariyer fırsatlarını her zaman değerlendiririm.	Meydan Okuyucu
12.	Seçtiğim görevde aileme ve sosyal yaşantıma da zaman ayırmayı tercih ederim.	Kendini Adama
26.	Önemli bir konuda ilerleyebilmek için, bilgimi ve yeteneklerimi kullanabileceğim kariyer yollarını tercih ederim.	Kendini Adama
16.	Bence, kamuoyunda tanınmış, seçkin ve iyi isim yapmış bir kurum diğer kurumlara kıyasla daha iyidir.	Hayat Tarzı

Devam edecektir.

TABLO 4.1.
Anket maddelerinin kariyer değerlerine göre dağılımı

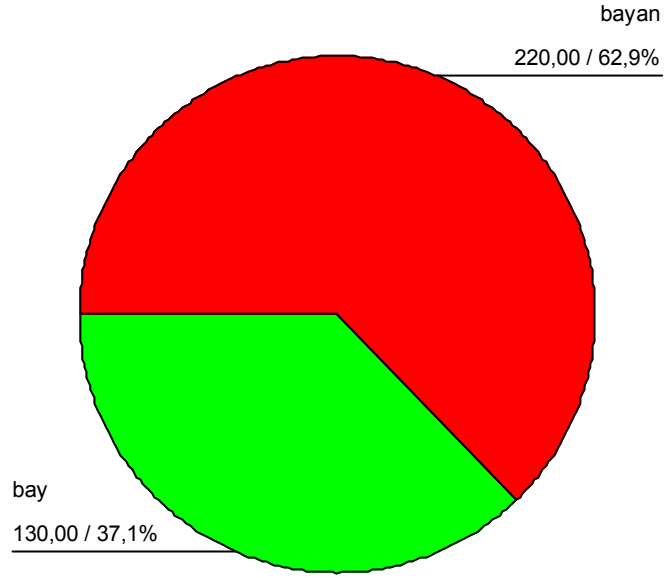
21.	Benim için toplumda saygın bir yere sahip, saygı duyulan bir kurumda çalışmak çok önemlidir.	Hayat Tarzı
31.	Kurum içinde, yaygın olarak bilinen ve seçkinliği herkes tarafından kabul edilmiş görevler almayı tercih ederim.	Hayat Tarzı
15.	Önümüzdeki birkaç yıl içerisinde kariyerimi tekrar gözden geçireceğimi düşünüyorum.	Ayrılmaya İsteklilik
17.	Bazen işimi tamamen bırakıp gitmek, mesleğimi değiştirmek istiyorum.	Ayrılmaya İsteklilik
23.	Sık sık şimdiki işimden istifa etmeyi düşünüyorum.	Ayrılmaya İsteklilik
32.	Şimdiye kadar yaptığım kariyer seçimlerinden genel olarak memnun kaldım.	Kariyer Memnuniyeti
33.	Genel olarak, halen yaptığım işten memnunum.	Kariyer Memnuniyeti
34.	Eğer tekrar kariyerimi seçme olanağım olsa, yine aynı kariyeri seçerdim.	Kariyer Memnuniyeti

4.7. Demografik Özellikler

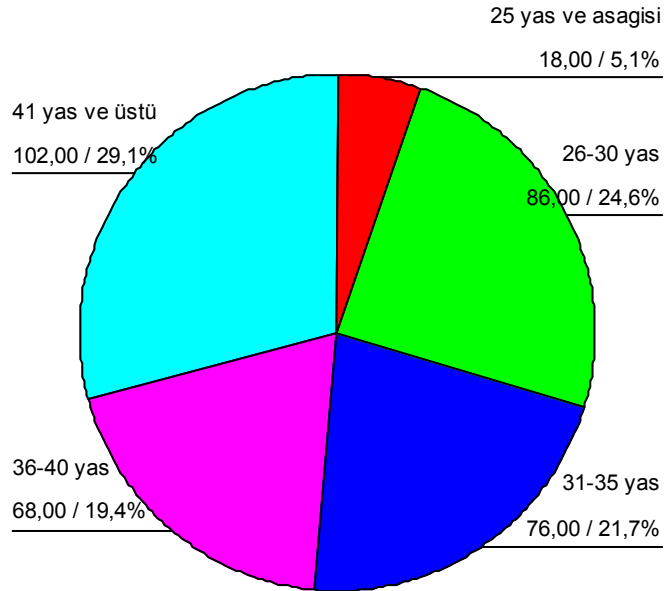
Bu araştırmada 8 tane demografik özellikler kullanılmıştır. Bunlar: cinsiyet, yaş, en son mezun olunan okul, toplam hizmet süresi, hizmet içi seminare katılma sıklığı, anne mesleği, baba mesleği, öğretmenlerin memleketlerinin bulunduğu coğrafi bölgedir.

4.7.1. Demografik özelliklerin frekans dağılımları

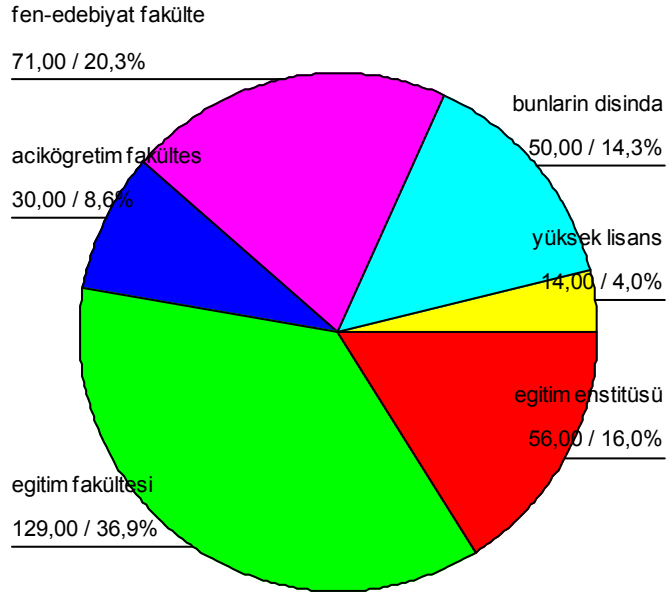
Bu araştırmaya Sarıyer ilçesindeki devlet okullarında görev yapan 350 tane sınıf öğretmeni katılmıştır. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin demografik özelliklerinin frekans dağılımları Şekil 4.2, Şekil 4.3, Şekil 4.4, Şekil 4.5, Şekil 4.6, Şekil 4.7, Şekil 4.8 ve Şekil 4.9' da görülmektedir.



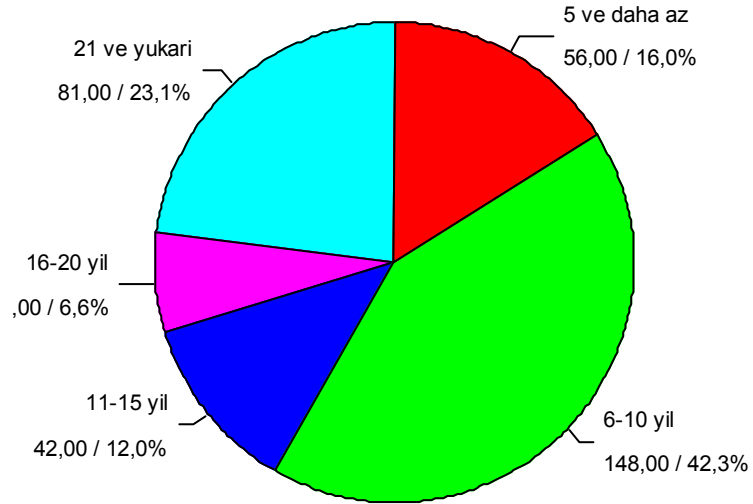
Şekil 4.2 Sınıf öğretmenlerinin cinsiyet dağılımı



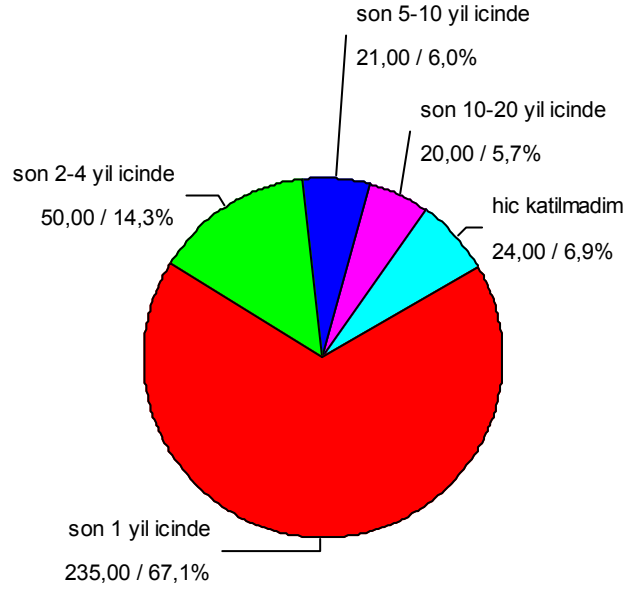
Şekil 4.3 Sınıf öğretmenlerinin yaş dağılımı



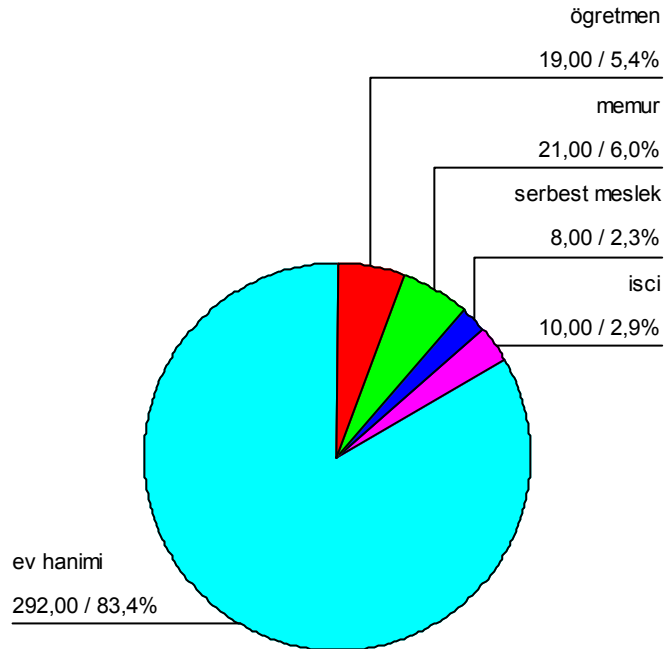
Şekil 4.4 Sınıf öğretmenlerinin en son mezun oldukları okulların dağılımı



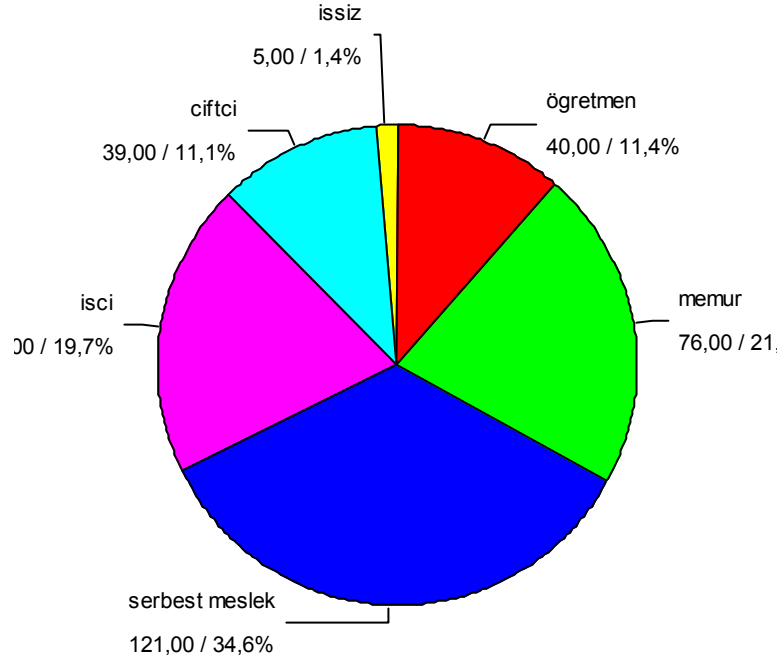
Şekil 4.5 Sınıf öğretmenlerinin toplam hizmet süreleri dağılımı



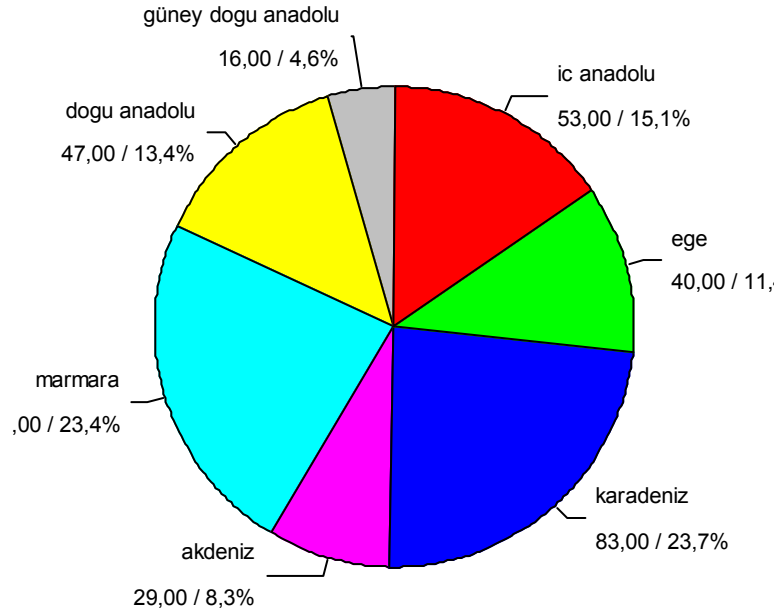
Şekil 4.6 Sınıf öğretmenlerinin hizmet içi seminere katılım sıklığı dağılımı



Şekil 4.7 Sınıf öğretmenlerinin anne meslek dağılımı



Şekil 4.8 Sınıf öğretmenlerinin baba meslek dağılımı



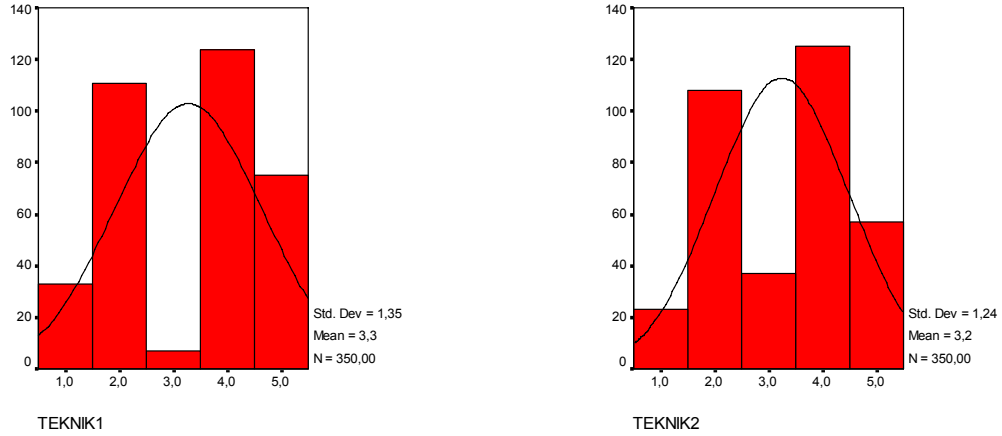
Şekil 4.9 Sınıf öğretmenlerinin memleketlerinin bağlı bulunduğu coğrafi bölge dağılımları

4.8. Kariyer Değeri Maddelerinin Analizi

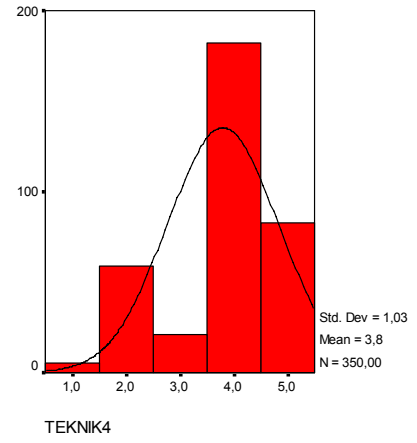
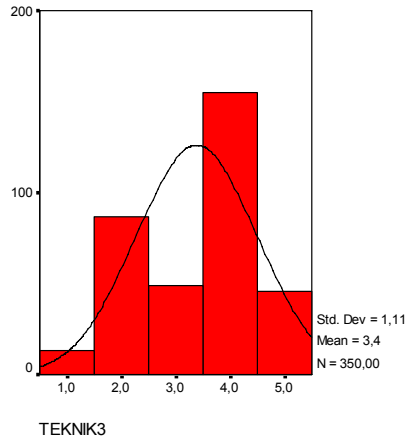
Bu araştırmada 11 tane kariyer değeri maddesi kullanılmış ve bunlar 34 soruyla değerlendirilmiştir. Bu kariyer değeri maddeleri; teknik/fonksiyonel, güvenlik/istikrar, yönetimsel, girişimci, savaşçı, meydan okuyucu, kendini adama, hayat tarzı, ayrılmaya isteklilik, kariyer memnuniyeti maddeleridir. Her bir madde için ayrı ayrı analizler yapılmış ve frekans dağılımları çıkarılmıştır.

4.8.1. Teknik /Fonksiyonel kariyer değeri maddesi frekans dağılımı

Schein'in orijinal kariyer değerlerinden biri olan bu madde 4 anket sorusundan oluşmuştur. Bu sorular; Kendi alanım dışında bir alanda görev yapmak istemem, Kendi alanımda çalışamayacaksam görevimi değiştirmeyi tercih ederim, özellikle, teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren görevlerde çalışmayı tercih ederim, Yaptığım göreve yönelik alanda uzmanlaşmış olmam, benim en güçlü yanımıdır. Bu teknik/fonksiyonel ölçümde, ortalama 3.43 ve standart sapma 0.75 çıkmıştır. Bu grafikler teknik/fonksiyonel kariyer değeri maddelerini Şekil 4.10. ve 4.11. da göstermektedir.



Şekil 4.10 Teknik/Fonksiyonel kariyer değerinin 1. ve 2. madde grafikleri



Şekil 4.11 Teknik/Fonksiyonel kariyer değerinin 3. ve 4. madde grafikleri

Teknik/Fonksiyonel kariyer değerlerini ölçen bu anket soruları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu sorular arasında %99 güvenilirlik derecesinde bir ilişki olduğu görülmektedir (Tablo 4.2).

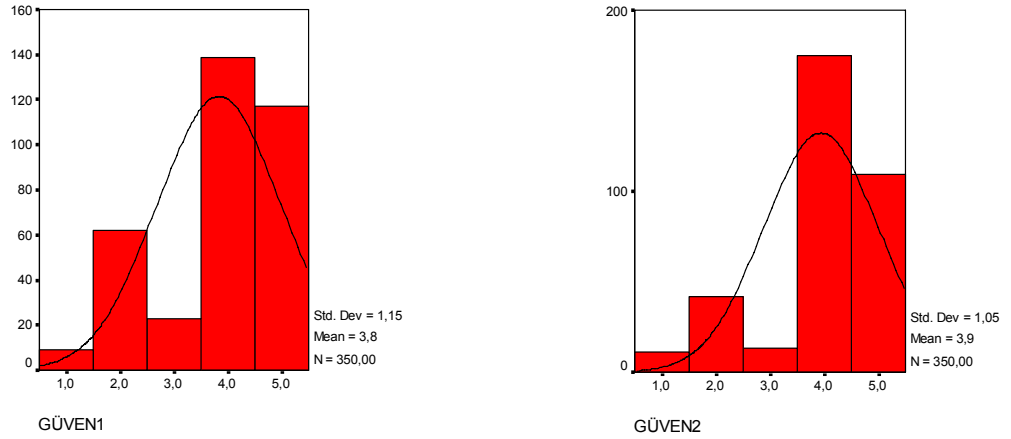
TABLO 4.2
Teknik/Fonksiyonel kariyer değerini ölçen anket soruları arasındaki ilişki

		TEKNİK1	TEKNİK2	TEKNİK3	TEKNİK4	Madde Ortalama	Standart Sapma
TEKNİK1	Pearson Korelasyon	1	,335**	,074	,297**	3.28	1.35
	İki yönlü anlamlılık	-	,000	,165	,000	-	-
TEKNİK2	Pearson Korelasyon	,335**	1	,064	,201**	3.24	1.24
	İki yönlü anlamlılık	,000	-	,233	,000	-	-
TEKNİK3	Pearson Korelasyon	,074	,064	1	,232**	3.38	1.11
	İki yönlü anlamlılık	,165	,233	-	,000	-	-
TEKNİK4	Pearson Korelasyon	,297**	,201**	,232**	1	3.80	1.03
	İki yönlü anlamlılık	,000	,000	,000	-	-	-
	N	350	350	350	350	350	350

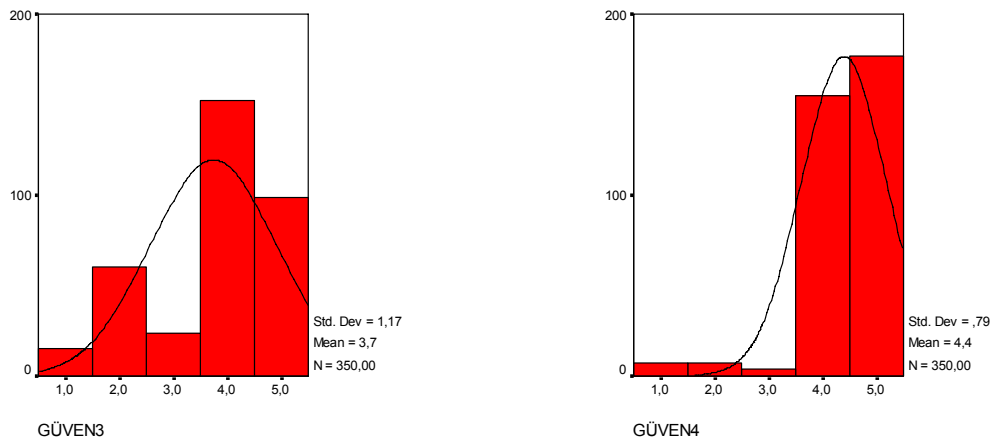
**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

4.8.2. Güvenlik/İstikrar kariyer değeri maddesi frekans dağılımı

Bireyler iş güvenliği ve işte kalıcılık beklerler. Dört anket sorusuyla ölçülen güvenlik/istikrar kariyer değeri için şu sorular seçilmiştir. “Benim için önemli olan, alanımla ilgili kadrolarda uzun süre çalışabileceğimin garanti edilmesidir”, “Görevimin sürekliliği açısından istihdam garantisi olan güvenli bir pozisyonda çalışmak benim için çok önemlidir”, “Yaşamım boyunca çalışma garantisi verebilecek bir kurumda kariyer yapmayı tercih ederim”, “Kendimi üyesi olmaktan mutlu hissettiğim kurumda çalışmak benim için çok önemlidir”. Uygulamada bu güvenlik/istikrar değer ortalaması 3.98 ve standart sapma 0.75 bulunmuştur. Şekil 4.12 ve 4.13 de Güvenlik/İstikrar Kariyer değerleri gösterilmiştir.



Şekil 4.12 Güvenlik/İstikrar kariyer değeri 1. ve 2. madde grafikleri



Şekil 4.13 Güvenlik/İstikrar kariyer değeri 3. ve 4. madde grafikleri

Güvenlik/İstikrar kariyer değerlerini ölçen bu anket soruları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu sorular arasında %99 güvenilirlik derecesinde bir ilişki olduğu görülmektedir (Tablo 4.3).

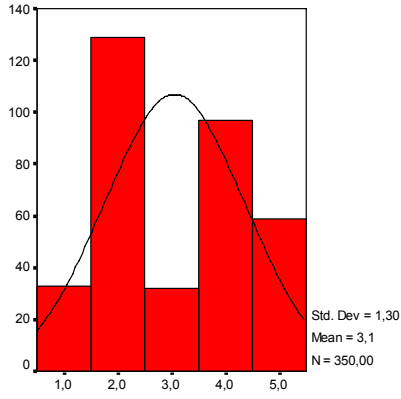
TABLO 4.3
Güvenlik/İstikrar kariyer değerini ölçen anket soruları arasındaki ilişki

		GÜVEN1	GÜVEN2	GÜVEN3	GÜVEN4	Madde Ortalama	Standart sapma
GÜVEN1	Pearson Korelasyon	1	,539**	,375**	,220**	3.84	1.15
	İki yönlü anlamlılık	,	,000	,000	,000	.	.
GÜVEN2	Pearson Korelasyon	,539**	1	,428**	,201**	3.94	1.05
	İki yönlü anlamlılık	,000	,	,000	,000	.	.
GÜVEN3	Pearson Korelasyon	,375**	,428**	1	,250**	3.74	1.17
	İki yönlü anlamlılık	,000	,000	,	,000	.	.
GÜVEN4	Pearson Korelasyon	,220**	,201**	,250**	1	4.39	.79
	İki yönlü anlamlılık	,000	,000	,000	,	.	.
	N	350	350	350	350	350	350

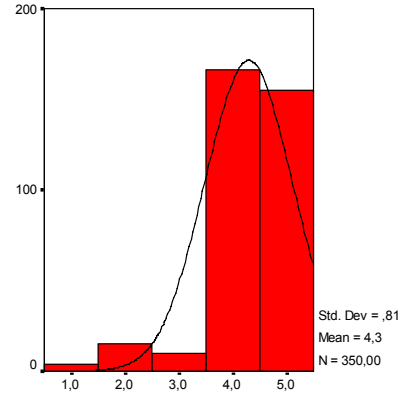
**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

4.8.3. Özerklik/Bağımsızlık kariyer değeri maddesi frekans dağılımı

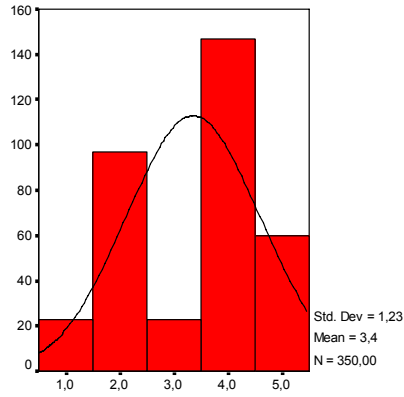
Bu kariyer değeri maddesi, üç anket sorusu ile incelenmiştir. Bu sorular; “Kendi işimin patronu olabileceğim bir işte çalışabilmek benim için çok önemlidir”, “Özgür olarak çalışabilme ve inisiyatif kullanabilme” işimde aradığım en önemli durumdur”, “Denetimden uzak, serbest çalışmayı severim”. Özerklik/Bağımlılık kariyer değeri ortalama 3.57 ve standart sapma 0.74 bulunmuştur. Şekil 4.14’de Özerklik/Bağımsızlık Kariyer değeri grafikleri görülmektedir.



ÖZERK1



ÖZERK2



ÖZERK3

Şekil 4.14 Özerklik/Bağımsızlık kariyer değeri maddeleri grafikleri

Özerklik/Bağımsızlık kariyer değerlerini ölçen bu anket soruları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu sorular arasında %99 güvenilirlik derecesinde bir ilişki olduğu görülmektedir (Tablo 4.4).

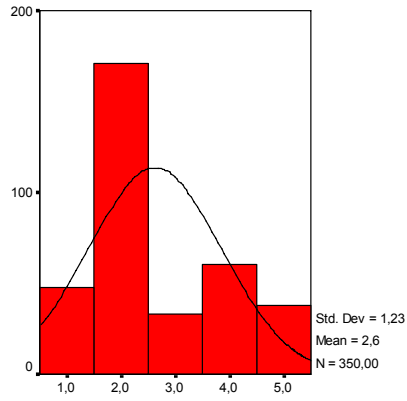
TABLO 4.4
Özerklik/Bağımsızlık kariyer değerini ölçen anket soruları arasındaki ilişki

		ÖZERK1	ÖZERK2	ÖZERK3	Madde ortalama	Standart sapma
ÖZERK1	Pearson Korelasyon	1	,163**	,160**	3.06	1.30
	İki yönlü anlamlılık	,	,002	,003	.	.
ÖZERK2	Pearson Korelasyon	,163**	1	,076	4.29	.81
	İki yönlü anlamlılık	,002	,	,158	.	.
ÖZERK3	Pearson Korelasyon	,160**	,076	1	3.35	1.24
	İki yönlü anlamlılık	,003	158	,	.	.
	N	350	350	350	350	350

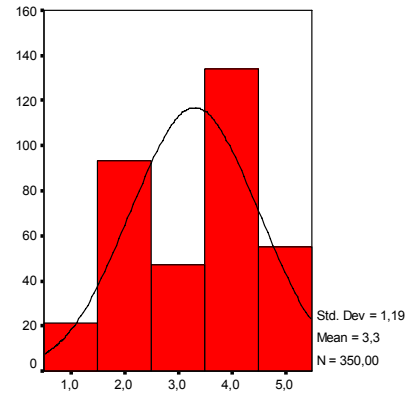
**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

4.8.4. Yönetimsel kariyer değeri maddesi frekans dağılımı

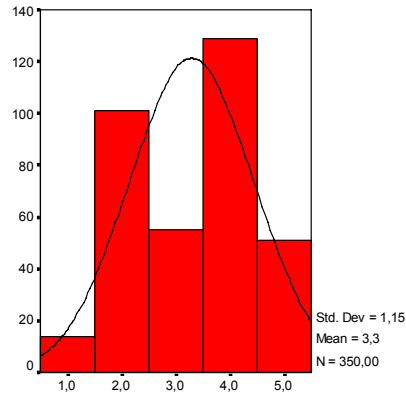
Bu madde çalışanların görevde yükselme isteklerini ortaya koymaktadır. Bu madde üç anket sorusuyla ölçülmüştür. Anket soruları şöyledir: “Benim için önemli olan, diğer çalışanları yönetip görevlendirebileceğim bir pozisyonda görev yapmaktır”, “Önemli görev ve kişileri destekleyebilecek görevlerde bulunmak benim için çok önemlidir”, “Kurum içinde insanları yönetme ve onları güdüleme yoluyla başarılı görevler yapma” en güçlü yönlerimden biridir”. Bu üç maddenin ortalaması 3.08 ve standart sapması 0.87’dir. Bu değerler Şekil 4.15’de gösterilmiştir.



YÖNET1



YÖNET2



YÖNET3

Şekil 4.15 Yönetimsel kariyer değeri maddeleri grafikleri

Yönetimsel kariyer değerlerini ölçen bu anket soruları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu sorular arasında %99 güvenilirlik derecesinde bir ilişki olduğu görülmektedir (Tablo 4.5).

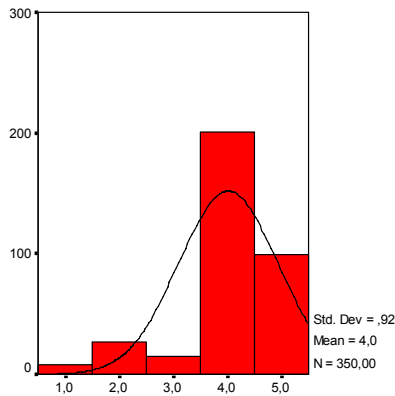
TABLO 4.5
Yönetimsel kariyer değerini ölçen anket soruları arasındaki ilişki

		YÖNET1	YÖNET2	YÖNET3	Madde ortalama	Standart sapma
YÖNET1	Pearson Korelasyon	1	,301**	,409**	2.63	1.23
	İki yönlü anlamlılık	,	,000	,000	.	.
YÖNET2	Pearson Korelasyon	,301**	1	,201**	3.31	1.19
	İki yönlü anlamlılık	,000	,	,000	.	.
YÖNET3	Pearson Korelasyon	,409**	,201**	1	3.29	1.15
	İki yönlü anlamlılık	,000	,000	,	.	.
	N	350	350	350	350	350

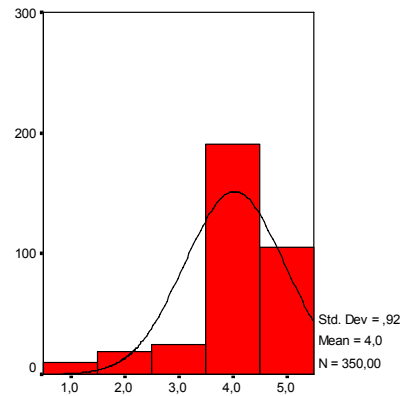
**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

4.8.5. Girişimci kariyer değeri maddesi frekans dağılımı

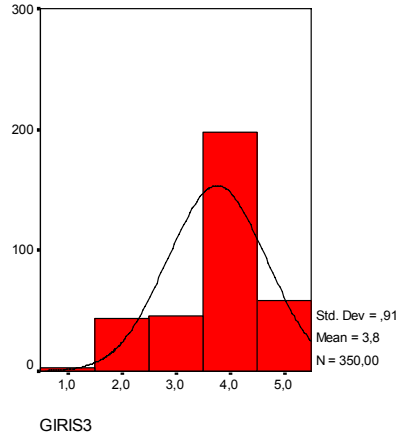
Bu madde kişilerin ihtiyaçlarını ve bir gruba ya da organizasyona ait olup olmadıkları ölçmektedir. Bu madde üç anket sorusu ile ölçülmüştür. Anket soruları şöyledir: “Benim için önemli olan, görevimde yeni bir proje, program veya hizmet ortaya çıkarmak ya da yaratıcı bir projede yer alabilmektir”, “Yeni proje ve programlarda yaratıcılığımı kullanmak benim için çok önemlidir”, “Yeni proje ve programlara katılmaya olanak sağlayan bir alanda kariyer yapmak isterim”. Madde ortalaması 3.94 ve standart sapma 0.70 bulunmuştur. Bu değerler Şekil 4.16’de gösterilmiştir.



GIRIS1



GIRIS2



Şekil 4.16 Girişimci kariyer değeri maddeleri grafikleri

Girişimci kariyer değerlerini ölçen bu anket soruları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu sorular arasında %99 güvenilirlik derecesinde bir ilişki olduğu görülmektedir (Tablo 4.6).

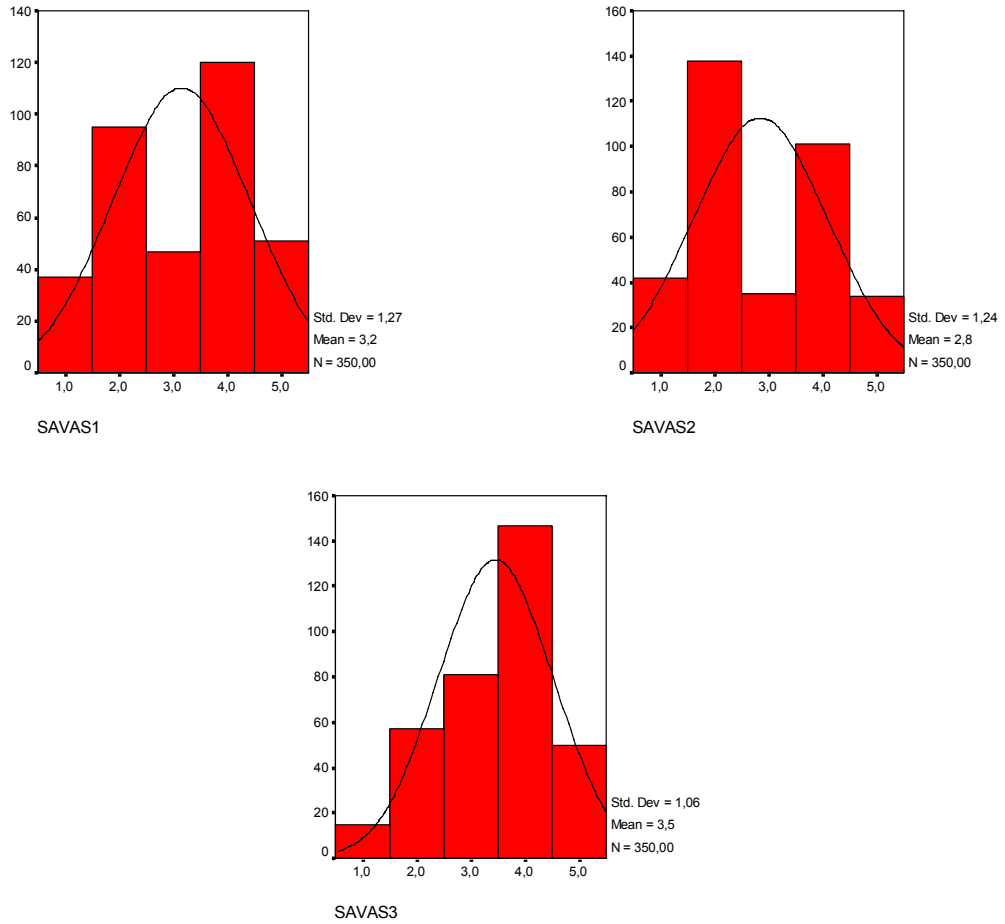
TABLO 4.6
Girişimci kariyer değerini ölçen anket soruları arasındaki ilişki

		GİRİŞ1	GİRİŞ2	GİRİŞ3	Madde ortalama	Standart sapma
GİRİŞ1	Pearson Korelasyon	1	,386**	,345**	4.02	.92
	İki yönlü anlamlılık	,	,000	,000	.	.
GİRİŞ2	Pearson Korelasyon	,386**	1	,401**	4.03	.92
	İki yönlü anlamlılık	,000	,	,000	.	.
GİRİŞ3	Pearson Korelasyon	,345**	,401**	1	3.76	.91
	İki yönlü anlamlılık	,000	,000	,	.	.
	N	350	350	350	350	350

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

4.8.6. Savaşçı kariyer değeri maddesi frekans dağılımı

Bu madde kişilerin işi ve kariyeri için maceraya atılmakta hatta ve hatta bunu ölüm kalım savaşı haline getirmeleri şeklinde tarif edilebilir. Bu madde üç anket sorusu ile ölçülmüştür. Sorular şöyledir; Kişisel sınırlarımı zorlayabileceğim maceralı görevlerde yer almak benim için önemlidir, Genellikle heyecan verici ve meydan okuyucu bir kariyere sahip olmayı tercih ederim, Bana göre, daha önce çok az kişi tarafından gerçekleştirilmiş görevlerin yer aldığı pozisyonlarda çalışmak çok önemlidir. Bu üç maddenin kariyer değer ortalaması 3.15 ve standart sapma değeri 0.85'dir. Bu değerler şekil 4.17 da gösterilmektedir.



Şekil 4.17 Savaşçı kariyer değeri maddeleri grafikleri

Savaşçı kariyer değerlerini ölçen bu anket soruları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu sorular arasında %99 güvenilirlik derecesinde bir ilişki olduğu görülmektedir (Tablo 4.7).

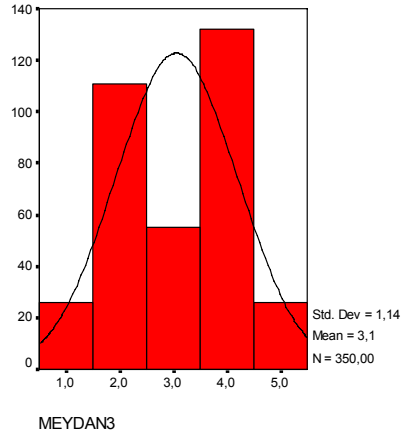
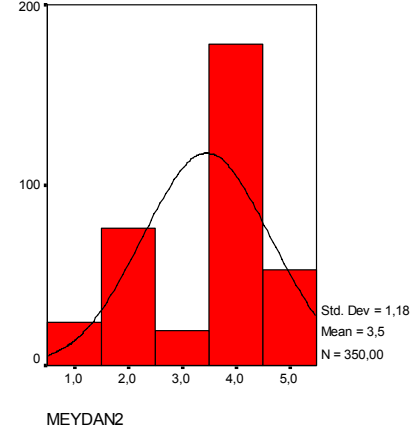
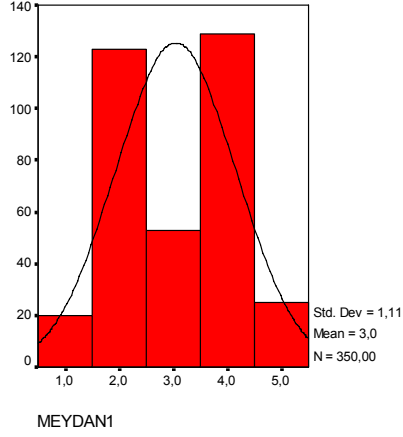
TABLO 4.7
Savaşçı kariyer değerini ölçen anket soruları arasındaki ilişki

		SAVAŞ1	SAVAŞ2	SAVAŞ3	Madde ortalama	Standart sapma
SAVAŞ1	Pearson Korelasyon	1	,294**	,284**	3.15	1.27
	İki yönlü anlamlılık	,	,000	,000	.	.
SAVAŞ2	Pearson Korelasyon	,294**	1	,208**	2.85	1.24
	İki yönlü anlamlılık	,000	,	,000	.	.
SAVAŞ3	Pearson Korelasyon	,284**	,208**	1	3.46	1.06
	İki yönlü anlamlılık	,000	,000	,	.	.
	N	350	350	350	350	350

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

4.8.7. Meydan okuyucu kariyer değeri maddesi frekans dağılımı

Bu madde zoru başarmak ve çözülmesi zor olan sorunlarla uğraşmaya öncelik tanıyan kişileri ifade eder. Bu madde üç anket sorusu ile ölçülmüştür. Bunlar; Yarışmacı bir kişiliğe sahibim ve yarışmalarda hep başarılı olurum, Rekabet ve başarı, kariyerimin en önemli ve heyecan verici öğeleridir, Rekabet ve kazanma ortamı sağlayan kariyer fırsatlarımı her zaman değerlendiririm. Bu maddenin ortalaması 3.19 ve standart sapması 0.88 'dir. Bu değerler Şekil 4.18. de görülmektedir.



Şekil 4.18 Meydan okuyucu kariyer değeri maddeleri grafikleri

Meydan Okuyucu kariyer değeri ölçen bu anket soruları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu sorular arasında %99 güvenilirlik derecesinde bir ilişki olduğu görülmektedir (Tablo 4.8).

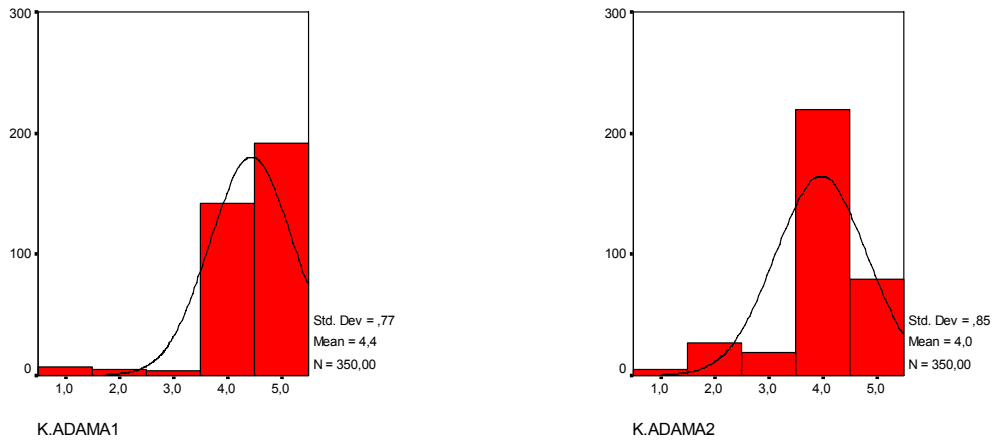
TABLO 4.8
Meydan Okuyucu kariyer değerini ölçen anket soruları arasındaki ilişki

		MEYDAN1	MEYDAN2	MEYDAN3	Madde ortalama	Standart sapma
MEYDAN1	Pearson Korelasyon	1	,348**	,382**	3.05	1.11
	İki yönlü anlamlılık	,	,000	,000	.	.
MEYDAN2	Pearson Korelasyon	,348**	1	,455**	3.46	1.18
	İki yönlü anlamlılık	,000	,	,000	.	.
MEYDAN3	Pearson Korelasyon	,382**	,455**	1	3.06	1.14
	İki yönlü anlamlılık	,000	,000	,	.	.
	N	350	350	350	350	350

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

4.8.8. Kendini adama kariyer değeri maddesi frekans dağılımı

Bu madde de iki kendini adama kariyer maddesi kullanılarak başka insanlara hizmet vermeyi öncelikli kılan kişilerin kariyer değerleri tespit edilmektedir. Bu madde iki anket sorusu ile ölçülmüştür. Bu sorular şöyledir; Seçtiğim görevde aileme ve sosyal yaşantıma da zaman ayırmayı tercih ederim, Önemli bir konuda ilerleyebilmek için, bilgimi ve yeteneklerimi kullanabileceğim kariyer yollarını tercih ederim. Bu maddenin ortalaması 4.21 ve standart sapması 0.63 'tür. Bu değerler Şekil 4.19'te gösterilmektedir.



Şekil 4.19 Kendini adama kariyer değeri maddeleri grafikleri

Kendini Adama kariyer değerlerini ölçen bu anket soruları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu sorular arasında %99 güvenilirlik derecesinde bir ilişki olduğu görülmektedir (Tablo 4.9).

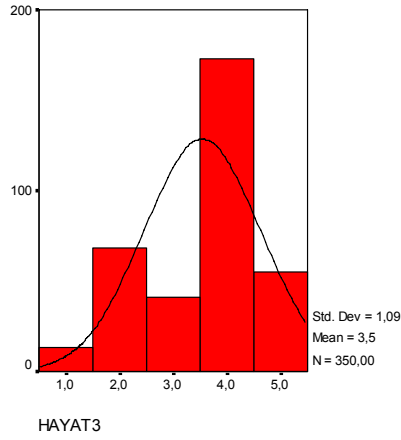
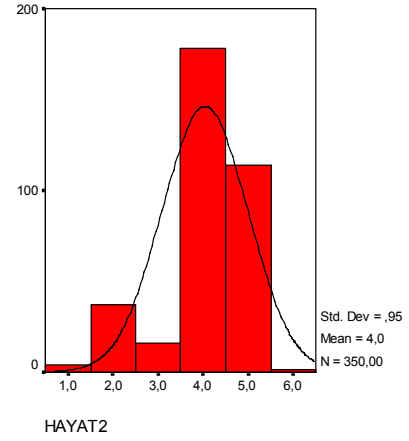
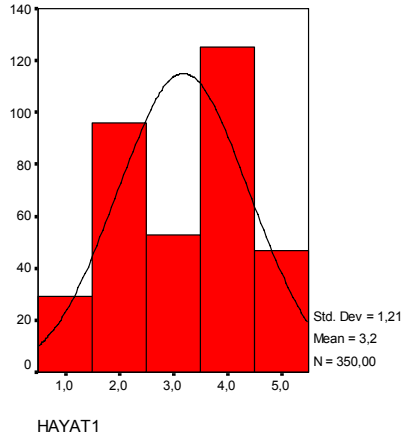
TABLO 4.9
Kendini Adama kariyer değerini ölçen anket soruları arasındaki ilişki

		K.ADAMA1	K.ADAMA2	Madde Ortalama	Standart sapma
K.ADAMA1	Pearson Korelasyon	1	,193**	4.46	.77
	İki yönlü anlamlılık	,	,000	.	.
K.ADAMA2	Pearson Korelasyon	,193**	1	3.97	.85
	İki yönlü anlamlılık	,000	,	.	.
	N	350	350	350	350

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

4.8.9. Hayat tarzı kariyer değeri maddesi frekans dağılımı

Bu üç kariyer değeri maddesi kişilerin ihtiyaçlarını ve bir gruba ya da organizasyona ait olup olmadıklarını ölçmek için kullanılmıştır. Bu madde üç anket sorusu ile ölçülmüştür. Bu sorular şöyledir; Bence, kamuoyunda tanınmış, seçkin ve iyi isim yapmış bir kurum diğer kurumlara kıyasla daha iyidir, Benim için toplumda saygın bir yere sahip, saygı duyulan bir kurumda çalışmak önemlidir, Kurum içinde, yaygın olarak bilinen ve seçkinliği herkes tarafından kabul edilmiş görevler almayı tercih ederim. Bu maddenin ortalaması 3.59 ve standart sapması 0.79 dur. Bu değerler Şekil 4.20 da gösterilmiştir.



Şekil 4.20 Hayat tarzı kariyer değeri maddeleri grafikleri

Hayat Tarzı kariyer değerlerini ölçen bu anket soruları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu sorular arasında %99 güvenilirlik derecesinde bir ilişki olduğu görülmektedir (Tablo 4.10).

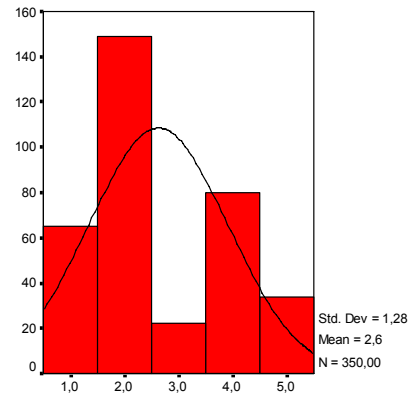
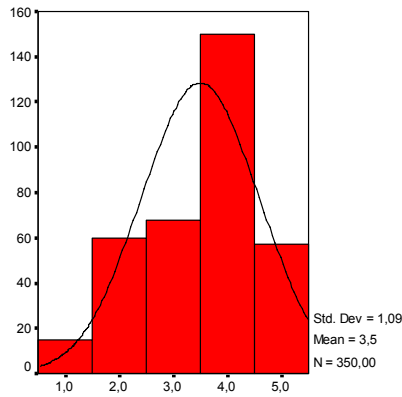
TABLO 4.10
Hayat Tarzı kariyer değerini ölçen anket soruları arasındaki ilişki

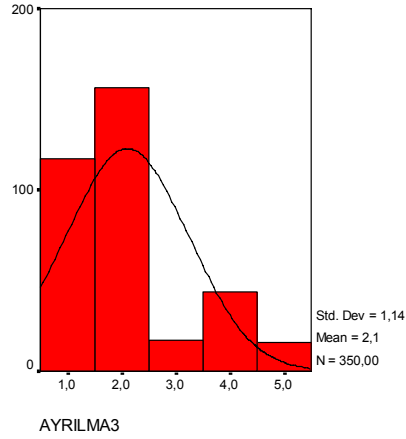
		HAYAT1	HAYAT2	HAYAT3	Madde ortalama	Standart sapma
HAYAT1	Pearson Korelasyon	1	,174**	,252**	3.19	1.21
	İki yönlü anlamlılık	,	,001	,000	.	.
HAYAT2	Pearson Korelasyon	,174**	1	,469**	4.04	.95
	İki yönlü anlamlılık	,001	,	,000	.	.
HAYAT3	Pearson Korelasyon	,252**	,469**	1	3.54	1.09
	İki yönlü anlamlılık	,000	,000	,	.	.
	N	350	350	350	350	350

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

4.8.10. Ayrılmaya isteklilik kariyer değeri maddesi frekans dağılımı

Bu madde işi bırakma ve istifa etmeye istekli olan kişilerin kariyer değerleri tespit edilmektedir. Bu madde üç anket sorusu ile ölçülmüştür ve bunlar şöyledir; Önümüzdeki birkaç yıl içerisinde kariyerimi tekrar gözden geçireceğimi düşünüyorum, Bazen işimi tamamen bırakıp gitmek, mesleğimi değiştirmek istiyorum, Sık sık şimdiki işimden istifa etmeyi düşünüyorum. Bu maddenin ortalaması 2.74 ve standart sapması 0.87 'tür. Bu değerler Şekil 4.21'te gösterilmektedir.





Şekil 4.21 Ayrılmaya isteklilik kariyer değeri maddeleri grafikleri

Ayrılmaya İsteklilik kariyer değerlerini ölçen bu anket soruları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu sorular arasında %99 güvenirlilik derecesinde bir ilişki olduğu görülmektedir (Tablo 4.11).

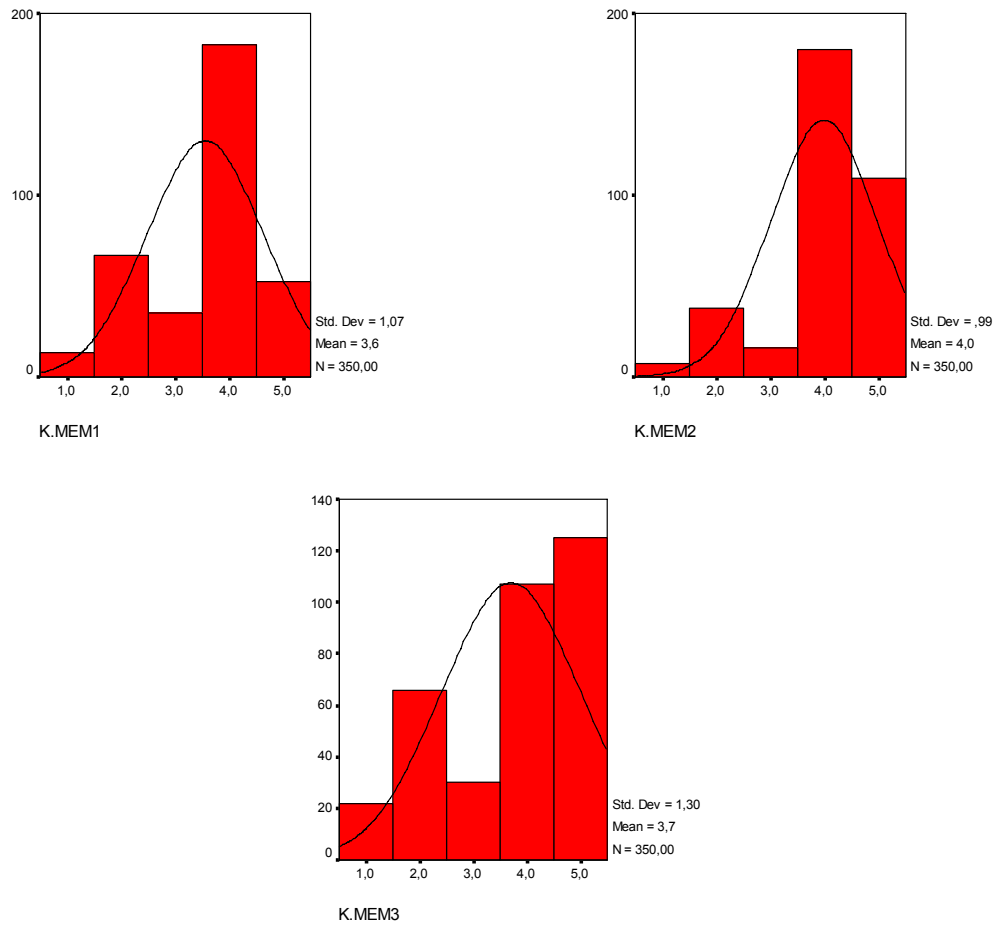
TABLO 4.11
Ayrılmaya isteklilik kariyer değeri ölçen anket soruları arasındaki ilişki

		AYRILMA1	AYRILMA2	AYRILMA3	Madde ortalama	Standart sapma
AYRILMA 1	Pearson Korelasyon	1	,224**	,162**	3.50	1.09
	İki yönlü anlamlılık	,	,000	,002	.	.
AYRILMA 2	Pearson Korelasyon	,224**	1	,545**	2.63	1.29
	İki yönlü anlamlılık	,000	,	,000	.	.
AYRILMA 3	Pearson Korelasyon	,162**	,545**	1	2.10	1.14
	İki yönlü anlamlılık	,002	,000	,	.	.
	N	350	350	350	350	350

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

4.8.11. Kariyer memnuniyeti kariyer değeri maddesi frekans dağılımı

Bu madde kişilerin iş yerlerinde görev yaptıkları süre içerisinde işlerinden ne kadar memnun olup olmadıkları ölçmektedir. Bu madde üç anket sorusu ile ölçülmüştür. Bu sorular şunlardır; Şimdiye kadar yaptığım kariyer seçimlerinden genel olarak memnun kaldım, Genel olarak, halen çalıştığım işten memnunum, Eğer tekrar kariyerimi seçme olanağım olsa, yine aynı kariyeri seçerdim. Bu maddenin ortalaması 3,75 ve standart sapması 0.95'tir. Bu değerler Şekil 4.22 de gösterilmiştir.



Şekil 4.22 Kariyer memnuniyeti kariyer değeri maddeleri grafikleri

Kariyer Memnuniyeti kariyer değerlerini ölçen bu anket soruları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu sorular arasında %99 güvenilirlik derecesinde bir ilişki olduğu görülmektedir (Tablo 4.12).

TABLO 4.12
Kariyer Memnuniyeti kariyer değerini ölçen anket soruları arasındaki ilişki

		K.MEM1	K.MEM2	K.MEM3	Madde ortalama	Standart sapma
K.MEM1	Pearson Korelasyon	1	,525**	,533**	3.55	1.07
	İki yönlü anlamlılık	,	,000	,000	.	.
K.MEM2	Pearson Korelasyon	,525**	1	,683**	3.99	.99
	İki yönlü anlamlılık	,000	,	,000	.	.
K.MEM3	Pearson Korelasyon	,533**	,683**	1	3.71	1.30
	İki yönlü anlamlılık	,000	,000	,	.	.
	N	350	350	350	350	350

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

4.9. Sonuç

Bu bölümde kariyer değerlerini ölçen anket sorularına sınıf öğretmenleri tarafından cevaplar genel olarak ele alınmıştır. Her bir kariyer değeri sınıfındaki sorular arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Genel olarak sorular arasında % 99 güvenilirlik derecesinde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişkiler pozitif korelasyon şeklindedir. Diğer bir deyişle, ilişki içinde bulunan sorulardan birine verilen olumlu cevap oranı arttıkça diğerinin olumlu cevap oranı artmaktadır. Beşinci bölüm de Sarıyer ilçesindeki Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin hangi çeşit kariyer değerlerini karakterize ettikleri ve kariyer değerleri ile sınıf öğretmenlerinin demografik özellikleri arasında bir ilişki olup olmadığı konusunda araştırma sonuçları yer almaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

UYGULAMA VE ANALİZ SONUÇLARI

5.1. Analiz Ölçümleri ve Sonuçlar

Bu çalışmada veri analiz ölçümleri için kullanılan testler ve tanımları aşağıda verilmiştir.

- **Tanımlayıcı istatistikler:**

Frekans, demografik özelliklerde belli bir seçeneği tercih eden kişilerin sayısını göstermek için kullanılır. Yüzde değer ise, belli bir seçeneğe ait frekansın toplam frekansa oranı olarak tanımlanır.

- **Korelasyon:**

Bir değişkenin değeri değişirken, bir diğer değişkenin değeri de değişiyorsa, bu ikisi arasında bir ilişki olduğu söylenebilir. Korelasyon, iki değişken arasındaki bu ilişkiyi ölçmek ve tanımlamak için kullanılır. Bir değişken yüksek değer alırken, diğer bir değişken de yüksek değer alıyorsa, bu iki değişken arasında pozitif korelasyon olduğu söylenebilir. Aksine, bir değişken yüksek değer alırken, diğer bir değişken düşük değer alıyorsa, bu iki değişken arasında negatif korelasyon söz konusudur.

- **T- Testi:**

T-Testi ile iki grubun ortalamaları karşılaştırılır. Bu karşılaştırmada iki grup arasındaki farkın rastlantısal olarak mı, yoksa istatistiksel olarak mı anlamlı olduğuna karar verilir. Bu tezde demografik özelliklerden cinsiyet için bu test kullanılmıştır.

- **Varyans Analizi (Anova):**

Varyans Analizi (Anova), t testinin ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında yetersiz kalmasıyla, önemi artan bir analiz türüdür. İki veya daha fazla grubun karşılaştırılmasında ya da bir grupta zaman içindeki değişimlerin incelenmesinde kullanılır.⁸⁵

⁸⁵Türker, Baş, *Anket*, Seçkin Yayınları, Ankara, 2001, s.127-142

5.2.Sınıf Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri ile Kariyer Değerleri Arasındaki İlişki

Sınıf öğretmenlerinin demografik özellikleri ile kariyer değerleri arasındaki ilişkiler aşağıda incelenmektedir.

5.2.1. Kariyer değerlerinin cinsiyete göre dağılımlarına ilişkin bulgular ve yorum

Bağımsız t testi kariyer değerlerinden girişimci ve meydan okuyucu kariyer değerlerinin % 95 güvenilirlik derecesinde cinsiyetle bir ilişkisi olduğunu göstermektedir (Tablo 5.1).

TABLO 5.1
Cinsiyet-Kariyer değeri ilişkisi(T-Testi)

Kariyer Maddeleri	Tüm Toplamlar (n=350)	Bayan (n=220)	Bay (n=130)	T.Test Singificance (d.f.=98)	95%Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Teknik	3.43	3.39	3.48	N.S	-	-
Güvenlik	3.98	4.05	3.86	N.S	-	-
Özerklik	3.57	3.58	3.55	N.S	-	-
Yönetimsel	3.08	3.07	3.09	N.S	-	-
Girişimci	3.94	4.00	3.83	P≤0.05	0.02	0.32
Savaşçı	3.15	3.14	3.17	N.S	-	-
Meydan okuyucu	3.19	3.13	3.29	P≤0.05	-0.35	0.03
Kendini adama	4.21	4.28	4.09	N.S	-	-
Hayat Tarzı	3.59	3.63	3.52	N.S	-	-
Ayrılmaya İsteklilik	2.74	2.74	2.74	N.S	-	-
Kariyer Memnuniyeti	3.75	3.85	3.57	N.S	-	-

Girişimci kariyer değerini ölçen anket sorularına verilen "katılıyorum" cevabı bu değer anket katılanlar arasında yüksek olduğunu işaret etmektedir. Tablo 5.1'e göre bu cevabı veren bayanların oranı bayların oranına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre bayan öğretmenlerin bay öğretmenlere göre yeni projelerde yer almak ve yaratıcılığı kullanma gücü daha yüksek diyebiliriz.

Meydan okuyucu kariyer değerini ölçen anket sorularına verilen "fark etmez" cevabı bu değer anket katılanlar arasında yüksek olduğunu işaret etmektedir. Tablo 5.1'e göre bu cevabı veren bayların oranı bayanların oranına daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre bay öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla yarışmacı ve rekabetçi olduklarını söyleyebiliriz.

5.2.2. Kariyer değerlerinin yaşa göre dağılımlarına ilişkin bulgular ve yorum

TABLO 5.2
Yaş-Kariyer değeri ilişkisi(Anova Testi)

DEĞİŞKENLER	KARİYER DEĞERİ	ÖNEMLİLİK DEĞERİ
Benim için önem olan, diğer çalışanları yönetip görevlendirebileceğim bir pozisyonda görev yapmaktadır.	Yönetimsel	.050
Kişisel sınırlarımı zorlayabileceğim maceralı görevlerde yer almak benim için önemlidir.	Savaşçı	.001
Önemli görev ve kişileri destekleyebilecek görevlerde bulunmak benim için çok önemlidir.	Yönetimsel	.006
"Özgür olarak çalışabilme ve inisiyatif kullanabilme" işimde aradığım en önemli durumdur.	Özerklik/Bağımsızlık	.027
Önümüzdeki birkaç yıl içerisinde kariyerimi tekrar gözden geçireceğimi düşünüyorum.	Ayrılmaya isteklilik	.000
Bazen işimi tamamen bırakıp gitmek, mesleğimi değiştirmek istiyorum.	Ayrılmaya isteklilik	.018
Kendimi üyesi olmaktan mutlu hissettiğim kurumda çalışmak benim için çok önemlidir.	Güvenlik/İstikrar	.001
Genel olarak, halen yaptığım işten memnunum.	Kariyer memnuniyeti	.005
Eğer tekrar kariyerimi seçme olanağım olsa, yine aynı kariyeri seçerdim.	Kariyer memnuniyeti	.006

Kariyer değerlerini belirleyen anket sorularına verilen cevaplardan, değişik kariyer değerlerinin yaş gruplarıyla % 95 düzeyinde bir ilişkisi olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 5.2’den bu ilişkinin, Yönetimsel, Özerklik/Bağımsızlık, Kariyer Memnuniyeti değerleri için önemli, Savaşçı, Ayrılmaya İsteklilik ve Güvenlik/İstikrar değerleri için çok önemli olduğu görülmektedir.

5.2.2.1.Yaş grupları ve yönetimsel kariyer değeri ilişkisi

“Benim için önemli olan, diğer çalışanları yönetip görevlendirebileceğim bir pozisyonda görev yapmaktır.” önermesine verilen cevapların yaş gruplarıyla olan ilişkisinin, % 95 güvenilirlik derecesinde (.050) önemli düzeyde olduğu görülmektedir. Bu ilişki Tablo 5.3’de verilmiştir.

TABLO 5.3
Yaş grupları-Yönetimsel kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	BENİM İÇİN ÖNEMLİ OLAN, DİĞER ÇALIŞANLARI YÖNETİP GÖREVLENDİREBİLECEĞİM BİR POZİSYONDA GÖREV YAPMAKTIR.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
25 yaş ve aşağısı	16,7%	33,3%	33,3%	5,6%	11,1%
26 – 30	14,0%	37,2%	9,3%	19,8%	19,8%
31 – 35	14,5%	56,6%	10,5%	14,5%	3,9%
36 – 40	11,8%	54,4%	2,9%	20,6%	10,3%
41 yaş ve üstü	13,7%	52,0%	8,8%	16,7%	8,8%
Toplam	13,7%	48,9%	9,4%	17,1%	10,9%

Genel olarak, yaş grupları için yönetimsel görevler almanın önemli olmadığı belirgindir. Anket sorusuna verilen katılmıyorum cevabı oranının orta yaş üstü öğretmenlerde daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu fark özellikle 26–30 yaş grubu ile 31–35 yaş grubu öğretmenleri arasında önemli derecede (.031) kendini göstermektedir.

Öğretmenlerin, çalıştıkları kurumlarda idari görev almaya önem vermemelerinin, yönetim kadrolarının kariyer ve maaş durumu olarak tatminkâr bulunmamasından kaynaklandığını söyleyebiliriz. Bu durumun daha genç yaş gruplarında oransal olarak daha düşük düzeyde olmasının nedeni, genç yaş grubundaki öğretmenlerin sosyal yaşamlarının ve aile kavramlarının gelişmemiş olması olarak düşünülebilir. Farklılığın, özellikle, öğretmenin kariyer ortası devresinin ilk dönemleriyle (31–35 yaş arası), başlangıç devresi (26–30 yaş) arasında belirginleşmesinin nedenini ise öğretmenin ustalık dönemine geçiş yapması ve bu döneme kadar içinde çalıştığı ortamın şartlarını daha net olarak kavramış olması olarak açıklayabiliriz.

TABLO 5.4
Yaş grupları-Yönetimsel kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	ÖNEMLİ GÖREV VE KİŞİLERİ DESTEKLEYEBİLECEK GÖREVLERDE BULUNMAK BENİM İÇİN ÇOK ÖNEMLİDİR.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
25 yaş ve aşağısı	11,1%	22,2%	33,3%	27,8%	5,6%
26 – 30	2,3%	20,9%	9,3%	38,4%	29,1%
31 – 35	6,6%	27,6%	13,2%	44,7%	7,9%
36 – 40	4,4%	26,5%	17,6%	36,8%	14,7%
41 yaş ve üstü	8,8%	31,4%	10,8%	36,3%	12,7%
Toplam	6,0%	26,6%	13,4%	38,3%	15,7%

Yönetimsel Kariyer Değerini ölçen bir diğer önerme olan “Önemli görev ve kişileri destekleyebilecek görevlerde bulunmak benim için çok önemlidir” önermesine genelde öğretmenlerine katıldıkları görülmektedir. Önermeye katılım, yaş arttıkça azalmaktadır (Tablo 5.4). Bu azalma, 26–30 yaş grubuyla 31–35 yaş grubu ve yine 26–30 yaş grubuyla 41 yaş ve üstü öğretmenler arasında önemli derecede kendini göstermektedir.

Sonuç olarak, yönetimsel etkinliklere katılım isteğinin, genç yaş grubu öğretmenlerde daha fazla olduğunu görmekteyiz. İlk soruya ağırlıklı olarak verilen katılmıyorum yönündeki cevaplara karşılık, ikinci önermeye daha çok katılma yönünde

eğilimin öne çıkması, öğretmenlerin birinci derecede yönetimsel sorumluluk almaktan çok, geri planda ikincil sorumluluklar almayı tercih ettiklerini ortaya koymaktadır.

5.2.2.2.Yaş grupları ve ayrılmaya isteklilik kariyer değeri ilişkisi

TABLO 5.5
Yaş grupları-Ayrılmaya İsteklilik kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	ÖNÜMÜZDEKİ BİRKAÇ YIL İÇERİSİNDE KARIYERİMİ TEKRAR GÖZDEN GEÇİRECEĞİMİ DÜŞÜNÜYORUM.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
25 yaş ve aşağısı	11,1%	11,1%	16,7%	22,2%	38,9%
26 – 30	,0%	9,3%	18,6%	41,9%	30,2%
31 – 35	5,3%	11,8%	15,8%	48,7%	18,4%
36 – 40	4,4%	26,5%	17,6%	44,1%	7,4%
41 yaş ve üstü	5,9%	22,5%	24,5%	42,2%	4,9%
Toplam	4,3%	17,1%	19,4%	42,9%	16,3%

Tablo 5.5’den önümüzdeki birkaç yıl içerisinde kariyerini tekrar gözden geçirmeyi düşünen öğretmenlerin oranının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bu oranın değişik yaş gruplarıyla ilişkisi çok önemli düzeydedir (.000). Önermeye daha çok katılım gösteren öğretmen grubunun, mesleğinde yeni deneyim sahibi olma dönemini henüz geçmiş genç yaş grubu (26–30 yaş) öğretmenleri olduğunu gözlemlenmektedir. Bu gözlem, özellikle 36 yaş üstü öğretmenler göz önüne alındığında çok önemli düzeyde anlamlıdır. 26–30 yaş grubu öğretmenleri, belirli bir deneyime sahip olarak, mesleklerinde farklı açılımlara kendilerini hazır hissettiklerini düşünmektedirler. Daha ileri yaşlarda, bulunduğu konumu kabullenmiş öğretmenlerin sayısı artmış ve farklı kariyer arayışları devam etmekle birlikte oranı azalmıştır. Bu da, söz konusu yaş grupları arasında, arayıştaki yoğunluk açısından keskin bir ayrıma olanak vermektedir.

TABLO 5.6
Yaş grupları-Ayrılmaya İsteklilik kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	BAZEN İŞİMİ TAMAMEN BIRAKIP GİTMEK, MESLEĞİMİ DEĞİŞTİRMEK İSTİYORUM.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
25 yaş ve aşağısı	38,9%	22,2%	5,6%	11,1%	22,2%
26 – 30	11,6%	43,0%	4,7%	22,1%	18,6%
31 – 35	15,8%	39,5%	9,2%	26,3%	9,2%
36 – 40	19,1%	39,7%	5,9%	30,9%	4,4%
41 yaş ve üstü	22,5%	50,0%	5,9%	17,6%	3,9%
Toplam	18,6%	42,6%	6,3%	22,9%	9,7%

Bazen mesleğini değiştirmeyi düşünen öğretmenlerin oranı ise oldukça az olduğu Tablo 5.6'da görülmektedir. Burada da ayrılmaya isteklilik kariyer değerinin yaş gruplarıyla önemli bir ilişki içinde olduğu söylenebilmektedir. En belirgin fark, 26–30 yaş grubuyla, 41 yaş ve üstü öğretmenlerde anlamlı olarak ortaya çıkmaktadır. Her iki grupta da meslek değiştirmeyi düşünenlerin oranı düşük iken, 41 yaş ve üstünde bu kendini daha çok göstermektedir. Genç yaş grubundaki bazı öğretmenler için, köktenci bir kararla mesleklerini değiştirebilecek isteklendirme ve yeni işte tutunabilecek zaman olduğunu düşünenler olabileceken, kariyerinin sonlarındaki öğretmenler arasında bu düşünceye yakın kişilerin sayısı daha azdır. Öğretmenler, kariyerlerinde yeni atılımlara açık bir konum alırken, mesleklerini değiştirmek konusunda çok daha çekimser bir yaklaşım sergilemektedirler.

5.2.2.3.Yaş grupları ve kariyer memnuniyeti kariyer değeri ilişkisi

TABLO 5.7
Yaş grupları-Ayrılmaya İsteklilik kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	EĞER TEKRAR KARIYERİMİ SEÇME OLANAĞIM OLSA, YİNE AYNI KARIYERİ SEÇERDİM.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
25 yaş ve aşağısı	,0%	27,8%	11,1%	33,3%	27,8%
26 – 30	9,3%	19,8%	5,8%	26,7%	38,4%
31 – 35	7,9%	28,9%	11,8%	28,9%	22,4%
36 – 40	5,9%	13,2%	10,3%	35,3%	35,3%
41 yaş ve üstü	3,9%	12,7%	6,9%	31,4%	45,1%
Toplam	6,3%	18,9%	8,6%	30,6%	35,7%

TABLO 5.8
Yaş grupları-Ayrılmaya İsteklilik kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	GENEL OLARAK, HALEN YAPTIĞIM İŞTEN MEMNUNUM.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
25 yaş ve aşağısı	,0%	22,2%	,0%	50,0%	27,8%
26 – 30	3,5%	14,0%	5,8%	46,5%	30,2%
31 – 35	,0%	18,4%	7,9%	55,3%	18,4%
36 – 40	2,9%	4,4%	2,9%	61,8%	27,9%
41 yaş ve üstü	2,0%	4,9%	2,9%	46,1%	44,1%
Toplam	2,0%	10,9%	4,6%	51,4%	31,1%

Tablo 5.7 ve Tablo 5.8, öğretmenlerin mesleklerinden büyük ölçüde memnun olduklarını göstermektedir. Bu memnuniyetin, kariyerlerinin son dönemlerini sürdüren öğretmenlerde daha vurgulu olarak dile getirildiği görülmektedir. Nitekim 26–30 ve 31–35 yaş gruplarıyla 41 yaş ve üstü öğretmenlerin memnuniyetlerini ortaya koymak konusundaki farkın çok önemli derecede anlamlı olduğu analiz edilmiştir. İleri yaş grubuna mensup öğretmenlerin kazanmış oldukları deneyimin, onların mesleklerine daha fazla bağlanmalarına ve özdeşleşmelerine olanak verdiğini ifade edebiliriz.

5.2.2.4.Yaş grupları ve savaşı kariyer değeri ilişkisi

TABLO 5.9
Yaş grupları-Savaşı kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	KİŞİSEL SINIRLARIMI ZORLAYABİLECEĞİM MACERALI GÖREVLERDE YER ALMAK BENİM İÇİN ÖNEMLİDİR.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
25 yaş ve aşağısı	11,1%	38,9%	27,8%	11,1%	11,1%
26 – 30	8,1%	17,4%	9,3%	36,0%	29,1%
31 – 35	11,8%	19,7%	14,5%	46,1%	7,9%
36 – 40	7,4%	32,4%	17,6%	29,4%	13,2%
41 yaş ve üstü	13,7%	35,3%	10,8%	31,4%	8,8%
Toplam	10,6%	27,1%	13,4%	34,3%	14,6%

Öğretmenlerin, kariyerlerinin buldukları dönemine kadar yapmış oldukları işlerden daha farklı işlere soyunma, macera olarak nitelendirilebilecek yeni atılımlar içine girme isteklilik ve kararlılıkları yaş gruplarına göre değişiklik göstermektedir.

Kariyerinin başındaki öğretmenler, bu dönemde, daha ziyade kendilerini kanıtlama, kendilerini hem çevrelerine, hem de kendilerine kabul ettirme çabası içinde olacaklarından, macera sayılabilecek yeni açılımlara kapalı olacaklardır. Kendini belirli ölçüde tamamlamış mesleki kişiliği temsil eden kariyer ortası grup ise, yeni görevlere, tasarımlara olumlu bakabilmektedir. Kariyerinin sonuna yaklaşan ve kariyer sonu grupta ise, mesleki

kaygıların yanı sıra meslek dışı kişisel kaygıların da ön plana çıkması, bunun yanında öğrenme yetisinin azalmaya başlaması dolayısıyla yeni girişimler karşısında çekimser bir tavır alınmaktadır.

Önceki paragrafta belirtilen durum, Tablo 5.9’da açıkça resmedilmektedir. Yaş grupları arasında ilişkinin, 25 yaş ve altı ile 26–30 yaş arasında önemli, 26–30 yaş ile 41 yaş ve üstü arasında çok önemli olduğu analiz edilmiştir. Bu da, yukarıda belirtilen yaklaşım farklılığını somut olarak ortaya koymaktadır.

5.2.2.5.Yaş grupları ve özerklik/bağımsızlık kariyer değeri ilişkisi

TABLO 5.10
Yaş grupları-Özerklik/Bağımsızlık kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	“ÖZGÜR OLARAK ÇALIŞABİLME VE İNİSİYATİF KULLANABİLME” İŞİMDE ARADIĞIM EN ÖNEMLİ DURUMDUR.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
25 yaş ve aşağısı	5,6%	5,6%	5,6%	33,3%	50,0%
26 – 30	,0%	1,2%	3,5%	38,4%	57,0%
31 – 35	1,3%	7,9%	3,9%	52,6%	34,2%
36 – 40	1,5%	4,4%	1,5%	52,9%	39,7%
41 yaş ve üstü	1,0%	3,9%	2,0%	50,0%	43,1%
Toplam	1,1%	4,3%	2,9%	47,4%	44,3%

Tablo 5.10, özgür çalışabilecekleri ve inisiyatif kullanabilecekleri bir çalışma ortamına sahip olmanın öğretmenler için çok önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Özgür çalışmaya verilen değer bağlamında, 26–30 yaş grubuyla 31–35 yaş grubu öğretmenleri arasındaki fark önemli derecede anlamlıdır. 26 -30 yaş grubunda bu değer daha kesin olarak kendini göstermektedir. Bu yaş grubunda baskın olan tema bağımsızlıktır. Bundan sonra, artık, yönetsel isteklilik, etkileme, eğitime ağırlıklı yaklaşımlar kendini göstermeye başlayacaktır.

Genel olarak özgürlüğe verilen değer, şüphesiz, öğretmenlik mesleğinin karakterinin doğal bir sonucudur.

5.2.2.6.Yaş grupları ve güvenlik/istikrar kariyer değeri ilişkisi

TABLO 5.11
Yaş grupları-Güvenlik/İstikrar kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	KENDİMİ ÜYESİ OLMAKTAN MUTLU HİSSETTİĞİM KURUMDA ÇALIŞMAK BENİM İÇİN ÇOK ÖNEMLİDİR.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
25 yaş ve aşağısı	5,6%	,0%	,0%	33,3%	61,1%
26 – 30	,0%	,0%	2,3%	37,2%	60,5%
31 – 35	,0%	1,3%	,0%	38,2%	60,5%
36 – 40	4,4%	4,4%	1,5%	51,5%	38,2%
41 yaş ve üstü	2,9%	2,9%	1,0%	52,0%	41,2%
Toplam	2,0%	2,0%	1,1%	44,3%	50,6%

Öğretmenlerin, çalıştıkları kurumda kendilerini mutlu hissetmeye ve kuruma güven duymaya büyük önem verdikleri açıkça görülmektedir (Tablo 5.11). Bu önem derecesi, yaş grupları arasında istatistikî farklılıklar gösterebilmektedir. Güvenlik ve istikrar değerinin 35 yaş ve altı ile üstü yaş grupları arasında önemli derecede anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu değerlere atfedilen önemin, 35 yaş altında daha vurgulu olduğu gözlemlenmektedir.

Kariyerlerinin başında ve gelişim sürecinde olan öğretmenler, çalıştıkları kurumlarda yeni olmaları dolayısıyla, kuruma güven ve görevlerinde istikrar konusunda diğer yaş gruplarına göre daha fazla kaygı güdebilirler. Kurumu benimseme ve belirli bir memnuniyetin oluşması için gerekli süreçler tamamlandığında, söz konusu değerlere yönelik kaygı düzeyi düşebilir. Ancak, güven ve istikrara yönelik beklenti, her dönemde büyük önemini korumaktadır.

5.2.3. Kariyer değerlerinin hizmet sürelerine göre dağılımlarına ilişkin bulgular ve yorum

TABLO 5.12
Hizmet Süresi-Kariyer değeri ilişkisi(Anova Testi)

DEĞİŞKENLER	KARİYER DEĞERİ	ÖNEMLİLİK DEĞERİ
Bazen işimi tamamen bırakıp gitmek, mesleğimi değiştirmek istiyorum.	Ayrılmaya isteklilik	.001
Eğer tekrar kariyerimi seçme olanağım olsa, yine aynı kariyeri seçerdim.	Kariyer memnuniyeti	.000
Kendi alanım dışındaki bir alanda görev yapmak istemem.	Teknik/Fonksiyonel	.000
Kişisel sınırlarımı zorlayabileceğim maceralı görevlerde yer almak benim için önemlidir.	Savaşçı	.000
Kendi alanımda çalışmayacaksam görevimi değiştirmeyi tercih ederim.	Teknik/Fonksiyonel	.003
Yeni proje ve programlarda yaratıcılığımı kullanmak benim için çok önemlidir.	Girişimci	.021
Rekabet ve başarı, kariyerimin en önemli ve en heyecan verici öğeleridir.	Meydan okuyucu	.040
Önümüzdeki birkaç yıl içerisinde kariyerimi tekrar gözden geçireceğimi düşünüyorum.	Ayrılmaya isteklilik	.000
Genellikle heyecan verici ve meydan okuyucu bir kariyere sahip olmayı tercih ederim.	Savaşçı	.013
Özellikle, teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren görevlerde çalışmayı tercih ederim.	Teknik/Fonksiyonel	.026
Sık sık şimdiki işimden istifa etmeyi düşünüyorum.	Ayrılmaya isteklilik	.035
Genel olarak, halen yaptığım işten memnunum.	Kariyer memnuniyeti	.000

Tablo 5.12 kariyer değerlerini belirleyen anket sorularına verilen cevaplardan, değişik kariyer değerlerinin, hizmet süreleriyle % 95 düzeyinde bir ilişkisi olduğunu göstermektedir. Bu ilişkinin, Teknik/Fonksiyonel, Girişimci, Meydan Okuyucu, Savaşçı değerleri için önemli, Ayrılmaya İsteklilik ve Kariyer Memnuniyeti değerleri için çok önemli olduğu görülmektedir.

5.2.3.1.Hizmet süresi grupları ve ayrılmaya isteklilik kariyer değeri ilişkisi

Önümüzdeki birkaç yıl içerisinde kariyerini tekrar gözden geçirmeyi düşünen (Tablo 5.14) öğretmenlerin oranı oldukça yüksek iken, bazen işini tamamen bırakıp

gitmek, mesleğini değiştirmek isteyen (Tablo 5.13) öğretmenlerin oranının az olduğu görülmektedir.

TABLO 5.13
Hizmet Süresi grupları-Ayrılmaya İsteklilik kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	BAZEN İŞİMİ TAMAMEN BIRAKIP GİTMEK, MESLEĞİMİ DEĞİŞTİRMEK İSTİYORUM.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
5 ve daha az	25,0%	32,1%	5,4%	19,6%	17,9%
6–10 yıl	8,8%	43,2%	8,8%	27,0%	12,2%
11–15 yıl	23,8%	38,1%	2,4%	28,6%	7,1%
16–20 yıl	26,1%	47,8%	,0%	26,1%	,0%
21 ve yukarı	27,2%	49,4%	6,2%	13,6%	3,7%
Toplam	18,6%	42,6%	6,3%	22,9%	9,7%

TABLO 5.14
Hizmet Süresi grupları-Ayrılmaya İsteklilik kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	ÖNÜMÜZDEKİ BİRKAÇ YIL İÇERİSİNDE KARIYERİMİ TEKRAR GÖZDEN GEÇİRECEĞİMİ DÜŞÜNÜYORUM.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
5 ve daha az	3,6%	10,7%	19,6%	37,5%	28,6%
6–10 yıl	,7%	14,2%	18,2%	48,0%	18,9%
11–15 yıl	14,3%	14,3%	11,9%	40,5%	19,0%
16–20 yıl	,0%	39,1%	17,4%	39,1%	4,3%
21 ve yukarı	7,4%	22,2%	25,9%	39,5%	4,9%
Toplam	4,3%	17,1%	19,4%	42,9%	16,3%

Önümüzdeki birkaç yıl içerisinde kariyerini tekrar gözden geçirmeyi düşünen (Tablo 5.14) öğretmenlerin oranı oldukça yüksek iken, bazen işini tamamen bırakıp gitmek, mesleğini değiştirmek isteyen (Tablo 5.13) öğretmenlerin oranının az olduğu görülmektedir.

Bu oranların hizmet süreleriyle ilişkisi çok önemli düzeydedir. Önermelere verilen cevaplardan, değişik hizmet süreleri arasında en keskin ayrımların, kariyerinin henüz başında olan grupla 21 yıl ve yukarı hizmet süresi bulunan öğretmenler arasında olduğu saptanmıştır. Ayrım, istatistikî olarak çok önemli derecede anlamlıdır.

Mesleğinin ilk yıllarını yaşayan öğretmenler, 21 yıl ve yukarısında hizmeti olanlardan çok daha fazla kariyerlerini gözden geçirmeyi düşünmektedir. 21 yıl üzeri hizmeti olan öğretmenler için, mesleklerinde geldikleri noktada konumları dengelenmiş ve daha kararlı hale gelmiş, böylece farklı kariyer arayışları devam etmekle birlikte oranı azalmıştır. İşlerinde henüz 10 yılı doldurmamış öğretmenler, mesleklerinde yeni açılımlara daha eğilimli görünmektedirler.

Mesleğini değiştirmek gibi bir girişime sıcak bakmayanların oranı 21 yıl ve yukarısında hizmeti olanlarda, diğerlerine göre daha yüksektir. Bu fark, en çok 5 yıldan daha az hizmeti olan öğretmenlerle karşılaştırıldığında gözlemlenmektedir. İş düzenindeki kararsızlık ve henüz meslekle özdeşleşmeme, bu grubu mesleğini değiştirmek gibi bir kararı almaya daha eğilimli kılmaktadır.

Öğretmenler, kariyerlerinde yeni atılımlara açık bir konum alırken, mesleklerini değiştirmek konusunda çok daha çekimser bir yaklaşım sergilemektedirler.

5.2.3.2.Hizmet süresi grupları ve kariyer memnuniyeti kariyer değeri ilişkisi

Tablo 5.15 ve Tablo 5.16, öğretmenlerin mesleklerinden büyük ölçüde memnun olduklarını göstermektedir.

TABLO 5.15
Hizmet Süresi grupları-Kariyer Memnuniyeti kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	EĞER TEKRAR KARIYERİMİ SEÇME OLANAĞIM OLSA, YİNE AYNI KARIYERİ SEÇERDİM.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
5 ve daha az	7,1%	26,8%	5,4%	33,9%	26,8%
6–10 yıl	8,1%	25,7%	12,2%	28,4%	25,7%
11–15 yıl	4,8%	9,5%	11,9%	38,1%	35,7%
16–20 yıl	4,3%	17,4%	4,3%	21,7%	52,2%
21 ve yukarı	3,7%	6,2%	3,7%	30,9%	55,6%
Toplam	6,3%	18,9%	8,6%	30,6%	35,7%

TABLO 5.16
Hizmet Süresi grupları-Kariyer Memnuniyeti kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	GENEL OLARAK, HALEN YAPTIĞIM İŞTEN MEMNUNUM.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
5 ve daha az	3,6%	17,9%	3,6%	48,2%	26,8%
6–10 yıl	1,4%	15,5%	8,8%	56,8%	17,6%
11–15 yıl	2,4%	7,1%	,0%	59,5%	31,0%
16–20 yıl	,0%	4,3%	4,3%	47,8%	43,5%
21 ve yukarı	2,5%	1,2%	,0%	40,7%	55,6%
Toplam	2,0%	10,9%	4,6%	51,4%	31,1%

Bu memnuniyetin, kariyerlerinin son dönemlerini sürdüren öğretmenlerde daha vurgulu olarak dile getirildiği görülmektedir. Nitekim 5 ve daha az ve 6–10 yıl gruplarıyla 21 yıl ve yukarı grupları öğretmenlerin memnuniyetlerini ortaya koymak konusundaki farkın çok önemli derecede anlamlı olduğu analiz edilmiştir.

İleri yaş grubuna mensup öğretmenlerin kazanmış oldukları deneyimin, onların mesleklerine daha fazla bağlanmalarına ve özdeşleşmelerine olanak verdiğini ifade edebiliriz.

5.2.3.3.Hizmet süresi grupları ve teknik/fonksiyonel kariyer değeri ilişkisi

TABLO 5.17

Hizmet Süresi grupları-Teknik/Fonksiyonel kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	KENDİ ALANIM DIŞINDAKİ BİR ALANDA GÖREV YAPMAK İSTEMEM.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
5 ve daha az	8,9%	37,5%	1,8%	28,6%	23,2%
6–10 yıl	10,1%	41,2%	2,0%	34,5%	12,2%
11–15 yıl	9,5%	23,8%	4,8%	38,1%	23,8%
16–20 yıl	17,4%	26,1%	,0%	39,1%	17,4%
21 ve yukarı	6,2%	16,0%	1,2%	39,5%	37,0%
Toplam	9,4%	31,7%	2,0%	35,4%	21,4%

TABLO 5.18

Hizmet Süresi grupları-Teknik/Fonksiyonel kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	KENDİ ALANIMDA ÇALIŞMAYACAKSAM GÖREVİMİ DEĞİŞTİRMEYİ TERCİH EDERİM.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
5 ve daha az	8,9%	28,6%	16,1%	30,4%	16,1%
6–10 yıl	7,4%	41,2%	8,1%	29,1%	14,2%
11–15 yıl	2,4%	28,6%	23,8%	38,1%	7,1%
16–20 yıl	,0%	26,1%	,0%	52,2%	21,7%
21 ve yukarı	7,4%	16,0%	7,4%	45,7%	23,5%
Toplam	6,6%	30,9%	10,6%	35,7%	16,3%

Öğretmenler, genel olarak, kendi alanları dışında bir alanda görev yapmaya sıcak bakmamaktadır. Zorunluluk halinde de, görevlerini değiştirmeyi tercih etme eğilimindedirler. Bu yaklaşımların hizmet süreleriyle ilişkisinin çok önemli derecede

olduğu analiz edilmiştir. Bu durumu ortaya koyan Tablo 5.17 ve Tablo 5.18'den, 6–10 yıl arası ve daha aşağısında hizmet süresi bulunan öğretmenler için, saptamanın çok geçerli olmadığı görölmektedir. Bu gruplardaki öğretmenlerin, kendi alanları dışında görev yapmaya karşı olmadıkları gözlemlenmektedir. Bu farklı yaklaşım, özellikle 21 yıl ve daha fazla hizmeti olan öğretmenlere göre daha belirgindir. 6–10 yıl ve 21 yıl üstü hizmet grupları arasındaki teknik/fonksiyonel kariyer değeri bağlamında tespit edilen farkın çok önemli derecede istatistikî anlam taşıdığı bulunmuştur.

21 yıl ve daha yukarısında hizmeti olan öğretmenler için, kendi çalışma alanlarında gösterdikleri etkinlikler uzun hizmet döneminde oturmuş ve olgunlaşmıştır. Söz konusu hizmet süresinin, mesleğin son yaş dönemlerine karşılık geldiği düşünülürse, bu yaş grubunda yeni bilgiler edinme ve üretken olma yönünde esneklik azalmaktadır. Farklı alanlarda etkinlik, bu tür bir yetiyi gerekli kıldığından, görev değiştirme konusuna yaklaşım, 6–10 yıl hizmet süresinde, diğer bir deyişle kariyerinin henüz başında nitelendirilebilecek bir dönemde daha ılımlı olabilmektedir.

5.2.3.4.Hizmet süresi grupları ve savaşçı kariyer değeri ilişkisi

Öğretmenlerin, kariyerlerinin buldukları dönemine kadar yapmış oldukları işlerden daha farklı işlere soyunma, macera olarak nitelendirilebilecek yeni atılımlar içine girme isteklilik ve kararlılıkları yaş gruplarına göre değişiklik göstermektedir.

Kariyerinin başındaki öğretmenler, bu dönemde, daha ziyade kendilerini kanıtlama, kendilerini hem çevrelerine, hem de kendilerine kabul ettirme çabası içinde olacaklarından, macera sayılabilecek yeni açılımlara kapalı olacaktadırlar. Kendini belirli ölçüde tamamlamış mesleki kişiliği temsil eden kariyer ortası grup ise, yeni görevlere, tasarımlara olumlu bakabilmektedir. Kariyerinin sonuna yaklaşan ve kariyer sonu grupta ise, mesleki kaygıların yanı sıra meslek dışı kişisel kaygıların da ön plana çıkması, bunun yanında öğrenme yetisinin azalmaya başlaması dolayısıyla yeni girişimler karşısında çekimser bir tavır alınmaktadır.

Önceki paragrafta belirtilen durum, Tablo 5.19'da açıkça resmedilmektedir. Hizmet süresi grupları arasında ilişkinin, 16–20 yıl ile 21 yıl ve yukarısı grup arasında önemli, 6–

10 yıl ile 21 yıl ve yukarısı arasında çok önemli olduğu analiz edilmiştir. Bu da, yukarıda belirtilen yaklaşım farklılığını somut olarak ortaya koymaktadır.

TABLO 5.19
Hizmet Süresi grupları-Savaşçı kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	KİŞİSEL SINIRLARIMI ZORLAYABİLECEĞİM MACERALI GÖREVLERDE YER ALMAK BENİM İÇİN ÖNEMLİDİR.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
5 ve daha az	11,1%	38,9%	27,8%	11,1%	11,1%
6–10 yıl	8,1%	17,4%	9,3%	36,0%	29,1%
11–15 yıl	11,8%	19,7%	14,5%	46,1%	7,9%
16–20 yıl	7,4%	32,4%	17,6%	29,4%	13,2%
21 ve yukarı	13,7%	35,3%	10,8%	31,4%	8,8%
Toplam	10,6%	27,1%	13,4%	34,3%	14,6%

TABLO 5.20
Hizmet Süresi grupları-Savaşçı kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	GENELLİKLE HEYECAN VERİCİ VE MEYDAN OKUYUCU BİR KARIYERE SAHİP OLMAYI TERCİH EDERİM.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
5 ve daha az	1,8%	28,6%	10,7%	48,2%	10,7%
6–10 yıl	9,5%	45,9%	10,1%	25,0%	9,5%
11–15 yıl	23,8%	26,2%	11,9%	26,2%	11,9%
16–20 yıl	13,0%	47,8%	13,0%	13,0%	13,0%
21 ve yukarı	17,3%	39,5%	7,4%	28,4%	7,4%
Toplam	12,0%	39,4%	10,0%	28,9%	9,7%

“Genellikle heyecan verici ve meydan okuyucu bir kariyere sahip olmayı tercih ederim” önermesine katılıyorum diye cevap veren grubun 5 ve daha az yıla sahip grup olduğu ve diğer grupların ise ağırlıklı olarak katılmıyorum cevabını verdiği tablo 5.20’de görülmektedir. Tablo’ya göre 5 ve daha az grup ile 6–10 yıl ve 21 ve yukarısı grup

arasında farkın önemli düzeyde olduğu görülmektedir. Kıdemi düşük olan grup, risk alma ve heyecanlı ortamlarda bulunma isteği yaşlarıyla paralellik sergilemektedir. Bu genç grup bu yıllarda kendilerini idealistliğin dorularında hissederler. 16–20 ve 21 ve yukarı grupları ise artık mesleklerinde tecrübe abidesi olarak görmektedir. Bu hizmeti yüksek grup artık mesleklerinin son senelerini sakın ve risk almadan geçirmek isteği ağır basmaktadır. Bu grup içindeki en üst hizmete sahip öğretmenler ise emeklilik hesapları yapmaktadırlar.

Dolayısıyla hizmet süresi arttıkça heyecan verici ve meydan okuyucu kariyere sahip olma düşüncesi çok azalmaktadır diyebiliriz.

5.2.4. Kariyer değerlerinin en son mezun olunan okullara göre dağılımlarına ilişkin bulgular ve yorum

TABLO 5.21
En son mezun olunan okul-Kariyer değeri ilişkisi(Anova Testi)

DEĞİŞKENLER	KARİYER DEĞERİ	ÖNEMLİLİK DEĞERİ
Benim için önemli olan,alanımla ilgili kadrolarda uzun süre çalışabileceğimin garanti edilmesidir.	Güvenlik/İstikrar	.000
Kendimi üyesi olmaktan mutlu hissettiğim kurumda çalışmak benim için çok önemlidir.	Güvenlik/İstikrar	.000
Kendi alanım dışındaki bir alanda görev yapmak istemem.	Teknik/Fonksiyonel	.000
Kendi alanımda çalışamayacaksam görevimi değiştirmeyi tercih ederim.	Teknik/Fonksiyonel	.019
Görevimin sürekliliği açısından istihdam garantisi olan güvenli bir pozisyonda çalışmak benim için çok önemlidir.	Güvenlik/İstikrar	.001
Önümüzdeki birkaç yıl içerisinde kariyerimi tekrar gözden geçireceğimi düşünüyorum.	Ayrılmaya isteklilik	.000
Bazen işimi tamamen bırakıp gitmek, mesleğimi değiştirmek istiyorum.	Ayrılmaya isteklilik	.000
Sık sık şimdiki işimden istifa etmeyi düşünüyorum.	Ayrılmaya isteklilik	.027
Eğer tekrar kariyerimi seçme olanağım olsa, yine aynı kariyerimi seçerdim.	Kariyer memnuniyeti	.010

Kariyer değerlerini belirleyen anket sorularına verilen cevaplardan, değişik kariyer değerlerinin, öğretmenlerin en son mezun oldukları okullarla % 95 düzeyinde bir ilişkisi olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 5.21'den bu ilişkinin, Güvenlik/İstikrar, Teknik/Fonksiyonel, Ayrılmaya İsteklilik ve Kariyer Memnuniyeti kariyer değerleri için çok önemli olduğunu söyleyebiliriz.

5.2.4.1.En son mezun olunan okul grupları ve güvenlik/istikrar kariyer değeri ilişkisi

TABLO 5.22

En son mezun olunan okullar-Güvenlik/İstikrar kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	KENDİMİ ÜYESİ OLMAKTAN MUTLU HİSSETTİĞİM KURUMDA ÇALIŞMAK BENİM İÇİN ÇOK ÖNEMLİDİR.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Eğitim enstitüsü	3,6%	1,8%	1,8%	58,9%	33,9%
Eğitim fakültesi	1,6%	3,1%	,0%	34,1%	61,2%
Acık öğretim fakültesi	3,3%	,0%	,0%	46,7%	50,0%
Fen- edebiyat fakültesi	,0%	,0%	1,4%	40,8%	57,7%
Bunların dışında	4,0%	4,0%	4,0%	62,0%	26,0%
Yüksek lisans	,0%	,0%	,0%	28,6%	71,4%
Toplam	2,0%	2,0%	1,1%	44,3%	50,6%

TABLO 5.23

En son mezun olunan okullar-Güvenlik/İstikrar kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	BENİM İÇİN ÖNEMLİ OLAN, ALANIMLA İLGİLİ KADROLARDA UZUN SÜRE ÇALIŞABİLECEĞİMİN GARANTİ EDİLMESİDİR.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Eğitim enstitüsü	3,6%	16,1%	3,6%	42,9%	33,9%
Eğitim fakültesi	,8%	10,1%	8,5%	32,6%	48,1%
Acık öğretim fakültesi	6,7%	13,3%	3,3%	50,0%	26,7%
Fen- edebiyat fakültesi	,0%	26,8%	8,5%	49,3%	15,5%
Bunların dışında	8,0%	32,0%	2,0%	34,0%	24,0%
Yüksek lisans	,0%	7,1%	14,3%	42,9%	35,7%
Toplam	2,6%	17,7%	6,6%	39,7%	33,4%

TABLO 5.24**En son mezun olunan okullar-Güvenlik/İstikrar kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu**

	GÖREVİMİN SÜREKLİLİĞİ AÇISINDAN İSTİHDAM GARANTİSİ OLAN GÜVENLİ BİR POZİSYONDA ÇALIŞMAK BENİM İÇİN ÇOK ÖNEMLİDİR.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Eğitim enstitüsü	3,6%	10,7%	5,4%	50,0%	30,4%
Eğitim fakültesi	1,6%	7,0%	3,1%	47,3%	41,1%
Acık öğretim fakültesi	3,3%	10,0%	,0%	50,0%	36,7%
Fen-edebiyat fakültesi	2,8%	15,5%	5,6%	53,5%	22,5%
Bunların dışında	8,0%	22,0%	4,0%	48,0%	18,0%
Yüksek lisans	,0%	14,3%	,0%	64,3%	21,4%
Toplam	3,1%	12,0%	3,7%	50,0%	31,1%

Tablo 5.22, Tablo 5.23 ve Tablo 5.24 verileri, öğretmenlerin hangi okul grubundan mezun olurlarsa olsunlar, kurumlarına karşı güven, pozisyon ve kadro garantisi gibi unsurlara büyük oranda önem verdiklerini açıkça ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin bünyesinde çalışmaktan mutluluk duyabilecekleri bir kurumun üyesi olmaya verdikleri önem, Eğitim Fakültesi, Fen-Edebiyat Fakültesi ve Yüksek Lisans mezunlarında , “bunların dışında” olarak tanımlanan gruba göre daha belirgindir. Bu belirginlik, önemli derecede anlamlıdır. Doğrudan öğretmenlik mesleği formasyonunu almış öğretmen grubunun çalıştıkları kurumu benimseme istekliliklerinin diğerlerine göre daha fazla olduğu veya daha çok vurgulandığı görülmektedir.

Öğretmenlerin, alanlarıyla ilgili kadrolarda ve görevi sürekli kılan bir pozisyonda çalışmaya verdikleri önem derecesi de yine almış oldukları formasyona göre farklılık gösterebilmektedir. Eğitim Fakültesi mezunlarının bu konudaki hassasiyetinin, Fen-Edebiyat Fakültesi ve “bunların dışında” grubu mezunu öğretmenlere göre önemli derecede daha ileri düzeyde olduğu analiz edilmiştir. Bunun, Fen-Edebiyat mezunlarının

ve diğerlerinin öğretmenlik dışında da iş sahibi olmalarına olanak verecek formasyona sahip olmalarından kaynaklandığı söylenebilir.

Öğretmenler için iş ve istihdam güvenliğinin kariyer seçiminde belirleyici bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, sosyal güvenlik oldukça önemli anlamlar taşımaktadır. Bu bağlamda, öğretmenlik mesleği, ülkemizde, özellikle devlet kurumlarında, iş güvenliği bakımından en az risk barındıran meslek grupları arasında yer almaktadır.

5.2.4.2.En son mezun olunan okul grupları ve teknik/fonksiyonel kariyer değeri ilişkisi

TABLO 5.25
En son mezun olunan okullar-Teknik/Fonk. kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	KENDİ ALANIMDA ÇALIŞMAYACAKSAM GÖREVİMİ DEĞİŞTİRMEYİ TERCİH EDERİM.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Eğitim enstitüsü	5,4%	17,9%	7,1%	48,2%	21,4%
Eğitim fakültesi	7,8%	27,1%	15,5%	30,2%	19,4%
Acık öğretim fakültesi	3,3%	20,0%	13,3%	46,7%	16,7%
Fen-edebiyat fakültesi	2,8%	43,7%	7,0%	36,6%	9,9%
Bunların dışında	14,0%	40,0%	4,0%	30,0%	12,0%
Yüksek lisans	,0%	42,9%	14,3%	28,6%	14,3%
Toplam	6,6%	30,9%	10,6%	35,7%	16,3%

TABLO 5.26
En son mezun olunan okullar-Teknik/Fonk. kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	KENDİ ALANIM DIŞINDAKİ BİR ALANDA GÖREV YAPMAK İSTEMEM.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Eğitim enstitüsü	8,9%	14,3%	3,6%	50,0%	23,2%
Eğitim fakóltesi	7,0%	24,8%	1,6%	39,5%	27,1%
Acık öğretim fakóltesi	6,7%	33,3%	,0%	30,0%	30,0%
Fen-edebiyat fakóltesi	12,7%	40,8%	1,4%	36,6%	8,5%
Bunların dışında	14,0%	50,0%	,0%	18,0%	18,0%
Yüksek lisans	7,1%	50,0%	14,3%	7,1%	21,4%
Toplam	9,4%	31,7%	2,0%	35,4%	21,4%

Öğretmenlerin kendi alanları dışında görev yapmaya yaklaşımları, almış oldukları formasyonlara göre değişiklik gösterebilmektedir. Bu durum, Tablo 5.25 ve Tablo 5.26'da açıkça görölmektedir. Öğretmenlik formasyonu alıp mesleklerini yürütenler, kendi alanlarında görev yapmaya özellikle önem verirken ve bu konuda kararlıyken, daha farklı formasyonlardan gelerek öğretmenlik mesleğini yürütenlerin ısrarlı olmadıkları gözlemlenmektedir. Bu gruptakiler, öğretmenlik yaparken zaten kendi temel formasyonları dışında bir işte çalıőmaktadırlar.

Yukarıda belirtilen keskin ayırım, özellikle Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Fakóltesi mezunlarıyla Fen-Edebiyat Fakóltesi ve "Bunların Dışında" grubu mezunları arasında kendini göstermektedir. Bu ayırımın, önemli derecede anlamlı olduğu analiz edilmiştir.

Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Fakóltesi mezunları, eğitimini aldıkları öğretmenlik mesleğinde kabiliyetlerini sergilemeye devam etme eğilimindedirler. İşlerinde ve görevlerinde yoğunlaőmak, teknik becerilerini göstermek isteği baskın kariyer değeri'dir. Fen-Edebiyat Fakóltesi ve diğer fakólter mezunları, öğretmenliği seçmek suretiyle temel

eğitimini aldıkları meslekten daha farklı bir iş yapmakta olduklarından, farklı alanlara kayma konusunda açık olduklarını göstermişlerdir.

5.2.4.3.En son mezun olunan okul grupları ve ayrılmaya isteklilik kariyer değeri ilişkisi

Öğretmenler genelde kariyerlerinde bazı değışiklikler yapmaya istekli görünürlerken, iş değıştirmek gibi köktenci bir atılımdan kaçınmaktadırlar.

Kariyerini gözden geçirmek konusunda Eğitim Enstitüsü mezunlarının çok kararlı olmadıkları Tablo 5.27 ve Tablo 5.28’den görülmektedir. Enstitü mezunlarının, diğerleriyle karşılaştırıldığında, Fen-Edebiyat Fakültesi mezunlarıyla ileri düzeyde, Eğitim Fakültesi ve “Bunların dışında” grubu mezunlarıyla önemli düzeyde ilişki sergiledikleri gözlemlenmiştir. Bu ilişki, son iki grubun kariyerlerinde değışikliğe belirgin olarak daha eğilimli oldukları yönündedir.

TABLO 5.27

En son mezun olunan okullar-Ayrılmaya İst.lilik kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	ÖNÜMÜZDEKİ BİRKAÇ YIL İÇERİSİNDE KARIYERİMİ TEKRAR GÖZDEN GEÇİRECEĞİMİ DÜŞÜNÜYORUM.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Eğitim enstitüsü	5,4%	26,8%	32,1%	35,7%	,0%
Eğitim fakültesi	4,7%	13,2%	20,2%	39,5%	22,5%
Acık öğretim fakültesi	6,7%	30,0%	20,0%	36,7%	6,7%
Fen-edebiyat fakültesi	,0%	16,9%	14,1%	42,3%	26,8%
Bunların dışında	6,0%	8,0%	14,0%	62,0%	10,0%
Yüksek lisans	7,1%	21,4%	7,1%	50,0%	14,3%
Toplam	4,3%	17,1%	19,4%	42,9%	16,3%

TABLO 5.28**En son mezun olunan okullar-Ayrılmaya İst.lilik kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu**

	BAZEN İŞİMİ TAMAMEN BIRAKIP GİTMEK, MESLEĞİMİ DEĞİŞTİRMEK İSTİYORUM.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Eğitim enstitüsü	26,8%	44,6%	7,1%	16,1%	5,4%
Eğitim fakültesi	21,7%	39,5%	5,4%	21,7%	11,6%
Acık öğretim fakültesi	30,0%	43,3%	,0%	23,3%	3,3%
Fen-edebiyat fakültesi	11,3%	42,3%	11,3%	21,1%	14,1%
Bunların dışında	6,0%	44,0%	4,0%	36,0%	10,0%
Yüksek lisans	14,3%	57,1%	7,1%	21,4%	,0%
Toplam	18,6%	42,6%	6,3%	22,9%	9,7%

TABLO 5.29**En son mezun olunan okullar-Ayrılmaya İst.lilik kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu**

	SIK SIK ŞİMDİKİ İŞİMDEN İSTİFA ETMEYİ DÜŞÜNÜYORUM.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Eğitim enstitüsü	33,9%	44,6%	,0%	21,4%	,0%
Eğitim fakültesi	43,4%	34,9%	7,0%	7,8%	7,0%
Acık öğretim fakültesi	50,0%	43,3%	,0%	3,3%	3,3%
Fen-edebiyat fakültesi	29,6%	45,1%	2,8%	18,3%	4,2%
Bunların dışında	8,0%	62,0%	8,0%	16,0%	6,0%
Yüksek lisans	14,3%	71,4%	14,3%	,0%	,0%
Toplam	33,4%	44,6%	4,9%	12,6%	4,6%

İşlerinden istifa etmekten uzak duran öğretmenler içinde “Bunların Dışında” grubu öğretmenlerinin oranının daha yüksek olduğu Tablo 5.29’den görülmektedir. Bu gruptakilerin öğretmenliği tercih nedenlerinin daha çok iş bulma kaygısı olduğu varsayımı, istifa konusundaki çekincelerini açıklayabilir.

Buna karşılık, gerçekleştirmeye pek yanaşmadan iş değiştirmeyi düşünenlerin oranının istifa etmeyi düşünenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim Enstitüsü mezunlarıyla “bunların dışında” grubundakiler arasında önemli derecede bir farklılık gözlemlenmektedir. Eğitim Enstitüsü mezunları, meslek değiştirmeyi istatistikî anlamı haiz derecede daha az düşünmektedir. Bunun nedeninin, bu gruptaki öğretmenlerin mesleklerini isteyerek, bilinçli bir şekilde seçtikleri gerçeğinin olduğu açıktır.

5.2.4.4.En son mezun olunan okul grupları ve kariyer memnuniyeti kariyer değeri ilişkisi

TABLO 5.30

En son mezun olunan okullar-Kariyer Mem. kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	EĞER TEKRAR KARIYERİMİ SEÇME OLANAĞIM OLSA, YİNE AYNI KARIYERİ SEÇERDİM.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Eğitim enstitüsü	5,4%	7,1%	5,4%	30,4%	51,8%
Eğitim fakültesi	7,8%	18,6%	7,0%	28,7%	38,0%
Acık öğretim fakültesi	,0%	16,7%	3,3%	40,0%	40,0%
Fen-edebiyat fakültesi	8,5%	25,4%	8,5%	31,0%	26,8%
Bunların dışında	6,0%	24,0%	18,0%	28,0%	24,0%
Yüksek lisans	,0%	21,4%	14,3%	35,7%	28,6%
Toplam	6,3%	18,9%	8,6%	30,6%	35,7%

Öğretmenlik eğitimi veya buna yakın eğitim alan öğretmenlerin kariyerlerinden oldukça memnun oldukları görülmektedir (Tablo 5.30). Bu memnuniyet, mezun olunan okullara göre farklılık gösterebilmektedir. Eğitim Enstitüsü mezunlarıyla, Fen-Edebiyat

Fakültesi ve “bunların dışında” grubu okullardan mezun öğretmenler arasındaki memnuniyet farkı önemli derecede anlamlı olarak kendini göstermektedir. Kariyer memnuniyeti, Eğitim Enstitüsü mezunlarında çok daha kesindir. Bu gruba mensup öğretmenlerin, mesleklerini isteyerek tercih etmiş olmaları, diğerlerinin tercihlerinde mesleğe duyulan ilginin dışında daha farklı kayguların rol oynaması, memnuniyet farklılığını ortaya çıkarmaktadır.

5.2.5. Kariyer değerlerinin memleket gruplarına göre dağılımlarına ilişkin bulgular ve yorum

TABLO 5.31
Memleket Grubu-Kariyer değeri ilişkisi(Anova Testi)

DEĞİŞKENLER	KARİYER DEĞERİ	ÖNEMLİLİK DEĞERİ
Kendi işimin patronu olabileceğim bir işte çalışabilmek benim için çok önemlidir.	Özerklik/Bağımsızlık	.018
Bana göre, daha önce çok az kişi tarafından gerçekleştirilmiş görevlerin yer aldığı pozisyonlarda çalışmak çok önemlidir.	Savaşçı	.017
Yeni proje ve programlara katılmaya olanak sağlayan bir alanda kariyer yapmak isterim.	Girişimci	.030
Eğer tekrar kariyerimi seçme olanağım olsa, yine aynı kariyeri seçerdim.	Kariyer Memnuniyeti	.031
Önemli görev ve kişileri destekleyebilecek görevlerde bulunmak benim için çok önemlidir.	Yönetimsel	.000
Yaptığım göreve yönelik alanda uzmanlaşmış olmam, benim en güçlü yanımdır.	Teknik/Fonksiyonel	.015

Kariyer değerlerini belirleyen anket sorularına verilen cevaplardan, değişik kariyer değerlerinin, öğretmenlerin memleketleriyle % 95 düzeyinde bir ilişkisi olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 5.31’den bu ilişkinin, Özerklik/Bağımsızlık, Teknik/Fonksiyonel, Savaşçı, Girişimci ve Kariyer Memnuniyeti kariyer değerleri için çok önemli, Yönetimsel kariyer değeri için çok önemli olduğunu söyleyebiliriz.

5.2.5.1.Memleket grupları ve yönetimsel kariyer değeri ilişkisi

Önemli görev ve kişileri destekleyebilecek görevlerde bulunmak olgusunun önemli olduğunu düşünen öğretmenlerin ağır bastığı Tablo 5.32’de görülmüştür.

TABLO 5.32
Memleket Grubu-Yönetimsel kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	ÖNEMLİ GÖREV VE KİŞİLERİ DESTEKLEYEBİLECEK GÖREVLERDE BULUNMAK BENİM İÇİN ÇOK ÖNEMLİDİR.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
İç Anadolu	1,9%	20,8%	7,5%	60,4%	9,4%
Ege	,0%	15,0%	10,0%	35,0%	40,0%
Karadeniz	7,2%	32,5%	16,9%	22,9%	20,5%
Akdeniz	3,4%	31,0%	10,3%	48,3%	6,9%
Marmara	3,7%	23,2%	19,5%	43,9%	9,8%
Doğu Anadolu	14,9%	38,3%	8,5%	29,8%	8,5%
Güney Doğu Anadolu	33,3%	19,4%	8,5%	10,4%	7,3%
Toplam	6,0%	26,6%	13,4%	38,3%	15,7%

Öğretmenlerin memleketlerinin burada, istatistikî olarak, önemli ve çok önemli düzeyde etken olduğu görülmüştür. Önermelere verilen cevaplardan, Ege Bölgesi ile Doğu Anadolu Bölgesi arasındaki farkın çok önemli anlamlılığa sahip olduğu çözümlenmiştir. Bununla birlikte, İç Anadolu Bölgesi-Doğu Anadolu Bölgesi, Ege Bölgesi-Karadeniz Bölgesi, Marmara Bölgesi-Ege Bölgesi aralarındaki fark ise önemli düzeyde anlamlıdır.

Memleketleri Ege Bölgesi olan öğretmen grubunun, Doğu Anadolu Bölgesi öğretmen grubuna göre yönetimsel kariyer değeri baskın çıkmıştır. Ege bölgesi olan öğretmenlerin Doğu, Marmara ve Karadeniz bölgesi, İç Anadolu Bölgesi ile Doğu Anadolu bölgesi öğretmenlere göre öncelikli iş hedefi idari kabiliyetlerini geliştirmek olmakla

birlikte, yönetici olmak için özel çaba sarf etmeyi ve bu konuda kariyer tecrübelerinin yeterli olduğuna dair düşüncelerinin daha baskın ve keskin olduğu açıkça görülmektedir.

İkincil yönetimsel ve eğitimsel görevlere yüklenen sorumluluk alanının ve bu alana giren kişi sayısının geniş olduğu bölgelerde (özellikle Ege Bölgesi, İç Anadolu Bölgesi, Marmara Bölgesi) yetişmiş ve bu duruma tanıklık etmiş öğretmenlerin, birinci dereceden sorumluluklara sahip meslektaşlarına yardımcı olacak konumlarda bulunmaya önem verdiklerini söylenebilir.

5.2.5.2. Memleket grupları ve teknik/fonksiyonel kariyer değeri ilişkisi

Öğretmenler, görevlerinde uzmanlaşmaya çok önem vermekte ve bunun en güçlü yanları olduğunu düşünmektedirler. Memleket grubu ile Teknik/Fonksiyonel kariyer değeri ilişkisi Tablo 5.33'de görülmektedir. Buna neden olarak, Teknik/Fonksiyonel kariyer değerine sahip öğretmenlerin teknik becerilerini göstermek isteğinin baskın değer olması gösterilebilir. Öğretmenler için uzmanlık alanında enginleşme ve gelişme kurumda yükselmekten daha önemli olmaktadır.

TABLO 5.33
Memleket Grubu-Teknik/Fonk. kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	YAPTIĞIM GÖREVE YÖNELİK ALANDA UZMANLAŞMIŞ OLMAM, BENİM EN GÜÇLÜ YANIMDIR.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
İç Anadolu	1,9%	30,2%	11,3%	45,3%	11,3%
Ege	2,5%	17,5%	5,0%	47,5%	27,5%
Karadeniz	1,2%	8,4%	8,4%	60,2%	21,7%
Akdeniz	3,4%	6,9%	6,9%	41,4%	41,4%
Marmara	,0%	22,0%	2,4%	53,7%	22,0%
Doğu Anadolu	2,1%	10,6%	2,1%	59,6%	25,5%
Güney Doğu Anadolu	,0%	25,0%	6,3%	31,3%	37,5%
Toplam	1,4%	16,9%	6,0%	52,0%	23,7%

Tablo 5.33’de öğretmenlerin memleket gruplarının istatistikî olarak önemli derecede anlamlı bir ilişki içinde olduğunu göstermektedir. Memleket gruplarından İç Anadolu ve Karadeniz Bölgeleri arasında önemli derecede bir ilişki mevcuttur. Karadeniz Bölgesi öğretmenlerin yukarıdaki önermeye verdikleri cevaplardaki katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevap oranı, İç Anadolu Bölgesi öğretmenlere göre çok baskındır. Karadenizli öğretmenler uzmanlaşmayı İç Anadolulu öğretmenlerden daha çok düşünmektedir denebilir.

5.2.6. Kariyer değerlerinin baba meslek gruplarına göre dağılımlarına ilişkin bulgular ve yorum

TABLO 5.34
Baba Meslek Grubu-Kariyer değeri ilişkisi(Anova Testi)

DEĞİŞKENLER	KARİYER DEĞERİ	ÖNEMLİLİK DEĞERİ
Yarışmacı bir kişiliğe sahibim ve yarışmalarda hep başarılı olurum.	Meydan okuyucu	.044
Yeni proje ve programlara katılmaya olanak sağlayan bir alanda kariyer yapmak isterim.	Girişimci	.011
Bana göre, daha önce çok az kişi tarafından gerçekleştirilmiş görevlerin yer aldığı pozisyonlarda çalışmak çok önemlidir.	Savaşçı	.049
Önümüzdeki birkaç yıl içerisinde kariyerimi tekrar gözden geçireceğimi düşünüyorum.	Ayrılmaya isteklilik	.001

Öğretmenlerin baba mesleklerinin, kariyer değerlerinden, Meydan Okuyucu, Girişimci ve Savaşçı değerleriyle %95 düzeyinde önemli, Ayrılmaya İsteklilik kariyer değeriyle çok önemli bir ilişkisi olduğu görülmektedir (Tablo 5.34).

5.2.6.1.Baba meslek grupları ve ayrılmaya isteklilik kariyer değeri ilişkisi

TABLO 5.35
Baba Meslek Grubu-Ayrılmaya İsteklilik kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	ÖNÜMÜZDEKİ BİRKAÇ YIL İÇERİSİNDE KARIYERİMİ TEKRAR GÖZDEN GEÇİRECEĞİMİ DÜŞÜNÜYORUM.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Öğretmen	2,5%	10,0%	32,5%	42,5%	12,5%
Memur	1,3%	19,7%	11,8%	55,3%	11,8%
Serbest meslek	8,3%	12,4%	23,1%	33,1%	23,1%
İşçi	1,4%	14,5%	10,1%	53,6%	20,3%
Çiftçi	5,1%	38,5%	28,2%	25,6%	2,6%
İssiz	,0%	20,0%	,0%	80,0%	,0%
Toplam	4,3%	17,1%	19,4%	42,9%	16,3%

Öğretmenler genel olarak, kariyerlerini tekrar gözden geçirme istekliliğine sahiptirler. Baba meslekleri göz önüne alındığında, bu istekliliğin, babası çiftçi olan öğretmenler için çok belirgin olmadığı görülmektedir. Bu gruptaki öğretmenler arasında önermeye kararlılıkla katılanların oranının diğerlerine göre daha düşük olduğu Tablo 5.35’de verilerinden gözlemlenmektedir. Bu fark, baba mesleği öğretmen, memur ve serbest meslek olan öğretmenlerle karşılaştırıldığında önemli, işçi olan öğretmenlerle ise çok önemli olarak saptanmaktadır. Çiftçi aileden gelen öğretmenlerin, ekonomik durumlarının görece iyi olması ve bu anlamda kendilerini daha güvenli hissetmeleri kariyer değişikliğinde çok kararlı olmamalarını açıklayabilir.

5.2.6.2.Baba meslek grupları ve savaşı kariyer değeri ilişkisi

TABLO 5.36
Baba Meslek Grubu-Savaşı kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	BANA GÖRE, DAHA ÖNCE ÇOK AZ KİŞİ TARAFINDAN GERÇEKLEŞTİRİLMİŞ GÖREVLERİN YER ALDIĞI POZİSYONLARDA ÇALIŞMAK ÇOK ÖNEMLİDİR.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Öğretmen	20,0%	5,0%	27,5%	32,5%	15,0%
Memur	1,3%	11,8%	22,4%	44,7%	19,7%
Serbest meslek	3,3%	19,0%	21,5%	46,3%	9,9%
İşçi	1,4%	21,7%	20,3%	37,7%	18,8%
Çiftçi	2,6%	20,5%	33,3%	35,9%	7,7%
İşsiz	,0%	,0%	,0%	80,0%	20,0%
Toplam	4,3%	16,3%	23,1%	42,0%	14,3%

Babası İşsiz olan öğretmenler için “daha önce çok az kişi tarafından gerçekleştirilmiş görevlerin yer aldığı pozisyonlarda çalışmak çok önemlidir” önermesi diğer grup öğretmenlerine göre çok daha yüksek oranda katılıyorum cevabı vermiştir. Tablo 5.36’da babası işsiz grupla babası öğretmen grup arasında farklılık önemli düzeydedir. Babası işsiz olan öğretmenler için daha fazla hırsla sahiptir diyebiliriz. Bu hırsla, öğretmenlerin farklılıklarını tetikleyen unsur olabilir diye düşünülebilir.

5.2.7. Kariyer değerlerinin anne meslek gruplarına göre dağılımlarına ilişkin bulgular ve yorum

TABLO 5.37
Anne Meslek Grubu-Kariyer değeri ilişkisi(Anova Testi)

DEĞİŞKENLER	KARİYER DEĞERİ	ÖNEMLİLİK DEĞERİ
Kendi alanım dışındaki bir alanda görev yapmak istemem.	Teknik/Fonksiyonel	.001
Benim için önemli olan, görevimde yeni bir proje, program veya hizmet ortaya çıkarmak ya da yaratıcı bir projede yer alabilmektir.	Girişimci	.011
Benim için önemli olan, alanımla ilgili kadrolarda uzun süre çalışabileceğimin garanti edilmesidir.	Güvenlik/İstikrar	.000
Benim için toplumda saygın bir yere sahip, saygı duyulan bir kurumda çalışmak çok önemlidir.	Hayat Tarzı	.020
Yaşamım boyunca çalışma garantisi verebilecek bir kurumda kariyer yapmayı tercih ederim.	Güvenlik/İstikrar	.023
Yaptığım göreve yönelik alanda uzmanlaşmış olmam, benim en güçlü yanımdır.	Teknik/Fonksiyonel	.035
“Kurum içinde insanlar yönetme ve onları güdüleme yoluyla başarılı görevler yapma” en güçlü yönlerimden birisidir.	Yönetimsel	.015

Öğretmenlerin anne mesleklerinin, kariyer değerlerinden, Teknik/Fonksiyonel, Girişimci, Hayat Tarzı, Yönetimsel değerleriyle %95 düzeyinde önemli, Güvenlik/İstikrar kariyer değeriyle çok önemli bir ilişkisi olduğu görülmektedir (Tablo 5.37).

5.2.7.1. Anne meslek grupları ve teknik/fonksiyonel kariyer değeri ilişkisi

Öğretmenler genel olarak, kendi alanlarının dışında görev yapıp yapmama konusunda çeşitli düşüncelere sahiptirler. Tablo 5.38’den yaklaşımın, annesi öğretmen ve Serbest meslek olan öğretmenler için “kendi alanım dışındaki bir alanda görev yapmak isterim” şeklinde olduğu, annesi memur, işçi ve ev hanımı olan öğretmenler için ise “kendi alanım dışında bir alanda görev yapmak istemem” şeklinde olduğu çok belirgin bir şekilde görülmektedir. Bu fark, anne mesleği öğretmen ile ev hanımı olan öğretmenlerle karşılaştırıldığında çok önemli olarak saptanmaktadır.

TABLO 5.38
Anne Meslek Grubu-Teknik/Fonk. kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	KENDİ ALANIM DIŞINDAKİ BİR ALANDA GÖREV YAPMAK İSTEMEM.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Öğretmen	,0%	84,2%	,0%	15,8%	,0%
Memur	4,8%	38,1%	,0%	47,6%	9,5%
Serbest meslek	50,0%	25,0%	,0%	12,5%	12,5%
isçi	20,0%	30,0%	,0%	30,0%	20,0%
Ev hanımı	8,9%	28,1%	2,4%	36,6%	24,0%
Toplam	9,4%	31,7%	2,0%	35,4%	21,4%

Bu, öğretmen anneye sahip aileden gelen öğretmenlerin, annenin bire bir mesleğın içinde olması, öğretmenlik mesleğının niteliklerini, olumlu ve olumsuz taraflarıyla gayet iyi bilmesi ile çocuğının getirisi daha iyi ve popüler bir meslekte çalışmasını arzulaması şeklinde yorumlanabilir. Buna karşın, annesi ev hanımı olan öğretmenlerin daha çok öğretmenlik mesleğı içinde kalmayı tercih etmesinin nedeni, annenin ev hanımı olarak, öğretmenliğı saygın ve risksiz bir meslek olarak görmesinden kaynaklanabilir.

TABLO 5.39
Anne Meslek Grubu-Teknik/Fonk. kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	YAPTIĞIM GÖREVE YÖNELİK ALANDA UZMANLAŞMIŞ OLMAM, BENİM EN GÜÇLÜ YANIMDIR.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Öğretmen	,0%	47,4%	5,3%	36,8%	10,5%
Memur	4,8%	9,5%	9,5%	57,1%	19,0%
Serbest meslek	12,5%	12,5%	,0%	62,5%	12,5%
isçi	,0%	20,0%	20,0%	30,0%	30,0%
Ev hanımı	1,0%	15,4%	5,5%	53,1%	25,0%
Toplam	1,4%	16,9%	6,0%	52,0%	23,7%

Öğretmenlerin, görevlerinde uzmanlaşmaya verdikleri önem ve bunun meslek kalitesine katkısına yönelik, anne meslek grubu ile Teknik/Fonksiyonel kariyer değeri ilişkisi, Tablo 5.39’da verilmiştir. Teknik/Fonksiyonel kariyer değerine sahip öğretmenlerin, teknik becerilerini göstermek isteği baskın değerdir. Öğretmenlerde uzmanlık alanında enginleşme ve gelişme kurumda yükselmekten daha önemli olmaktadır. Bu ilişki, annesi öğretmen olanlar ile ev hanımı olanlar arasında istatistikî olarak önemli düzeydedir. Kendi alanında uzmanlaşmayı vazgeçilmez olarak gören öğretmenler, annesi öğretmen olan gruptur. Bu durum, Tablo 5.39’un verilerinde kendini göstermektedir.

Annesi ev hanımı olan öğretmen grubu ise bu önermeye, tam aksine, katılmadıklarını belirtmektedirler. Annesi ev hanımı olan öğretmen grubu, öğretmenlik mesleği içinde uzmanlaşmayı tercih etmektedir.

5.2.7.2. Anne meslek grupları ve yönetsel kariyer değeri ilişkisi

Bazı öğretmenler yönetici olmak için özel çaba harcarlar ve kariyer tecrübelerinin yöneticilik konusunda yeterli olduğuna inanırlar. “Kurum içinde insanları yönetme ve onları güdüleme yoluyla başarılı görevler yapma en güçlü yönlerimden birisidir” önermesi ile yönetici olmayı düşünen öğretmenlerin anne mesleklerine göre dağılımları Tablo 5.40’da görülmektedir.

TABLO 5.40
Anne Meslek Grubu-Yönetsel kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	“KURUM İÇİNDE İNSANLAR YÖNETME VE ONLARI GÜDÜLEME YOLUYLA BAŞARILI GÖREVLER YAPMA” EN GÜÇLÜ YÖNLERİMDEN BİRİSİDİR.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Öğretmen	5,3%	47,4%	10,5%	31,6%	5,3%
Memur	4,8%	14,3%	33,3%	38,1%	9,5%
Serbest meslek	,0%	,0%	,0%	50,0%	50,0%
işçi	,0%	10,0%	50,0%	20,0%	20,0%
Ev hanımı	4,1%	30,1%	14,0%	37,3%	14,4%
Toplam	4,0%	28,9%	15,7%	36,9%	14,6%

Tablo incelendiğinde, anne mesleği serbest meslek olan grubun doğrudan yöneticiliği düşündüğü açıkça görülmektedir. Diğer grupların bu konuda net bir görüşü yoktur. Tablo 5.40’da annesi öğretmen olan grup ile serbest meslek olan grup arasındaki farkın çok anlamlı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, anneleri memur ve ev hanımı olan öğretmenlerin, anneleri serbest meslek sahibi olanlarla arasındaki farkın ise önemli düzeyde olduğu görülmektedir.

5.2.7.3. Anne meslek grupları ve girişimci kariyer değeri ilişkisi

Tablo 5.41’de verilerinden, öğretmenlerin genel olarak girişimci kariyer değerlerinin ilgili önerme çerçevesinde gelişmiş olduğu görülmektedir.

TABLO 5.41
Anne Meslek Grubu-Girişimci kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	BENİM İÇİN ÖNEMLİ OLAN, GÖREVİMDE YENİ BİR PROJE, PROGRAM VEYA HİZMET ORTAYA ÇIKARMAK YA DA YARATICI BİR PROJEDE YER ALABİLMEKTİR.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Öğretmen	,0%	5,3%	,0%	84,2%	10,5%
Memur	,0%	9,5%	9,5%	57,1%	23,8%
Serbest meslek	,0%	50,0%	12,5%	37,5%	,0%
isçi	,0%	10,0%	10,0%	50,0%	30,0%
Ev hanımı	2,7%	6,5%	3,8%	56,5%	30,5%
Toplam	2,3%	7,7%	4,3%	57,4%	28,3%

Annesi serbest meslek sahibi olan öğretmenler için durum bunun tersidir. Nitekim bu grupla, annesi öğretmen, memur ve ev hanımı olan öğretmen grupları arasında önemli düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu çözümlenmiştir. İşlevi olarak, belirli bir düzenliliği, planlı ve programlı çalışmayı, işbirliğini gerektiren mesleğe sahip anneler tarafından yetiştirilen çocuklar, kendi mesleklerinde de düzenli çalışmaya, işbirliği yapmaya ve üretken olmaya açıktırlar; buna olanak verecek etkinliklerde yer almak onlar için önemlidir.

5.2.7.4. Anne meslek grupları ve güvenlik/istikrar kariyer değeri ilişkisi

Tablo 5.42’de anne meslek grupları ve güvenlik/istikrar kariyer değeri ilişkisi incelendiğinde, anne mesleği öğretmen ve serbest meslek olan öğretmenler, alanlarıyla ilgili kadrolarda uzun süre çalışabilme garantisini aramazlarken, memur, işçi ve ev hanımı gruplarında buna önem verildiği görülmektedir.

TABLO 5.42
Anne Meslek Grubu-Güvenlik/İstikrar kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	BENİM İÇİN ÖNEMLİ OLAN, ALANIMLA İLGİLİ KADROLARDA UZUN SÜRE ÇALIŞABİLECEĞİMİN GARANTİ EDİLMESİDİR.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Öğretmen	,0%	47,4%	10,5%	21,1%	21,1%
Memur	,0%	23,8%	,0%	52,4%	23,8%
Serbest meslek	,0%	62,5%	25,0%	12,5%	,0%
İşçi	,0%	30,0%	10,0%	40,0%	20,0%
Ev hanımı	3,1%	13,7%	6,2%	40,8%	36,3%
Toplam	2,6%	17,7%	6,6%	39,7%	33,4%

Bu ayırımın, önemli derecede anlamlı olduğu saptanmıştır. Annesi öğretmen veya serbest meslek sahibi olan öğretmenlerin, birçok alanda etkinlik göstermeye olanak verecek atılıma açık bir anlayışa tanıklık etmiş oldukları söylenebilir. Memur ve işçi grubunda olanlar ise, kadro garantisinin ön plana çıkarıldığı bir anlayışla yetişmişlerdir. Ev hanımı olan anneler içinse, bir kadroya sahip olmak tek başına önemlidir, doğal olarak da sahip olunacak kadroda sürekli olabilmek arzu edilir.

5.2.7.5. Anne meslek grupları ve hayat tarzı kariyer değeri ilişkisi

“Benim için toplumda saygın bir yere sahip, saygı duyulan bir kurumda çalışmak çok önemlidir.” önermesine yaklaşımın, anne meslekleri ile ilişkileri Tablo 5.43’de verilmektedir.

TABLO 5.43
Anne Meslek Grubu-Hayat Tarzı kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	BENİM İÇİN TOPLUMDA SAYGIN BİR YERE SAHİP, SAYGI DUYULAN BİR KURUMDA ÇALIŞMAK ÇOK ÖNEMLİDİR.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Öğretmen	,0%	,0%	,0%	73,7%	26,3%
Memur	,0%	,0%	,0%	73,7%	26,3%
Serbest meslek	,0%	50,0%	,0%	37,5%	12,5%
isçi	10,0%	,0%	30,0%	40,0%	20,0%
Ev hanımı	1,0%	11,0%	4,5%	49,3%	34,2%
Toplam	1,1%	10,6%	4,6%	50,9%	32,9%

Burada öne iki grup çıkmıştır. Bu gruplar anneleri öğretmen ve memur olan gruptur. Anneleri öğretmen ve memur olan grup ile serbest meslek sahibi olan grup arasında farklılık önemli düzeyde bulunmuştur. Anneleri öğretmen ve memur olan grup, çalıştıkları kurumların kesinlikle saygın, isim yapmış ve seçkin kurumlar olmasını istemektedirler. Annesi serbest meslek sahibi grubun ise bu düşünceye katılmadığı gözükmektedir. Diğer grupların belirgin bir düşünceye sahip olmadığı Tablo 5.43’de gözükmektedir.

5.2.8. Kariyer değeri maddelerinin hizmet içi seminer sıklığı gruplarına göre dağılımlarına ilişkin bulgular ve yorum

TABLO 5.44
Hizmet içi seminer sıklığı grubu-Kariyer değeri ilişkisi(Anova Testi)

DEĞİŞKENLER	KARİYER DEĞERİ	ÖNEMLİLİK DEĞERİ
Bence, kamuoyunda tanınmış, seçkin ve iyi isim yapmış bir kurum diğer kurumlara kıyasla daha iyidir.	Hayat tarzı	.002
Eğer tekrar kariyerimi seçme olanağım olsa, yine aynı kariyeri seçerdim.	Kariyer memnuniyeti	.001
Kendi alanım dışındaki bir alanda görev yapmak istemem.	Teknik/Fonksiyonel	.000
Kendi işimin patronu olabileceğim bir işte çalışabilmek benim için çok önemlidir.	Özerklik/Bağımsızlık	.040
Kendi alanımda çalışmayacaksam görevimi değiştirmeyi tercih ederim.	Teknik/Fonksiyonel	.022
Benim için önemli olan, görevimde yeni bir proje, program veya hizmet ortaya çıkarmak ya da yaratıcı bir projede yer alabilmektir.	Girişimci	.021
Rekabet ve kazanma ortamı sağlayan kariyer fırsatlarını her zaman değerlendiririm.	Meydan okuyucu	.050
Görevimin sürekliliği açısından istihdam garantisi olan güvenli bir pozisyonda çalışmak benim için çok önemlidir.	Güvenlik/İstikrar	.001
Genellikle heyecan verici ve meydan okuyucu bir kariyere sahip olmayı tercih ederim.	Savaşçı	.024
Sık sık şimdiki işimden istifa etmeyi düşünüyorum.	Ayrılmaya isteklilik	.009

Kariyer değerlerini belirleyen anket sorularına verilen cevaplardan, değişik kariyer değerlerinin Hizmet içi seminere katılma sıklığı gruplarıyla % 95 düzeyinde bir ilişkisi olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 5.44'den bu ilişkinin, Hayat tarzı, Özerklik/Bağımsızlık, Kariyer Memnuniyeti, Girişimci, Meydan okuyucu, Güvenlik/İstikrar, Savaşçı, Ayrılmaya isteklilik değerleri için önemli, Teknik/Fonksiyonel değerleri için çok önemli olduğu görülmektedir.

5.2.8.1.Hizmet içi seminer sıklığı grupları ve savaşçı kariyer değeri ilişkisi

TABLO 5.45
Hizmet içi seminer sıklığı grubu-Savaşçı kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	GENELLİKLE HEYECAN VERİCİ VE MEYDAN OKUYUCU BİR KARIYERE SAHİP OLMAYI TERCİH EDERİM.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Son 1 yıl içinde	12,8%	39,6%	9,8%	29,4%	8,5%
Son 2–4 yıl içinde	14,0%	28,0%	12,0%	32,0%	14,0%
Son 5–10 yıl içinde	4,8%	33,3%	9,5%	28,6%	23,8%
Son 10–20 yıl içinde	15,0%	70,0%	,0%	15,0%	,0%
Hiç katılmadım	4,2%	41,7%	16,7%	29,2%	8,3%
Toplam	12,0%	39,4%	10,0%	28,9%	9,7%

“Genellikle heyecan verici ve meydan okuyucu bir kariyere sahip olmayı tercih ederim” önermesine katılıyorum diye cevap veren grubun Son 5–10 yıl içindeki grup olduğu Tablo 5.45’de görülmektedir. Tablo’ya göre son 5–10, son 2–4 ve son 1 yıl içindeki grup ile son 10–20 yıl içindeki grup arasında farkın önemli düzeyde olduğu görülmektedir. Hizmet içi seminere katılma sıklığı son 10–20 yıl içinde olan grup, risk alma ve heyecanlı ortamlarda bulunma isteği yaşlarıyla paralellik sergilemektedir. Bu grup kendilerini idealistliğin doruklarında hissederler ve artık mesleklerinde tecrübe abidesi olarak görmektedir. Bu grup artık mesleklerinin son senelerini sakın ve risk almadan geçirmek isteği ağır basmaktadır. Bu grup içindeki en üst hizmete sahip öğretmenler ise emeklilik hesapları yapmaktadırlar. Tablo’ya göre uzun yıllardır hizmet içi seminere katılmayan grubun sakın bir iş yaşamı geçirmeyi düşündüğü açıkça belli olmaktadır.

Dolayısıyla hizmet süresi arttıkça heyecan verici ve meydan okuyucu kariyere sahip olma düşüncesi çok azalmaktadır veya hizmet içi seminere katılma sıklığı ile meydan okuyucu kariyere sahip olma arasında doğru orantı mevcuttur diyebiliriz.

5.2.8.2.Hizmet içi seminer sıklığı grupları ve teknik/fonksiyonel kariyer değeri ilişkisi

TABLO 5.46
Hizmet içi seminer sıklığı grubu-Teknik/Fonk. kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	KENDİ ALANIM DIŞINDAKİ BİR ALANDA GÖREV YAPMAK İSTEMEM.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Son 1 yıl içinde	8,9%	33,2%	2,1%	37,0%	18,7%
Son 2–4 yıl içinde	12,0%	38,0%	,0%	34,0%	16,0%
Son 5–10 yıl içinde	14,3%	33,3%	4,8%	23,8%	23,8%
Son 10–20 yıl içinde	,0%	,0%	5,0%	35,0%	60,0%
Hiç katılmadım	12,5%	29,2%	,0%	33,3%	25,0%
Toplam	9,4%	31,7%	2,0%	35,4%	21,4%

Tablo 5.46'ya göre "Kendi alanım dışındaki bir alanda görev yapmak istemem" önermesine katılıyorum cevabını %100 e yakın olarak veren grubun son 10–20 yıl içinde grubu olduğu açıkça görülmektedir. Tablo'ya göre son 1 yıl, son 2–4 içindeki grup ile son 10–20 yıl içindeki grup arasında farkın çok önemli düzeyde olduğu görülmektedir. Son 5–10 yıl, hiç katılmayan grupla son 10–20 yıl içinde grubun arasında farkın ise önemli düzeyde olduğu görülmektedir. Son 10–20 yıl içinde hizmet içi seminere katılmamış olan öğretmen grubunun çalışma alanını değiştirmeyi kati suretle değiştirmek istemediği görülmektedir.

5.2.8.3.Hizmet içi seminer sıklığı grupları ve özerklik/bağımsızlık kariyer değeri ilişkisi

TABLO 5.47

Hizmet içi seminer sıklığı grubu-Özerklik/Bağ. kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	KENDİ İŞİMİN PATRONU OLABİLECEĞİM BİR İŞTE ÇALIŞABİLMEK BENİM İÇİN ÇOK ÖNEMLİDİR.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Son 1 yıl içinde	11,5%	36,6%	8,5%	27,2%	16,2%
Son 2–4 yıl içinde	6,0%	44,0%	16,0%	20,0%	14,0%
Son 5–10 yıl içinde	,0%	19,0%	,0%	52,4%	28,6%
Son 10–20 yıl içinde	,0%	55,0%	5,0%	15,0%	25,0%
Hiç katılmadım	12,5%	25,0%	12,5%	37,5%	12,5%
Toplam	9,4%	36,9%	9,1%	27,7%	16,9%

Bu önermeye katılıyorum cevabı veren grup olarak son 5–10 yıl içindeki grup öne çıkmıştır. Katılmıyorum cevabı veren gruplar ise son 10–20 yıl ve son 2–4 yıl içinde olan gruplardır. Son 1 yıl içinde ve son 2–4 yıl içinde ki gruplarla son 5–10 yıl içinde ki grup arasında farkın önemli düzeyde olduğu görülmektedir. Hizmet içi seminere yakın zamanlarda katılanlar ile uzun zamandır katılmayan gruplar patron olmak istememektedirler. Son 5–10 yıl içinde seminere katılmış olan grup ise kendi işinin patronu olmayı açık şekilde istediği Tablo'da görülmektedir.

5.2.8.4.Hizmet içi seminer sıklığı grupları ve güvenlik/istikrar kariyer değeri ilişkisi

TABLO 5.48

Hizmet içi seminer sıklığı grubu-Güvenlik/İstik. kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	GÖREVİMİN SÜREKLİLİĞİ AÇISINDAN İSTİHDAM GARANTİSİ OLAN GÜVENLİ BİR POZİSYONDA ÇALIŞMAK BENİM İÇİN ÇOK ÖNEMLİDİR.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Son 1 yıl içinde	3,0%	10,6%	3,0%	54,0%	29,4%
Son 2–4 yıl içinde	6,0%	12,0%	12,0%	46,0%	24,0%
Son 5–10 yıl içinde	,0%	4,8%	,0%	47,6%	47,6%
Son 10–20 yıl içinde	,0%	45,0%	,0%	35,0%	20,0%
Hiç katılmadım	4,2%	4,2%	,0%	33,3%	58,3%
Toplam	3,1%	12,0%	3,7%	50,0%	31,1%

Öğretmenlerin Tablo 5.48’den de anlaşılacağı üzere büyük bir oranı güvenli bir pozisyonda olmak ve iş garantisi istemekte oldukları görülmektedir. Son 2–4 yıl ve hiç katılmayan grup ile son 10–20 yıl içindeki grup arasında farkın önemli düzeyde olduğu görülmektedir. Son 5–10 yıl içinde olan grubun cevapları çok yüksek olarak katılıyorum şeklindedir. Yani bu grup öğretmenler garanti bir işe sahip olmak istemektedirler. Tablo’da dikkat çeken bir başka tarafta son 10–20 yıl içinde hizmet içi seminere katılan öğretmen grubunun yüksek oranda katılmıyorum cevabı vermesidir. Bu grup tam olarak net bir karara sahip olamamıştır. Bu tablo’dan şöyle bir yorum çıkarabiliriz. Çok yakın ve çok uzak yıllarda hizmet içi seminerlere katılmış öğretmen grupları için istihdam garantisini diğer gruplara göre daha fazla arzulamaktadırlar diyebiliriz.

5.2.8.5.Hizmet içi seminer sıklığı grupları ve kariyer memnuniyeti kariyer değeri ilişkisi

TABLO 5.49

Hizmet içi seminer sıklığı grubu-Kariyer mem. kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	EĞER TEKRAR KARIYERİMİ SEÇME OLANAĞIM OLSA, YİNE AYNI KARIYERİ SEÇERDİM.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Son 1 yıl içinde	5,5%	20,9%	10,6%	31,1%	31,9%
Son 2-4 yıl içinde	12,0%	22,0%	6,0%	30,0%	30,0%
Son 5-10 yıl içinde	9,5%	9,5%	4,8%	33,3%	42,9%
Son 10-20 yıl içinde	,0%	,0%	,0%	25,0%	75,0%
Hiç katılmadım	4,2%	16,7%	4,2%	29,2%	45,8%
Toplam	4,2%	16,7%	4,2%	29,2%	45,8%

TABLO 5.50

Hizmet içi seminer sıklığı grubu-Kariyer mem. kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	EĞER TEKRAR KARIYERİMİ SEÇME OLANAĞIM OLSA, YİNE AYNI KARIYERİ SEÇERDİM.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Son 1 yıl içinde	5,5%	20,9%	10,6%	31,1%	31,9%
Son 2-4 yıl içinde	12,0%	22,0%	6,0%	30,0%	30,0%
Son 5-10 yıl içinde	9,5%	9,5%	4,8%	33,3%	42,9%
Son 10-20 yıl içinde	,0%	,0%	,0%	25,0%	75,0%
Hiç katılmadım	4,2%	16,7%	4,2%	29,2%	45,8%
Toplam	4,2%	16,7%	4,2%	29,2%	45,8%

Tablo 5.49 ve Tablo 5.50’de son 1 yıl içinde ve son 2–4 yıl içindeki grupla son 10–20 yıl içindeki grup arasındaki farkın çok önemli olduğu görülmektedir. Son 10–20 içindeki grup %100 oranında kariyerinden memnundurlar. Bu grup öğretmenler mesleklerinde uzun yıllardır çalışmakta ve artık mesleklerini özümsemiş durumdadırlar. Hizmet içi seminere yakın zamanda katılmış öğretmen grubu ile diğer gruplar arasında küçük bir fark göze çarpmaktadır. Genel olarak öğretmenlerin hizmet içi seminere katılma sıklığı ile kariyer memnuniyeti arasında büyük bir paralellik yoktur.

5.2.8.6.Hizmet içi seminer sıklığı grupları ve girişimci kariyer değeri ilişkisi

TABLO 5.51
Hizmet içi seminer sıklığı grubu-Girişimci kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	BENİM İÇİN ÖNEMLİ OLAN, GÖREVİMDE YENİ BİR PROJE, PROGRAM VEYA HİZMET ORTAYA ÇIKARMAK YA DA YARATICI BİR PROJEDE YER ALABİLMEKTİR.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Son 1 yıl içinde	1,7%	8,1%	3,4%	60,4%	26,4%
Son 2–4 yıl içinde	2,0%	8,0%	10,0%	66,0%	14,0%
Son 5–10 yıl içinde	9,5%	9,5%	,0%	38,1%	42,9%
Son 10–20 yıl içinde	,0%	5,0%	,0%	25,0%	70,0%
Hiç katılmadım	4,2%	4,2%	8,3%	54,2%	29,2%
Toplam	2,3%	7,7%	4,3%	57,4%	28,3%

Tablo 5.51’e göre yenilikler yapmak ve üretme isteğine son 10–20 yıl içinde hizmet içi seminere katılmış grubun %100 oranda katılıyorum cevabı verildiği görülmektedir. Tablo’ya göre son 1 yıl içinde ve son 2–4 yıl içindeki grubun son 10–20 yıl içindeki grupla arasındaki farkın önemli derecede olduğu ispatlanmıştır. Bu tablodan anlaşılacağı üzere hizmet içi seminere katılma sıklığı ile girişimci kariyer değeri arasında pek bir paralellik kurulamamıştır.

5.2.8.7.Hizmet içi seminer sıklığı grupları ve hayat tarzı kariyer değeri ilişkisi

TABLO 5.52

Hizmet içi seminer sıklığı grubu-Hayat Tarzı kariyer değeri ilişkisi çapraz tablosu

	BENİM İÇİN ÖNEMLİ OLAN, GÖREVİMDE YENİ BİR PROJE, PROGRAM VEYA HİZMET ORTAYA ÇIKARMAK YA DA YARATICI BİR PROJEDE YER ALABİLMEKTİR.				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fark etmez	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Son 1 yıl içinde	1,7%	8,1%	3,4%	60,4%	26,4%
Son 2–4 yıl içinde	2,0%	8,0%	10,0%	66,0%	14,0%
Son 5–10 yıl içinde	9,5%	9,5%	,0%	38,1%	42,9%
Son 10–20 yıl içinde	,0%	5,0%	,0%	25,0%	70,0%
Hiç katılmadım	4,2%	4,2%	8,3%	54,2%	29,2%
Toplam	2,3%	7,7%	4,3%	57,4%	28,3%

“Benim için önemli olan, görevimde yeni bir proje, program veya hizmet ortaya çıkarmak ya da yaratıcı bir projede yer alabilmektir” önermesine verilen cevaplar incelendiğinde son 1 yıl içinde, son 2–4 yıl içinde ve son 5–10 yıl içinde grupları ile son 10–20 yıl içindeki grup arasındaki farkın önemli düzeyde anlamlı olduğu bulunmuştur. Son 10–20 yıl içinde hizmet içi seminere katılmış olan öğretmen grubu diğer gruplara göre hayat tarzı olarak yaratıcılığı ön planda görmektedir.

5.3.Kariyer Değerlerine Karşılık Gelen Anket Sorularına Verilen Cevapların Yorumlanması

Kariyer değerlerine karşılık gelen anket sorularına verilen cevaplar ve bu cevapların yorumları aşağıda verilmiştir.

5.3.1. Teknik/Fonksiyonel kariyer değeri anket sorularına verilen cevapların yorumları

TABLO 5.53
Teknik/Fonksiyonel kariyer değeri anket maddesi-1

Kendi alanım dışındaki bir alanda görev yapmak istemem.		Frekans	Yüzde %
	Kesinlikle katılmıyorum	33	%9,4
	Katılmıyorum	111	%31,7
	Fark etmez	7	%2,0
	Katılıyorum	124	%35,4
	Kesinlikle katılıyorum	75	%21,4

“Kendi alanım dışındaki bir alanda görev yapmak istemem ” önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Teknik/Fonksiyonel kariyer değer maddesi ile ilişkindir. Bu değer işe ve göreve yönelik olma, teknik becerilerini göstermek isteği baskın kariyer değeridir. Bu değer öne çıktığı kişilerde uzmanlık alanında derinleşme ve büyüme örgütte yükselmekten daha önemlidir. Kendi alanım dışındaki bir alanda görev yapmak istemem teknik/fonksiyonel kariyer değerine ilişkin bu soruya, % 56,8 oranında katılma ve kesinlikle katılma yanıtı çıkmıştır. Bu demektir ki, 199 kişinin kendi alanı dışında bir alanda görev yapmak istememektedir. Yani sınıf öğretmenlerinin çoğunluğu şuan ki kariyerlerinde derinleşme taraftarıdır diyebiliriz.

TABLO 5.54
Teknik/Fonksiyonel kariyer değeri anket maddesi-2

Kendi alanımda çalışmayacaksam görevimi değiştirmeyi tercih ederim.		Frekans	Yüzde %
	Kesinlikle katılmıyorum	23	%6,6
	Katılmıyorum	108	%30,9
	Fark etmez	37	%10,6
	Katılıyorum	125	%35,7
	Kesinlikle katılıyorum	57	%16,3

“Kendi alanımda çalışmayacaksam görevimi değiştirmeyi tercih ederim” önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Teknik/Fonksiyonel kariyer değer

maddesi ile ilişkindir. Bu değer işe ve göreve yönelik olma, teknik becerilerini göstermek isteği baskın kariyer değeridir. Bu değerın öne çıktığı kişilerde uzmanlık alanında derinleşme ve büyüme örgütte yükselmekten daha önemlidir. Kendi alanım dışındaki bir alanda görev yapmak istemem teknik/fonksiyonel kariyer değerine ilişkin bu soruya, % 52 oranında katılma ve kesinlikle katılma yanıtı çıkmıştır. Bu demektir ki, 182 kişinin kendi alanı dışında bir alanda görev yapmak istememektedir. Buna rağmen alan değişikliğine sıcak bakanların oranı da %37,5tir. Bu sayı 131’dir.

TABLO 5.55
Teknik/Fonksiyonel kariyer değeri anket maddesi–3

Özellikle, teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren görevlerde çalışmayı tercih ederim.	Frekans	Yüzde %
Kesinlikle katılmıyorum	13	%3,7
Katılmıyorum	87	%24,9
Fark etmez	49	%14,0
Katılıyorum	155	%44,3
Kesinlikle katılıyorum	46	%13,1

“Özellikle, teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren görevlerde çalışmayı tercih ederim” önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Teknik/Fonksiyonel kariyer değer maddesi ile ilişkindir. Öğretmenlerin uzmanlaşma konusunda, ankete katılan öğretmenlerin yarısından çoğu buna sıcak bakmaktadır.

TABLO 5.56
Teknik/Fonksiyonel kariyer değeri anket maddesi–4

Yaptığım göreve yönelik alanda uzmanlaşmış olmam, benim en güçlü yanımdır.	Frekans	Yüzde %
Kesinlikle katılmıyorum	5	%1,4
Katılmıyorum	59	%16,9
Fark etmez	21	%6,0
Katılıyorum	182	%52,0
Kesinlikle katılıyorum	83	%23,7

“Yaptığım göreve yönelik alanda uzmanlaşmış olmam, benim en güçlü yanımdır” önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Teknik/Fonksiyonel

kariyer değer maddesi ile ilişkindir. Bu önermeye katılanların oranı çok yüksektir. Öğretmenler uzmanlaşmayı ve tecrübelerini en güçlü yanları olarak görmektedirler.

5.3.2. Güvenlik/İstikrar kariyer değeri anket sorularına verilen cevapların yorumları

TABLO 5.57
Güvenlik/İstikrar kariyer değeri anket maddesi-1

Benim için önemli olan, alanımla ilgili kadrolarda uzun süre çalışabileceğimin garanti edilmesidir.		Frekans	Yüzde %
	Kesinlikle katılmıyorum	9	%2,6
	Katılmıyorum	62	%17,7
	Fark etmez	23	%6,6
	Katılıyorum	139	%39,7
	Kesinlikle katılıyorum	117	%33,4

“Benim için önemli olan, alanımla ilgili kadrolarda uzun süre çalışabileceğimin garanti edilmesidir” önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Güvenlik/İstikrar kariyer değer maddesi ile ilişkindir. Bu önermeye öğretmenlerin verdiği katılıyorum cevabı çok yüksek çıkmıştır. Bu da öğretmenlerin risksiz bir çalışma hayatı geçirmeyi istediklerini göstermektedir.

TABLO 5.58
Güvenlik/İstikrar kariyer değeri anket maddesi-2

Görevimin sürekliliği açısından istihdam garantisi olan güvenli bir pozisyonda çalışmak benim için çok önemlidir.		Frekans	Yüzde %
	Kesinlikle katılmıyorum	11	%3,1
	Katılmıyorum	42	%12,0
	Fark etmez	13	%3,7
	Katılıyorum	175	%50,0
	Kesinlikle katılıyorum	109	%31,1

“Görevimin sürekliliği açısından istihdam garantisi olan güvenli bir pozisyonda çalışmak benim için çok önemlidir” önermesi, kariyer değeri davranışının on bir

unsurundan biri olan Güvenlik/İstikrar kariyer değer maddesi ile ilişkindir. Öğretmenler işlerinin güvenli olmasını istemektedirler.

TABLO 5.59
Güvenlik/İstikrar kariyer değeri anket maddesi-3

Yaşamım boyunca çalışma garantisi verebilecek bir kurumda kariyer yapmayı tercih ederim.		Frekans	Yüzde %
	Kesinlikle katılmıyorum	11	%3,1
	Katılmıyorum	42	%12,0
	Fark etmez	13	%3,7
	Katılıyorum	175	%50,0
	Kesinlikle katılıyorum	109	%31,1

“Yaşamım boyunca çalışma garantisi verebilecek bir kurumda kariyer yapmayı tercih ederim” önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Güvenlik/İstikrar kariyer değer maddesi ile ilişkindir. Birçok öğretmen çalışma garantisi isterken bir miktar öğretmen için çalışma garantisinin pek önemli olmadığı ya da fark etmediği görülmektedir.

TABLO 5.60
Güvenlik/İstikrar kariyer değeri anket maddesi-4

Kendimi üyesi olmaktan mutlu hissettiğim kurumda çalışmak benim için çok önemlidir.		Frekans	Yüzde %
	Kesinlikle katılmıyorum	7	2,0
	Katılmıyorum	7	2,0
	Fark etmez	4	1,1
	Katılıyorum	155	44,3
	Kesinlikle katılıyorum	177	50,6

“Kendimi üyesi olmaktan mutlu hissettiğim kurumda çalışmak benim için çok önemlidir” önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Güvenlik/İstikrar kariyer değer maddesi ile ilişkindir. Öğretmenler çalışma ortamlarında mutlu olmak istemektedirler ve bunu da çok önemsemektedirler.

5.3.3. Özerklik/Bağımsızlık kariyer değeri anket sorularına verilen cevapların yorumları

TABLO 5.61
Özerklik/Bağımsızlık kariyer değeri anket maddesi-1

Kendi işimin patronu olabileceğim bir işte çalışabilmek benim için çok önemlidir.	Frekans	Yüzde %
Kesinlikle katılmıyorum	33	9,4
Katılmıyorum	129	36,9
Fark etmez	32	9,1
Katılıyorum	97	27,7
Kesinlikle katılıyorum	59	16,9

“Kendi işimin patronu olabileceğim bir işte çalışabilmek benim için çok önemlidir” önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Özerklik/Bağımsızlık kariyer değer maddesi ile ilişkindir. Bu önermeye fark etmez ve katılmıyorum cevabı veren öğretmen grubu sayıca diğer gruplara göre fazladır. Yani öğretmenler patron olarak çalışmaya pek sıcak bakmıyorlar diye yorumlanabilir.

TABLO 5.62
Özerklik/Bağımsızlık kariyer değeri anket maddesi-2

“Özgür olarak çalışabilme ve inisiyatif kullanabilme” işimde aradığım en önemli durumdur.	Frekans	Yüzde %
Kesinlikle katılmıyorum	4	1,1
Katılmıyorum	15	4,3
Fark etmez	10	2,9
Katılıyorum	166	47,4
Kesinlikle katılıyorum	155	44,3

“Özgür olarak çalışabilme ve inisiyatif kullanabilme” işimde aradığım en önemli durumdur “önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Özerklik/Bağımsızlık kariyer değer maddesi ile ilişkindir. Öğretmenlerin özgürlük ve özgür çalışma konusunda çok ısrarcı oldukları tablodaki katılıyorum cevabının yüksek oranda olmasıyla örtüşmektedir.

TABLO 5.63
Özerklik/Bağımsızlık kariyer değeri anket maddesi-3

Denetimden uzak, serbest çalışmayı tercih ederim.	Frekans	Yüzde %
Kesinlikle katılmıyorum	23	6,6
Katılmıyorum	97	27,7
Fark etmez	23	6,6
Katılıyorum	147	42,0
Kesinlikle katılıyorum	60	17,1

“Denetimden uzak, serbest çalışmayı tercih ederim” önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Özerklik/Bağımsızlık kariyer değer maddesi ile ilişkindir. Bu önermede denetimden hoşlanan ve hoşlanmayan öğretmen grubu oranları bir birlerine yakın çıkmıştır. Öğretmenler arasında denetlenmek isteyenler kadar istemeyenlerinde olduğu açıkça görülmektedir.

5.3.4. Yönetimsel kariyer değeri anket sorularına verilen cevapların yorumları

TABLO 5.64
Yönetimsel kariyer değeri anket maddesi-1

Benim için önemli olan, diğer çalışanları yönetip görevlendirebileceğim bir pozisyonda görev yapmaktır.	Frekans	Yüzde %
Kesinlikle katılmıyorum	48	13,7
Katılmıyorum	171	48,9
Fark etmez	33	9,4
Katılıyorum	60	17,1
Kesinlikle katılıyorum	38	10,9

“Benim için önemli olan, diğer çalışanları yönetip görevlendirebileceğim bir pozisyonda görev yapmaktır” önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Yönetimsel kariyer değer maddesi ile ilişkindir. Tablo incelendiğinde öğretmenlerin yöneticilik yapmaya pekte sıcak bakmadıkları açıkça görülmektedir.

TABLO 5.65
Yönetimsel kariyer değeri anket maddesi–2

Önemli görev ve kişileri destekleyebilecek görevlerde bulunmak benim için çok önemlidir.		Frekans	Yüzde %
	Kesinlikle katılmıyorum	21	6,0
	Katılmıyorum	93	26,6
	Fark etmez	47	13,4
	Katılıyorum	134	38,3
	Kesinlikle katılıyorum	55	15,7

“Önemli görev ve kişileri destekleyebilecek görevlerde bulunmak benim için çok önemlidir “önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Yönetimsel kariyer değer maddesi ile ilişkindir. Tablo’da öğretmenlerin yöneticilikten çok yönetici yardımcılığı olgusuna sıcak baktıkları görülmektedir.

TABLO 5.66
Yönetimsel kariyer değeri anket maddesi–3

“Kurum içinde insanlar yönetme ve onları güdüleme yoluyla başarılı görevler yapma” en güçlü yönlerimden birisidir.		Frekans	Yüzde %
	Kesinlikle katılmıyorum	14	4,0
	Katılmıyorum	101	28,9
	Fark etmez	55	15,7
	Katılıyorum	129	36,9
	Kesinlikle katılıyorum	51	14,6

“Kurum içinde insanlar yönetme ve onları güdüleme yoluyla başarılı görevler yapma” en güçlü yönlerimden birisidir “önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Yönetimsel kariyer değer maddesi ile ilişkindir. Bu önermeye verilen cevaplarda ağır basan bir cevap bulunmamaktadır. Öğretmenler, bu önermeye katılıyorum ve katılmıyorum cevaplarını hemen hemen aynı oranda verdikleri görülmektedir.

5.3.5. Girişimci kariyer değeri anket sorularına verilen cevapların yorumları

TABLO 5.67
Girişimci kariyer değeri anket maddesi-1

Benim için önemli olan, görevimde yeni bir proje, program veya hizmet ortaya çıkarmak ya da yaratıcı bir projede yer alabilmektir.		Frekans	Yüzde %
	Kesinlikle katılmıyorum	8	2,3
	Katılmıyorum	27	7,7
	Fark etmez	15	4,3
	Katılıyorum	201	57,4
	Kesinlikle katılıyorum	99	28,3

“Benim için önemli olan, görevimde yeni bir proje, program veya hizmet ortaya çıkarmak ya da yaratıcı bir projede yer alabilmektir” önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Girişimci kariyer değeri maddesi ile ilişkindir. Tabloya göre öğretmenler kendilerini girişimci ve yaratıcı olarak görmektedirler ya da öyle olmak istemektedirler.

TABLO 5.68
Girişimci kariyer değeri anket maddesi-2

Yeni proje ve programlarda yaratıcılığımı kullanmak benim için çok önemlidir.		Frekans	Yüzde %
	Kesinlikle katılmıyorum	10	2,9
	Katılmıyorum	19	5,4
	Fark etmez	25	7,1
	Katılıyorum	191	54,6
	Kesinlikle katılıyorum	105	30,0

“Yeni proje ve programlarda yaratıcılığımı kullanmak benim için çok önemlidir” önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Girişimci kariyer değeri maddesi ile ilişkindir. Tabloya göre öğretmenler yeni projeler hazırlamak ve yaratıcılıklarını kullanma konusunda çok isteklidirler.

TABLO 5.69
Girişimci kariyer değeri anket maddesi-3

Yeni proje ve programlara katılmaya olanak sağlayan bir alanda kariyer yapmak isterim.	Frekans	Yüzde %
Kesinlikle katılmıyorum	3	0,9
Katılmıyorum	44	12,6
Fark etmez	46	13,1
Katılıyorum	198	56,6
Kesinlikle katılıyorum	59	16,9

“Yeni proje ve programlara katılmaya olanak sağlayan bir alanda kariyer yapmak isterim” önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Girişimci kariyer değer maddesi ile ilişkindir. Bu önermeye katılıyorum cevabı veren öğretmenlerin oranı yüksek çıkmıştır. Bundan dolayı diyebiliriz ki öğretmenler yeniliklere açıklar ve kariyerlerini bu yönde değerlendirmek istiyorlar.

5.3.6. Savaşçı kariyer değeri anket sorularına verilen cevapların yorumları

TABLO 5.70
Savaşçı kariyer değeri anket maddesi-1

Kişisel sınırlarımı zorlayabileceğim maceralı görevlerde yer almak benim için önemlidir.	Frekans	Yüzde %
Kesinlikle katılmıyorum	37	10,6
Katılmıyorum	95	27,1
Fark etmez	47	13,4
Katılıyorum	120	34,3
Kesinlikle katılıyorum	51	14,6

“Kişisel sınırlarımı zorlayabileceğim maceralı görevlerde yer almak benim için önemlidir” önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Savaşçı kariyer değer maddesi ile ilişkindir. Tablo’ya göre öğretmenlerin pekte maceralı görevlerde bulunmaya sıcak bakmadıkları görülmektedir.

TABLO 5.71
Savaşçı kariyer değeri anket maddesi-2

Genellikle heyecan verici ve meydan okuyucu bir kariyere sahip olmayı tercih ederim.		Frekans	Yüzde %
	Kesinlikle katılmıyorum	42	12,0
	Katılmıyorum	138	39,4
	Fark etmez	35	10,0
	Katılıyorum	101	28,9
	Kesinlikle katılıyorum	34	9,7

“Genellikle heyecan verici ve meydan okuyucu bir kariyere sahip olmayı tercih ederim” önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Savaşçı kariyer değeri maddesi ile ilişkindir. Öğretmenlerin genelde heyecan verici ve meydan okuyucu kariyere sahip olmadıkları görülmektedir.

TABLO 5.72
Savaşçı kariyer değeri anket maddesi-3

Bana göre, daha önce çok az kişi tarafından gerçekleştirilmiş görevlerin yer aldığı pozisyonlarda çalışmak çok önemlidir.		Frekans	Yüzde %
	Kesinlikle katılmıyorum	15	4,3
	Katılmıyorum	57	16,3
	Fark etmez	81	23,1
	Katılıyorum	147	42,0
	Kesinlikle katılıyorum	50	14,3

“Bana göre, daha önce çok az kişi tarafından gerçekleştirilmiş görevlerin yer aldığı pozisyonlarda çalışmak çok önemlidir” önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Savaşçı kariyer değeri maddesi ile ilişkindir. Önermeye verilen cevaplar incelendiğinde fazla bilinmeyen pozisyonlarda çalışmak birçok öğretmene cazip gelmektedir. Bunun yanında bunun tam tersini düşünen öğretmenlerin sayısı da hiçte küçümsenmeyecek orandadır.

5.3.7. Meydan okuyucu kariyer değeri anket sorularına verilen cevapların yorumları

TABLO 5.73
Meydan okuyucu kariyer değeri anket maddesi-1

Yarışmacı bir kişiliğe sahibim ve yarışmalarda hep başarılı olurum.		Frekans	Yüzde %
	Kesinlikle katılmıyorum	20	5,7
	Katılmıyorum	123	35,1
	Fark etmez	53	15,1
	Katılıyorum	129	36,9
	Kesinlikle katılıyorum	25	7,1

“Yarışmacı bir kişiliğe sahibim ve yarışmalarda hep başarılı olurum “ önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Meydan okuyucu kariyer değer maddesi ile ilişkindir. Önermeye verilen katılıyorum ve katılmıyorum cevapları hemen hemen aynı çıkmıştır. Öğretmenler arasında rekabet pekte arzu edilen düzeyde bulunmamaktadır.

TABLO 5.74
Meydan okuyucu kariyer değeri anket maddesi-2

Rekabet ve başarı, kariyerimin en önemli ve en heyecan verici öğeleridir.		Frekans	Yüzde %
	Kesinlikle katılmıyorum	24	6,9
	Katılmıyorum	76	21,7
	Fark etmez	19	5,4
	Katılıyorum	178	50,9
	Kesinlikle katılıyorum	53	15,1

“Rekabet ve başarı, kariyerimin en önemli ve en heyecan verici öğeleridir” önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Meydan okuyucu kariyer değer maddesi ile ilişkindir. Tablo’da %30 oranında rekabeti ve başarıyı kariyeri için önemli görmeyen öğretmen olduğu görülmektedir.

TABLO 5.75
Meydan okuyucu kariyer değeri anket maddesi-3

Rekabet ve kazanma ortamı sağlayan kariyer fırsatlarını her zaman değerlendiririm.		Frekans	Yüzde %
	Kesinlikle katılmıyorum	26	7,4
	Katılmıyorum	111	31,7
	Fark etmez	55	15,7
	Katılıyorum	132	37,7
	Kesinlikle katılıyorum	26	7,4

“Rekabet ve kazanma ortamı sağlayan kariyer fırsatlarını her zaman değerlendiririm “ önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Meydan okuyucu kariyer değer maddesi ile ilişkindir. Öğretmenlerin yarısından fazlası özel sektörde çalışmayı düşünmedikleri Tablo’da açıkça görülmektedir.

5.3.8. Kendini adama kariyer değeri anket sorularına verilen cevapların yorumları

TABLO 5.76
Kendini adama kariyer değeri anket maddesi-1

Seçtiğim görevde aileme ve sosyal yaşantıma da zaman ayırmayı tercih ederim.		Frekans	Yüzde %
	Kesinlikle katılmıyorum	7	2,0
	Katılmıyorum	5	1,4
	Fark etmez	4	1,1
	Katılıyorum	142	40,6
	Kesinlikle katılıyorum	192	54,9

“Seçtiğim görevde aileme ve sosyal yaşantıma da zaman ayırmayı tercih ederim“ önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Kendini adama kariyer değer maddesi ile ilişkindir. Öğretmenlerin tamamına yakını, ailelerine ve sosyal yaşamlarına zaman ayırmayı prensip olarak görmektedirler.

TABLO 5.77
Kendini adama kariyer değeri anket maddesi–2

Önemli bir konuda ilerleyebilmek için, bilgimi ve yeteneklerimi kullanabileceğim kariyer yollarımı tercih ederim.		Frekans	Yüzde %
	Kesinlikle katılmıyorum	5	1,4
	Katılmıyorum	27	7,7
	Fark etmez	19	5,4
	Katılıyorum	220	62,9
	Kesinlikle katılıyorum	79	22,6

“Önemli bir konuda ilerleyebilmek için, bilgimi ve yeteneklerimi kullanabileceğim kariyer yollarımı tercih ederim“ önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Kendini adama kariyer değeri maddesi ile ilişkindir. Tablo’ya göre öğretmenler bilgileri ve kabiliyetlerini kullanacakları işlerde çalışmayı düşünmektedirler.

5.3.9. Hayat tarzı kariyer değeri anket sorularına verilen cevapların yorumları

TABLO 5.78
Hayat tarzı kariyer değeri anket maddesi–1

Bence, kamuoyunda tanınmış, seçkin ve iyi isim yapmış bir kurum diğer kurumlara kıyasla daha iyidir.		Frekans	Yüzde %
	Kesinlikle katılmıyorum	29	8,3
	Katılmıyorum	96	27,4
	Fark etmez	53	15,1
	Katılıyorum	125	35,7
	Kesinlikle katılıyorum	47	13,4

“Bence, kamuoyunda tanınmış, seçkin ve iyi isim yapmış bir kurum diğer kurumlara kıyasla daha iyidir” önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Hayat tarzı kariyer değeri maddesi ile ilişkindir. Öğretmenlere göre kurumlar arası farklar belirgin bir anlam taşımamaktadır.

TABLO 5.79
Hayat tarzı kariyer değeri anket maddesi-2

Benim için toplumda saygın bir yere sahip, saygı duyulan bir kurumda çalışmak çok önemlidir.		Frekans	Yüzde %
	Kesinlikle katılmıyorum	4	1,1
	Katılmıyorum	37	10,6
	Fark etmez	16	4,6
	Katılıyorum	178	50,9
	Kesinlikle katılıyorum	115	32,9

“Benim için toplumda saygın bir yere sahip, saygı duyulan bir kurumda çalışmak çok önemlidir“ önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Hayat tarzı kariyer değeri maddesi ile ilişkindir. Öğretmenler için çalışacakları kurumun isim yapmış ve kaliteli olması çok önemlidir. Öğretmenler bu tip kurumlarda çalışmayı kesinlikle tercih etmektedirler.

TABLO 5.80
Hayat tarzı kariyer değeri anket maddesi-3

Kurum içinde, yaygın olarak bilinen ve seçkinliği herkes tarafından kabul edilmiş görevler almayı tercih ederim.		Frekans	Yüzde %
	Kesinlikle katılmıyorum	13	3,7
	Katılmıyorum	68	19,4
	Fark etmez	41	11,7
	Katılıyorum	173	49,4
	Kesinlikle katılıyorum	55	15,7

“Kurum içinde, yaygın olarak bilinen ve seçkinliği herkes tarafından kabul edilmiş görevler almayı tercih ederim” önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Hayat tarzı kariyer değeri maddesi ile ilişkindir. Öğretmenlerin çoğunun zümre başkanlığı, bölüm başkanlığı vb. görevlerde bulunma istekleri daha baskındır.

5.3.10. Ayrılmaya isteklilik kariyer değeri anket sorularına verilen cevapların yorumları

TABLO 5.81
Ayrılmaya isteklilik kariyer değeri anket maddesi-1

Önümüzdeki birkaç yıl içerisinde kariyerimi tekrar gözden geçireceğimi düşünüyorum.	Frekans	Yüzde %
Kesinlikle katılmıyorum	15	4,3
Katılmıyorum	60	17,1
Fark etmez	68	19,4
Katılıyorum	150	42,9
Kesinlikle katılıyorum	57	16,3

“Önümüzdeki birkaç yıl içerisinde kariyerimi tekrar gözden geçireceğimi düşünüyorum” önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Ayrılmaya isteklilik kariyer değer maddesi ile ilişkindir. Öğretmenlerin pek çoğu yakın zamanda kariyerini tekrar gözden geçirmeyi düşünmektedirler.

TABLO 5.82
Ayrılmaya isteklilik kariyer değeri anket maddesi-2

Bazen işimi tamamen bırakıp gitmek, mesleğimi değiştirmek istiyorum.	Frekans	Yüzde %
Kesinlikle katılmıyorum	65	18,6
Katılmıyorum	149	42,6
Fark etmez	22	6,3
Katılıyorum	80	22,9
Kesinlikle katılıyorum	34	9,7

“Bazen işimi tamamen bırakıp gitmek, mesleğimi değiştirmek istiyorum” önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Ayrılmaya isteklilik kariyer değer maddesi ile ilişkindir. Öğretmenlerin pek çoğu istifa etmeyi düşünmemekle birlikte %32 oranında bir kısım öğretmen ise bazen istifa etmeyi düşündüklerini dile getirmişlerdir.

TABLO 5.83
Ayrılmaya isteklilik kariyer değeri anket maddesi-3

Sık sık şimdiki işimden istifa etmeyi düşünüyorum.	Frekans	Yüzde %
Kesinlikle katılmıyorum	117	33,4
Katılmıyorum	156	44,6
Fark etmez	17	4,9
Katılıyorum	44	12,6
Kesinlikle katılıyorum	16	4,6

“Sık sık şimdiki işimden istifa etmeyi düşünüyorum” önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Ayrılmaya isteklilik kariyer değeri maddesi ile ilişkindir. Tablo’ya göre öğretmenlerin %20’ye yakını sık sık istifa etmeyi düşünmektedirler.

5.3.11. Kariyer memnuniyeti kariyer değeri anket sorularına verilen cevapların yorumları

TABLO 5.84
Kariyer memnuniyeti kariyer değeri anket maddesi-1

Şimdiye kadar yaptığım kariyer seçimlerinden genel olarak memnun kaldım.	Frekans	Yüzde %
Kesinlikle katılmıyorum	13	3,7
Katılmıyorum	67	19,1
Fark etmez	35	10,0
Katılıyorum	183	52,3
Kesinlikle katılıyorum	52	14,9

“Şimdiye kadar yaptığım kariyer seçimlerinden genel olarak memnun kaldım” önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Kariyer memnuniyeti kariyer değeri maddesi ile ilişkindir. Öğretmenlerin geneli yaptıkları kariyer seçimlerinden genelde memnun olduklarını söylemektedirler.

TABLO 5.85
Kariyer memnuniyeti kariyer değeri anket maddesi-2

Genel olarak, halen yaptığım işten memnunum.		Frekans	Yüzde %
	Kesinlikle katılmıyorum	7	2,0
	Katılmıyorum	38	10,9
	Fark etmez	16	4,6
	Katılıyorum	180	51,4
	Kesinlikle katılıyorum	109	31,1

“Genel olarak, halen yaptığım işten memnunum“ önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Kariyer memnuniyeti kariyer değer maddesi ile ilişkindir. Öğretmenlerin çoğu işlerinden memnun gözükmeaktedirler.

TABLO 5.86
Kariyer memnuniyeti kariyer değeri anket maddesi-3

Eğer tekrar kariyerimi seçme olanağım olsa, yine aynı kariyeri seçerdim.		Frekans	Yüzde %
	Kesinlikle katılmıyorum	22	6,3
	Katılmıyorum	66	18,9
	Fark etmez	30	8,6
	Katılıyorum	107	30,6
	Kesinlikle katılıyorum	125	35,7

“Eğer tekrar kariyerimi seçme olanağım olsa, yine aynı kariyeri seçerdim” önermesi, kariyer değeri davranışının on bir unsurundan biri olan Kariyer memnuniyeti kariyer değer maddesi ile ilişkindir. Öğretmenler şu anki durumlarından memnunlarken eğer tekrar kariyerlerini seçme fırsatı olsa, yine aynı kariyerlerini seçme konusunda ki katılıyorum oranları düşme göstermiştir. Ama buna rağmen öğretmenlerin çoğunluğu tekrar öğretmen olmayı seçeceklerini söylemişlerdir.

SONUÇ

Öğretmenlerin kariyer değerlerinin belirlenmesini konu alan bu çalışmada, araştırma alanı ve kitlesi olarak İstanbul İli, Sarıyer İlçesi Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi İlköğretim Okulları ve bu okullarda görev yapan sınıf öğretmenleri birinci bölümde anlatılmaya çalışılmıştır. 37 devlet okulunda, 350 sınıf öğretmenine konuya ilişkin anket uygulanmıştır. Bu anketlere verilen cevaplardan edinilen verilerin istatistiksel çözümlenmesi yapılmış ve öğretmenlerin demografik özelliklerinin kariyer değerlerine etkisi incelenmiştir. Söz konusu demografik değerler, cinsiyet, yaş, en son mezun olunan okul, hizmet süresi, en son katıldığı seminer sıklığı, anne-baba mesleği ve memleketidir. 5'li Likert ölçeğinde yapılan ankette sorulan 34 soruyla incelenen kariyer değerleri şunlardır: Teknik/fonksiyonel, güvenlik/istikrar, özerklik/bağımsızlık, yönetsel, girişimci, savaşçı, meydan okuyucu, kendini adama, hayat tarzı, ayrılmaya isteklilik ve kariyer memnuniyeti değerleridir.

EK-3 'de kabul edilen her bir demografik özelliğin önem kazandığı kariyer değerlerini göstermektedir. Ele alınan bir demografik özelliğin alt grupları arasındaki farklılığın, anlamlı olarak çözümlendiği kariyer değerleri tabloda(EK-3) işaretlenmiştir. Tablo'ya göre Teknik/Fonksiyonel ve Girişimci kariyer değeri beş, Güvenlik/İstikrar, Savaşçı, Ayrılmaya İsteklilik ve Kariyer Memnuniyeti kariyer değerleri dört, Yönetimsel ve Meydan Okuyucu kariyer değerleri üç, Özerklik/Bağımsızlık kariyer değerleri iki demografik değerle ilişkili olduğu görülmektedir. Hayat Tarzı ve Kendini Adama kariyer değerlerinin hiç bir demografik değerle ilişkisi bulunmamıştır.

Sarıyer İlçesi İlköğretim Okulları sınıf öğretmenlerinin kariyer değerleri belirlenirken, demografik özelliklerden yaş ve hizmet süresinin, birlikte, tabloda yer alan tüm kariyer değerlerini kapsadığı görülmektedir. Değişik yaş grupları karşılaştırılarak, farklılıkların istatistikî olarak anlamlı olduğu kariyer değerleri tespit edilebilir. Bunlar, yönetsel, savaşçı, ayrılmaya isteklilik, kariyer memnuniyeti, özerklik/bağımsızlık, güvenlik/istikrar değerleridir. Bunların dışındaki kariyer değerlerine eğilimin saptanması da hizmet sürelerine bakılarak mümkün olabilir. Bu kariyer değerleri de, teknik/fonksiyonel, girişimci ve meydan okuyucu kariyer değerleridir.

Yaş grupları arasında yaklaşım farklılıklarının gözlemlendiği kariyer değerleri, yönetimsel, savaşı, ayrılmaya isteklilik, kariyer memnuniyeti, özerklik/bağımsızlık, güvenlik/istikrar değerleridir. Yaş gruplarının hepsinde, söz konusu kariyer değerlerinin belirlenmesine yönelik ileri sürülen önermelere karşı sergilenen tutumun aynı olduğu söylenebilir. Farklılıklar, önemli, bazen de çok önemli düzeyde anlamlı olarak, ortak yaklaşımın ısrarında ve vurgusunda kendini göstermektedir. Öğretmenler, birinci derecede yönetimsel sorumluluk almaktan çok, geri planda ikincil sorumluluklar almayı tercih etmektedirler. Yönetimsel etkinliklere katılım isteğinin, genç yaş grubu öğretmenlerde daha fazla olduğu görülmektedir. Öğretmenler, kariyerlerinde yeni atılımlara açık bir konum alırken, mesleklerini değiştirmek konusunda çok daha çekimser bir yaklaşım sergilemektedirler. Kariyerlerini tekrar gözden geçirme ve köktenci bir kararla bazen mesleklerini değiştirebilecekleri düşüncesine sahip öğretmenlerin oranı, genç yaş grubu öğretmenlerde daha yüksektir. Öğretmenler, mesleklerinden büyük ölçüde memnun olduklarını ortaya koyarak, kariyer memnuniyeti değerlerinin yüksek olduğunu göstermişlerdir. Bu değerlerin yüksek niteliğinin, ileri yaş grubu öğretmenlerinde daha belirgin olduğu söylenebilir. Savaşı kariyer değerinin en yüksek olduğu yaş grubu, kariyerinin ortasında olan gruptur. Yeni atılımlarda bulunma isteklilik ve kararlılığı ileri düzeydedir. Daha genç yaş grubu ile ileri yaş grubu öğretmenleri bu konuda çekimser bir yaklaşımı benimsemişlerdir. Öğretmenler, öğretmenlik mesleğinin karakterinde bulunan özerklik ve bağımsızlık temelinde çalışma olanağına sahip olmaya büyük önem vermektedirler; özerklik/bağımsızlık kariyer değeri çok gelişmiştir. Öğretmenlerde, güven ve istikrara yönelik beklenti, her yaş grubu için büyük önemini korumaktadır. Bu beklentinin, kariyerlerinin başında ve gelişim sürecinde olan öğretmenlerin bulunduğu yaş gruplarında daha fazla olduğu çözümlenmiştir.

Hizmet süreleri göz önüne alındığında, öğretmenlerin, ayrılmaya isteklilik, kariyer memnuniyeti ve savaşı kariyer değerlerinde, yaş grupları için gözlemlenen yaklaşımların benzerleri elde edilmektedir. Burada da, öğretmenler, kariyerlerini tekrar gözden geçirmeyi düşündüklerini belirtirken, iş değiştirmekten kaçınmaktadırlar. Öğretmenler, mesleklerinden büyük ölçüde memnundurlar. Hizmet süreleri arttıkça, savaşı kariyer değerini belirleyen düşünce ve eylemler azalmaktadır. Eğilimlerde, hizmet süreleri az olan öğretmenlerle, kariyerlerinin son dönemlerinde olan öğretmenler arasında önemli

farklılıklar görülmektedir. Bu farklılıklar, değişik düşünmek yönünde değil, düşüncenin veya eylemselliğin daha yoğun veya daha az yoğun olmasından kaynaklanmaktadır. Öğretmenler, genel olarak, kendi alanları dışında bir alanda görev yapmaya sıcak bakmamaktadır. Zorunluluk halinde de, görevlerini değiştirmeyi tercih etme eğilimindedirler. Bu eğilim, hizmet süreleri arttıkça daha bir kesinlik kazanmaktadır.

Cinsiyet, girişimci ve meydan okuyucu kariyer değerlerinde önemli derecede anlamlı bir etkidir. Bayan öğretmenlerin girişimci kariyer değerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu saptanırken, meydan okuyucu kariyer değerinin ise erkek öğretmenlerde daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bayan öğretmenlerin, yeni projelerde yer alma istekliliği ve yaratıcılığını kullanma gücü öne çıkarken, erkek öğretmenlerin yarışmacı ve rekabetçi nitelikleri ağır basmaktadır.

Diğer demografik özelliklerden, öğretmenlerin anne meslekleri, Teknik/fonksiyonel, girişimci, hayat tarzı, güvenlik/istikrar ve yönetsel değerleriyle anlamlı ilişki vermektedir. Anne mesleği memur, işçi ve ev hanımı olan öğretmenlerde, teknik/fonksiyonel, yönetsel ve güvenlik/istikrar kariyer değerlerinin daha gelişmiş olduğu gözlemlenmektedir. Anneleri öğretmenlik mesleğinden gelen veya serbest meslek olan öğretmenlerde ise, daha çok girişimci kariyer değeri öne çıkmaktadır. Hayat tarzı kariyer değeri, özellikle öğretmen ve memur çocuğu öğretmenlerde baskın kariyer değeri olarak görülürken, serbest meslek sahibi annelerin öğretmen çocuklarında diğerlerine göre oldukça geri planda kalmaktadır.

Baba mesleği, daha çok atılım ve yenilik cesareti gerektirecek kariyer değerlerinin öne çıkması bağlamında önemli ilişkiler vermektedir. Bu kariyer değerleri tabloda da görüldüğü gibi, Meydan Okuyucu, Girişimci, Savaşçı ve Ayrılmaya İstekliliktir. Bu değerlerin babası işsiz olan öğretmen grubunda gelişmiş olduğu gözlemlenmektedir. Bu grubu, memur ve işçi çocuğu öğretmenler grubu izlemektedir.

Öğretmenlerin en son mezun oldukları okullar, Teknik/fonksiyonel, güvenlik/istikrar, Ayrılmaya İsteklilik ve kariyer memnuniyeti değerleri için belirleyici olabilmektedir. Eğitim Fakültesi ve Eğitim Enstitüsü mezunlarının Teknik/Fonksiyonel,

güvenlik/istikrar ve Kariyer Memnuniyeti kariyer değerlerinin diğerlerine göre biraz daha gelişmiş olduğu görülmektedir. Bunların dışındaki mezun olunan okul gruplarında ise, ayrılmaya isteklilik kariyer değeri önem kazanmaktadır.

Öğretmenlerin memleketleri ise, yönetsel kariyer değeri ve teknik/fonksiyonel değerinin belirlenmesinde veri teşkil edebilmektedirler. Özellikle Ege Bölgesi kökenli öğretmenlerin yönetsel, Doğu Anadolu öğretmenlerin de teknik/fonksiyonel kariyer değerlerinin diğerlerine göre daha gelişmiş olduğu gözlemlenmiştir.

Hizmetçi seminer sıklığına bakıldığında ise, savaşı, teknik/fonksiyonel, özerklik, güvenlik/istikrar, kariyer memnuniyeti ve girişimci kariyer değerlerinin belirlenmesinde veri teşkil edebilmektedir. Fakat müfredatın değiştiği 2005–2006 eğitim-öğretim yılında tüm sınıf öğretmenlerinin hizmetiçi seminerlere alınması son 1 yıl içinde seminere katıldım cevap oranını yükseltmiştir. Bunu göz ardı ederek bir değerlendirme yaptığımızda sınıf öğretmenlerinin yeterli oranda hizmetiçi seminerlere katılmadıkları ortaya çıkmaktadır.

Bireylerin hangi kariyer değerlerini karakterize ettiklerinin önceden bilmesi işiyle bütünleşme derecesini arttırabilir. Kariyer değerleri kavramı, bireylerin kişilik, yetenek ve kabiliyetlerini kapsar. Bu kapsama alanı içinde bireyler ve örgütler için kariyer planlama aşamasında kariyer değerleri(Career Anchor) ön plana çıkar. Bu sayede etkin kariyer planlaması, sadece öğretmen adayları için değil işletme örgütlerine katılacak bireyler içinde somut geri bildirimler sağlar. Bununla yanlış kariyer seçiminin yapılması asgariye indirilebilir ve bireylerin mutsuz, başarısız, verimsizlik hali azaltılabilir. Bu durum topluma olumlu katkılar sağlayabilir.

Demografik özelliklerin, Schein'in öne sürdüğü kariyer değerlerinin belirlenmesinde etken olduğu görülmektedir. Saryer Bölgesi'nde görev yapan sınıf öğretmenleri örneğinde yapılan bu çalışmanın sonuçları, özellikle yaş ve hizmet süresi etkenlerinin işlevi olarak daha büyük boyutlara yansıtılabilir. Farklı bölgelerde, farklı branşlardan ve daha çok ve oranlı sayıda öğretmen üzerinde yapılacak bir araştırma, yaş ve hizmet süresi özelliklerinin yanında diğer demografik etkenlerin kariyer değerlerinin belirlenmesindeki katkısını daha açık ve güvenilir düzeyde ortaya koyacaktır.

Bu araştırma aynı ilçedeki özel okullarda çalışan sınıf öğretmenleri içinde yapılarak farklılıklar olup olmadığı tartışılabilir.

Bu tür bir çalışma, öğretmen kitlelerinin kariyer değerlerinin belirlenmesine yönelik sosyo-psikolojik bir araştırmaya temel oluşturacaktır.

EKLER

ANKET UYGULANAN OKULLAR LİSTESİ

İstanbul ili Sarıyer ilçesi devlet ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenleri sayısı

SIRA NO	KURUM ADI	MEVCUT
1	Hürriyet İÖ. O.	17
2	Kazım Karabekir İÖ. O.	11
3	Bahçeköy Türkan Efe İÖ. O.	10
4	Kocataş Barbaros İÖ. O.	13
5	Mehmet Akif İÖ. O.	18
6	Mehmet İpgin İÖ. O.	13
7	M.E.V Dumlupınar İÖ. O.	18
8	Org.Emin Alpkaya İÖ. O.	13
9	Türkan Şoray İÖ. O.	8
10	Yeniköy İÖ. O.	13
11	Alpaslan İÖ. O.	19
12	Atatürk İÖ. O.	10
13	Emirgan İÖ. O.	7
14	Fatih İÖ. O.	4
15	R.Güney Kıldırın İÖ. O.	9
16	Rumelifeneri İÖ. O.	4
17	Şükrü Naili Paşa İÖ. O.	6
18	Tuncay Artun İMKB İÖ. O.	25
19	Turgut Akan İÖ. O.	7
20	Anafartalar İÖ. O.	10
21	Balahatun İÖ. O.	5
22	Cumhuriyet İÖ. O.	20
23	Demirciköy İÖ. O.	1
24	Fahrettin Aslan İÖ. O.	5
25	Gümüşdereköyü İÖ. O.	5
26	Hatemoğlu İÖ. O.	15
27	Kısırkaya İÖ. O.	1
28	Kumköy Ferhan-Bedil Feyzioğlu İÖ. O.	5
29	Osman Saçmacı İÖ. O.	18
30	Recaizade Ekrem İÖ. O.	24
31	Sarıyer İÖ. O.	40
32	Şair Nigar İÖ. O.	5
33	Uskumruköy İÖ. O.	5
34	Yeniköy Mehmetçik İÖ. O.	7
35	Zekeriyaköy İÖ. O.	6
36	Zübeyde Hanım İÖ. O.	15
37	Hacı Mehmet Şalgamcı İÖ. O.	6

Kaynak: Sarıyer İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü(İLSİSWEB-AtamaWeb MODÜLÜ Öğretmen Atama-2005), Erişim(29.11.2005)

ANKET
BÖLÜM 1
KİŞİSEL BİLGİLER

Aşağıda kişisel durumunuza ilişkin sorular bulunmaktadır. Seçeneklerden size uygun olan parantez içini (X) işaretleyiniz.

1-CİNSİYETİNİZ?

() a. Bayan

() b. Bay

2-YAŞINIZ?

() a. 25 yaş ve daha aşağısı

() b. 26–30 yaş

() c. 31–35 yaş

() d. 36–40 yaş

() e. 41 yaş ve üstü

3-EN SON MEZUN OLDUĞUNUZ OKUL?

() a.Eğitim Enstitüsü

() b. Eğitim Fakültesi

() c. Açık öğretim Fakültesi

() d.Fen-Edebiyat Fakültesi

() e.Bunların dışında

() f.Yüksek Lisans

() g.Doktora

4-TOPLAM HİZMET SÜRENİZ?

() a.5 ve daha az

() b.6–10 yıl

() c.11–15 yıl

() d.16–20 yıl

() e.21 ve yukarı

5-EN SON KATILDIĞINIZ HİZMETİÇİ SEMİNER SIKLIĞINIZ?

- a.Son 1 yıl içinde
 b.Son 2-4 yıl içinde
 c.Son 5-10 yıl içinde
 d.Son 10-20 yıl içinde
 e.Hiç katılmadım

6-ANNENİZİN MESLEĞİ?

- a. Öğretmen
 b. Memur
 c. Serbest meslek
 d. İşçi
 e. Ev Hanımı

7-BABANIZIN MESLEĞİ?

- a. Öğretmen
 b. Memur
 c. Serbest meslek
 d. İşçi
 e. Çiftçi
 f. İşsiz

8-MEMLEKETİNİZİN İÇİNDE BULUNDUĞU COĞRAFİ BÖLGE?

- a. İç Anadolu
 b. Ege
 c. Karadeniz
 d. Akdeniz
 e. Marmara
 f. Doğu Anadolu
 g. Güney Doğu Anadolu

		Değerlendirme				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	Kendi alanım dışındaki bir alanda görev yapmak istemem.	()	()	()	()	()
2.	Benim için önemli olan, görevimde yeni bir proje, program veya hizmet ortaya çıkarmak ya da yaratıcı bir projede yer alabilmektir.	()	()	()	()	()
3.	Benim için önemli olan, alanımla ilgili kadrolarda uzun süre çalışabileceğimin garanti edilmesidir.	()	()	()	()	()
4.	Kendi işimin patronu olabileceğim bir işte çalışabilmek benim için çok önemlidir.	()	()	()	()	()
5.	Benim için önemli olan, diğer çalışanları yönetip görevlendirebileceğim bir pozisyonda görev yapmaktır.	()	()	()	()	()
6.	Kişisel sınırlarımı zorlayabileceğim maceralı görevlerde yer almak benim için önemlidir.	()	()	()	()	()
7.	Kendi alanımda çalışamayacaksam görevimi değiştirmeyi tercih ederim.	()	()	()	()	()
8.	Yarışmacı bir kişiliğe sahibim ve yarışmalarda hep başarılı olurum.	()	()	()	()	()
9.	Önemli görev ve kişileri destekleyebilecek görevlerde bulunmak benim için çok önemlidir.	()	()	()	()	()
10.	Görevimin sürekliliği açısından istihdam garantisi olan güvenli bir pozisyonda çalışmak benim için çok önemlidir.	()	()	()	()	()
11.	Yeni proje ve programlarda yaratıcılığımı kullanmak benim için çok önemlidir.	()	()	()	()	()
12.	Seçtiğim görevde aileme ve sosyal yaşantıma da zaman ayırmayı tercih ederim.	()	()	()	()	()

		Değerlendirme				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
13.	Rekabet ve başarı, kariyerimin en önemli ve en heyecan verici öğeleridir.	()	()	()	()	()
14.	“Özgür olarak çalışabilme ve inisiyatif kullanabilme” işimde aradığım en önemli durumdur.	()	()	()	()	()
15.	Önümüzdeki birkaç yıl içerisinde kariyerimi tekrar gözden geçireceğimi düşünüyorum.	()	()	()	()	()
16.	Bence, kamuoyunda tanınmış, seçkin ve iyi isim yapmış bir kurum diğer kurumlara kıyasla daha iyidir.	()	()	()	()	()
17.	Bazen işimi tamamen bırakıp gitmek, mesleğimi değiştirmek istiyorum.	()	()	()	()	()
18.	Genellikle heyecan verici ve meydan okuyucu bir kariyere sahip olmayı tercih ederim.	()	()	()	()	()
19.	Denetimden uzak, serbest çalışmayı tercih ederim.	()	()	()	()	()
20.	Özellikle, teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren görevlerde çalışmayı tercih ederim.	()	()	()	()	()
21.	Benim için toplumda saygın bir yere sahip, saygı duyulan bir kurumda çalışmak çok önemlidir.	()	()	()	()	()
22.	Yaşamım boyunca çalışma garantisi verebilecek bir kurumda kariyer yapmayı tercih ederim.	()	()	()	()	()
23.	Sık sık şimdiki işimden istifa etmeyi düşünüyorum.	()	()	()	()	()
24.	Rekabet ve kazanma ortamı sağlayan kariyer fırsatlarını her zaman değerlendiririm.	()	()	()	()	()

		Değerlendirme				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
25.	Yaptığım göreve yönelik alanda uzmanlaşmış olmam, benim en güçlü yanımdır.	()	()	()	()	()
26.	Önemli bir konuda ilerleyebilmek için, bilgimi ve yeteneklerimi kullanabileceğim kariyer yollarını tercih ederim.	()	()	()	()	()
27.	Yeni proje ve programlara katılmaya olanak sağlayan bir alanda kariyer yapmak isterim.	()	()	()	()	()
28.	“Kurum içinde insanları yönetme ve onları güdüleme yoluyla başarılı görevler yapma” en güçlü yönlerimden birisidir.	()	()	()	()	()
29.	Kendimi üyesi olmaktan mutlu hissettiğim kurumda çalışmak benim için çok önemlidir.	()	()	()	()	()
30.	Bana göre, daha önce çok az kişi tarafından gerçekleştirilmiş görevlerin yer aldığı pozisyonlarda çalışmak çok önemlidir.	()	()	()	()	()
31.	Kurum içinde, yaygın olarak bilinen ve seçkinliği herkes tarafından kabul edilmiş görevler almayı tercih ederim.	()	()	()	()	()
32.	Şimdiye kadar yaptığım kariyer seçimlerinden genel olarak memnun kaldım.	()	()	()	()	()
33.	Genel olarak, halen yaptığım işten memnunum.	()	()	()	()	()
34.	Eğer tekrar kariyerimi seçme olanağım olsa, yine aynı kariyeri seçerdim.	()	()	()	()	()

Kaynak: Aktas, Hakkı, “The Importance of Career Anchor Notion For An Effective Career Planning and An Example Application At Turkish Air Force Undergraduate and Graduate Schools”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2004

Demografik Özellikler-Kariyer Değeri İlişki Tablosu

Demografik Özellikler ⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒	Cinsiyet	Yaş	Hizmet süresi	En son mezun olduğu okul	Memleket	Baba Mesleği	Anne Mesleği	Hizmetçi seminer katılım sıklığı
Kariyer Değerleri ⇓⇓⇓⇓⇓⇓⇓⇓								
Teknik/fonksiyonel			X	X	X		X	X
Güvenlik/istikrar		X		X			X	X
Özerklik/bağımsızlık		X						X
Yönetimsel		X			X		X	
Girişimci	X		X			X	X	X
Savaşçı		X	X			X		X
Meydan okuyucu	X		X			X		
Ayrılmaya isteklilik		X	X	X		X		
Kariyer memnuniyeti		X	X	X				X

KAYNAKLAR

Alkan, Aydın, **Eğitim Yöneticiliği Sınavlarına Hazırlık ve Yetiştirme El Kitabı**, Eylül Kitap ve Yayınevi, Ankara, 2001

Aktaş, Hakkı, **“The Importance of Career Anchor Notion For An Effective Career Planning and An Example Application At Turkish Air Force Undergraduate and Graduate Schools”**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2004

Anafarta, Nilgün, **Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif**, <http://www.akdeniz.edu.tr/iibf/yeni/genel/dergi/Sayi02/Anafarta.Pdf>, Erişim(10 Temmuz 2005)

Aytaç, Mustafa vd., **Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları**, Uludağ Üniversitesi Rektörlüğü Araştırma Fonu İşletmesi, Bursa, 2001

Aytaç, Serpil, **Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi ve Sorunları**, Ezgi Kitapevi, Bursa, 2005

Aytaç, Serpil, **“Kariyer Planlaması”**, Uludağ Üniversitesi İİBF Dergisi, <http://www.iktisat.uludag.edu.tr/dergi/1/serpil.html> (Erişim 19 Şubat 2003), p. 1

Aytaç, Serpil, **“Çalışma Yaşamında Kariyer ve Ülkemiz Açısından Önemi”**, MESS Mercek, s:63-66, 1998

Bakioğlu, Ayşen, **“2. Ulusal Eğitim Sempozyumu Bildirileri: Öğretmenlerin Kariyer Evreleri”**, İstanbul, 1996

Barutçugil, İsmet, **“Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi”**, www.bilgiyonetimi.com, Erişim(25.08.2005)

Berberoğlu, N.Güneş, **”İşletmelerde Organizasyon-Birey Bütünleşmesini Sağlayan Etkili Bir Uygulama: Kariyer Yönetimi”**, Amme İdaresi Dergisi, 24.Cilt, Sayı 1, Mart 1991

Türker, Baş, **Anket**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2001

Certo, Samuel C, **Modern Management: Quality, Ethics and the Global Environment**, Allyn and Bacon Publishing, MA, 1992

Custodio, Lily P, **School Of Commerce Research Paper Series**, Career Anchors of Filipino Academic Executives, Philippines, 00-13, ISSN:1441-3906

Çetin, Canan, Aktaş, Hakkı, **”Etkin Bir Kariyer Planlaması İçin İşletmeler ve Bireyler Açısından Kariyer Değerleri Kavramının Önemi”**, Yayımlanmış Makale, İstanbul, 2005

Daniel C Feldman, Mark C Bolino, **Serbest meslekte kariyer biçimleri: Kariyer motivasyonları ve kariyer çıktıları**, Küçük İş Yönetimi Dergisi, Academic Research Library, Sayı 3, Temmuz 2000

Dursunoğlu, Halit, **Cumhuriyet Döneminde İlköğretime Öğretmen Yetiştirme Tarihi Gelişimi**, Milli Eğitim Dergisi, Sayı:160, Ankara, Güz 2003

Efeoğlu, Esra, **Tükenmişlik**, Human Resources, Makale, Mayıs-Haziran 2000

Fındıkçı, İlhami, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Alfa Basım Yayın Dağıtım Ltd.Şti, İstanbul, Nisan 2003

Fidan, Aykut, **Orta kademe Yöneticilerin Kariyer Planlaması**, İ.T.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1998

Gülem, İshakoğlu, **Kariyerde Plato-İş Doyumu İlişkisi**, İ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1993

İlgar, Lütfü, **Eğitim Yönetimi-Okul Yönetimi-Sınıf Yönetimi**, Beta Basım Yayın Dağıtım AŞ, İstanbul, 2000

Kozak Akoğlan, Meryem, **Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlanması**, Anadolu Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Merkezi, Eskişehir, 2001

Milli Eğitim Temel Kanunu(Sayı:1739, M.43)

Nomer, B.Bahar, **“Öğretmenlerin Kariyer Gelişimini Etkileyen Faktörler”**, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2002

Noe, James, **Effective Secondary Going Beyond the Bell Curve**, Teaching Newyork, Harper and Row, 1989

Özden,M.Cemil,**Bireysel Kariyer Yönetimi**, http://www.mcozden.com/bky_02.htm, Erişim(21 Haziran 2005)

Robbins, P.Stephen, **Organizational Behaviour**, 4th Edit, Prentice Hall, New Jersey,1989

Sarıyer İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, **İlsisweb-Aramaweb modülü, Öğretmen atama-2005**, Özlük Bölümü

Sabuncuoğlu, Zeyyat, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 1.Baskı, Ezgi Kitapevi, Bursa, 2000

Samuel C. Certo, **Modern Management: Quality, Ethics and The Global Environment**, Alyn and Bacon Publising, MA, 1992

Schein, Edgar, **Career Anchors Revisited: Implications for Career Development In The 21 st Century**, Massachusetts Sloan School of Management February, Revised March 1996

Schein, Edgar, **Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs**, Massachusetts, Addison Wesley Publishing Company, 1978

Schein, Edgar, **Organizational Psychology**, USA, 3 rd Ed, Prentice Hall, Inc, Englewood Cliffs, N.J.1980

Schein,E.H.,**Development Of Career Anchor**,University Associates, San Diego, 1990

Seher, Merden, “**Endüstri İşletmelerinde İşgücü Planlama Teknikleri ve Bir Uygulama**”, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Bursa, 1995

Sümer, Canan, **İnsan Kaynakları Yönetimi Etkinliği Olarak Örgütsel Kariyer Planlama ve Geliştirme**, Türk Psikoloji Bülteni 4 (9), Ankara, 1999

Tankut, Şule, “**Tüketim Kültürü ve Marka Etkileşiminin Uyma Davranışına etkisi: Kot pantolon giyme tercihi üzerine bir araştırma**”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul, 2005

Telci, Cafer, “**Career Planning in Organization**”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1996

Tortop, Nuri, **Personel Yönetimi**, 5.Baskı, Ankara,1994

Türk, K.Ümit, ”**Kariyer Planlama**”, <http://www.ytukvk.org.tr/>, Erişim (1.09.2005)

Uçan, Ali, “**Öğretmenlik Mesleği Nedir?**”, <http://www.memocal.com/OgrenciKurulu/OgretmenlikMeslegiNedir.asp>, Erişim(15.01.2005)

Uzun, Turgay, **İnsan Kaynakları Yönetimi’nde Etkin Bir Yöntem: Kariyer Planlaması**, Muğla Üniversitesi İİBF Kamu Yönetimi Bölümü, İnsan Kaynakları Cilt:5 Sayı:2

Ünal, Sema vd, **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**, Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Döner Sermaye İşletme Matbaa, İstanbul, 1999

Yiğitoğlu, Süleyman, “**Performans Değerlendirmenin Kariyer Üzerine Etkileri**”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2004

T.C.Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, **Eğitim Fakülteleri Öğretmen Yetiştirme Programlarının Yeniden Düzenlenmesi**, Çevrimiçi,
http://www.yok.gov.tr/egitim/ogretmen/ogretmen_yetistirme_lisans/rapor.pdf, Erişim(20 Haziran 2006)

Wood, M, “**The Psychology of Career Theory- A New Perspective?**”, Career Development International, May, 2000

Vural, Birol, **Yetkin-İdeal Vizyoner Öğretmen**, Hayat Yayıncılık, İstanbul, 2004

ÖZGEÇMİŞ
Mustafa USLU

Kişisel Bilgiler :

Doğum Tarihi : 29.09.1971
Doğum Yeri : İstanbul
Medeni Durumu : Bekar

Eğitim :

Lise	:1984-1987	Akçakoca Çok Amaçlı Lise
Lisans	:1988-1997	Gazi Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Fizik Bölümü
Yüksek Lisans	:2005-	Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Fizik Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans	:2004-2006	Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı

Çalıştığı Kurumlar:

1998–2001	Sarıyer Rezaizade Ekrem İlköğretim Okulu Sınıf Öğrt.
2001–2002	Sarıyer Rezaizade Ekrem İlköğretim Okulu Müdür Yar.
2002–2003	Sarıyer Emirgan İlköğretim Okulu Müdür Yardımcısı
2003-Halen devam ediyor	Sarıyer Şair Nigar İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmeni