



SIVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
İşletme Anabilim Dalı

**BİREYLERİN KARIYER SEÇİMLERİNİ BELİRLEMEDE  
ETKİ EDEN FAKTÖRLERİN CİNSİYET FAKTÖRÜ İLE  
İLİŞKİSİNİN ARAŞTIRILMASI**

Yüksek Lisans Tezi

Fulya AYDEMİR

Sivas  
Ağustos 2019

**SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü**  
**İşletme Anabilim Dalı**

**BİREYLERİN KARIYER SEÇİMLERİNİ BELİRLEMEDE  
ETKİ EDEN FAKTÖRLERİN CİNSİYET FAKTÖRÜ İLE  
İLİŞKİSİNİN ARAŞTIRILMASI**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Fulya AYDEMİR**

**Tez Danışmanı**  
**Doç. Dr. Hasan TAĞRAF**

**Sivas**  
**Ağustos 2019**

KABUL VE ONAY

Üniversite: : Sivas Cumhuriyet Üniversitesi  
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Ana Bilim Dalı : İŞLETME  
Tezin Başlığı : Bireylerin Kariyer Seçimlerini Belirlemede Etki Eden Faktörlerin Cinsiyet Faktörü İle İlişkisinin Araştırılması.  
Savunma Tarihi : 19.07.2019  
Danışmanı : Doç.Dr. Hasan TAĞRAF

Unvanı - Adı Soyadı

İmza

Jüri Başkanı : Prof.Dr. M. Sadık ÖNCÜL

Üye : Prof. Dr. Kubilay ÖZYER

Üye : Doç.Dr. Hasan TAĞRAF (Danışman)

Oy Birliği

Oy Çokluğu

Fulya AYDEMİR tarafından hazırlanan BİREYLERİN KARIYER SEÇİMLERİNİ BELİRLEMEDE ETKİ EDEN FAKTÖRLERİN CİNSİYET FAKTÖRÜ İLE İLİŞKİSİNİN ARAŞTIRILMASI başlıklı tez, kabul edilmiştir.  
..../..../.....

Prof. Dr. Ahmet ŞENGÖNÜL  
Enstitü Müdürü

## ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırladığım bu Yüksek Lisans tezinin bizzat tarafımdan ve kendi sözcüklerimle yazılmış orijinal bir çalışma olduğunu ve bu tezde;

- 1- Çeşitli yazarların çalışmalarından faydalandığımda bu çalışmaların ilgili bölümlerini doğru ve net biçimde göstererek yazarlara açık biçimde atıfta bulunduğumu;
- 2- Yazdığım metinlerin tamamı ya da sadece bir kısmı, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmışsa bunu da açıkça ifade ederek gösterdiğimi;
- 3- Başkalarına ait alıntılanan tüm verileri (tablo, grafik, şekil vb. de dâhil olmak üzere) atıflarla belirttiğimi;
- 4- Başka yazarların kendi kelimeleriyle alıntıladığım metinlerini, tırnak içerisinde veya farklı dizerek verdiğim yine başka yazarlara ait olup fakat kendi sözcüklerimle ifade ettiğim hususları da istisnasız olarak kaynak göstererek belirttiğimi,

beyan ve bu etik ilkeleri ihlal etmiş olmam halinde bütün sonuçlarına katlanacağımı kabul ederim.

22/082019

Fulya AYDEMİR

## ÖNSÖZ

Tez çalışmamın yürütülmesi sırasında bana yardımcı olan ve desteğini esirgemeyen tez danışmanım değerli hocam Prof. Dr. Hasan TAĞRAF' a, kariyerimdeki bu süreçte bana rehber olan Öğretim Görevlisi Kürşad ÖZKAYNAR'a, desteğini ve bilgisini paylaşmaktan çekinmeyen Öğretim Görevlisi Umut SARAY'a, çalışmalarım sırasında bana maddi ve manevi destek verip her daim varlıklarını hissettiren sevgili aileme ve dostlarıma teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.



# İÇİNDEKİLER

<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>i</b>
<b>KISALTMALAR LİSTESİ</b> .....	<b>v</b>
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	<b>vii</b>
<b>ŞEKİL LİSTESİ</b> .....	<b>ix</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xiii</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>BİRİNCİ BÖLÜM</b> .....	<b>3</b>
<b>KAVRAMSAL ÇERÇEVE</b> .....	<b>3</b>
1.1. Kariyer Kavramı .....	3
1.1.1. Kariyer Kavramının Tanımı ve Kapsamı .....	3
1.1.2. Kariyer Kavramının Önemi .....	4
1.1.3. Kariyerle İlgili Diğer Kavramlar .....	5
1.2. Kariyer Planlama .....	7
1.2.1. Bireysel Kariyer Planlama .....	8
1.2.2. Örgütsel Kariyer Planlama .....	9
1.3. Kariyer Yönetimi .....	11
1.4. Kariyer Geliştirme .....	12
1.4.1. Bireysel Kariyer Geliştirme .....	13
1.4.2. Örgütsel Kariyer Geliştirme .....	19
<b>İKİNCİ BÖLÜM</b> .....	<b>23</b>
<b>KARİYER SEÇİMİ VE KARİYER SEÇİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER</b> <b>23</b>	
2.1. Kariyer Seçimi Kavramı .....	23
2.2. Kariyer Seçiminin Önemi .....	23
2.3. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler .....	25
2.3.1. Demografik Faktörler .....	26
2.3.1.1. Aile .....	27
2.3.1.2. Cinsiyet .....	27
2.3.1.3. Yaş .....	29
2.3.2. Sosyal Çevre Faktörü .....	29

2.3.3. Kişilik Özellikleri Faktörü .....	30
2.3.3.1. İlgil .....	31
2.3.3.2. Yetenekler .....	33
2.3.4. Mesleki Değerler Faktörü .....	35
2.3.5. Yasal Faktörler.....	36
2.3.6. Ekonomik Faktörler .....	37
2.3.7. Eğitim Kurumları Faktörü .....	37
2.3.8. Güncel Gelişmeler .....	37
2.4. Kariyer Seçiminde Öğretmenlik Mesleği .....	38
2.5. Öğretmenlik Mesleğinde Kariyer Aşamaları.....	42
2.6. Öğretmenlik Mesleğinde Cinsiyet Faktörünün Etkisi .....	45
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....</b>	<b>47</b>
<b>KARİYER SEÇİMİNİ BELİRLEMEDE ETKİ EDEN .....</b>	<b>47</b>
<b>FAKTÖRLERDEN CİNSİYET FAKTÖRÜNÜ ÖĞRETMENLİK</b>	
<b>MESLEĞİ ÜZERİNE ARAŞTIRMA .....</b>	<b>47</b>
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	47
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman .....	47
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	47
3.4. Veri Toplama Yöntemi, Kullanılan Ölçekler ve Güvenirlilik Analizleri .....	49
3.4.1. Kişisel Bilgi Formu.....	49
3.4.2. Kariyer Seçimini Belirleme Ölçeği.....	49
3.4.3. Ölçeklerin Güvenirlilik Analizleri ve Boyutları .....	50
3.5. Araştırmanın Kısıtları ve Zorlukları .....	53
3.6. Araştırmanın Hipotezleri .....	53
3.7. Verilerin Analizi/Değerlendirilmesi .....	55
3.8. Araştırmanın Bulguları .....	56
3.8.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri ve Kişisel Bilgileri	
Üzerine Bulgular .....	56
3.8.2. Araştırmadaki Değişkenlerin Test Analizleri .....	58
3.8.2.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri ve Kişisel	
Bilgilerinin Cinsiyet Faktörüne Göre Fark Analizleri (Ki-Kare	
Testi) .....	58



3.8.2.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Sınaması (Kolmogorov-Smirnov Z Testi Analizi).....	66
3.8.2.3. Kariyer Seçimini Belirleyen Faktörler İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Fark Analizleri (Man-Whitney U Testi).....	67
3.8.2.4. Kariyer Seçimini Belirleyen Faktörler Arasındaki Ölçeklerin Korelasyon Analizleri (Spearman Korelasyon Analizi).....	70
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>75</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>87</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>99</b>
Ek 1. Anket Formu .....	99
Ek 2. Araştırma İzni .....	102
<b>ÖZ GEÇMİŞ.....</b>	<b>107</b>



## KISALTMALAR LİSTESİ

**YZ** : Yasal Zorunluluklar

**KÖİY** : Kişilik Özellikleri İlgili Ve Yetenekler

**EF** : Ekonomik Faktörler

**EK** : Eğitim Kurumları

**MD** : Mesleki Değerler

**GG** : Güncel Gelişmeler

**ÖKBY**: Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği



## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1.1.</b> Schuler'in Bireysel Kariyer Gelişimi.....	14
<b>Tablo 3.1.</b> Güvenilirlik Analizi Sonuçları .....	51
<b>Tablo 3.3.</b> Katılımcıların Yaş Grupları İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farkın Ki – Kare Test Bulguları .....	59
<b>Tablo 3.4.</b> Katılımcıların Eğitim Durumları İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farkın Ki–Kare Test Bulguları .....	59
<b>Tablo 3.5.</b> Katılımcıların Meslek Seçimi İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farkın Ki – Kare Test Bulguları .....	60
<b>Tablo 3.6.</b> Katılımcıların İdari Yönetim Görevi Almaları İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farkın Ki – Kare Test Bulguları .....	61
<b>Tablo 3.7.</b> Katılımcıların İdari Yönetimdeki Görevleri İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farkın Ki – Kare Test Bulguları.....	61
<b>Tablo 3.8.</b> Katılımcıların İdari Yönetim Görevine Yükselmeleri İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farkın Ki – Kare Test Bulguları .....	62
<b>Tablo 3.9.</b> Katılımcıların İdari Görevde Yükselmelerinin Etki Durumu İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farklılığa İlişkin Ki - Kare Test Bulguları ..	63
<b>Tablo 3.10.</b> Katılımcıların Kariyer Seçiminde Aile Faktörü İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farkın Ki – Kare Test Bulguları .....	64
<b>Tablo 3.11.</b> Katılımcıların Kariyer Seçiminde Sosyal Çevre Faktörü İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farkın İlişkin Ki – Kare Test Bulguları .....	65
<b>Tablo 3.12.</b> Parametrik Olmayan Ölçek Dağılımına Göre Test Analizi .....	66
<b>Tablo 3.13.</b> Katılımcıların Yasal Zorunluluklar Faktörü İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farkın Mann- Whitney U Testi Bulguları.....	67
<b>Tablo 3.14.</b> Katılımcıların Kişilik özellikleri İlgili Ve Yetenekler Faktörü İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farkın Mann- Whitney U Testi Bulguları...	68
<b>Tablo 3.15.</b> Katılımcıların Ekonomik Faktörler İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farkın Mann- Whitney U Testi Bulguları .....	68
<b>Tablo 3.16.</b> Katılımcıların Eğitim Kurumları Faktörü İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farkın Mann- Whitney U Testi Bulguları.....	69
<b>Tablo 3.17.</b> Katılımcıların Mesleki Değerler Faktörleri İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farkın Mann- Whitney U Testi Bulguları.....	69

<b>Tablo 3.18.</b> Katılımcıların Güncel Gelişmeler İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farkın Mann- Whitney U Testi Bulguları .....	70
<b>Tablo 3.19.</b> Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler Arasındaki Ölçeklerin Spearman Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular .....	71
<b>Tablo 3.20.</b> Hipotez Sonuç Tablosu .....	73

## ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Geleneksel Kariyer Kalıbı .....	6
--	---





## ÖZET

Bu çalışmada bireylerin kariyer seçiminde etkilendikleri faktörler tespit edilerek beraberinde bireylerin idari yönetimde görev alıp yükselmelerinde cinsiyet faktörüne göre gösterdikleri farklılıklar, öğretmenlik mesleği üzerinden araştırılmıştır.

Araştırmanın evreni Sivas ili Okullar Bölgesindeki lise ve dengi 8 okulda görevli 376 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada Cronbach's Alfa Katsayısı, frekans ve yüzde dağılımı, Kolmogorov-Simironov Z Testi, Ki-Kare Testi, Mann-Whitney U Testi, Spearman Korelasyon analizi yapılmıştır.

Araştırma, çalışmaya konu olan iki ana kütlede alınacak örneklemelerin birbirinden bağımsız gözlenen değişkenler açısından incelendiğinde nonparametrik ölçek dağılımı elde edildiğinden Kolmogorov-Simironov Z Testi uygulanmıştır. Araştırmadaki ölçekler arasında cinsiyet faktörüne göre anlamlı farklılıklar olup olmadığı araştırılmıştır. Bu doğrultuda demografik özellikler, kişisel bilgiler, aile fertleri ve sosyal çevre aktörleri vd. ile cinsiyet faktörü arasındaki farklılığa ilişkin Ki- Kare Testi uygulanmıştır. Araştırmaya konu olan ölçeklerin aralarında anlamlı farklar olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumunun ve idari görevde yükselme etkisinin cinsiyet faktörü ile aralarında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Kariyer seçimini belirleyen faktör ölçekleri ortalamalarının cinsiyet faktörüne göre aralarındaki farkı belirlemek için Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Bu doğrultuda eğitim kurumları faktör ölçeği ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Bunun dışındaki diğer faktörlerde anlamlı bir farka rastlanılmamıştır. Bireylerin kariyer seçimini belirleyen faktörlerin ölçekleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Faktörler arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer Seçimi, Cinsiyet, Öğretmenlik Mesleği



## ABSTRACT

In this research, the factors the individuals affected are in career choice identified and also the differences they show according to gender factor in participating and promoting at administrative management were researched through teaching profession.

The research universe consists of 376 people from 8 high school and equivalent in Schools District in Sivas. In the research, Cronbach's Alpha Coefficient, frequency and percentage distribution, Kolmogorov-Smirnov Z Test, Chi-Square Test, Mann-Whitney U Test and Spearman Correlation Analysis were carried out.

The research was carried out with the Kolmogorov-Smirnov Z test because the nonparametric scale distribution was obtained when the samples taken from the two main masses were examined in terms of independent variables. Whether there are differences or not among the scales in the research according to gender factor was researched. In this respect, the chi-square test was carried out. Significant differences were observed between the scales of the study. No significant difference was found between the gender and the educational background and the effect of promoting at administrative management. To test the difference between factor scales averages that determine the career choice and gender factor Mann-Whitney U Test was carried-out, but no significant difference found except the difference between educational institutions factor scales and gender factor. The Spearman Correlation Analysis was carried out to examine the relation among the factors scales that affect the person's career choice and it was concluded that there is a positive and weak relation among those factors.

**Key words:** Career choice, Gender, Teaching Profession



## GİRİŞ

Bireylerin kariyer seçimini belirlemede etki eden faktörler ile bu faktörlerden olan cinsiyet faktörünün bu durum üzerindeki etkisi çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Bu çalışmada bireylerin kariyer seçiminde etkilendikleri faktörler ve alt boyutları ile idari yönetimde görev alıp yükselmeleri durumu belirlenerek cinsiyet faktörüne göre gösterdikleri farklılıklar öğretmenlik mesleği üzerinden araştırılmaktadır.

Çalışmanın ilk bölümünde kavramsal çerçeve, ikinci bölümünde kariyer seçimi ve kariyer seçimini etkileyen faktörler, üçüncü bölümde araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın evreni ve örneklem sayısı, araştırma için tercih edilen veri toplama yöntemi, araştırmada yer alan ölçekler, araştırmadaki ölçeklerin güvenilirlik analizleri ve araştırmanın hipotezleri oluşturulup verilerin analizi/değerlendirilmesi yapılmıştır. Bu bağlamda 16 tane hipotez oluşturulmuştur. Bununla beraber bu bölümde elde edilen bulgular ele alınmış ve bulgulara göre yorumlar yapılmıştır. Çalışmanın sonuç bölümünde ise araştırmanın analiz bulguları yorumlanarak önerilerde bulunulmuştur.

Bireylerin kariyer seçimlerini belirlemede etki eden faktörlerin cinsiyet faktörüne göre gösterdikleri farklılık durumlarından elde edilen bulguların, kariyer seçiminde etkilendikleri faktörler çerçevesinde bilinçli ve doğru şekilde kararlar vermesi, meslek seçimini yapmadan önce seçeceği mesleği araştırarak ve kendisine uygunluğunu tespit ederek, mesleğe yönelik kariyer hedeflerinde ilerleme ve yönetim kadrolarına yükselmesi hususunda bireylere yol göstermesi, diğer çalışmalara katkı sağlaması ve kaynak oluşturması açısından önemli olacağı düşünülmektedir.



# BİRİNCİ BÖLÜM

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1. Kariyer Kavramı

#### 1.1.1. Kariyer Kavramının Tanımı ve Kapsamı

Kariyer sözcüğü gündelik hayatta çok farklı şekillerde ifade edilmektedir. Kariyer yapmak, kariyer sahibi olmak, kariyerini ileriye taşımak gibi ifadeler iş yaşamında kişinin herhangi bir konumda olduğunu veya kariyerinde ilerleyebileceğini ifade etmektedir (Özden 2007: 25).

Türk dilinde tam olarak karşılığı bulunmayan “kariyer” kavramı çok eski medeniyetlerden günümüze kadar ulaşmaktadır. Kariyer, Latin dilinde at arabası anlamına gelen “carrus” ve yol anlamına gelen “carrera” kelimelerinden, Fransız dilinde yarış yolu anlamına gelen “carriere” kelimesinden, İngiliz dilinde ise meslek anlamına gelen “career” kelimesinden gelmektedir. Geçmişte kullanılan başka bir anlamı ise, at arabasının ardında bıraktığı yol kavramına karşılık gelmektedir. Bu kavram zamanla Türkçeye de çevrilmiş ve gündelik hayatta sıkça kullanılmaya başlanmıştır. Kariyer kelimesinin sözlüklerdeki anlamı “arena” olarak karşılık bulurken; genel olarak kullanıldığı anlamı ise “yaşam, iş ve meslek” olarak tanımlanmaktadır (Aytaç 2005:5). Türkçede tek bir anlamdan öte birçok anlam içeren bu kavram için en popüler tanım, bir kişinin iş hayatında ileriye yönelik izlediği yoldur. Kariyer, özellikle iş hayatına dair her türlü ileri mevkilerden bahsedilirken kullanılmaktadır. Daha kapsamlı bir bakış açısıyla düşünüldüğünde, mesleki yönden aşama gözetilerek yapılan bir sınıflandırma sistemi olarak sürekli bir üst makam için çalışmak anlamında da kullanılabilir. Ayrıca kavram olarak kariyer bazen kişinin kendisini tek bir alanda uzmanlaşmaya adanması bazen de birbiriyle alakasız çeşitli işlerde çalışması anlamında da kullanılmaktadır (Kök, Halis: 2007:95).

Kariyer, bazı bireyler için iş hayatının planlanması, bazı bireyler için gelişimi hiç bitmeyecek hayat boyu devam eden bir süreç, kimileri için de bireyin yaşam içerisinde başardığı tüm ilerlemeler şeklinde dile getirilmektedir.

Birey açısından kariyer, herhangi bir işte çalışıyor olmaktan farklı bir anlam taşımaktadır. Bu bağlamda kavram olarak kariyer, daha fazla kazanç, daha çok sorumluluk, toplumda statü sahibi olmak ve saygınlık kazanmak anlamlarına da gelmektedir. Bir başka söylemle, kariyer sahibi olmak iş sahibi olmaktan farklı bir özellik barındırmaktadır. Kariyer, kişinin karşısına çıkan imkânlar, başarılı olma duygusu, psikolojik ödüller ve daha iyi bir hayat biçimi ile de alakalı olmaktadır (Atay 2006: 2).

### **1.1.2. Kariyer Kavramının Önemi**

Birey, çalışma dünyasına adım atarak bazı ihtiyaçlarını karşılamak için ileriye dönük planlar yapmaktadır. Böylece mesleki yönde ilerleyerek bu doğrultuda başarıyı yakalamak istemektedir. Bu tür düşünce ve davranışlar bireyin mesleğine ilişkin tutumlarını meydana getirmektedir. Bu sebeple, kariyer bireyin davranışsal istikametinden soyutlanamaz bir niteliğe sahip olmaktadır (Kozak 2001: 17).

İnsan yaşamı için ulaşılmaması istenen bir noktayı ifade eden kariyer; genelde işle ilgili olarak görülmesine rağmen, kişinin özel yaşamındaki rollere ilişkin başarısından da etkilenmektedir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden hareketle; psikolojik açıdan sağlıklı bir birey, fizyolojik gereksinimlerini karşıladıktan sonra, kendini gerçekleştirme gereksinimi doğrultusunda meslek yaşamında ilerlemek, belirli noktalara gelmek, sorumluluk yüklenmek arzusunda olacaktır. Bu arzu kişiden kişiye farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıklar kişinin vizyonuna ve bu yoldaki çalışmalarına bağlı olacaktır. Kişinin organizasyon kademelerinde yükselmesi; beraberinde daha fazla güç ve prestij kazanmasının yanı sıra maddi olanaklarının da daha iyi hale gelmesine yol açacaktır (Aytaç 2005:13-14).

Kariyer yapma düşüncesi, hem çalışanlar hem de örgütler açısından büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda çalışanların ilgi ve yeteneklerinin, güçlü ve zayıf yönlerinin farkına varmalarına, karşılarına çıkan fırsatlarla ilgili bilgi sahibi olmalarına, kariyer hedeflerini belirlemelerine ve bununla beraber kariyer hedeflerine ulaşmalarını sağlayacak eylem planlarını oluşturmalarına destek olan kariyer uygulamalarına ve örgütlerin ileride çalışmak için tercih edecekleri bireyi önceden belirlenmiş bir sistem içerisinde eğiterek bireyin gelişmesine fırsat verecektir (Dündar 2013: 269).



### 1.1.3. Kariyerle İlgili Diğer Kavramlar

Kariyer kavramıyla ilgili olarak gösterilen diğer kavramlar arasında kariyer platosu, kariyer kalıpları, kariyer çapaları ve kariyer yolu yer almaktadır:

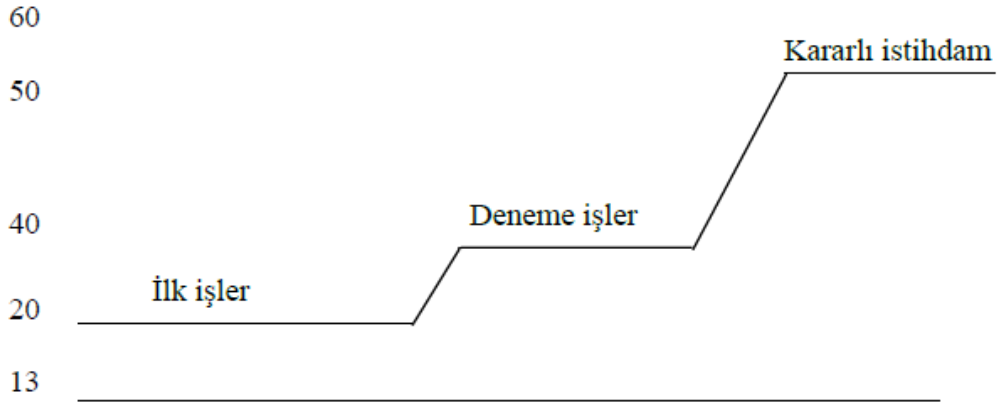
➤ **Kariyer Platosu:** Kişinin kendi özel veya iş yaşamından dolayı belirli bir dönem itibariyle kariyer ilerlemesinde meydana gelen durağanlığı ifade etmektedir (Dündar 2013: 272). Çalışan burada kariyer yapma hevesini kaybetmektedir. Buna bağlı olarak motivasyonu ve üretkenliği de düşmektedir. Başlangıçtaki çabaları, idealleri ve beklentileri artık görülmemektedir. Çünkü ne kadar çaba gösterirse göstereceği bu aşamada bir ödül ya da yükselme şansı görememektedir. Aynı zamanda iş yerinde önemli bir değişim ya da ilerleme olmadan yaşanan birkaç yıldan sonra gelinen dönem olarak da ifade edilmektedir. Bu durum bazen de kariyerinde gelebileceği son noktaya ulaşması ve artık mevcut kariyer noktasının üstüne çıkamamasını da içermektedir. Yani bireyin çeşitli sebeplerden dolayı daha fazla ilerleme şansının olmadığı bir noktadır. Bu noktada bireyin kariyerinde bir durağanlık yaşanmakta olduğu için buna bağlı olarak motivasyonunun ve verimliliğinin de düştüğü gözlenmektedir (Barutçugil 2004:206).

➤ **Kariyer Kalıpları:** Kişilerin çalışma yaşamları boyunca iş ve kariyerleri ile ilgili davranışlarını ifade etmektedir. Kişilerin çalışma hayatını etkileyen bilgileri, yeterlilik ve davranışları farklılık gösterdiğinden kariyer kalıplarında da farklılıklar gözlenmektedir. Kariyer kalıpları dört farklı grupta tanımlanmaktadır (Aytaç 2005: 193-195) :

▪ **Kararlı (Devamlı Durumdaki) Kariyer Kalıbı:** Eğitimini tamamlayan birey meslek yaşamına başlayarak, iş ve kariyer sorumluluğunu devam ettirmektedir. Bu bireyler işlerinde uzmanlaşmış, işlerinden zevk alan, içsel motivasyonlarını sağlamış yetenekli insanlardan oluşmaktadır. Bir iş yerinde uzun yıllar mesleğini icra ederek çalışmak kararlı kariyer kalıbı doğrultusunda tanımlanmaktadır.

▪ **Geleneksel (Doğrusal) Kariyer Kalıbı:** Birey çalıştığı kurumun organizasyon kademelerinde yer aldığı zaman süreci içerisinde dikey olarak ilerlemektedir. İşe başlayan bireyin belirli bir süre sonra örgüt içerisinde yükselmesi bu kalıba örnek olarak gösterilmektedir. Sonrasında birey, iş yerinde yükselme olanaklarının sınırlı olmasıyla birlikte genel olarak emekliliğe kadar devam edecek

olan kararlı istihdam dönemine geçmektedir. Şekil 1’de ki gibi geleneksel kariyer kalıbını bu modelle göstermek mümkündür.



**Şekil 1.** Geleneksel Kariyer Kalıbı

**Kaynak:** Can, Halil, Organizasyon ve Yönetim. 2005:414.

▪ **Kararsız Kariyer Kalıbı:** Bireyin bir kariyer kararında bulunurken daha sonra başka bir kariyer kararında bulunacağı geçici bir dönem olarak tanımlanmaktadır. Kariyer kararsızlığı, kariyerle ilgili bir kararın alınması, uygulanması, gelişmesi ve sonuç olarak yeni bir karar sürecinin meydana gelmesi şeklinde gelip geçici bir durum olarak görülmektedir. Sonrasında ise bu süreç kendini bu şekilde tekrar etmektedir. Böylece yeni bir kariyer seçimi ihtiyacının daha sık görülmesi için bu döngünün gerçekleştiği zaman dilimindeki yaşam süresi kademe kademe genişlemektedir (Osipow 1999: 147). Bu kariyer kalıbındaki kişiler kararlı istihdam dönemine kadar geleneksel kariyer kalıbını izlemektedirler. Daha sonra başka bir alana geçerek deneme işler yaparlar ve süreç yine aynı şekilde işlemeye devam etmektedir.

▪ **Çoklu Deneme Kariyer Kalıbı:** Bu kariyer kalıbında olan bireyler çalışma hayatında bir işyerinde uzun süre kalamayıp sık sık iş değiştirmektedirler.

Genel olarak bu kalıp eğitim, yetenek ve beceri düzeyi düşük insanların izlediği bir kariyer kalıbı olarak tanımlanmaktadır (Osipow 1999:150).

➤ **Kariyer Çapaları:** Bireyin kişisel değer ve tutumlarından ortaya çıkan; kendi algıladığı nitelik, yetenek, tutum ve davranışları ile bunları dengeleyen, yönlendiren unsurlardır. Kişisel değerler kümesi olarak da adlandırılabilir bu kariyer dengeleri, kişinin kariyer seçiminde devreye girmektedir (Flippo 1984: 248).

➤ **Kariyer Yolu;** bireyin kendi amaçlarına ulaşmak için takip ettiği yol olarak görülmektedir. Aynı zamanda belli bir iş hayatındaki ileriye doğru hareketliliği de ifade etmektedir. Kariyer yolu bir anlamda, kişinin organizasyon birimlerinde yol aldığı ilerlemelerdir. Pek çok işyerinde kariyer yolları çalışanların terfileri ve gelişimleri için kullanılmaktadır. Bu nedenle çalışanların kariyer yolları konusunda bilgilendirilmesi, kariyer gelişimi ve insan kaynaklarının planlanması için önem taşımaktadır (Aytaç 2005:175-176).

Kariyerle ilgili olarak; kariyer planlama, kariyer yönetimi ve kariyer geliştirme kavramları aşağıda yer alan başlıklar altında daha ayrıntılı bir şekilde ele alınmaktadır:

## **1.2. Kariyer Planlama**

Kariyer planlama, kişinin kendisini ve içinde bulunduğu iş çevresini değerlendirerek, iş hayatı ile ilgili bazı hedefleri ortaya koyması ve bu hedeflere ulaşabilecek faaliyetlerin bütünü ifade etmektedir (Erdoğan 2003: 15). Başka bir deyişle, kişinin belirlenen hedeflere ulaşmak amacıyla bilgi, beceri, ilgi ve kişilik özellikleri doğrultusunda yapmış olduğu faaliyetlerin planlamasıdır (Mejia v.d. 2004: 297).

Kariyer planlamanın en önemli amacı, kişilerin bilgi birikimlerini artırması ve kendi geleceklerine yön vermelerine imkân tanınmasıdır. Böylece kişi, karşısına çıkan kariyer imkânlarını en iyi biçimde değerlendirerek, kendisi için uygun kararlar vermeyi öğrenmekte ve kişisel ihtiyaçlarını kariyer yaşamına yönelik yaptığı planlar dâhilinde nasıl karşılayacağını da görmektedir (Mucuk 2005: 337).

Kişinin kariyer planlaması amacıyla yaptığı faaliyetler bir strateji olarak da ifade edilmektedir. Bu strateji kariyer geliştirme stratejisidir ve bireyin kariyer yaşamı boyunca doğru bir yolda ilerlemesi açısından önemlidir. Bu stratejide kişi sahip olduğu bilgi, beceri ve tecrübelerini, iş yerinin ona sunduğu imkânları fırsat

bilerek kendi hedeflerini gerçekleştirmek amacıyla zaman zaman içinde bulunduğu konumu geçmişe dönük olarak değerlendirmektedir. Bu şekilde birey bu yolda etkili bir kariyer ilerlemesi kaydedebilmektedir (Altay 2006: 33).

Kariyer planlama konusunda bireyin hedeflerinin ve iş hayatında ileriye yönelik almak istediği sorumluluklarının net olarak belirlenmesi, bireylerin ilgi ve yeteneklerini yakından ilgilendiren bir husustur. Bireyin kariyer konusundaki seçeneklerini kendi kişilik özelliklerine, bilgi ve becerilerine göre planlaması, başarılı bir kariyer planlamasının gerçekleşmesi açısından oldukça önem arz etmektedir. Kariyer planlamasının temel noktasını her ne kadar birey oluşturmuş olsa da, iş yeri yönetiminin bireye destek olması ve çalışmalarını yakından takip etmesi kariyer planlamanın başarılı bir şekilde meydana getirilebilmesi için gerekli görülmektedir (Gümüştekin, Gültekin 2010: 6).

### **1.2.1. Bireysel Kariyer Planlama**

Bireylerin, iş hayatında hangi pozisyonda olduklarını, ne yaptıklarını, gelecekte neler yapabileceklerini ve hedeflerini açıkça belirlemeleri, o hedefe ulaşmak için ne yapmaları gerektiğinin daha iyi anlaşılmasına ve bu doğrultuda yapacakları çalışmaların yön bulmasına olanak tanımaktadır. İşte bu süreçte bireylere bu imkânı kariyer planlaması sağlamaktadır (Kırççı 2007: 14).

Bireysel kariyer planlama, bireyin iş hayatına yönelik olan planlamaları içermektedir. Birey, kariyer ile ilgili kararını vermeden önce kendini yani sahip olduğu özelliklerini ve yeteneklerini değerlendirmelidir. Bireyin kendisini değerlendirmesiyle birlikte kariyer beklentisinin nasıl karşılanacağına ilişkin bilgi kaynaklarına da başvurması gerekmektedir. Bir diğer açıdan bakıldığında kariyer aşamaları birbirinden farklı konu ve sorunları kapsamaktadır. Bu aşamaları anlamak ve kavramak bireylerin kendi kariyer planlamalarında daha aktif rol almalarına ve cesaret kazanmalarına imkân sağlamaktadır. O halde bireysel kariyer planlama sürecinde bireyin yapması gerekenler kısaca şu şekilde sıralanabilmektedir (Fındıkçı 2006: 346):

- **Kendini Tanıma Ve Bireysel Değerlendirme:** Bireyin kendisini daha yakından gözlemleyerek, bilgi ve yeteneklerini değerlendirmesidir.

- **Kariyer İmkânlarını Değerlendirme:** Bireyin çalışmak isteyebileceği sektör, iş yeri, sahip olunacak sosyal ve maddi imkânlar hakkında bilgi toplayarak tanımaya çalışmasıdır.

- **Bireysel Özellikler İle Kariyer İmkânlarının Uyumlaştırılması:** Bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri ile elde edilebilecek kariyer imkânları arasında bağ kurmasıdır.

- **Bireysel İhtiyaçlar İle Hedeflerin Tespiti:** Hedeflenen kariyer imkânlarına ulaşmak için hedeflerin belirlenmesi ve planlamanın ona göre yapılmasıdır.

- **Uygulama:** Belirlenen hedefler ve kariyer planları doğrultusunda gerekli uygulamaların gerçekleştirilmesidir.

Benzer bir sıralama Mathis ve Jackson (2003) tarafından (akt: Kök, Halis 2007: 95) aşağıdaki şekilde yapılmaktadır:

- Kendini değerlendirme
- İmkânların belirlenmesi
- Planların hazırlanması ve uygulanması
- Hedeflerin tespit edilmesi

Bireysel kariyer planlama, kişinin iş hayatı sürecinde kariyer hedeflerine ulaşabilmesi ve kendisini yeterince ilerletebilmesi için gerekli programları, eylemleri ve faaliyetleri içeren planlamaların tamamını kapsamaktadır. Bu planlamaların aşamaları; kendini tanıma ve değerlendirme, farklı meslekler edinme, işyerini ve sektörleri tanıma, kendi kişilik özellikleriyle karşısına çıkan alternatifleri karşılaştırıp örgütsel yaşam için hazırlanma, iş teklifleri alma, sunulan öneriler içerisinde en iyi olanını seçme olarak da sıralanabilmektedir (Bingöl 2006: 311).

### **1.2.2. Örgütsel Kariyer Planlama**

Örgütsel kariyer planlama kavramı iş hayatındaki kariyer faaliyetlerinin birbiriyle uyumlu olarak yürütülmesini ifade etmektedir (Erdoğan 2003:16). Örgütsel kariyer idaresi iş geliştirme sürecinde çalışanların kabiliyetleri, ilgi alanları ve hedeflerini birleştirmek ve kariyer gelişim hedeflerini örgüt ve çalışanlar için

ayarlamak anlamına gelmektedir. Ayrıca, örgütler sürekli bireysel ve kurumsal hedeflerin ve performansların geliştirilebilmesi için, eğitim ve motivasyon unsurlarını kullanarak hedeflerine ulaşabilmektedir (Liu, Deng 2010: 21).

Birey ve örgüt açısından kariyer planlamasının, iki tarafın da ortak hedefleri göz önüne alınarak yapılması gerekmektedir. Örgütler kendi kurumsal amaçlarını da dikkate alarak çalışanlarını bu manada yönlendirirlerse çalışanlar ve örgütler hedeflerine daha doğru şekilde ulaşabileceklerdir (Chen 2009: 2). Şüphesiz kurumlar, yalnızca üstün nitelikli, kabiliyetleri gelişmiş kişiler için değil, örgütte yükselme ve kendini gerçekleştirme arzusuna sahip olmalarına rağmen kariyer planlaması yapmamış olan bireylere de kariyer planlaması yapmaktadır. Bu bireylerin yükselme açlıklarını gidererek, ileride başarılı olabilecek ve hedeflerini belirlemiş, nitelikli çalışanlar olmaları için iş yeri tarafından kariyer planlamaları yapılmalıdır. Bu şekilde örgütler, kariyer planlaması sayesinde, bir taraftan çalışanlarının beklentilerini gerçekleştirme fırsatı bulmuş olurken, diğer taraftan da gelecekteki iş gücü ihtiyacını rahatlıkla karşılayabilmektedirler (Bingöl 2006: 301).

Kariyer planlama sürecinde kurumun yapması gerekenler şu şekildedir (Fındıkçı 2006: 347):

- **Kurumsal Değerlendirme:** Örgütün sahip olduğu çalışanların kariyer hedeflerinin incelenmesi çalışması ve bu çalışma sonucunda bireylerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesidir.

- **Kariyer İmkânlarının Belirlenmesi:** Bireylerin kariyerlerinde yükselbilmeleri için gerekli eğitim ve öğretim faaliyetlerinin belirlenmesidir. Bu faaliyetler sonucunda da başarılı olan bireylere yükselme imkânlarının sağlanmasıdır.

- **Çalışan Bireylerin Gözlenmesi ve Performanslarının Değerlendirilmesi:** Bireylerin alacakları hangi eğitim ve öğretim faaliyetlerine göre nerelere ulaşabilecekleri ve bu eğitim öğretim faaliyetleri sonucunun hangi bireylerde daha etkili olduğunun değerlendirilmesidir.

- **Kariyer Danışmanlığı:** İnsan kaynakları departmanının en önemli görevlerinden biri; kariyer imkânları konusunda bireylere danışmanlık yaparak onları bilgilendirmesidir. Bunun sonucunda bireyin kariyer planları konusundaki

kararsızlıklarını gidererek daha net kararlar vermesini sağlamasıdır.

- **Kariyer İmkânlarına Yönelik Eğitimler:** Örgüt çerçevesinde belirlenen kariyer imkânları konusunda, performans değerlendirmesi için yapılan ölçümler ve çalışanların motivasyonunu artırmak amacıyla gerçekleştirilen araştırma sonuçları doğrultusunda çeşitli eğitimlerin gerçekleştirilmesiyle kariyer imkânlarından yararlanılması durumudur.

### **1.3. Kariyer Yönetimi**

Kariyer yönetimi, bireylerin kişisel olarak yaptıkları kariyer planlarının örgüt tarafından desteklenerek bireysel ve kurumsal hedeflerin ortak amaçlar doğrultusunda planlanmasına verilen genel bir tanımdır. Kısaca kariyer yönetimi hem çalışanın meslek hayatını planlaması hem de bu planların hayata geçirilmesidir (Aytaç 2005: 115). Diğer bir ifade ile kariyer yönetimi, çalışanları daha iyi anlamak ve onların yeteneklerini, becerilerini geliştirmek ve bunları daha etkili kullanmak için bireye olanak tanıyan bir süreçtir. Bu süreçte bireyler ve örgütler karşıt görüşlerde değil aksine ortak hedeflerinde birbirlerinin istek ve ihtiyaçlarına karşı destek olmalıdırlar. Bu doğrultuda kurumsal kariyer yönetimi, geniş boyutta örgütler tarafından planlanmakta ve yönetilmektedir. Buna karşın bireysel kariyer yönetimi ise, bireyin kontrolü altında sorun çözme ve karar vermeye yönelik planlardan oluşmaktadır (Dessler 2005: 350).

Kariyer yönetimi programlarının amacı, bireylerin ihtiyaçlarını, beklentilerini, emellerini örgüt içindeki şimdi ve gelecekteki fırsat ve engellerle uyumlaştırmaktır. Böylelikle, bu programlar sayesinde örgütler, doğru vakitte, doğru yerde, doğru bireyleri yerleştirme imkânına sahip olmakta ve başarılı bir idare yönetimini ele geçirmektedirler. Doğru hedeflere doğru vakitte erişmek isteyen, şimdiki ve gelecekteki görevleri tesirli bir şekilde yerine getiren bireyleri bulmak, yerleştirmek, geliştirmek ve savunmak için tasarılı bir kariyer yönetimine ihtiyaç duyulmaktadır. Böyle bir kariyer yönetimi sayesinde örgütler, ihtiyaç duydukları iş gücünü kendi içlerinde karşılama fırsatını ele geçirmiş ve geleceğe güvenle bakmış olacaklardır (Bingöl 2006: 288).

Kariyer planlamasının şirketler açısından önemli olmasının temel nedenleri; örgütsel ve bireysel amaçlar arasındaki uyumun ve takım çalışmasının sağlanması,

istihdam anlaşmalarının değişmesi ve bireyin verimliliğinin arttırılmasıdır (Kılıç, Öztürk 2010: 982). Bu sebeple iş dünyasında bireylerin, iş hayatının kalitesine verdikleri önem ve kendilerini geliştirmek istemeleri ile belirli konularda kendisini yetiştirmiş bireylere örgütler tarafından ihtiyaç duyulması, kariyer planlamasının önemini arttırmaktadır (Aydın 2007: 33).

#### **1.4. Kariyer Geliştirme**

Kariyer geliştirme kavramı, bireyin kazandığı tecrübeler sayesinde yaptığı işte nitelik kazanması anlamını taşımaktadır. Bu bağlamda birey kariyer gelişimini öncelikle kendi imkânları sayesinde geliştirebildiği gibi içinde bulunduğu örgütsel yapıların uyguladığı çeşitli eğitim programları yardımıyla da geliştirebilmektedirler. Günümüzde pek çok örgüt kariyer geliştirme programları ile bireylerin bilgi ve yeteneklerini arttırarak asıl kendi performanslarını arttırmaya çalışmaktadırlar (Türkkahraman, Şahin 2010: 78-79).

Bireylerin kariyer geliştirme faaliyetlerinin temel amacı, kendi kariyerlerini en iyi şekilde yönetmek ve ileriye yönelik geliştirmektir (Barutçugil 2004: 320). Kariyer geliştirme uygulamaları örgütlere ve bireylere yol gösterici olacak ve beraberinde şu yararları sağlayacaktır (Uyargil vd. 2008: 324):

- Çalışan bireylere daha iyi iş imkânı, yeterli ücret ve statü imkânı sağlamak.
- Çalışan bireylere kariyer imkânları konusunda yol gösterici olmak.
- Kariyerde fırsat eşitliği sunmak ve bu konuda kariyer danışmanlığı yaparak bireylerin kendilerini daha iyi tanımalarını sağlamak.
- Farklı özelliklere sahip çalışan bireyler için farklı kariyer planları geliştirmek.
- Çalışan bireylerin var olan potansiyel güçlerinden daha etkili ve verimli şekilde yararlanılmasını sağlamak.
- Çalışan bireylerin iş tatminlerinin artırılmasını sağlamak.



- Çalışma ortamının ve birlikte çalışan bireyler arasındaki ilişkilerin, örgüt ile bireylerin bütünleşmesini gerçekleştirecek biçimde düzenlenmesini sağlamak.
- İnsan kaynakları planlaması işlevine destek sağlayarak örgütlerin ileride ihtiyaç duyacağı nitelikteki çalışanın, zaman içinde yetiştirilmesini sağlamak.
- Örgütlerin misyonunun ve vizyonunun gerçekleştirmesi için gerekli desteği kazanmak.

#### **1.4.1. Bireysel Kariyer Geliştirme**

Bireysel kariyer geliştirme, bireyin kendi kariyerini planlaması ve bu planların eğitim, öğretim, iş arama ve iş deneyimleri vasıtasıyla yerine getirilmeye çalışılmasıdır. Bireysel kariyer geliştirme süreci ile ilgili pek çok tanım olmakla birlikte en kısa ifadeyle bireyin mevcut kapasitesinin ve birikiminin hem kişisel amaçlara hem de örgüt amaçlarına ulaşabilmesi için iyileştirilmesi ve yönlendirilmesi sürecidir (Eryiğit 2000: 26).

Kariyer geliştirme, bir kişinin kariyerini keşfetmesi, kurması, kariyerinde başarılı olması ve bunların yerine getirilmesine yardımcı olan faaliyetlerin ömür boyu devam etmesi şeklinde ifade edilmektedir (Dessler 2005: 350).

Bireysel kariyer geliştirme; eğitim, değerler, motivasyon ve davranışlar bütününden oluşmakta ve yaşın ilerlemesiyle birlikte tecrübe ile ortaya çıkmaktadır (Bingöl 2006: 286). Bireylerin, kendilerini geliştirmek, yeni bilgi ve beceriler kazanmak istemeleri kariyer geliştirme kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Kariyer geliştirme uygulamaları, bireylerin kariyer yönetimine yardımcı olmak için yapılan ve tüm çalışma hayatlarını kapsayacak olan uzunca bir süreçte gerçekleşmektedir. Bu süreçler bireylerin çalışma hayatları boyunca devam edecektir (Kılıç, Öztürk 2010: 982). İnsan hayatına etki eden bu dönemler kısaca şu şekilde gösterilebilir:

**Tablo 1.1.** Schuler'in Bireysel Kariyer Gelişimi

1.Hazırlık	Tipik yaş sınırı: 0-25 yaş Sorumlulukları: Mesleki bireysel imajı gerçekleştirme, meslek alternatiflerini değerlendirme, ilk meslek seçimini geliştirme, gerekli eğitimi tamamlama.
2. İş Hayatına Giriş	Tipik yaş sınırı: 18-25 yaş Sorumlulukları: İş tekliflerini değerlendirme, doğru bilgi üzerine dayalı işi ve örgütü seçme.
3.Kariyer Başlangıcı	Tipik yaş sınırı: 25-40 Sorumlulukları: İşi öğrenme, örgütsel kural ve normları öğrenme, seçilen meslek ve örgüte uyum sağlama, hedef ve amaçlarını sürdürme.
4.Kariyer Geliştirme	Tipik yaş sınırı: 40-55 Sorumlulukları: İlk kariyer ve erken yetişkinlik dönemlerini yeniden değerlendirme, amaçları değiştirmek veya yeniden onaylamak, yetişkin yılları ortasında tercih yapmak.
5.Kariyer Koruma ve Sonu	Tipik yaş sınırı: 55 Sorumlulukları: Şahsi itibarını sürdürmek, işte verimli olarak kalmak, etkili bir emeklilik için hazırlanmak.

**Kaynak:** Randall S. Schuler, Managing Human Resource, Fifth Edition, West Publ. Comp.1995:125.

Görüldüğü üzere Schuler'in bireysel kariyer gelişimi süreci beş aşamada incelenmektedir. Tablo 1.1'de Schuler'in bireysel kariyer gelişim evrelerinin sınıflandırılması görülmektedir. Bu sınıflandırmaya göre gittikçe gelişen kişilik çerçevesinde, bireyin yaşamının ilerleyen yıllarında kariyer gelişimi şekillenmeye devam etmektedir. Birey açısından bakıldığında kariyerinde çeşitli aşamalar görülmektedir. Bu aşamalardan ilki olan, "Hazırlık Aşaması"nda, birey kariyeri ile ilgili çalışmalara başlamaktadır. Hangi işte başarılı olacağını belirlemektedir, kişiliğini tanımaktadır ve geliştirmektedir. İkinci aşama, "İş Hayatına Giriş" aşamasıdır ve bu aşamada birey bir takım iş durumlarını değerlendirmektedir. Üçüncü aşama, "Kariyer Başlangıcı"dır ve artık birey aradığı işi bulmuştur böylece işi öğrenmeye başlamakta ve işe uyum göstermeye çalışmaktadır. Dördüncü aşama, "Kariyer Geliştirme Aşaması" dır. Birey kariyer kurma aşamasında gösterdiği çabalarla kariyerinde artık belli bir noktaya ulaşmıştır ve yerini sağlamlaştırmıştır.

Artık bir öğrenciden çok uygulayıcıdır. Sorumlulukları ve görevleri daha çoktur ve daha fazla önem taşımaktadır. Bu süreçte birey ilk kariyer ve yetişkinlik dönemlerini de yeniden değerlendirir. Son dönem olan “Kariyer Koruma ve Sonu”, bireyin kişilik ve meslek itibarını koruyarak iş ve meslek hayatından çekilme aşamasıdır. Bu dönemde birey etkili bir emeklilik hayatı için planlar yapmaya başlamaktadır (Bayraktaroğlu 2006: 145).

Bireyler kariyerlerine yön vermek amacıyla çeşitli evrelerden geçerler; eğitim görüp, meslek seçimi yapıp, iş yaşamını kesinleştirdikten sonra çalışma süresinin dolması ile emekli olmaktadır. Bu evrelerin her biri insan yaşamında belirli bir döneme denk gelmektedir ve genel olarak baktığımızda hemen hemen her birey için kariyer süreci aynı yaş dönemlerinde benzer değişimleri göstermektedir (Aydın 2007: 15).

Yaşam ve kariyer evreleri arasındaki ilişki nedeni ile bu evreleri ve özelliklerini bilerek, bu aşamaları iyi anlayarak kariyer gelişiminin daha etkin bir şekilde sağlanmasını ve bireyin yaşamı boyunca kendi kariyer planlamasında aktif bir rol almasını ve cesaret kazanmasını sağlamaktadır (Aytaç 2005: 86):

❖ Kariyer yaşam evreleri;

İnsan yaşamı, çeşitli evrelerden oluşmaktadır. Bu evreler kendi gelişimiyle beraber ailevi ve mesleki gelişimleri de yakından etkilemektedir. Her evrede birey kişisel gelişimini, üstlenmesi gereken ailevi rol ve sorumluluklarını, meslek ve kariyer yaşamına ilişkin tercihlerini belirleyip uygun seçimler yaparak uygulamaya koymaktadır. Bunlar birbirini etkilemekte ve bir bütünlük göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında insan yaşamı beş evreden oluşmaktadır (Flippo 1984: 254-256):

• **Büyüme Evresi:** 0-14 yaş grubunu kapsamaktadır. Çocukluk döneminde sosyal çevreden, aile bireylerinden, arkadaşlarından, öğretmenlerinden ve okuldan sürekli yeni ve farklı bilgiler öğrenilmekte, deneyim kazanılarak kişisel gelişime katkı sağlanmaktadır.

• **Keşif Evresi:** 15-24 yaş grubunu kapsamaktadır. Büyüme dönemindeki birey, kendini gözlemleyerek ne tür bir işe eğilimli olabileceğini belirlemeye çalışmaktadır. İlgi, yetenek ve beklentilerine göre değerlendirmeler yapmaktadır. Bu süreçte ise çok fazla ailevi sorumluluk altında olmamaktadır.

- **Kurma Evresi:** 25-44 yaş grubunu kapsamaktadır. Çalışma ve meslek hayatına adım atan birey; mesleki yaşamının en önemli aşamasında, iş hayatını oluşturma sürecindedir. Mesleki açıdan ve kendini geliştirme açısından bu aşama önemlidir.

- **Koruma Evresi:** 45-64 yaş grubunu kapsayan bu dönem kişinin mesleki anlamdaki kazanımlarını koruma aşaması olarak adlandırılabilir. Ailevi yaşamında ve özel yaşamda birtakım değişikliklerin de yoğunlaşarak yaşandığı bu dönem, kişinin yetişkinlik evresini oluşturmaktadır.

- **Azalma ve Çözülme Evresi:** 65 yaş ve üzeri grubu kapsamaktadır. Olgunluk dönemini oluşturan bu evrede bireyin; yetki ve sorumluluklarında azalmalar olmakta, bu da birey tarafından kabul edilmektedir. Bu aşamada, ailevi veya sağlıkla ilgili bir takım önemli sorunlarla da karşılaşma olasılığı yüksektir. Birey bu doğrultuda emeklilik planlarını yapmaktadır ve kendine yeni bir yol haritası çizmeye başlamaktadır.

Bireyin yaşam ve kariyer evreleri arasında paralellik görülmektedir. Bu yüzden bireyin mesleki yaşamındaki başarısı, özel yaşamındaki olumlu ve olumsuz durumlar tarafından etkilenmektedir. Bu açıdan bakıldığında bireyin kariyer evrelerinin oluşmasında; özel yaşamının, aile yaşamının ve sosyal hayatının etkili olduğunu söylemek mümkündür.

#### ❖ **Kariyer evreleri;**

Bireylerin geçirdikleri kariyer evreleri de kariyer aşamaları şeklinde beş aşamada incelenmektedir (Kaynak 2000:182):

- **Keşfetme (Araştırma) Aşaması**

Kariyer yaşamının ilk aşaması olan keşif aşaması bireyin kendi ilgi alanlarını, yeteneklerini ve fırsatlarını keşfettiği dönemdir.

Bu dönemde birey, ailesinden, sosyal çevresinden, okul hayatından, çevredeki tanıdıklarının önerilerinden ve mesleklerin güümüzdeki geçerliliğinden de etkilenerek hangi mesleğe daha yatkın olduğunu keşfetmektedir. Bedensel ve ruhsal açıdan da düşünerek seçim yaptığı meslekte ne kadar başarılı olacağını, bu mesleğin

kendi beklentilerine ne kadar cevap verebileceğini araştırmaya çalışmaktadır (Yaylacı 2006: 79).

- **Kurulma (Yerleşme) Aşaması**

Yaklaşık 25 ile 35 yaş dönemi olarak bilinen bu dönemde, birey artık iş yaşamına geçmektedir. İlk işi bulma, işe yerleşme, işte beceri kazanma, işi öğrenme ve iş çevresi tarafından kabul edilme süreçlerini kapsamaktadır. Fizyolojik ihtiyaçların, beklentilerin sorgulandığı bu dönemde genelde birçok sıkıntı ve problem ortaya çıkmaktadır. Birey için bu dönemde kariyer gelişimi çok hızlı devam etmektedir. Bu doğrultuda kariyer hedeflerini belirleyen birey buna ulaşmak için çaba göstermektedir. Kariyerinde üst aşamalara geçmek için belirlediği hedefler doğrultusunda ihtiyaçlarını tespit ederek belirsizlikleri ortadan kaldırmaya çalışmaktadır (Yılmazer, Eroğlu 2008: 125).

- **Orta Kariyer (Kariyer Ortası) Aşaması**

Bireyin bu aşamada artık belli bir noktaya ulaştığı görülmektedir. Birey çıvraklıktan ustalığa geçtiği bu dönemde saygınlık, başarı ve özgür olma ihtiyacını karşılamaya çalışmaktadır. Bireyin bu döneminin farkında olan kurumlar onun bu yeteneklerini ve becerilerini dikkate alarak kendisinden son derece fayda sağlamaya çalışmaktadırlar. Bu dönem; aile hayatında yaşanan değişimler (boşanma, evlilik, çocukların haneden ayrılması vb.), finansal yükümlülüklerin artması, kariyer seçimlerinin tekrar gözden geçirilmesi gibi süreçleri de içermektedir. Bu aşamada birey önüne gelen sorunları aşmayı beceremez ise kariyer hayatında performans düşüklüğü yaşayacağı gibi istifa, işten çıkarılma, kariyer sonu gibi sorunlarla da yüzleşmektedir (Yaylacı 2006: 82).

Orta ve ileri kariyer aşamaları birey için bazen giderek tehditkâr olmaya başlamaktadır. Bir taraftan ilerleme imkânlarının azalması, diğer taraftan da yeni ve modern bilgilerle donatılmış genç personelin kendilerini gösterme arzusuyla kendilerini ispat etmeye çalışmaları, orta yaşta ve kariyerinin orta döneminde bulunan bireyleri genç bireylerle mücadeleye zorlamaktadır. Bununla birlikte bireyde sürekli stres ve mağlubiyet korkusu oluşabilmektedir. Bunun sonucunda erken sürede kariyer ortası krizleri görülebilmektedir (Can 2005: 417-418). Bu sonucun en önemli nedenleri; artık bilgi ve kabiliyetlerinin yetersiz olduğunu düşünmeleri, teknolojik

gelişmelere ayak uyduramamaları, tükenmişlik duyguları ve motivasyon eksiklikleri olarak görülmektedir. Bireyler için bu sorunu aşmak gerçekten zorlu bir süreç olarak görülmektedir (Altınöz, Çöp 2010: 226).

- **Kariyer Sonu (Olgunluk) Aşaması**

50-65 yaş arası olan bu döneme olgunluk dönemi de denilmektedir. Bu dönemde kariyer planlamasına önem veren bireyler aldıkları eğitim ve gelişmeler sonucunda neredeyse tüm sorunları geride bırakmış, ulaştığı yeri savunmaya başlamıştır. Birey için önemli konulardan biri de saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır. Dolayısıyla sahip olduğu bilgi ve deneyim kendisini bilge konumuna soktuğu için bu durumdan psikolojik olarak zevk duymaktadır. Bununla beraber kariyer hayatının en uzun dönemi olan bu aşaması, aynı zamanda bireyin kariyerinin sonuna geldiğini göstermektedir. Buna bağlı olarak kariyer ortası sorunlar bu dönemde de yaşanabilmektedir. Yine bu aşamada bireylerin çalıştıkları iş yerine ve mesleklerine karşı yönelimlerinin azaldığı da görülmektedir. (Yılmaz, Eroğlu 2008: 125).

- **Emeklilik (Azalma) Aşaması**

Emeklilik genelde 55 ve 65 yaşlarında olmasına karşın bazıları için bu vaziyet zor bir durumdur. Kuşkusuz emeklilik bireyin kariyerinin son bulması halidir. İşten uzaklaşma durumu bireylerin yaşamlarında bir boşluk yaratmaktadır. Bazıları emeklilik tasarısı yaparken, bazıları da çalıştığı yerden ayrılmayıp danışmanlık yaparak o güne kadar kazandığı tecrübelerinden örgütü istifade ettirmektedirler (Şimşek, Öge 2007: 266). Bireyin kariyeri bu dönemde durgunluk ve gerileme sürecine girmektedir. Bilhassa dönem sonuna doğru iş hayatına olan ilgi ve alakası azalmaktadır. Birey artık kariyerinde olgunluk döneminde olsa da fiziksel olarak yaşlanmaktadır. Bu dönemde bireyin sağlık meseleleri, gündemini daha fazla meşgul etmeye başlamış haliyle bireyin öğrenmesi yavaşlamıştır. Buna rağmen bu kişilerin büyük bir deneyim ve bilgi birikimine sahip oldukları bilindiğinden daha çok öğretici pozisyonunda rol alan bu bireyler konuları sebebiyle de çevrelerinden saygı görmektedirler (Engiz 2009: 18).

Yaşam ve kariyer arasındaki ilişki sebebiyle tüm evreleri ve özellikleri iyi bilmek, tüm aşamaları doğru anlamak, hem bireyin kendi kariyer planlamasında

başarılı olabilmesi hem de iş yerinde kariyer gelişiminin daha etkin yürütülebilmesi açısından büyük önem taşımaktadır (Aytaç 2005: 86).

#### 1.4.2. Örgütsel Kariyer Geliştirme

Örgütsel kariyer geliştirme, bireylerin iş yaşamlarında kariyer amaçlarına ulaşabilmeleri için örgüt tarafından gerçekleştirilen faaliyetlerin tümünü ifade etmektedir (Yavuz 2006: 75). Örgütsel kariyer geliştirme sisteminin amacı, işletme ihtiyaçları ile bireysel ihtiyaçların eşleştirilmesidir. Gelişimin temel hedefi daha verimli ve daha kalifiye bireyler yetiştirmektir. Eğer örgütler günümüzün rekabet ortamında varlıklarını devam ettirmek istiyorlarsa gelişim stratejilerini etkili bir şekilde kullanmaları gerekmektedir (Mejia vd. 2004: 234).

Örgütsel kariyer geliştirme programlarından bazıları şu şekildedir (Bingöl 2006: 303; Dündar 2013 287-288; Uyargil 2008: 329; Şimşek, Öge 2007: 271-272):

- **Mentorluk (Koruyuculuk):** Deneyimli, konusunda uzman bir kişinin; bilgi, beceri, birikim ve deneyimlerini diğer kişilere aktarması ve bu konuda ona örnek oluşturmasını içeren öğrenme ve gelişim sürecine mentorluk denilmektedir. Çalışma yaşamının her evresinde koruyuculuk söz konusu olabilir ama özellikle işe yeni başlayan ya da yeni sorumluluklar üstlenen bireyler için mentorluk ayrıca önemlidir (Bedük 2007: 229). Aynı zamanda bireylerin örgütün ortak değerlerini öğrenmesini ve benimsenmesini sağlayarak sosyal bütünleşmeyi gerçekleştirdiği gibi işletmenin başarısının ve performansının artmasına da yardımcı olmaktadır.

- **Formal (Biçimsel) Eğitim:** Formal eğitim tercih edildiğinde örgütler, yönetsel ve teknik yeterliliklere sahip bireyleri seçerek onları yetiştirip geliştirmek için formal bir program uygulamaya çalışmaktadır. Bu programlar yönetsel olmayan işler için profesyonel kurslar veya mesleki nitelik kursları olabileceği gibi bir yüksek lisans veya doktora eğitim programı da olabilir. Kuşkusuz bireyler kendi kendilerine de böyle bir program tercih ederek çalışma saatleri dışında da bu tür programlara kendi istekleriyle katılabilmektedirler.

- **Çifte (Dual) Kariyer Yolu:** Teknik olarak eğitilmiş fakat yönetim kademelerine doğru hareket etmeyi istememiş profesyonel bireylerin kariyerlerini geliştirmesi amacıyla oluşturulmuş bir tekniktir. Bu doğrultuda bir akademisyenin

üniversitelerin belli bir bölümünde kariyer yapma olanağına kavuşarak örgütün desteği ve yol göstermesiyle kendini geliştirerek doktor, doçent ve profesör olma olanağına sahip olabilmesi durumudur. Bu şekilde akademisyen olan birey, çalıştığı kuruma git gide daha fazla katkıda bulunabilecektir. Bununla birlikte bireyin gelişimi kurum tarafından ödüllendirilmektedir. Bu durumda aldığı maaş da kariyerindeki gelişmeye paralel olarak artış göstermektedir.

- **Kariyer Danışmanlığı (Kariyer Koçluğu):** Kariyer danışmanlığı, örgüt olarak çalışanına uygun iş seçiminde, çalışanın özelliklerine uygun bir iş geçmesinin sağlanmasında, o kişinin kariyerinde ilerlemesini kolaylaştıracak bilgi ve yeteneklerin kazandırılmasında buna bağlı olarak özel hayatına, iş ve meslek hayatına dönük sorunlarının çözümlenmesinde bireye yardımcı olmaktadır. Bununla beraber çalışanları emekliliğe hazırlamada da önemli bir işleve sahiptir. Kariyer danışmanlığı hangi kaynak tarafından yerine getirilirse getirilsin, örgütün ihtiyaçları ile kariyer alanındaki bireysel arzu ve yetenekleri uyumlaştırma yönünde gerçekleşebilecektir. Bu danışmanlık uygulaması, yöneticiler ve profesyoneller de dâhil olmak üzere tüm çalışan bireyler için kullanılabilir.

- **Kariyer Workshop'ları (Kariyer Çalıştayları):** Yöneticilere bilgi, beceri ve tecrübe sağlamak için çalışmaların yapıldığı kısa dönemli seminerlerdir. Özellikle yöneticilerin bir araya gelerek, kariyer planlarını gözden geçirdikleri ve verilen eğitim seminerlerine katılanlardan bilgi edinerek kendilerini geliştirdikleri bir ortamdır. Bu uygulama ile bireylerin kariyerlerini geliştirme konusunda çeşitli yönlendirmelerde de bulunmaktadır.

- **Kariyer Üzerine Broşür Ve Kitapçıklar:** Kariyer konusunda örgüt içindeki tüm bilgilerin yer aldığı dokümanlar halinde kurum tarafından bireylere formal olarak sunulan broşür ve kitapçıklardır. Bunlar, örgüt tarafından bireyler için öngörülen kariyer imkânlarını, kariyer geliştirme için gerekli zamanı ve koşulları içermektedir. Böylece tüm bireyler hangi koşullarda ve ne zaman hangi kariyer yollarını kullanabileceklerini öğrenmiş olacaklardır. Kısaca söz konusu bu broşür ve kitapçıklarda örgüt tarafından öngörülen kariyer imkânları açıklanmaktadır.

- **Kariyer Yedekleme Planlaması:** Örgütün üst düzey yönetim pozisyonlarını kritik durumlara hazırlamak amacıyla yöneticilerin hazırlanması



konusuna yönelen bir geliştirme faaliyetidir. Bu faaliyetler işletmenin misyonunu, vizyonunu, stratejisini ve ilerde ihtiyaç duyulacak üst düzey çalışan profilini Şekillendirmektedir. Yani buradaki amaç; ilerde ihtiyaç duyulacak liderlerin yetkinliklerini ortaya çıkartmak, bu yetkinliklere sahip lider kişileri sürekli gözlemek, onlara gerekli desteği vermek, önemli görülen kilit noktalardaki pozisyonlara lider akışının sürekliliğini sağlamak ve buna bağlı olarak önemli kadroların zamanında ve gerekli niteliklere sahip bireyler tarafından doldurularak örgütlerin stratejik olarak yönetilmelerini sağlamaktır.



## İKİNCİ BÖLÜM

### KARİYER SEÇİMİ VE KARİYER SEÇİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

#### 2.1. Kariyer Seçimi Kavramı

Kariyer seçimi, bireylerin isteklerini, ihtiyaçlarını, beklentilerini, ilgi ve yeteneklerini en iyi şekilde karşılayan mesleğin seçilmesi ile ilgili kararın verilmesidir. Bu karar neticesinde birey, başarılı ve verimli bir şekilde işini devam ettirirken iş doyumuna da ulaşmaktadır. Kendisini önemli hissettiğini, anlamlı bir işi yerine getirdiğini ve işe değer kattığını düşünen bireyin kendine duyduğu saygı ve güven de artmaktadır. Bu durum bireyin işe bağlılığını artırarak yaptığı işe kendisini daha fazla vermesini ve gösterdiği çabalar sayesinde başarılı sonuçlar elde etmesini sağlamaktadır (Barutçugil 2004: 323-324).

Bireyin karşısına çıkan fırsatlardan birini seçmesi, bilişsel anlamda bu durumun bir süreç olarak ortaya çıktığını göstermektedir (Mann, Power 1989:270). Bu süreç, fırsatlar hakkında detaylı bilgi sahibi olunmasını, sahip olunan bilgilerin sınıflara ayrılmasını, birey için bunların önem teşkil eden bir sıraya konulmasını ve bunların her birinin bireyin beklentilerini karşılayıp karşılamama ihtimali doğrultusunda yaptığı araştırmaları ortaya çıkarmaktadır. Bireyin kariyer seçimi, kendisi için uygun olan meslekleri araştırıp kendisine en uygun olan mesleği seçme hususunda tercihte bulunmasını ifade etmektedir (Pehlivan 2008: 51). Diğer bir ifadeyle bireylerin kendi özelliklerini, mevcut iş imkânlarını ve seçecekleri mesleğin özelliklerini belirleyip ihtiyaçları doğrultusunda çeşitli açılardan değerlendirdikten sonra kendilerine göre uygun bir sıralama yaparak birinde karar kılmaları ve tercihte bulunmaları şeklinde de ifade edilmektedir (Aytaç 2005: 91).

#### 2.2. Kariyer Seçiminin Önemi

Kariyer bireyin kimliğini, hayat tarzını, sosyal ve iş statüsünü oluşturması sebebiyle güçlü bir öneme sahiptir. Birey burada iş hayatına adım atarak ihtiyaçlarını gidermek, beklenti ve arzularını karşılamak, geleceğe yönelik tasarımlar yaparak yükselmek, bu doğrultuda ilerlemek ve başarılı olmak istemektedir. Bireylerin

çalışarak kazanç ele geçirmek istemelerinin başında sosyal ve ekonomik unsurlar olduğu kadar psikolojik ihtiyaçlarında tesirinin olduğu söylenebilir. Birey tüm bu ihtiyaçlarını karşılayabildiği takdirde meslek yaşamındaki kariyerinden tatmin olacaktır. Bu noktada birey için kariyer seçimi büyük önem taşımaktadır. En doğru kariyer seçimi, bireyin beklenti, istek ve gereksinimlerini en iyi şekilde karşılayabildiği kariyer seçimidir (Yalçın 2010: 29).

Kariyer hedeflerinin gerçekleşmesi bireyin kendisi için en doğru işi yapması ile doğru orantılıdır. Bu amaçla birey planladığı kariyer hakkında çeşitli araştırmalar yapmalıdır. İşe giriş koşulları, çalışma şartları ve ortamı, iş yerindeki sosyal ilişkiler, üstlenilen görevler, hizmet içi eğitim fırsatları, terfi imkânları bu kapsamda ele geçirilmesi şart olan bilgilere örnektir. Kariyer seçimi yapılmaya başlandığı dönemde, bazı bireyler kendileriyle ilgili yetersiz bilgilerden, toplum ve aile baskısından kaynaklı olarak tercihlerinde kararsız kalabilmektedirler. Bu süreci karmaşıklaştıran diğer sebepler olarak; mesleğin getirisi, tatmin düzeyi, sunduğu sosyal hizmetler, sağlayacağı güvenli gelecek, istikrar ve başarı durumu ile yükselme imkânlarının doğru araştırılmaması görülmektedir (Çakır 2004: 3). Bir mesleğin çalışma şartlarını ve alanlarını tanıyıp isteyerek seçen bireylerin o mesleği gerektiği şekilde yürütmesi hem bu meslekte çalışanların verdiği hizmetten doyum almasını, kısa süre içinde yorgunluk hissetmemelerini, tükenmişlik ve stres denilen meslek hastalığına tutulmamalarını, iş yerindeki motivasyonlarının yüksek olmasını hem de hizmet sunulan bireylerin yarar görmesini ve hoşnut olmasını sağlamaktadır (Şirin vd. 2008: 71).

Seçilen bir meslek bireyin;

- Hayatı boyunca sürekli bir iş sahibi olup olmamasını,
- Hayatında başarılı bir insan olup olmamasını,
- Sürekli iletişimde bulunacağı kimseleri ve arkadaşlarını, eş seçimini,
- Hayatı boyunca yaşayacağı çevrenin niteliklerini,
- Ailenin gelirini ve geçim tarzını,
- İşini sevgiyle ve istekle yapıp yapmamasını,

- Sorumluluk almaktan kaçınmayan bir birey olup olmasını,
- Hayattan zevk alıp, mutlu olup olmasını belirleyecek ölçüde önemlidir.

Kariyer seçimi bireyin nasıl bir işte çalışmak istediğinden ziyade kendi hayatında nasıl bir yaşam standardı istediğiyle de alakalıdır. Bu yüzden kariyer seçimi yapılırken tüm bu hedefler dikkate alınarak, araştırma, eğitim ve geliştirme faaliyetleri de bu doğrultuda yürütülmeli, gerekirse kariyer danışmanlarına başvurulmalıdır. Çünkü verilen her yanlış karar birey için iş konusunda iş tatminsizliği, işyerine olan bağlılığın azalması, işe devamsızlık gibi tutumlar sergilemesine yol açmaktadır (Tan 1992: 122):

### **2.3. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler**

Bireyler, hayatları boyunca belli dönemlerde geleceklerini etkileyecek hayati kararlar vermek zorundadırlar. Bunlardan en önemlisi kariyer seçimi ile ilgili kararlardır. Bireyler her türlü kararlarında olduğu gibi, kariyer seçimlerinde de aileleri, arkadaş ve okul çevreleri, öğretmenleri ve karşlarına çıkan bir çok durum ve olaylar tarafından yönlendirilmektedirler (Sarıkaya, Khrshid 2009: 393; Genç vd. 2007: 49; Dinç 2008: 90).

Bireylerin planları doğrultusundaki beklentileri ile ülkede o konuda ihtiyaç duyulan sektörlerin birbirleriyle etkileşimleri halinde gerek ekonomik anlamda gerek işsizlik anlamında önemli değişimler ve gelişimler yaşanabilmektedir. Bu bakımdan değerlendirme yapılırken daha kariyerlerinin ilk yıllarında bireylerin seçimini etkileyecek faktörlerin önem seviyelerinin ne derecede olduğu ortaya konulmaktadır. Burada bireyler uygunluğu ön görülen eğitim planlamalarıyla kendi ilgi, yetenek ve kapasitelerine uygun kariyer alanlarına yönlendirilmektedirler. Kariyer kararının verilmesinde bireyin karşısına çıkan bir çok alternatif olacaktır. Bu alternatiflerin değerlendirilmesi sırasında dikkate alınması gereken bir çok faktörün beraberinde bu faktörlerin alt boyutları da yer almaktadır (Yılmaz vd. 2012: 10).

Kariyer seçimi ile birden fazla değişken çeşitli yönlerden ilişkilendirilerek irdelenmektedir. Yapılan bir takım çalışmalarda kariyer seçimi ile cinsiyet (Naktiyok, Timuroğlu 2009: 85) ve eğitim (Bilge, Bal 2012: 131), değişkenleri

arasındaki ilişki araştırılırken, benzer diğer çalışmalar da ise bireyin kariyer seçimini etkileyen unsurların tespitine yönelik araştırmalar yürütülmektedir. Burada bireyin kariyer seçiminde mesleği ile alakalı idealleri, düşünce ve duyguları (Çiçek, Durna 2012: 17; Bekçi, Ömürbek, Usul, Tekşen 2008:145-161 ), mesleğini severek yapması (Kılıç, Çevikcan 2011: 173), mesleğin özellikleri, yaratıcılık, başarılı olma ve güven teşkil eden değerlerin varlığının (Pilavcı 2007: 16) kariyer seçiminde etkili olduğu belirlenmektedir. Ayrıca kişinin aile bireylerinin sahip olduğu meslekleri (Yılmaz, Günel 2011: 14), anne babasının gelir durumu ve eğitim seviyeleri (Arslan 2011: 1), ailenin toplumdaki sosyal statüsü (Akbayır 2002: 1183; Keleş vd. 2012: 107), kişinin arkadaş çevresi (Falck, Hebllich, Luedemann 2012: 53; Kacperczyk 2013:664) okul çevresi ve öğretmenlerinin (Dikmen 1990: 77) kariyer seçimi üzerinde etkisinin görülüp görülmediği yapılan araştırmalar çerçevesinde ortaya konulmaktadır. Mesleki özelliklerin kariyer seçiminde etkili olup olmadığına yönelik çalışmalarda ise meslekten elde edilecek gelir, kariyer yapma fırsatı, sosyal imkânlar ve sağlık güvencesi, iş tatmini (Aytaç, Bayram 2001:1) gibi özelliklerin de etkisinin olduğu tespit edilmektedir.

Bireysel kariyer planlamanın ilk adımı olan meslek seçimi, bireylerin yaşamlarında aldıkları en önemli kararlardan birisi olarak birçok faktörden etkilenen bir süreç şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu süreci etkileyen faktörlerden demografik faktörler, yasal faktörler, ekonomik faktörler, sosyal faktörler, eğitim kurumları faktörü ve ülkede meydana gelen güncel olaylar dışsal faktörler iken, bireyin kişilik özellikleri, yetenekleri, ilgileri, kapasitesi, öz- yeterlilik düzeyi ve mesleki değerler gibi faktörler ise kariyer seçimindeki içsel faktörlerdir (Genç vd. 2007: 49).

Genel olarak bakıldığında zaman bireyin kariyer seçimlerini etkileyen faktörler şu şekilde sıralanabilmektedir (Genç vd. 2007: 50):

### **2.3.1. Demografik Faktörler**

Bireylerin kariyer seçimine etki eden faktörlerin en başında demografik faktörler gelmektedir. Bu demografik faktörler; bireyin aile yapısı, yaşı ve cinsiyeti gibi özelliklerden oluşmaktadır:

### **2.3.1.1. Aile**

Kariyer seçiminde şüphesiz en büyük etki aile tarafından oluşturulan etkidir. Çünkü bireyin eğitimini ilk aldığı, sosyal çevreyle ilk tanıştığı ve uzun yıllar bu ortamdan etkilendiği yer ailesidir (Levine, Hoffner 2006: 649). Ailenin genetik yapısı, yaşadığı fiziki çevre, sahip olduğu kültür, toplumdaki sosyal statüsü, yaşam tarzı, sosya-ekonomik çevresi, gelir düzeyi, anne babanın çocukla ilişkisi, aile bireylerinin eğitim seviyesi ve sahip olduğu meslekler ile ailenin mesleklere bakış açısı kariyer seçimini etkileyen önemli temel faktörlerdendir. Ailenin bir diğer etkisi ise anne ve baba tarafından kendilerinin gerçekleştiremediği hayallerinin çocukları tarafından gerçekleştirilmesini istemesi bireyin kariyer seçimindeki etkili faktörlerdendir (Aydın 2007: 23).

Anne ve babanın bu duruma en büyük etkilerinden biride bireyin karar verme şeklinin belirlenmesidir. Ebeveynler, meslek seçim sürecinde çocuklarının ilgi, yetenek ve değerlerini dikkate alarak ve meslekler konusunda daha fazla bilgi sahibi olarak baskı altına almadan daha olumlu tutumlar sergileyerek çocuklarını uygun kararlar almaya yönlendirmelidirler. Bireyin sahip olduğu aile ortamında yaşayan abla, ağabey, kardeş gibi diğer aile bireylerinin istek ve beklentileri de bireyin kariyer seçimini önemli derecede etkilemektedir. Birey ailedeki diğer fertlerin mesleklerine yönelebileceği gibi çok daha farklı mesleklere de yönelebilmektedir (Vurucu 2010: 27).

### **2.3.1.2. Cinsiyet**

Cinsiyet farklılığına yönelik beklenti, tutum ve algılar, kadın ve erkek için meslek seçiminde ve kariyer hayatında önemli bir yer teşkil etmektedir (Özkişi 2012: 2105). Günümüzde cinsiyete göre bakıldığında hala erkekler kadınlara göre daha yüksek mevkilerde yer almakta ve cinsiyet farkının kişilerin kariyerini etkilediği görülmektedir (Işık 2009: 62).

Kadın ve erkek cinsiyetini birbirinden ayıran temel kavramlardan biri de cinsiyetlere ait özelliklerin kültürel olarak toplum tarafından öğretilmesidir. Toplumlar erkek bireyin ve kadın bireyinin nasıl davranması gerektiğini ve hangi rolleri üstlenmeleri gerektiğini dahası hangi kişilik özelliklerine sahip olmaları gerektiğini belirleyen biçimsel ve biçimsel olmayan bir takım kurallar

koymaktadırlar. Toplumun belirlemiş olduğu kurallar erkekler açısından kadınları ve kadınlar açısından da erkekleri belirli kalıplar içine sıkıştırmaya sevk etmektedir (Barutçugil 2002: 23). Bu bakımdan çalışma hayatında kadın bireyler ve erkekler bireyler birbirlerini toplumsal olarak kabul görmüş yargılar çerçevesinde değerlendirmektedirler (Türkkahraman, Şahin 2010: 83-84).

Meslek seçimi yaparken cinsiyet kavramı fiziki yönden geçmişe göre artık çok önemli olmasa da cinsiyet farklılığı hem psikolojik açıdan hem de sosyal açıdan farklı bir öneme sahip olmaktadır. Bireylerin tutumları, ilgileri ve entelektüel bakış açıları cinsiyetlerine göre farklılıklar gösterdiğinden bu durum kariyer seçiminde ayrı bir ehemmiyete sahip olmaktadır (Pehlivan 2008: 59). Kariyer hayatında cinsiyetin rolü toplumda kabul görmüş tanımlamaların etkileri ile daha iyi anlaşılabilir. Kabul gören toplumsal sonuçlar nedeni ile bazı meslek grupları sadece kadınların yapabileceği işler olarak tanımlanırken bazıları ise, sadece erkeklerin yapması gereken işler olarak tanımlanmaktadır. Örneğin; erkeklerin güzellik uzmanı ya da hemşire olmaları pek tercih edilmemektedir. Kadınların da bir dolmuş şoförü, inşaat işçisi ya da kasap olmaları meslek olarak tercih edilmemektedir. Değişik toplumlardaki cinsiyet farklarına göre kadın ve erkeklerin kariyer planlamaları da farklılıklar göstermektedir. Kadınlar erkeklere göre işe alımlarda, terfi durumlarında ve performans ölçümlerinde daha çok engelle karşı karşıya kalmaktadırlar. Aile hayatı erkekler için kariyer hayatında çok fazla etki yaratmazken kadınlar için bu durumun aksi söz konusu olmaktadır. Kadınlar çoğu zaman ya eşlerinin kariyerlerine uyum sağlamaktadırlar ya da eşlerinin istek ve beklentilerine göre kariyerlerini şekillendirmektedirler (Sav 2008: 59).

Günümüzde hem kadınların hem de erkeklerin yapmayı düşündükleri kariyer planları bulunmaktadır. Bu duruma cinsiyetler açısından bakıldığında rol model olarak anneler babalara göre daha çok çaba göstererek daha fazla fedakârlıkta bulunmaktadır. Burada bireylerin kariyer planlarının önündeki kısıtlamaların (Kahraman, Şahin 2010), özellikle de cinsiyete dayalı bariyerlerin kaldırılması, kişinin kariyer planlarına bakış açısında etki yaratacağı görülmektedir (Sav 2008: 59).



### **2.3.1.3. Yaş**

Yaş, meslek seçiminde ve işe kabul aşamasında önemli bir faktördür. Bireyin yaşı ilerledikçe, bilgi ve deneyimleri doğrultusunda daha mantıklı ve planlı seçimler yapacaktır fakat bunun yanında, iş ilanlarında sürekli bir yaş sınırı belirtilmektedir (Çakaloz 1997: 13). Belirtilen yaştan altında ya da üstünde olan kişiler o iş pozisyonu için uygun görülmemekte ve tercih edilmemektedirler. Bu açıdan yaş faktörü de hayatımızın dönüm noktası olan meslek seçiminde ve kariyer ilerlemesinde önemli bir kriter olarak görülmektedir (Yıldız 2001: 64).

Gerek özel sektörde gerek kamu kurumlarında yaş durumu çoğu zaman bir engel olarak bireylerin karşısına çıkmaktadır. Kariyer seçimini belirleyen demografik faktörlerden olan yaş kavramı kişinin yapmayı planladığı kariyer üzerinde oldukça etkili konumdadır. Buna bağlı olarak kişinin yaşı ilerledikçe sahip olduğu meslek için kariyer planı yapması da zorlaşmaktadır (Sav 2008 :58).

### **2.3.2. Sosyal Çevre Faktörü**

Bireyin karar mekanizmasını etkileyen bir diğer faktör sosyal çevresi ve bu çevrede bulunan dış etkenlerdir. Bireyler içinde doğup büyüdüğü, kültürüne sahip olduğu sosyal çevre aktörleri tarafından her konuda etkilenmektedirler. Kendilerinin çocukluk yıllarında hayranlık duyduğu veya etkilendiği kişilerin hangi kariyer alanına yöneldikleri onların seçimlerinde pozitif etki yaratabileceği gibi örnek aldığı kişilerin kariyer yapma planlarında başarısız olması durumunda ise bireyin o kariyer alanında olumsuzluk yaratacak düşünceler üretmesine neden olabilecektir (Pehlivan 2008: 60).

Aile, bireyin kişilik yapısının oluşmasında ve sosyalleşme sürecinde en etkili faktör olarak, toplumda yer alan sosyo-kültürel değerleri bireye aktararak ortaya çıkan davranışları düzenleyici bir özelliğe sahip olmaktadır. Bireyler, yaşamları boyunca kişisel sorunlarıyla ilgili kararlarını kendileri kolayca alamamakta, zaman zaman güven duydukları ve inandıkları kişilerin fikirlerini alma ihtiyacı hissetmektedirler (Çerik 2002: 23).

Bireyler ayrıca daha farklı kariyer imkânları hakkında da bazı değer yargıları geliştirebilmektedir. Burada bahsedilen kişisel değer yargılarının gelişmesinde anne-

babanın, akrabaların, arkadaşların, okul çevresinin ve öğretmenlerin yönlendirmesiyle, bireyin bakış açısının değişebilecek olmasıdır. Böylece birey bu durumları da göz önüne alarak kariyer seçiminde bulunabilecektir (Aytaç 2005: 93).

Bireyin dünyaya geldikten sonra içinde yaşadığı sosyal çevre meslek seçiminde oldukça etkili olmaktadır. Bireyler hayatları boyunca buldukları çevrenin etkisiyle de birçok sosyal gruba dahil olmaktadır. Bireylerin içinde yaşadıkları sosyal alanlar, onların eğitim alma fırsatlarını, yaşam tarzlarını, düşünce yapılarını, kişilik özelliklerini etkilemekte ve bireyler, meslek seçiminden eş seçimine kadar birçok konudaki kararlarını ait oldukları sosyal çevreye göre şekillendirmektedirler. Bunun yanında bireylerin meslek seçimi öncesi girdikleri sınavlar ve aldıkları puanlarda hangi mesleğe yönelecekleri konusunda önemli derecede etkiye sahiptir. Bu çerçevede sınav sonucu doğrultusunda gelecekteki meslekleriyle ilgili aldıkları eğitimi tamamladıktan sonra iş bulma süreçleri ve bu süreçte işsiz kalma kaygıları da buldukları sosyal çevreleri içerisinde şekillenmektedir (Güney 2000: 261).

### **2.3.3. Kişilik Özellikleri Faktörü**

İnsanlar mesleklerinin ne olduğunu açıklarlarken sadece kazandığı para ya da kariyer başarılarını anlatmamaktadırlar. Aile hayatı ve sosyal hayat da kariyer seçimine etki eden faktörlerden biridir. Lakin bazen toplum tarafından unutulmuş ve sıklıkla dikkate alınmayan bir diğer etken de kişilik özellikleri ve yeteneklerdir. Bireyin kariyerinde mutlu olması, huzurlu bir hayat sürmesi için başarı elde etmesi, kendine olan güven duygusunu kazanması gerekmektedir. Yaşam süresince kişiliğin oluşumunda rol oynamış olan duygular, düşünceler, idealler, başarılar ve sosyo-psikolojik faktörler ile bunlara dayalı olarak ortaya çıkan kişilik yapısı bireyi kariyer seçim sürecinde etkilemektedir. İlerleyen yıllarda bireyin daha çok etkisi altına gireceği “kendini ve ideallerini gerçekleştirme” duygusu onun kariyer sürecinde en etkili ve zorlayıcı bir güç olarak karşısına çıkmaktadır (Şimşek, Öge 2007: 264).

Kişilik tiplerinde güçlü yönler olduğu gibi zayıf yönler de bulunmaktadır. Bu nedene bağlı olarak bazı kişilik tipleri bazı meslek gruplarına uygun olurken, bazılarının da uygun düşmemektedir. Nasıl ki insanların farklı kişilik özellikleri varsa mesleğin gerektirdiği kişilik yapıları da birbirinden farklı olmaktadır. Nasıl ki bazı

bireyler dışa dönük, sosyal olmayan bir yapıdaysa bazı bireyler de içe dönük, iletişimi güçlü ve empati yeteneğine sahip olabilmektedir. Bireyler kişilik özelliklerine uygun kariyer seçimleri yaptıklarında işteki performansları yükselmekte, iş tatminine ulaşmış, işini severek yapan, iş yerinde mutlu bireyler olarak görülmektedir (Koca 2009: 60-61).

Bireyler kendi kişilik özelliklerine göre kariyer seçimleri yaptıklarında kendilerini daha rahat, daha güvenli, daha yetkin birer birey olarak hissedebilmekte ve bu sayede işlerini daha kolay ve daha verimli şekilde yürütebilmektedirler. Kısacası bireyin kişiliğine uygun düşen bir kariyer seçimi yapması bireysel mutluluğunu arttıracığı gibi çalışma hayatındaki başarısına da katkı sağlayacak ve böylece iş verimliliğinin artmasına da neden olacak önemli unsurlardan biri olarak görülecektir (Yavuz 2006: 14).

### **2.3.3.1. İlgi**

Bir meslek sahibi olmayı istemek, o alanda kariyer yapmanın ayırt edici noktalarından biri olarak para kazanmak ve bir gelir elde etmek gibi görünse de amaç sadece para kazanmak olmamaktadır. Kişinin ilgisi doğrultusunda seçmiş olduğu bir mesleği yapıyor olması onun hayattan zevk almasına, kişisel tatmin elde etmesine, işe yarar olma duygusunu yaşamasına, başarılı olma duygusunu hissetmesine, yaratıcılığını özgürce kullanmasına imkân sağlamaktadır (Atalay 2008: 25).

Bireylerin ilgi duydukları şeyler, hem mutluluklarının hem de başarılarının artmasına neden olmaktadır. Çocukluktan beri sürekli değişen ilgiler, gelişme ve olgunlaşmayla birlikte belirli faaliyetlere yönelmektedir. Bireyin ilgi duyduğu alanların çeşidi ve değişkenliği yetişkinlik dönemine doğru git gide azalmaktadır ve bir takım faktörlerden etkilenerek belli alanlarda yoğunlaşmaktadır. Buna bağlı olarak devamlılığı sağlanan bu ilgiler, bireyin aile yapısı, bulunduğu sosyo-ekonomik çevresi gibi alanlarla etkileşime girerek farklı öğrenme yöntemleriyle ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan bakıldığında da anlaşılacağı üzere ilgiler genetik etkenler değildir ve bireyin belirli bir alana yönelik çeşitli yetenek, kapasite ve becerilerinin olumlu yönde desteklenmesi şeklinde görülmektedir (Özgüven 2002: 121).

İlgi çeşitleri konusunda tam bir uzlaşma sağlanamadığı için bu konuda farklı başlıklar görmek mümkündür. Super (1981), ilgi çeşitlerini aşağıdaki gibi başlık altında toplanmaktadır (Kuzgun 2000: 50-51):

- **Bilimsel İlgi:** Genelde tıpçıların, biyologların, fizikçilerin ve sosyologların sahip olduğu bir ilgi türüdür. Doğal ve toplumsal olayların neden ve nasıl olduğunu anlama ve ortaya çıkarma, bilimsel bilgiyi uygulama veya bu bilgiye yeni bir şeyler katma isteğini ifade etmektedir. Bu ilgi alanı veterinerlik, tıp ve mühendislik gibi meslek gruplarında önem taşımaktadır.

- **Sosyal Bilim İlgisi:** Toplumdaki sosyal olayları incelemek ve bu olayların nedenlerini araştırmak gibi davranışları kapsayan bir ilgi alanını ifade etmektedir. Hukukçular, siyasetçiler, sosyologlar, ilahiyatçılar ve psikologlar bu özelliğe sahip meslek grupları olarak bu alanda karşımıza çıkmaktadır.

- **Teknik veya Mekanik İlgi:** Bu ilgi türüne sahip kişilere mühendisler ve teknisyenler örnek verilebilmektedir. Bilginin ne işe yarayacağı veya bilimsel ilkelerin uygulamaya nasıl aktarılacağı ile ilgilenilmektedir. Çeşitli türlerde alet ve makineler yapmak, bu makineleri işletmek ve onları onarmak gibi faaliyetlerde bulunma isteğini ifade etmektedir.

- **Sosyal Yardım İlgisi:** Bu ilgi türü, insanı odak noktası olarak almaktadır. Özellikle hasta, yoksul ve engelli kişilere yardımcı olmak gibi davranışlar sergilemektedir. İnsanları anlama, yardım etme, onları geliştirme isteğini ifade etmektedir. Psikolojik danışman, sosyal hizmet uzmanı, öğretmen, doktor, çocuk gelişimi ve eğitimi uzmanı gibi meslek gruplarında sosyal yardım ilgisi önem taşımaktadır.

- **İş Ayrıntıları Üzerine İlgi Veya Sistematik İlgi:** Bu ilgi alanı daha çok belli bir işteki ayrıntıları çalışmaktan hoşlanmayı ifade etmektedir. Muhasebeciler, satın alma ve büro memurları, sekreterler bu ilgi türüne sahip meslek gruplarını oluşturmaktadır. İşleri düzenli, özenli ve sırayla yapmayı ön gören bir ilgi çeşidi olarak ifade edilmektedir.

- **İş Teması İlgisi:** Bu ilgi türü, satış ve pazarlamaya yönelik çalışanlarda görülen bir özellik olarak bir ürünü veya bir hizmeti insanlara satmaktan, onları ikna

etmekten haz alma şeklinde tanımlanmaktadır. Ticari yollarla kar elde etme, bir malı veya hizmeti müşteriye tanıtmaya, satma ve reklamını yapma gibi faaliyetlerde bulunma durumunu ifade etmektedir.

- **Edebiyat İlgisi:** İnsanları kelimelerin gücüyle etkileyebilmenin yanında düşüncelerini, değişik ve etkili bir şekilde anlatabilmeyi içermektedir. Bu ilgiye sahip bireyler her türlü edebi eserleri inceleme, eleştirme gibi davranışlarda bulunmaktadırlar. Yazarlar, gazeteciler, öğretmenler bu ilgi alanına sahip kişileri ifade etmektedir.

- **Müzik ve Sanat İlgisi:** Müzik ve sanat alanları birbirinden farklı yeteneklere dayansa da ikisi de duyguların artistik ve estetik yollarla aktarılmasına dayalı bir ilgi alanını kapsamaktadır. Müzisyenler, ressamlar ve mimarlar bu ilgi alanındaki özelliklere sahip meslek gruplarını ifade etmektedir.

- **İkna:** Başkalarına düşüncelerini aktarma, diğer kişileri etkileme, onları yönetme gibi davranışları içeren bir ilgi alanı olarak tanımlanmaktadır. Yazarlık, gazetecilik, avukatlık, idarecilik, öğretmenlik, siyasetçilik bu özelliklere sahip meslek guruplarını ifade etmektedir.

### 2.3.3.2. Yetenekler

Yetenek, öğrenme gücüyle beraber, belli bir eğitimden geçerek bu güçten yararlanabilme durumu olarak tanımlanmaktadır. Yetenek belli bir oranda kalıtımla gelen gizil gücün, eğitim ve çevre etkisi ile geliştirilmesi olarak da ifade edilmektedir. Böylece bir kimsenin belli bir yaşa kadar geliştirdiği becerileri göz önüne alınarak onun yeni bir eğitim sürecinden ne ölçüde faydalanabileceği kestirilebilmektedir (Kuzgun 2000: 29).

Çalışma hayatında çeşitli yetenekleri farklı seviyelerde gerekli gören pek çok meslek ve meslek grubu yer almaktadır. Birey, mesleği ya da kendisi için uygun görülüp hazırlanmış olan bir eğitim programını seçerken hangi yetenek türüne ne derecede sahip olduğunu düşünmeli, bu durumun farkında olmalı ve en çok hangi yeteneğine sahipse ve onu geliştirebilecekse o alanı araştırarak ona göre tercihte bulunması gereklidir. Bir kimsenin ilgi duyduğu bir faaliyet alanı genel olarak o bireyin yetenekli olduğu bir alana hitap etmektedir. Yeteneklerine uygun çalışma

alanına yönelen bir birey hem sahip olduğu yeteneklerini geliştirme fırsatı bulabilmekte hem de mesleğinin başarılı bir üyesi olabilmektedir. İnsan ancak bu şekilde yeteneklerini gösterebildiği alanda başarılı olabilmektedir (Kuzgun 2000: 30):

Bireyin, alması gereken ve alabileceği eğitimleri belirlemek adına sahip olduğu yeteneklerini bilmesi gerekir. Ölçülebilen ve gözlenebilen yetenekler şu şekilde sıralanmaktadır (Kuzgun 2000: 30):

✓ **Genel Akademik Yetenek:** Soyut kavramları çabuk öğrenebilme, sembollerle akıl yürütebilme yeteneğini ifade etmektedir.

✓ **Sözel Yetenek:** Kelime, cümle ve paragrafları anlama, fikirleri açık ve anlaşılır bir şekilde ifade edebilmektir.

✓ **Sayısal Yetenek:** Sayı ve rakamlarla ifade edilebilen problemleri çözebilme, sayısal içerikli kavramları başkalarına göre daha çabuk öğrenebilme ve bunlara doğru şekilde yanıt verme, sayılarla akıl yürütebilme yeteneğini ifade etmektedir.

✓ **Duygusal Yetenek:** Kişinin kendi duygularını ve diğer bireylerin duygularını algılama, anlama, gözleme, dinleme, bağlantı kurma, düzenleme, kullanma ve bu duyguları yapıya yansıtabilme durumu olarak ifade edilmektedir (Keskin vd. 2008: 141).

✓ **Uzay İlişkilerini Görebilme Yeteneği:** Cisimlerin uzayda hareket ettirildiklerinde alacakları şekilleri beyninde görsel olarak canlandırabilme, herhangi bir cismin belirli bir düzlem üzerinde aldığı şekli, herhangi bir şeklin döndürüldüğünde alacağı biçimi ve kapladığı hacmi düşünebilme yeteneği olarak ifade edilmektedir.

✓ **Şekiller Arasındaki İlişkileri Görebilme Gücü:** Cisimler üzerindeki grafik veya şekillerdeki ayrıntıları algılayabilme ve algıladıklarını görsel olarak karşılaştırma yapabilme ve aralarındaki farkları görerek analiz edebilme yeteneğini ifade etmektedir.

✓ **Büro İşleri Yeteneği:** Sözel ve sayısal olarak materyallerdeki ayrıntıları algılama, tablolardaki ve yazılardaki farklılıkları algılama ve farkına varma

yeteneğini ifade etmektedir.

✓ **Göz-El Koordinasyonu:** Elleri ve gözleri koordineli bir şekilde kullanarak, algılanan duruma uygun bir karar vererek, jest ve mimiklerle gerekli durumlarda tepkilerde bulunabilme yeteneğini ifade etmektedir.

✓ **Parmak Becerisi:** Parmaklarını bağımsız ve esnek bir şekilde hareket ettirebilme, objelerin büyüklüğüne göre üzerinde düzgün bir şekilde işlem yapabilme becerisini ifade etmektedir.

✓ **El Becerisi:** Elleri çok iyi hareket ettirebilme gücüdür. Bu beceri, kolların ve vücudun hareketini de bağımsız olarak yerine gerektirmesini sağlayan bir beceridir.

Görüldüğü gibi yetenek ile meslek seçimi arasında kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır. Bu sebeple meslek seçimi, yetenek, ilgi ve becerileri de işin içine katarak gerçekçi olabilecek bir tutumla değerlendirme yapılmasını gerektirmektedir.

#### **2.3.4. Mesleki Değerler Faktörü**

Mesleki özellik olarak yapılması gereken işlerin yerine getirildiği süreçte yapılan işin bitmesiyle bu işin ve mesleğin bireye sağladığı katkı olarak tanımlanmaktadır. Mesleki değerler olarak; yaptığı iş sonunda para kazanma, o alanda veya o meslek grubunda tanınmış olma, planlı ve düzenli bir hayata sahip olma, diğer insanları yönetme ve yönlendirme, kendisi için sıradan sayılmayacak bir yaşam sürme isteği, kendi alanında rekabet edebilme gücü ve isteği, yaratıcılık özelliklerini ve yeteneklerini ortaya çıkarma düşüncesi, diğer insanlara yardımda bulunma isteği, özgür olabilme ve bağımsız rekabet edebilme isteği gibi özellikler söylenebilmektedir (Koca 2010: 55).

Mesleki değerlerin bir kısmı öncelikli olarak meslek seçiminde bir kısmı ise daha çok iş ararken etkin hale gelmektedir. Mesleki değerler içsel olarak; fedakârlık, sabır, estetiklik, yaratıcılık, zihinsel yönelim, bağımsızlık, başarı, çeşitlilik ve otorite iken; dışsal değerler olarak; yapılacak mesleğin ekonomik boyutu, güvenli geleceği, sosyal imkânları, yükselme imkânları, çalışma arkadaşları, saygınlık ve yaşam tarzı gibi beklentiler olarak sınıflandırılmaktadır (Kubat, Kuruüzüm 2010: 494).

İnsan davranışının bir amacı da kendi ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılama

istedir. Bireyler yaşamlarının yaklaşık üçte birlik kısmını kapsayan meslek faaliyetlerinden bir doyum ve haz duygusu beklentisi içerisine girerler. Bu iş ve meslek faaliyetlerinin sonucunda beklenen bu doyum ve haz genel anlamda *mesleki değer* olarak adlandırılmaktadır. Mesleklere yönelik bu değerler bireyin yeteneğini kullanma, yaratıcılığını geliştirme, rekabet etme gücünü sağlama, işbirliği yapma, düzenli yaşam, öncülük etme ve gelir elde etme gibi durumlara karşılık gelmektedir. Mesleki değerler doğrultusunda bireyin bu karşılanmasını istediği ihtiyaçları ve arzuladığı beklentileri meslek seçiminde önemli bir rol etkisine sahip olmaktadır. Her birey diğerlerinden farklı olarak ihtiyaç, beklenti ve amaçlara sahiptir. Bu beklentiler maddi beklentiler olabileceği gibi manevi beklentiler şeklinde de olabilmektedir. Bireyin fiziki çevresi, çalışma ortamı ve iş şartları başta olmak üzere işin niteliği, maaşı, devlet güvencesi, kademe yükselmesi, yönetim şekli gibi mesleki değerler ile liderlik, sosyal çevre, beğenilme isteği, takdir edilme gibi bireyin meslek alanına ilişkin beklentileri olarak görülmektedir (Soyer, Can 2007: 33-34).

### **2.3.5. Yasal Faktörler**

Bireyler, kariyerlerini planlarken etkilendikleri önemli faktörlerden birisi de yasal faktörler olarak görülmektedir. Yasal faktörler kapsamında bahsi geçen durumlar; o ülkede yaşayan bireyler üzerinden belirli meslek ve meslek gruplarına yönelik kanun ve yasalarla belirlenmiş hükümlerin maddeleri olarak tanımlanmaktadır. Bireyin kariyer yapma kararı verdiğinde yasal olarak baştan kabul ettiği, öncelikli önem derecesine sahip olan kanuni durumları /kısıtlamaları ifade etmektedir. Örneğin; askerlik durumunun birçok erkek için kariyer planlamasında ve kariyer yapma sürecinde oldukça etkili olduğu görülebilmektedir. Hatta bu durum bazen erkek bireyler için kariyer yapma sürecinde bir engel olarak karşılına çıkmaktadır. Aynı şekilde yasal faktör olarak; devlet memurluğunun bazı kademelerinde siyasi yasaklı veya hükümlü olmamak gibi maddeler de bulunmaktadır.

657. Maddeye tabii kamu personellerinin ticari amaçlı ikinci bir iş yapmasının da kanunla yasaklanmış olduğu bilinmektedir. Öğretmen, polis, asker, hemşire, memur vb. mesleklerin ek olarak ticari bir iş yapamaması, mecburi hizmet görevleri ve bu görev sürelerinin de yasayla belirlenmiş olması da bireylerin kariyer



seçiminde etkisinin görüldüğü yasal faktörler olarak ifade edilmektedir (Sav 2008: 61).

### **2.3.6. Ekonomik Faktörler**

Bireyin kariyer seçiminde etkili olan ve önemli görülen faktörden birisi de ekonomik faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Seçilecek mesleğin ekonomik anlamda sağlayacağı getiri birçok bireyin kararını bu yönde etkilemektedir. Bununla beraber henüz eğitim sürecindeyken bile ekonomik yönelimler ve beklentiler birçok bireyin kariyer yapma eğiliminde etkili olmaktadır (Sav 2008: 62).

Kariyer seçimi sırasında belirlenecek mesleğin sunduğu ekonomik faktörlerin alt boyutları olarak; mesleğin ekonomik getirisinin üst seviyelerde olması, bununla beraber mesleğin bireye farklı alanlarda ek gelir sağlama durumu, mezuniyet sonrası hemen iş başı yapma durumu, sunduğu sosyal imkânlar, devlet güvencesi, sağlık ve sigorta hizmetleri kapsamının geniş olması ve memurluk mesleğinde olduğu gibi alınacak maaşın devlet tarafından güvence altında olması şeklinde görülmektedir (Sav 2008: 62).

### **2.3.7. Eğitim Kurumları Faktörü**

Birey kariyer hayatına başladığı ilk günden itibaren, eğitim kurumlarında yetişmektedir. Her eğitim kurumunun kendisine göre uyarladığı eğitim politikalarının etkisi altında kalmaktadır. Kariyer seçiminde etkili diğer faktörlerin yanı sıra, eğitim kurumlarının sağladığı fırsatlarla beraber birey, kariyer yaşamını şekillendirmektedir (Sav 2008: 63).

Mesleğin gerektirdiği eğitim kurumlarının her birinin özellikleri, sahip olduğu nitelikleri, diğer eğitim kurumları içerisindeki yeri, o eğitim kurumunda tercih edilen meslek programının gerekli eğitim süresi veya gerekli eğitimin içeriğinde okutulan derslerin ve uygulamaların içeriği ve staj yapma imkanları da meslek seçiminde etkili olan faktörler arasında yer almaktadır (Sav 2008: 63).

### **2.3.8. Güncel Gelişmeler**

Kişisel kariyer planlamaları oluşturulurken, ülke içinde yaşanan güncel gelişmelerin takibinin yanı sıra ülkede ve dünyada ön plana çıkan yeni kariyer

alanlarının araştırılmasında da fayda görülmektedir. Çünkü bireylerin kariyer planlamaları doğrultusunda yaptığı seçimler onların yaşam tarzlarını şekillendirecek ve onları yönlendirecektir.

Böylesine önemli bir seçimde aile, sosyal çevre, kişilik özellikleri, ilgi ve yetenekler, beklentiler, ekonomik faktörler mesleki değerler ile eğitim kurumlarının etkisi dışında ülkede yaşanan güncel olay ve durumlarda göz önüne alınan dolaylı faktörler içerisinde yer almaktadır.

Ülkenin içinde bulunduğu sosyo- ekonomik durum, ülkedeki politik değişimler ve ülkede takip edilen teknolojik ilerlemeler dışında her meslek grubunun kendi içerisindeki gelişimi, o mesleğe verilen toplumsal değerler, devlet tarafından verilen destek hizmetleri ve seçilen mesleklerin eğitim kurumlarının programlarından mezun olduktan sonra iş bulma ve mesleği icra etme konusunda yaşanan kolaylıklar ve zorluklar, meslekte yükselme imkânları ya da iş bulma sürecinde yaşanan sorunlar bireylerin yapmak istedikleri mesleği ve kariyer seçimlerini etkilemektedir.

#### **2.4. Kariyer Seçiminde Öğretmenlik Mesleği**

*Meslek kavramı;* belli bir eğitimle kazanılmış, kuralları toplum tarafından belirlenmiş ve belli bir ekonomik gelir elde etmek için yürütülen sistemli faaliyetler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Çirhinlioğlu 1996: 26). Meslek, kazanç elde etmek için yürütülen sistemli faaliyetlerin bütünü olarak tanımlansa da bireyler, sadece para kazanmak için meslek sahibi olmak istememektedirler. Bir meslek sahibi olmak kazanç elde ederek fizyolojik ihtiyaçları gidermenin yanında sosyal ve psikolojik ihtiyaçların karşılanması olarak da görülmektedir. İnsanlar doyuma ulaşmak için yeteneklerini ve kapasitelerini ortaya koyarak meslek alanında saygınlık kazanmak ve kendilerini geliştirmek istemektedirler. Yani meslek sahibi olmak, sadece kazanç elde etmek değil aynı zamanda kendini gerçekleştirmektir (Yeşilyaprak 2003: 300).

*İş kavramı;* kişinin belli gereksinimlerini karşılamak amacıyla belirli ücretler karşılığında emek harcayarak üretim faaliyetlerinde bulunması ve bu faaliyetler sırasında üstlendiği belirli rol ve işlevler anlamına gelmektedir (Kaynak 1998: 66). Sahip olunan iş, o alanda gelişmeye ve kariyer yapmaya yönlendiriyorsa o zaman yapılan iş meslek niteliği kazanmaktadır. Bu bağlamda iş ve mesleği birbirinden ayırmak gerekirse, meslek için sürekli bir eğitim gerekirken, iş için belli bir eğitim

gerekli değildir. İnsanların yaptığı her aktivite iş olarak değerlendirilebilmektedir ancak meslek için bu söylenememektedir. Çünkü meslekte süreklilik vardır ve daha çok geçici olarak yapılan faaliyetler iş kavramına girmektedir (Aytaç 2000: 198).

*Kariyer kavramı* ise, ilgi, yetenek, duygu ve düşünceler açısından bireyin kişisel gelişimini sağlarken aynı zamanda bireyin iş ve sosyal hayatında da statü, başarı ve motivasyon kazanmasına olanak vermektedir. Kariyer, işe göre daha kapsamlı olmakla birlikte, daha uzun vadeli ve birçok işi bünyesinde barındırmaktadır (Sabuncuoğlu 2005: 148). Kariyer, bireyin yaşamı boyunca yaptığı işler ile üstlendiği rollerin bütünü olarak da tanımlanmaktadır. Kişi bu bütünlüğün önüne çıkan seçeneklere göre meslek hayatını şekillendirmektedir (Kuzgun 2000: 3).

*Meslek ve kariyer seçimi*, bireyin tercih ettiği meslekler arasından birini seçerek o meslekte karar kılması ve buna hazırlanmak için gayret göstermesi şeklinde ifade edilmektedir (Kuzgun 2003: 5). Bunun yanı sıra bireylerin kendilerine uygun düşen meslekleri çeşitli yönlerden belirleyip, bunları ihtiyaçları doğrultusunda değerlendirerek kendileri için uygun olan bir mesleğe yönelmeleri şeklinde de ifade edilmektedir (Baltaş, Baltaş 1993: 36). Meslek seçimi, bireyin çeşitli meslekler arasından en iyi yapabileceğini düşündüğü ve yüksek ölçüde doyum sağlayacağına inandığı mesleği diğerlerinden ayırmasıdır. Meslek seçimi, meslek tercihindan daha dar kapsamlı ifade edilmektedir. Çünkü seçim yapmak; beğenilen, istenilen ya da tercih edilen meslekler arasından birine yönelmektir. Daha doğrusu seçilen meslek, meslek tercihlerinden sadece birisini ifade etmektedir (Kuzgun 2000: 64).

1986 yılında sosyoloji ve psikoloji alanında önemli isimlerden olan Liebowitz ve Lea'nın kariyer seçimi ve gelişimi konusunda yaptıkları çalışmaları ve ürettikleri teorileri bir araya getirerek analiz etmişler ve aşağıdaki sonuçlara ulaşmışlardır (Kuzgun 2000: 109):

1. Birey kendi kariyerine ve kariyer planlarına, hayatının farklı dönemlerinde içinde bulunduğu durumlara göre farklı şekillerde yaklaşmaktadır.

2. Bireyin belli başlı kişilik özellikleri (zekâsı, ilgisi, yeteneği, becerileri, öz- yeterliliği, kendine güveni, vb), değerleri, aldığı eğitimi kariyer seçimini etkilemektedir.

3. Kariyer seçimi bireyin çevresindeki “dışsal faktörler” (aile desteği/baskısı, içinde yetiştiği kültür, toplumun sosyo-ekonomik şartları, fırsat eşitliği vb) tarafından da etkilenmektedir

4. Kariyer seçimi genellikle belli bir süreci kapsamaktadır. Bu süreçler; belirginleştirme süreci, seçme süreci ve netleştirme süreci olarak tanımlanmaktadır.

Bu seçme sürecine uyum sağlama evreleri genel olarak; başlangıç, iyileştirme ve bütünleşme evresi şeklinde ortaya çıkmaktadır.

5. Meslek seçiminin neticelerine uyum sağlama süreci genellikle iş çevresindeki faktörlere bağlıdır. Bu faktörlerden en etkili olanı; bireyin mesleki beklentileri ile iş çevresinden sağladıkları arasındaki farkın büyüklüğü olarak görülmektedir.

6. İş memnuniyeti ve elde edilen başarı, iş ile birey arasında oluşan uyuma bağlanmaktadır.

7. Bireyin mesleği ve yaptığı işi doğrultusunda elde ettiği kariyer, bireyin yaşam başarısını ve toplumdaki statüsünü ifade etmektedir.

Kariyer seçimini etkileyen faktörlerin bilinmesi ve kariyer seçiminin bireyin yaşamını nasıl yönlendirebileceğinin ve etkileyebileceğinin anlaşılmasıyla bireye kariyer seçimi konusunda yardımcı olunabilmesi mümkün olmaktadır (Leibowitz, Lea 1986: 35-36).

*Öğretmenlik mesleği*; bilgi ve becerilerin yanı sıra tutum, düzen ve alışkanlıkları da beraberinde gerektiren bir meslektir (Erdem, Gezer, Çokadar 2005: 471). Öğretmenlik mesleğinin ve bu mesleği seçecek bireylerin geçmişten günümüze pek çok araştırmaya konu olmasının temel sebebi öğretmenlerin ve öğretmenlik mesleğinin toplumda ve eğitim öğretim faaliyetlerinde önemli derecede bir etkiye sahip olmasından gelmektedir.

Günümüz öğretmenlerinde olması gereken en önemli mesleki kriterler arasında, öğrencilere öğrenme konusunda gerekli rehberliği yapabilme becerisi gelmektedir. Bu kriter, bireylerin öğretmenlik mesleğini “niçin seçtikleri” düşüncesiyle yakından ilgilidir. Bu düşünce öğretmenlik mesleğinin sıradan bir

meslek olmadığını, hemen her aşamasında üzerinde ciddiyetle ve önemle durulması gereken bir meslek olduğu gerçeğini ortaya koymaktadır. Bireyler, öğretmenlik mesleğini kişisel, ailevi, sosyal ya da ekonomik sebeplerden dolayı tercih etmektedirler (Özbek 2007: 223). Buna bağlı olarak öğretmenlik mesleğini bilinçli olarak seçecek bireyler nitelikli öğretmenlerin yetişmesinde ve mesleğin kalitesinin yükseltilmesinde önemli bir aracı olarak görülmektedir (Özsoy vd. 2010:912).

Araştırmalar, bireylerin öğretmenlik mesleğini tercih ederken temelde üç etkene göre tercihte bulduklarını göstermektedir:

*1. Özveriyle alakalı gerçekler;* insanlara hizmet etme arzusu, topluma faydalı olma isteği, ülkeye hizmet etme vb.,

*2. İçsel olan gerekçeler;* mesleği severek yerine getirme, çocukları sevme, insanları sevme, meslekle alakalı alanlara ilgi duyma, mesleki alanda yetenekli olduğunu düşünme vb.

*3. Dışsal olan gerekçeler;* iş garantisi, uzun süreli tatil, sosyal güvence ve sağlık güvencesi, atanma koşulları vb. olarak ifade edilmektedir (Bastick 2000: 343; Boz 2008: 137; Kyriacou, Coulthard 2000: 117).

Bu etkenler genel olarak gelişmiş ve refah düzeyi yüksek olan toplumlarda içsel veya özveriye dayalı gerçekler olarak görülürken henüz gelişmekte olan toplumlarda ise daha çok dışsal tercih sebepleri olarak görülmektedir (Bastick 2000: 345).

Öğretmenlik mesleğini seçmede etkili olan faktörler;

- 1. Kazancın çeşitliliği,*
- 2. İçsel motivasyonlar,*
- 3. Mesleğin statüsü,*
- 4. Kişilerarası etkilenme*
- 5. Akademik yetenek faktörü* olmak üzere beş boyutta incelenebilir.

Bunlardan maaş, mezun olunca iş bulma, iş güvencesi gibi konular “*kazancın çeşitliliği*” faktörünü; Öğretmeyi seviyorum, çocuklarla çalışmayı seviyorum, öğretmeye yeteneğim var gibi ifadeler “*içsel motivasyonlar*” faktörünü; öğrencilerde

oluşturulan mesleğe bakış açısı ve toplumun öğretmene verdiği değeri ifade eden “*mesleğin statüsü*” faktörünü; ailenin cesaretlendirmesiyle öğretmenliği seçtiğini ifade eden “*kişilerarası etkilenme*” faktörünü; öğretmen olmanın kolaylığı ve yükselme şansının oluşu ile ilgili ifadeler de “*akademik yetenek*” faktörünü oluşturmaktadır. Bireylerin öğretmenlik mesleğini seçmelerindeki en güçlü tercih sebebinin dışsal bir gerçek olan mezuniyet sonrası beklemeden atanmak ve kısa sürede bir iş sahibi olma düşüncesi olduğu görülmektedir (Papanastasiou, Papanastasiou 1997: 310). Ayrıca bireylerin öğretmenlik mesleğini tercih ederken kişisel tercihleri ile ilgili faktörlerin, ekonomik ve sosyal faktörlere göre daha baskın olduğu görülmektedir (Özbek 2007: 221).

Ülkemizde öğretmenlik mesleği genel anlamda kutsal sayılan, saygın olarak görülen, toplumların kalkınmasında etkili bir meslek olarak görülürken, aynı zamanda sorumluluk ve fedakârlık gerektiren bir meslek olarak da bilinmektedir. Ancak bireylerin büyük çoğunluğu öğretmenlik mesleğinin şartlarını tatmin edici bulmasa da yine de zorunlu şartlarda bile olsa öğretmenlik mesleğini severek ve isteyerek yapabileceklerini ifade etmektedirler. Ayrıca araştırmalar, öğretmenlik mesleğini seçen öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun tercihinin, bireysel tercihlerinin dışında kalan etkenlerden kaynaklandığını da göstermektedir (Erdem, Anılan 2000:144). Bunun yanı sıra, öğretmenlik mesleğini ideali olarak gören ve kişiliğine uygun olduğunu düşündüğü için tercih eden bireylerin, sınav puanı ve meslek geçerliği nedeniyle aile ve sosyal çevrenin de etkisiyle tercih eden bireylere göre daha fazla olduğu söylenebilmektedir (Yavuz, Memiş 2010: 14).

Görüldüğü gibi öğretmenlik mesleğini tercih etme nedenleri birçok değişkenden farklı şekillerde etkilenmektedir.

## **2.5. Öğretmenlik Mesleğinde Kariyer Aşamaları**

Kariyer imkânları, öğretmenlik mesleğinde de yükselme olanakları sunmaktadır ve bireyin çalışma motivasyonunu arttırmaktadır. Bireylere kariyer basamakları sunulduğu takdirde kendi gelecekleri hakkında fikir sahibi olurlar ve bireysel vizyonlarını belirleyerek mesleki anlamda kendini geliştirme ve hedeflerine ulaşma konusunda da istekli oldukları görülmektedir. Ayrıca kariyer olanakları bireye sosyal statü sağlayacaktır ve bu da onun toplumdaki saygınlığını arttıracaktır

(Altunışık 2010: 53).

Öğretmenlik mesleğine kariyer yapma olanaklarının sağlanması, kariyer yollarının çizilmesi ve kariyer planlarının yapılması hem psikolojik, hem sosyal hem de ekonomik yönden bu mesleği seçecek olan bireyleri olumlu şekilde etkilemektedir (Altunışık 2010: 54).

Öğretmenlik mesleğinde kariyer aşamaları aşağıda görüldüğü gibi belirtilmektedir (Altunışık 2010: 54-55):

**Öğretmen:** Genel kültür, genel yetenek, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon eğitimi almış ve bu konuda yetişmiş bireyleri kapsamaktadır. Bununla beraber bu bireylerin her kademe ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim faaliyetlerini yürütenleri ifade etmektedir (ÖKBY 2005 md: 4).

**Uzman öğretmen:** Kendi alanında ya da eğitim bilimleri alanında tezli lisans üstü eğitimini tamamlayan öğretmenlerden, kıdem, hizmet içi eğitim, etkinlikler ve sicil değerlendirmeleri ile lisans eğitimi veya kendi alanı ya da eğitim bilimleri alanı dışında lisans üstü öğrenimini tamamlayan öğretmenlerden ise kıdem, eğitim, etkinlikler, sicil ve sınav değerlendirmelerine göre yapılan ölçme ve değerlendirme sıralaması sonucunda kendi alanlarında ayrılan kontenjanlara getirilen bireyleri ifade etmektedir (ÖKBY 2005 madde: 4).

**Başöğretmen:** Kendi alanında ya da eğitim bilimleri alanında doktora veya yeterlilik öğrenimini tamamlayan öğretmenlerden kıdem, hizmet içi eğitim, etkinlikler ve sicil değerlendirmesi ile lisans öğrenimi, kendi alanında veya eğitim bilimleri alanı dışında lisans üstü öğrenimini tamamlayan uzman öğretmenlerden ise, kıdem, eğitim, etkinlikler, sicil ve sınav ölçütlerine göre yapılan değerlendirme ve başarı sıralaması neticesinde kendi alanlarında ayrılan kontenjanlara yerleştirilenleri ifade etmektedir (ÖKBY 2005 madde: 4).

Geleneksel kariyer yönetimi anlayışında bireyden beklenen, bir kurumun hiyerarşik yapısının el verdiği ölçüde kariyer basamakları boyunca ilerlemesidir. Bireylere kariyer fırsatları kendi çalıştıkları kurumlar tarafından verildiği için ve örgütlerin çalışanlarına sunduğu kariyer yolu olarak algılandığından dolayı bu konuda, kurumlar etken bireyler ise edilgendirler. Türkiye'deki geleneksel kariyer

süreci, devlet memurluğunda oldukça yaygındır. Meslek ve iş yaşamı, özellikle devlet güvencesi kapsamındaki kurumlarda işe girmekle başlamaktadır. Çalışan kişi bu süre içerisinde belli ve dar bir alanda çalışma gayreti gösterdiğinden burada genellikle birey sadece çalışmakta olduğu kendi alanında uzmanlaşma çabası içine girmektedir (Akçay 2005: 17).

Çağdaş kariyer yönetimi yaklaşımlarında ise, bireylere daha fazla iş düşmektedir. Bireylerin kişisel gelişimleri, eğitimleri ve işlerine karşı sergiledikleri tutum ve davranışların kariyer gelişimlerinde çok daha fazla öneme sahip olduğu görülmektedir. Bu süreçte bireylerin kariyer yönetimine ne zaman başlayacakları sorusu akıllara takılabilmektedir. Bu durumda ne zaman ki bireyler kendilerine bir vizyon oluşturmaya karar verir, kariyer hedeflerini belirlemek için keşfetmeye odaklanarak araştırmalara başlar ve kendini tanıma çabasına girerse o zaman bireysel kariyer yönetimi başlamış olmaktadır (Akçay 2005:18).

Altunışık (2010) “Öğretmenlerin Kariyer Hedeflerinin Eğitim Kurumlarındaki Kariyer Yönetimi Uygulamalarına Yansıması Üzerine Öğretmen Algıları” yüksek lisans tezinde yapılan araştırmada öğretmenler kariyer yönetimine olumlu bakmış ve kurumlardaki sübjektif olmayan kariyer yönetimi uygulamalarının öğretmenlerin kurumsal bağlılıklarını ve iş doyumlarını olumlu şekilde etkileyeceği vurgulanmıştır. Çalışanların bireysel kariyer yönetimi kapsamında yapması gereken ilk davranış kendileri için bir vizyon oluşturma ve kariyer hedeflerini belirlemektir. Her şeyden önce geleneksel kariyer anlayışı devlet memurluğunda yaygın olarak gözlendiği için öğretmenlik mesleği, bu sistem içerisinde geleneksel kariyer anlayışının etkisiyle yapılmış olup çağdaş kariyer yaklaşımının etkisini bu meslek üzerinden geç hissetmektedir (Akçay 2005: 20).

Çağdaş kariyer yaklaşımlarında bireysel kariyer planlamalarının öne çıkmasıyla bireylerin kariyer gelişimi söz konusu olmaktadır. Bu doğrultuda hayat boyu öğrenme, istek ve yöntemlerini geliştirmek önem kazanmaktadır. Kendini geliştirme tüm meslekler için olduğu gibi öğretmenlik mesleği için de zorunluluk haline gelmektedir. Bilimsel sorunları çözme, yaratıcı ve analitik düşünme, ekip yönetimi ve takım ruhu anlayışına sahip olma, değişme, gelişme ve başarı güdüsünün yüksek olması, kişisel ve sosyal iletişim gibi konularda bireysel gelişime önem



verilmeye başlanmaktadır. Kendini tanıma ve gerçekleştirme, kariyer yapmak için gerekli güdüler ve ihtiyaçlar kapsamında görülmeye başlanmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde öğretmenlerin bireysel anlamda kariyer planlaması yapabilmeleri için oluşturdukları vizyonlarını ve kariyer hedeflerini belirlemeleri gerekmektedir. (Akçay 2005: 25).

## **2.6. Öğretmenlik Mesleğinde Cinsiyet Faktörünün Etkisi**

Öğretmenlik mesleği ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında genellikle öğretmenlik mesleğinin özellikle de ilkökul öğretmenliğinin “kadın mesleği” olarak görüldüğü gözlenmektedir. Dolayısıyla kadınlar öğretmenliğe erkeklere göre daha olumlu bakmaktadırlar (Çermik, Doğan, Şahin 2010: 202; Özbek vd. 2007:225; Butt vd. 2010: ; Johnston, Mckeown, Mcewen 1999: 57; Mulholland, Hansen 2003: 213).

Kadın öğretmenler kariyerlerinde ilerlemeleriyle ilgili olarak meslekleri ile kişisel yaşamlarını (ailesiyle zaman geçirme gibi) bir arada daha rahat yürütebildikleri için meslekle ilgili olumlu görüşler içerisinde olmaktadır (Butt vd. 2010: 77) .

Cinsiyet olarak bakıldığında kadınların öğretmenlik mesleğini seçerken içsel faktörlerden daha çok etkilendiği görülmektedir (Johnston vd. 1999: 57). Mesleği seçmede ailenin ve kültürün pozitif yönde bir etkisinin olduğu özellikle kadınların aile yaşamlarına da zaman ayırabildikleri için öğretmenliği tercih ettikleri göze çarpmaktadır (Butt vd. 2010: 7).

Erkeklerin ise çocuklarla çalışmanın olumlu bir motivasyon kaynağı olduğunu düşünmektedirler. Erkekler, öğretmenliği diğer mesleklere göre değerlendirdiklerinde çalışma koşullarının iyiliği açısından daha cazip bir meslek olarak görmektedirler. Başka bir bağlamda erkek öğretmenler kendilerini kadın öğretmenlerden daha az olarak görevlerine bağlı şekilde nitelendirmektedirler. Fakat ders çalışmak dışında erkeklerin farklı ilgilere sahip olmaları onları sınıfta daha avantajlı hale getirmektedir (Mulholland, Hansen 2003:215). Öğretmenliği tercih ederken kadınlar erkeklere göre daha idealist davranmakta ve daha bilinçli olarak tercih yapmaktadırlar (Övet 2006: 722).



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### KARİYER SEÇİMİNİ BELİRLEMEDE ETKİ EDEN

### FAKTÖRLERDEN CİNSİYET FAKTÖRÜNÜ ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ ÜZERİNE ARAŞTIRMA

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Kariyer, meslek yaşamında ve gündelik hayatta sıklıkla karşılaştığımız bir kavramdır. Özellikle meslek hayatında ilerleme anlamında kullanılan kariyer, seçilen mesleğin daha ilk yıllarında doğru karar verilerek bilinçli yapılan bir tercih ve doğru planlama ile geliştirilerek devam ettirilebilmektedir. Bu nedenle bireyler kariyer seçimlerini belirlerken cinsiyetlerine, kişilik yapılarına, bireysel yeteneklerine, aile yapılarına ve sosyal çevrelerine göre uygun meslekleri tercih etmek istemektedirler. Ülkemizde kariyer mesleklerinden biri olan öğretmenlik mesleği bireylerin mesleği tercih ederken göz önüne aldıkları faktörler ve meslekle ilgili bireysel beklentiler kariyer seçimleri için önemli bir etkidir.

Bu araştırmada, resmi kurumda görev yapan öğretmenlerin kariyer seçimlerine etki eden faktörler ve bu faktörlerin cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumları incelenmektedir. Ayrıca bireylerin öğretmenlik mesleğini seçerken ve kurum içerisinde idari yönetim kademelerine yükselirken bu durumun cinsiyetleri ile ilişkisinin olup olmadığı da araştırılmaktadır.

#### 3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma, Aralık 2018- Nisan 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Veriler, Ocak 2019- Şubat 2019 tarihleri arasında Sivas Gültepe Okullar Bölgesi'ndeki Anadolu Liseleri ve dengi okullardan toplanmıştır.

#### 3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Sivas il merkezi Gültepe Okullar Bölgesi'ndeki Anadolu Liseleri ve dengi okullar oluşturmaktadır. Sivas İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan veriler son güncel bilgiler olup toplanan veriler okul idareleri

bazında da tek tek incelenmiştir. Elde edilen gerçekçi verilere göre; aktif olarak eğitim veren Anadolu Lisesi ve dengi olmak üzere toplam 8 tane okul tespit edilmiştir. Tespit edilen okullarda yüz yüze görüşmeler yapılmış olup ankete katılmak istemediğini beyan eden veya çalışmaya dahil olmayan okul sayısı yoktur. Bunun sonucunda araştırmanın evrenini 8 Anadolu Lisesi ve dengi okullarda görev yapan 376 öğretmen ve idareciler oluşturmaktadır (N:376).

Bir sonraki aşama olarak, evrenden örneklem alınacak sayının belirlenmesi amacıyla aşağıda verilen formül kullanılmıştır (Salant ve Dillman, 1994: 55)

$$n = N \cdot t^2 \cdot p \cdot q / d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q$$

**N: Hedef kitledeki birey sayısı**

**n: Örneklem alınacak birey sayısı**

**p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)**

**q: İncelenen olayın görülmemiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)**

**t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örneklem hatasıdır.**

Örneklemin büyüklüğünün belirlenmesinde kullanılan, evren için p tahmini yoksa p=q=0,5 alınabilir. Araştırılan olayın %95 güven aralığında, d=0,05 örneklem hatası ile teorik t değeri 1,96 ya denk gelmektedir (Baş 2010: 40; Büyüköztürk vd., 2011: 95). Araştırmada örneklem büyüklüğünü tespit etmek için belirlenen değerler, formülde görüldüğü gibi yerine yazıldığında n=191 olarak hesaplanmaktadır.

Araştırma yapılacak okulların 1'i Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi (Lise), 2'si Mesleki Ve Teknik Anadolu Lisesi, 3'ü Anadolu Lisesi, 1'i Sosyal Bilimler Lisesi, 1'i Spor Lisesidir. Anket kapsamına alınan bu okulların bağlı olduğu İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınmıştır. İzinler Ek de yer almaktadır.

Çeşitli sebepler nedeniyle; doğum izni, rapor, okul dışı (görevlendirme) çalışanların olması, ankete katılmak istemeyenler ve ders saatleri nedeniyle boş günlerinden kaynaklı okulda olamayıp anket ulaşamayan öğretmenler dışında bu araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen toplam 303 öğretmen ve idarecilerle anket çalışması yapılmış olup her bir katılımcı özenle ankette yer alan tüm soruları

cevaplandırmıştır.

### **3.4. Veri Toplama Yöntemi, Kullanılan Ölçekler ve Güvenirlik Analizleri**

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Hazırlanan anketler iki bölümden meydana gelmektedir. İlk bölümü; araştırmacı tarafından hazırlanan katılımcıların demografik özellikleri ve kişisel bilgileri, ikinci bölümü ise kariyer seçimini belirlemede etki eden faktörleri ölçen sorular oluşturmaktadır. Anket formları Ek de yer almaktadır. Formlar örneklem grubundaki öğretmen ve idarecilere sunulmuştur. Kullanılan ölçekler ile ilgili bilgiler alt başlıkta anlatılmaktadır.

#### **3.4.1. Kişisel Bilgi Formu**

Kişisel bilgi formu öğretmenlerin demografik özellikleri ve kişisel bilgileri ile idari yönetim görevlerine yönelik toplam 8 sorudan oluşmaktadır.

#### **3.4.2. Kariyer Seçimini Belirleme Ölçeği**

Kariyer seçimini belirleme ölçeği olarak Duygu Sav (2008)'ın ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 30 soru ve 10 alt boyuttan oluşmaktadır. 5'li likert şeklinde tasarlanan bu ölçeğin katılımcılardan her bir maddeyi şu şekilde derecelendirmeleri istenmiştir:

1. Son Derece Etkili
2. Büyük Ölçüde Etkili
3. Kararsızım
4. Büyük Ölçüde Etkili Değil,
5. Hiç Etkili Değil.

Bu araştırma kapsamında bu ölçek öğretmenlik meslek gurubuna uygulanacağından dolayı bazı uyarlamalar yapılmıştır. Katılımcıların anket çalışmasında yer almayan eklemek istedikleri durumların da olabileceği düşünülerek tüm alt guruplarda yer alan faktörlere “diğer” seçeneği eklenmiştir.

“Mesleğin Zorluk Derecesi” ve “Üniversite” alt gruplarını ölçen sorular araştırma konusunda yer almadığından ankette çıkarılmıştır. Bunun yanında araştırma konusunun amacına yönelik “Güncel Gelişmeler” alt grubuna ise orijinal

ölçekte yer almayan 26.,27. ve 28. sorular ankete eklenmiştir.

Mevcut haliyle şıkların uzun olması ve alışılmış başlıkların dışında yer almasından dolayı soruların katılımcılar tarafından anlaşılamayacağı düşünülerek bu durumun çalışmanın sonucunu etkileyebileceği ön görülmüştür. Bu sebepten ötürü bu çalışmada ankette yanlılığı azaltmak amacıyla “kesinlikle katılmıyorum” dan, “kesinlikle katılıyorum” a doğru şıklar değiştirilmiştir. 5’li likert olarak bu şekilde değiştirilen ölçeğin katılımcılardan aşağıdaki gibi derecelendirilmesi istenmiştir:

- 1.Kesinlikle Katılmıyorum
- 2.Katılmıyorum
- 3.Kararsızım
- 4.Katılıyorum
- 5.Kesinlikle Katılıyorum.

### **3.4.3. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri ve Boyutları**

Everit (1996), güvenilirlik analizi; bir ölçekte yer alan maddeler arasındaki iç tutarlılığı ölçmekte ve bu maddeler arasındaki ilişkiler hakkında bilgi vermektedir (akt. Bayram, 2012:193). Güvenirlilik analizi ile her bir ölçek sorusunun aynı konuyu ölçüp ölçmediği ve böylece ölçekteki maddelerin iç tutarlılığının olup olmadığı ele alınmaktadır (Bryman, Cramer 1990:207). Bir ölçümün güvenilirliği onun tutarlılığını göstermektedir (Bayram, 2012:192). Bu sebeple bir test ne derece güvenilir ise ondan elde edilen veriler de o derece güvenilir olmaktadır (Okur 2016: 94).

Güvenilirlik katsayısı daima 0 ile 1 arasında değer almaktadır. Bundan dolayı soru grupları içerisinde en yaygın olarak kullanılan içsel güvenilirlik analizi Cronbach’s Alpha Katsayısıdır. (Bayram 2012: 194). Cronbach’s Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan kriterler aşağıdaki gibidir (Demirdağ 2010: 65):

**$0,00 \leq \alpha < 0,40$  ölçek güvenilir değildir.**

**$0,40 \leq \alpha < 0,60$  ölçek düşük güvenilirliktedir.  $0,60 \leq \alpha < 0,80$  ölçek oldukça güvenilirdir.**

**$0,80 \leq \alpha < 1,00$  ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.**

Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik dereceleri Tablo 3.1.'de gösterilmektedir. Ankette YZ (yasal zorunluluklar) faktörü alt ölçeğinde yer alan 3. soru 'askerlik yükümlülüğü', EF (ekonomik faktörler) alt ölçeğinde yer alan 11.soru 'mesleğin tatmin edici bir getirisinin olması', GG (güncel gelişmeler) alt ölçeğinde yer alan 24. soru 'ülkedeki teknolojik gelişmeler' ifadeleri güvenilirlik derecesini düşürüp tutarsızlığa yol açtığı için analiz yapılırken çıkarılmıştır. Anketin analizi geriye kalan sorularla tamamlanmıştır.

Ankette kariyer seçimini belirleme ölçeğindeki yasal zorunluluklar, kişilik özellikleri ilgi ve yetenekler, ekonomik faktörler, eğitim kurumları, mesleki değerler ve güncel gelişmeler alt boyutundaki faktörlere eklenen 'diğer' seçeneği soruları hiçbir katılımcı tarafından cevaplandırılmamıştır. Bundan dolayı 6.,10.,15.,18.,22. ve 29. sorular analize dahil edilmemiştir. Bu doğrultuda Cronbach Alpha değeri  $\alpha$ : **0,79** olarak tespit edilmiştir.

**Tablo 3.1.** Güvenilirlik Analizi Sonuçları

<b>Kullanılan Ölçek</b>	<b>Cronbach Alpha</b>
Yasal zorunluluklar	0,81
Kişilik Özellikleri İlgi Ve Yetenekler	0,88
Ekonomik Faktörler	0,73
Eğitim Kurumları	0,76
Mesleki Değerler	0,75
Güncel Gelişmeler	0,70
Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler (Kariyer Seçimini Belirleme Ölçeği Soruları)	0,79

Tablo 3.1.'de elde edilen sonuçlar doğrultusunda ölçeğin Demirdağ (2010)'a göre 'oldukça güvenilir' olduğu belirlenmiştir. Aile ve sosyal çevre faktörleri ölçek soruları likert derecelendirme ölçeğine uygun olmadığından güvenilirlik analizi yapılamamaktadır. Bu iki faktörün ölçekleri ile ilgili yapılacak analiz sadece ki-kare testiyle sınırlı olduğundan güvenilirlik analizi sonuçlarında yer verilmemiştir.

Kariyer seçimini belirleme ölçeğinin incelendiği boyutlar ve anketteki sıra numaraları Tablo 3.2.'de gösterilmiştir.

**Tablo 3.2.** Ölçeklerin Soru Dağılım Tablosu

Ölçekler	Soru Sayısı	Anketteki Sıra Numarası
Kariyer Seçimini Belirleme Ölçeği	29	1-29
1.Aile	5	1
2.Sosyal Çevre	4	2
3.Yasal Zorunluluklar	4	3-6
4.Kişilik özellikleri İlgi ve Yetenekler	4	7-10
5.Ekonomik Faktörler	5	11-15
6.Eğitim Kurumları	3	16-18
7.Mesleki Değerler	4	19-22
8.Güncel Gelişmeler	7	23-29

Tablo 3.2. incelendiğinde kariyer seçimini belirleme ölçeği; aile bireyleri, yasal zorunluluklar, kişilik özellikleri ilgi ve yetenekler, sosyal çevre, ekonomik faktörler, mesleki değerler, eğitim kurumları ve güncel gelişmeler olmak üzere toplamda 8 alt boyutta ele alınmaktadır. Anketteki 1.soru Aile faktörü alt boyutu sorusu; anne, baba, kardeş, akrabalar ve ‘diğer’ seçeneği olmak üzere 5 soru maddesinden oluşmaktadır. Katılımcıların diğer seçeneğine ‘kendim’ ve ‘eşim’ tercihlerini ekledikleri tespit edilmektedir. 2.soru Sosyal Çevre faktörü alt boyutu sorusu; arkadaşlar, öğretmenler, aile dostları ve ‘diğer’ seçeneği olmak üzere 4 soru maddesinden oluşmaktadır. Katılımcıların diğer seçeneğine ise ‘Sınav puanı’ ve ‘işsizlik’ tercihlerini ekledikleri tespit edilmektedir. Yasal Zorunluluklar faktörü ölçeği alt boyutu ankette 4 sorudan oluşmaktadır ve 3.,4.,5. maddeleri kapsamaktadır, 6. madde ‘diğer’ seçeneğidir. Kişilik Özellikleri İlgi ve Yetenekler faktörü ölçeği alt boyutu ankette 4 sorudan oluşmaktadır ve 7., 8. ve 9. maddeleri kapsamaktadır, 10. madde diğer seçeneğidir. Ekonomik Faktörler ölçeği alt boyutu ankette 5 sorudan oluşmaktadır ve 11., 12., 13. ve 14. maddeleri kapsamaktadır, 15. madde ‘diğer’ seçeneğidir. Eğitim Kurumları faktörü ölçeği alt boyutu ankette 3 sorudan oluşmaktadır ve 16. ve 17. maddeleri kapsamaktadır, 18. madde ‘diğer’ seçeneğidir. Mesleki Değerler faktörü ölçeği alt boyutu ankette 4 sorudan oluşmaktadır ve 19.,20. ve 21. soruları kapsamaktadır, 22. madde ‘diğer’ seçeneğidir. Güncel Gelişmeler ölçeği alt boyutu ankette 7 sorudan oluşmaktadır ve 23., 24., 25., 26., 27. ve 28. maddeleri kapsamaktadır, 29. madde ‘diğer’ seçeneğidir.



### 3.5. Araştırmanın Kısıtları ve Zorlukları

Araştırma Sivas Gültepe Okullar Bölgesi 1'i Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi (Lise), 2'si Mesleki Ve Teknik Anadolu Lisesi, 3'ü Anadolu Lisesi, 1'i Sosyal Bilimler Lisesi, 1'i Spor Lisesi olmak üzere burada eğitim veren lise branş öğretmenleri ve idareciler ile sınırlıdır.

Araştırma yürütülürken anketlerin uygulanacağı zaman diliminde bazı sorunlar yaşanmıştır. Anketlerin katılım düzeyinin hedef örneklem sayısına tam ulaşamamasının en önemli sebeplerinden biri zamandan kaynaklanan sorunlar olmuştur. Çalışmanın sadece teneffüs aralarında veya okul çıkış saatlerinde yapılmasından dolayı sıkıntılar ortaya çıkmış araştırma süreci uzamıştır ve birçok öğretmenin ders programının değişmiş olmasından dolayı ulaşılammaktan kaynaklı sorunlarla karşılaşmıştır. Bazı öğretmenler ise herhangi bir sebep belirtmeksizin araştırmaya katılmamışlardır.

### 3.6. Araştırmanın Hipotezleri

1.  $H_0$ : Katılımcıların yaşları ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark yoktur.  
 $H_1$ : Katılımcıların yaşları ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.
2.  $H_0$ : Katılımcıların eğitim durumları ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark yoktur.  
 $H_1$ : Katılımcıların eğitim durumları ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.
3.  $H_0$  : Katılımcıların meslek seçimi ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark yoktur.  
 $H_1$ : Katılımcıların meslek seçimi ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.
4.  $H_0$ : Katılımcıların idari yönetim görevi almaları ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark yoktur.  
 $H_1$ : Katılımcıların idari yönetim görevi almaları ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

5.  $H_0$ : Katılımcıların idari yönetimdeki görevleri ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark yoktur.

$H_1$ : Katılımcıların idari yönetimdeki görevleri ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

6.  $H_0$ : Katılımcıların idari yönetim görevinde yükselmeleri ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark yoktur.

$H_1$ : Katılımcıların idari yönetim görevinde yükselmeleri ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

7.  $H_0$ : Katılımcıların idari yönetim görevinde yükselmelerinin etki durumu ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark yoktur.

$H_1$ : Katılımcıların idari yönetim görevinde yükselmelerinin etki durumu ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

8.  $H_0$ : Katılımcıların kariyer seçiminde aile faktörü ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark yoktur.

$H_1$ : Katılımcıların kariyer seçiminde aile faktörü ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

9.  $H_0$ : Katılımcıların kariyer seçiminde sosyal çevre faktörü ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark yoktur.

$H_1$ : Katılımcıların kariyer seçiminde sosyal çevre faktörü ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

10.  $H_0$ : Katılımcıların kariyer seçiminde yasal zorunluluklar faktörü ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark yoktur.

$H_1$ : Katılımcıların kariyer seçiminde yasal zorunluluklar faktörü ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

11.  $H_0$ : Katılımcıların kariyer seçiminde kişilik özellikleri, ilgi ve yetenekler faktörü ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark yoktur.

$H_1$ : Katılımcıların kariyer seçiminde kişilik özellikleri, ilgi ve yetenekler faktörü ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

12.H<sub>0</sub>:Katılımcıların kariyer seçiminde ekonomik faktörler ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark yoktur.

H<sub>1</sub>:Katılımcıların kariyer seçiminde ekonomik faktörler ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

13.H<sub>0</sub>:Katılımcıların kariyer seçiminde eğitim kurumları faktörü ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark yoktur.

H<sub>1</sub>: Katılımcıların kariyer seçiminde eğitim kurumları faktörü ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

14.H<sub>0</sub>: Katılımcıların kariyer seçiminde mesleki değerler faktörü ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark yoktur.

H<sub>1</sub>: Katılımcıların kariyer seçiminde mesleki değerler faktörü ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

15.H<sub>0</sub>: Katılımcıların kariyer seçiminde güncel gelişmeler ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark yoktur.

H<sub>1</sub>: Katılımcıların kariyer seçiminde güncel gelişmeler ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

16.H<sub>0</sub>: Araştırmaya konu olan ölçeklerin aralarında anlamlı bir fark yoktur.

H<sub>1</sub>: Araştırmaya konu olan ölçeklerin aralarında anlamlı bir fark vardır

### **3.7. Verilerin Analizi/Değerlendirilmesi**

Bilgisaya ortamına aktarılan veriler SPSS 25 istatistik programıyla değerlendirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde, yapıların güvenilirliğini test etmek için Cronbach's Alfa Katsayısı uygulanmış, katılımcıların demografik özelliklerini ve kişisel bilgilerini belirlemek için frekans ve yüzde dağılımları hesaplanmıştır. Yapılan testler, çalışmaya konu olan iki ana kütleden (kadın-erkek) alınacak örneklemelerin birbirinden bağımsız olarak incelenecek değişkenlere göre araştırıldığından parametrik olmayan test (nonparametrik test) olduğu ( $p < 0,05$ ) gözlemlenmiş ve Kolmogorov-Smirnov Z Testi uygulanmıştır.

Bu doğrultuda ilişki aranan değişkenlerin birbirinden bağımsız iki kategorik değişkene (kadın-erkek ) göre aralarında anlamlı farklar olup olmadığını araştırmak için Ki-Kare Testi, faktör ölçeklerinin ortalamalarının cinsiyete göre aralarında anlamlı farklar görülüp görülmediği bu doğrultuda bağımsız iki kategorik değişkenin (kadın – erkek) benzer görüşlere sahip olup olmadığını araştırmak için Mann-Whitney U Testi, ölçekler arasında ilişki aranacak değişkenlere yönelik iki farklı değişkenin birbirleri ile aralarındaki ilişkinin ölçüsünü araştırmak için ise Spearman (sıra) Korelasyon Analizi test edilerek uygulanmıştır.

### **3.8. Araştırmanın Bulguları**

Bu başlık altında araştırmanın amacı doğrultusunda toplanan verilerin analiz edilmesiyle oluşan bulgular kısmı yer almaktadır.

#### **3.8.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri ve Kişisel Bilgileri Üzerine Bulgular**

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri ve kişisel bilgileri incelendiğinde; *katılımcıların cinsiyet değişkenine göre dağılımlarına bakıldığında;* yaklaşık 47% 'sinin kadın öğretmenlerden, 53% 'ünün ise erkek öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Araştırma yapılan bölgede erkek öğretmen sayısının kadın öğretmen sayısına göre daha fazla olduğu gözlenmektedir. *Katılımcıların yaş değişkenine göre dağılımına bakıldığında;* yaklaşık 9% 'u 18-24 yaş arası, 55%'i 25-39 yaş arası, 34%'ü 40-54 yaş arası, 1% 'i ise 55 yaş ve üzeri öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. 25-39 yaş grubunun 55% oranla daha fazla görülmesi genç-yetişkin öğretmen sayısının fazla olduğu, 55 yaş ve üzeri emekliliği gelmiş öğretmenlerin ise 1% oranla oldukça az olduğu gözlenmektedir. *Katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre dağılımına bakıldığında;* yaklaşık 79%'unu lisans, 20%'sini yüksek lisans, 1%'ini ise doktora eğitim düzeyine sahip öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenlik mesleğinde doktora kariyeri yapan öğretmenlerin oldukça az olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların yüksek oranda lisans mezunu olarak görevlerine devam ettikleri gözlenmektedir. *Katılımcıların öğretmenlik mesleğini seçerken cinsiyet faktörü değişkenine göre dağılımına bakıldığında;* 24%'ünün öğretmenlik mesleğini seçerken cinsiyetlerinin etkili olduğunu belirtirken, yaklaşık 76%'sının ise öğretmenlik mesleğini seçerken

cinsiyetlerinin etkili olmadığını belirttikleri görülmektedir. Bu durumda katılımcıların öğretmenlik mesleğini seçerken cinsiyet faktöründen çok kariyer seçimini etkileyen diğer faktörlerin daha etkili olduğu söylenebilir. *Katılımcıların çalıştığı kurum içerisinde idari yönetim görevi almaları değişkenine göre dağılımına bakıldığında;* araştırmaya katılanların yaklaşık 11%'inin idare görevinin olduğu, geriye kalan yaklaşık 89%'unun ise öğretmen olarak görev yaptıkları görülmektedir. *Katılımcıların çalıştığı kurum içerisinde idari yönetimdeki görevleri değişkenine göre dağılımına bakıldığında;* araştırmaya katılıp idare görevi olan katılımcılar arasında yaklaşık olarak 3%'ünün karşılık geldiği 8 kişinin müdür olarak, 9%'unun karşılık geldiği 26 kişinin ise müdür yardımcısı olarak görev yaptığı görülmektedir. *Katılımcıların çalıştığı kurum içerisinde idari yönetim görevinde yükselirken cinsiyet faktörü değişkeninin etkili olup olmamasına göre dağılımına bakıldığında;* araştırmaya katılıp idare görevi olan 11% oranındaki katılımcıların yaklaşık 9%'u idari görev alırken cinsiyetlerinin etkili olmadığını belirtirken, yaklaşık 3%'ü ise idari görev alırken cinsiyetlerinin etkili olduğunu belirttiği görülmektedir. Bu duruma göre idari yönetim kademesinde yer alırken her 3 idareciden 1'inin cinsiyet faktörünün etkisinde görev aldığı söylenebilir. *Katılımcıların çalıştığı kurum içerisinde idari yönetim görevinde yükselirken cinsiyetlerinin etki durumu değişkenine göre dağılımına bakıldığında;* araştırmaya katılıp idari yönetimde görevi olan 11% oranındaki katılımcıların 2%'sinin yani; her 8 kişiden 7'sinin idari yönetim kademesine yükselirken cinsiyetlerinin olumlu bir etkisinin olduğunu söylediği görülmektedir. *Katılımcıların kariyer seçiminde aile faktörü değişkenine göre dağılımına bakıldığında;* araştırmaya katılan bireylerin yaklaşık 30%'unun kariyer seçimi yaparken aile fertleri içerisinde en çok annelerinin etkisinde kaldıkları görülmektedir. Yine aile içerisinde yaklaşık 26% 'sının babalarının etkisinde kaldığı, 24%'ünün diğer seçeneğinde yer alan kendim tercihinde bulunduğu, yaklaşık 11%'inin kardeşlerinden etkilendiği, yaklaşık 9%'unun akrabalarından etkilendiği, 1%'inin ise diğer seçeneğinde yer alan eşim tercihinde bulunduğu görülmektedir. *Katılımcıların kariyer seçiminde sosyal çevre faktörü değişkenine göre dağılımına bakıldığında;* araştırmaya katılan bireylerin sosyal çevresine bakıldığında kariyer seçimi yaparken yaklaşık 52%'sinin öğretmenlerinin etkisinde kaldıkları, 25%'inin arkadaşlarının etkisinde kaldıkları, 15%'inin aile dostları etkisinde kaldıkları,

5%'inin diğeri seçeneğinde yer alan sınav puanına göre tercihte buldukları, 3%'ünün ise diğeri seçeneğindeki işsizlik durumuna göre seçim yaptığı görülmektedir.

### **3.8.2. Araştırmadaki Değişkenlerin Test Analizleri**

Bireyin kariyer seçimini belirlemede etkili olan faktörlerin alt ölçeklerinin ve katılımcıların demografik özellikleri ve kişisel bilgilerinin cinsiyet faktörü değişkenine göre fark analizlerinden elde edilen bulgular aşağıda ele alınmıştır. Yapılan testler bağımsız araştırma değişkenlerine göre aşağıda gösterilmektedir.

#### **3.8.2.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri ve Kişisel Bilgilerinin Cinsiyet Faktörüne Göre Fark Analizleri (Ki-Kare Testi)**

Ki-Kare testi iki bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi ölçer, diğeri bir deyişle nominal bir değişkenin diğeri nominal bir değişkenle ilişkili olup olmadığının araştırmaktadır. Ki- Kare testinde beklenen değerlerin  $p < 0,05$ 'ten küçük olması istenmektedir.  $p < 0,05$  ise ki-kare testi anlamlıdır.  $p > 0,05$  ise test anlamsızdır. Gözlenen ve beklenen değerler arasındaki fark arttıkça ki-kare testi anlamlı çıkmaktadır (Büyüköztürk; 2002: 55 ).

Yapılan çalışmalar doğrultusunda araştırmaya katılanların demografik özellikleri ve kişisel bilgileri değişkenlerinin cinsiyet faktörü değişkeninde herhangi bir değişikliğe sebep olup olmadığı ve aralarında anlamlı farkların görülüp görülmediğine ilişkin yapılan ki-kare testi analiz bulguları aşağıda gösterilmektedir.

**Tablo 3.3.** Katılımcıların Yaş Grupları İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farkın Ki – Kare Test Bulguları

Değişken	Kategoriler	İstatistik	Cinsiyet		p
			Kadın	Erkek	
Yaş	18-24 yaş arası	n	21	6	<0,001*
		%	77,8	22,2	
	25-39 yaş arası	n	87	81	
		%	51,8	48,2	
	40-54 yaş arası	n	34	70	
		%	32,7	67,3	
	55 yaş ve üzeri	n	0	4	
		%	0,0	100,0	

\*p<0,05

Araştırma yapılan okullardaki öğretmenlerin yaşları ile cinsiyet faktörü arasında fark olup olmadığı ki-kare testi ile araştırmaya tabi tutulmuştur. Buna göre cinsiyet faktörü ile yaş değişkeni arasında  $p<0,05$  olduğundan anlamlı bir fark vardır ( $p<0,001$ ). Tablo 3.3'e bakıldığında cinsiyet faktörünün yaş değişkenine göre kategoriler arasında 18-24 yaş kategorisinin kadınlarda oransal olarak ağırlıkta olduğu, 40-54 yaş kategorisinde oransal olarak erkeklerin ağırlıkta olduğu görülmektedir. Yaş kategorileri ilerledikçe erkeklerin oranı artmakta kadınların oranı ise azalmaktadır.

**Tablo 3.4.** Katılımcıların Eğitim Durumları İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farkın Ki–Kare Test Bulguları

Değişken	Kategoriler	İstatistik	Cinsiyet		p
			Kadın	Erkek	
Eğitim Durumu	Lisans	n	114	125	0,826
		%	47,7	52,3	
	Yüksek Lisans	n	26	34	
		%	43,3	56,7	
	Doktora	n	2	2	
		%	50,0	50,0	

\*p<0,05

Araştırma yapılan okullardaki öğretmenlerin eğitim durumları ile cinsiyet faktörü arasında fark olup olmadığı ki-kare testi ile araştırmaya tabi tutulmuştur. Buna göre cinsiyet faktörü ile eğitim durumu değişkeni arasında  $p>0,05$  olduğundan anlamlı bir fark yoktur ( $p<0,826$ ).

**Tablo 3.5.** Katılımcıların Meslek Seçimi İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farkın  
Ki – Kare Test Bulguları

Değişken	Kategoriler	İstatistik	Cinsiyet		p
			Kadın	Erkek	
Öğretmenlik Mesleğini Seçerken Cinsiyet Faktörü	Evet	n	48	25	<0,001*
		%	65,8	34,2	
	Hayır	n	94	136	
		%	40,9	59,1	

\* p<0,05

Araştırma yapılan okullardaki öğretmenlerin meslek seçimi ile cinsiyet faktörü arasında fark olup olmadığı ki-kare testi ile araştırmaya tabi tutulmuştur.

Buna göre, cinsiyet faktörü değişkeni ile meslek seçimleri arasında p<0,05 olduğundan anlamlı bir fark vardır.(p<0,001).

Tablo 3.5'e bakıldığında öğretmenlik mesleği seçimi ile cinsiyet faktörü değişkenine göre kategoriler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Kadınlarda erkeklere göre oransal olarak yaklaşık 66%'sının öğretmenlik mesleğini seçerken cinsiyet faktörü değişkeninin etkili olduğu görülmektedir. Erkeklerde ise oransal olarak 59%'unun öğretmenlik mesleğini seçerken cinsiyet faktörü değişkeninin etkili olmadığı görülmektedir. Bu duruma bakıldığında kadınların her üçünden ikisinin cinsiyetlerinden ötürü öğretmenlik mesleğini seçtikleri söylenebilirken erkeklerde ise yaklaşık olarak her beşinden üçünün öğretmenlik mesleğini seçerken cinsiyet faktörünün etkili olmadığı söylenebilir. Dolayısıyla öğretmenlik mesleği seçiminde oransal olarak kadınların erkeklere oranla daha ağırlıkta olarak cinsiyet faktörü değişkenine göre seçimler yaptığı söylenebilir.



**Tablo 3.6.** Katılımcıların İdari Yönetim Görevi Almaları İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farkın Ki – Kare Test Bulguları

Değişken	Kategoriler	İstatistik	Cinsiyet		p
			Kadın	Erkek	
İdari Yönetim Görevi Almaları	Evet	n	2	32	<0,001*
		%	5,9	94,1	
	Hayır	n	140	129	
		%	52,0	48,0	

\*p<0,05

Araştırma yapılan okullardaki öğretmenlerin idari yönetim görevi almaları ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark olup olmadığı ki-kare testi ile araştırmaya tabi tutulmuştur. Buna göre katılımcıların cinsiyet faktörü ile idari yönetim görevi almaları değişkeni arasında p<0,05 olduğundan anlamlı bir fark gözlenmektedir. (p<0,001).

Tablo 3.6'ya bakıldığında idari yönetimde görev alan öğretmenlerin oransal olarak yaklaşık 6%'sının kadın, 94%'ünün ise erkek olduğu görülmektedir. Okullarda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere kıyasla oransal olarak daha fazla idari görev aldıkları gözlenmektedir. Dolayısıyla idari yönetim görevi alırken cinsiyet faktörünün erkek öğretmenlerde kadın öğretmenlere oranla daha ağırlıkta olduğu söylenebilir.

**Tablo 3.7.** Katılımcıların İdari Yönetimdeki Görevleri İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farkın Ki – Kare Test Bulgular

Değişkenler	Kategoriler	İstatistik	Cinsiyet		p
			Kadın	Erkek	
İdari Yönetimdeki Görevi	Müdür	n	0	8	<0,001*
		%	0	100	
	Müdür Yardımcısı	n	2	24	
		%	7,7	92,3	
	Cevapsız	n	140	129	
		%	52	48	

\*p<0,05

Araştırma yapılan okullardaki öğretmenlerin idari yönetimdeki görevleri ile cinsiyet faktörü arasında fark olup olmadığı ki-kare testi ile araştırmaya tabi tutulmuştur. Buna göre cinsiyet faktörü ile idari yönetimdeki görev değişkeni arasında  $p<0,05$  olduğundan anlamlı bir fark vardır ( $p<0,001$ ).

Tablo 3.7'ye bakıldığında. İdari görev yapan öğretmenler arasında müdür kadrosunun oransal olarak 100%'ü erkeklerden oluşmaktadır. Kadın müdür yönetici görülmemektedir ( $n=0$ ). İdari görev yapan öğretmenler arasında müdür yardımcılığı kadrosunda ise oransal olarak yaklaşık 8%'sinin kadın, 92%'sinin de erkek öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Müdür yardımcılığı kadrosunda da erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla daha fazla idari görev aldığı gözlenmektedir.

**Tablo 3.8.** Katılımcıların İdari Yönetim Görevine Yükselmeleri İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farkın Ki – Kare Test Bulgular

Değişkenler	Kategoriler	İstatistik	Cinsiyet		p
			Kadın	Erkek	
İdari Yönetim Görevinde Yükselmeye Cinsiyet Faktörü	Evet	n	1	7	<0,001*
		%	12,5	87,5	
	Hayır	n	1	25	
		%	3,8	96,2	
	Cevapsız	n	140	129	
		%	52,0	48,0	

\*  $p<0,05$

Araştırma yapılan okullardaki öğretmenlerin idari yönetim görevine yükselmeleri ile cinsiyet faktörü arasında fark olup olmadığı ki- kare testi ile araştırmaya tabi tutulmuştur. Buna göre cinsiyet faktörü ile idari yönetim görevinde yükselmeleri arasında  $p<0,05$  olduğundan anlamlı bir fark vardır ( $p<0,001$ ).

Tablo 3.8.'e bakıldığında cinsiyet faktörünün idari yönetim görevindeki yükselme değişkenine göre kategoriler arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmektedir. İdari yönetimde görev alan kadın öğretmenlerden ( $n=2$ ) birinin idari yönetim kademesine yükselirken cinsiyet faktörünün etkili olduğunu söylediği diğerinin ise cinsiyet faktörünün etkisinin olmadığını söylediği görülmektedir. İdari yönetim görevine yükselmeye cinsiyet faktörünün etkili olduğuna Evet diyenler

arasında erkek öğretmenlerin yaklaşık olarak 88% oranında kadın öğretmenlere göre oransal olarak daha ağırlıkta olduğu görülmektedir. İdari yönetim görevine yükselmede cinsiyet faktörünün etkili olduğuna Hayır diyenler arasında yine erkekler kadınlara göre oransal olarak yaklaşık 96% oranında daha ağırlıktadır.

Dolayısıyla erkeklerin oransal olarak daha fazla olması durumu göz önüne alındığında erkekler açısından idari yönetimde görev alırken cinsiyet faktörünün etkili olmadığı sonucuna ulaşılabilir.

**Tablo 3.9.** Katılımcıların İdari Görevde Yükselmelerinin Etki Durumu İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farklılığa İlişkin Ki - Kare Test Bulguları

Değişkenler	Kategoriler	İstatistik	Cinsiyet		p
			Kadın	Erkek	
İdari Görevde Yükselmede Etki Durumu	Olumlu	n	1	6	<b>0,081</b>
		%	14,3	85,7	
	Olumsuz	n	141	155	
		%	47,6	52,4	

\*  $p < 0,05$

Araştırma yapılan okullardaki idari yönetimdeki öğretmenlerin idari yönetim görevine yükselmelerindeki etki durumu ile cinsiyet faktörü arasında fark olup olmadığı ki-kare testi ile araştırmaya tabi tutulmuştur. Buna göre idari yönetim görevinde yükselmelerinin etki durumu değişkeninin cinsiyet faktörü ile arasında  $p > 0,05$  olduğundan anlamlı bir fark yoktur. ( $p < 0,081$ ).

**Tablo 3.10.** Katılımcıların Kariyer Seçiminde Aile Faktörü İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farkın Ki – Kare Test Bulguları

Değişkenler	Kategoriler	İstatistik	Cinsiyet		p
			Kadın	Erkek	
Aile	Anne	n	63	27	<0,001*
		%	70,0	30,0	
	Baba	n	34	44	
		%	43,6	56,4	
	Kardeş	n	9	23	
		%	28,1	71,9	
	Akrabalar	n	9	18	
		%	33,3	66,7	
	Diğer (Kendim)	n	26	47	
		%	35,6	64,4	
	Diğer (Eş)	n	1	2	
		%	33,3	66,7	

\*p<0,05

Araştırma yapılan okullardaki öğretmenlerin kariyer seçiminde aile faktörü ile cinsiyet faktörü arasında fark olup olmadığı ki-kare testi ile araştırmaya tabi tutulmuştur. Buna göre kariyer seçiminde aile faktörü ile cinsiyet faktörü arasında  $p<0,05$  olduğundan anlamlı bir fark vardır ( $p<0,001$ ). Tablo 3.10.'a bakıldığında cinsiyet faktörünün aile faktörü değişkenine göre kategoriler arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmektedir. Aile fertleri arasında kadınların kariyer seçiminde karar verme davranışı doğrultusunda tercih yaparken erkeklere göre ağırlıkça 70% oranında en çok annelerinden etkilendikleri görülmektedir. Erkeklerin kariyer seçiminde karar verme davranışları doğrultusunda kadınlara göre ağırlıklı olarak yaklaşık 72% oranla kardeşlerinden daha çok etkilendikleri görülmektedir. Diğer aile fertlerine bakıldığında kariyer seçimi yaparken erkekler kadınlara göre ağırlıklı olarak 56% oranında babalarından, yaklaşık 67% oranında da akrabalarından etkilenmişlerdir. Yine bakıldığında erkeklerin kadınlara oranla ağırlıklı olarak 65% oranında sadece kendi tercihleri doğrultusunda karar verdikleri görülürken, yaklaşık 68% oranında erkeklerin yine kadınlara göre ağırlıklı olarak eşlerinin isteğine göre seçim yaptıkları görülmektedir.

**Tablo 3.11.** Katılımcıların Kariyer Seçiminde Sosyal Çevre Faktörü İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farka İlişkin Ki – Kare Test Bulguları

Değişkenler	Kategoriler	İstatistik	Cinsiyet		p
			Kadın	Erkek	
Sosyal Çevre	Arkadaşlar	n	25	51	<b>0,004*</b>
		%	32,9	67,1	
	Öğretmenler	n	75	81	
		%	48,1	51,9	
	Aile Dostları	n	23	23	
		%	50,0	50,0	
	Diğer (Sınav Puanı)	n	13	3	
		%	81,2	18,8	
	Diğer (İşsizlik)	n	6	3	
		%	66,7	33,3	

\*p<0,05

Araştırma yapılan okullardaki öğretmenlerin kariyer seçiminde sosyal çevre faktörü ile cinsiyet faktörü arasında fark olup olmadığı ki-kare testi ile araştırmaya tabi tutulmuştur. Buna göre kariyer seçiminde sosyal çevre faktörü ile cinsiyet faktörü arasında p<0,05 olduğundan anlamlı bir fark vardır (p<0,004).

Tablo 3.11.'e bakıldığında cinsiyet faktörünün sosyal çevre faktörü değişkenine göre kategoriler arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmektedir. Sosyal çevre faktörleri arasında kariyer seçiminde kadınların erkeklere göre ağırlıklı olarak 81% oranında sınav puanına göre seçim yaptığı görülmektedir. Erkeklerin ise kadınlara göre kariyer seçiminde ağırlıklı olarak 67% oranında arkadaşlarından etkilenecek seçim yaptıkları görülmektedir. Diğer sosyal çevre faktörlerine baktığımızda kariyer seçimi yaparken erkeklerin kadınlara göre ağırlıklı olarak yaklaşık 52% oranında öğretmenlerinden daha çok etkilendikleri görülmektedir. Yine kariyer seçimi yaparken erkeklerin ve kadınların ağırlıklı olarak 50% eşit oranda aile dostlarından etkilenecek seçim yaptıkları görülmektedir. İşsizlik faktörüne bakıldığında ise kadınların erkeklere oranla ağırlıklı olarak yaklaşık 67% oranında işsizlik durumunu göz önüne alarak seçim yaptıkları görülmektedir.

### 3.8.2.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Sınaması (Kolmogorov-Smirnov Z Testi Analizi)

İstatistiksel güven aralıkları uygulamalarında normallik (normal dağılıma uygunluk) etkili derecede önemli olmaktadır. Veriler normal dağılıma sahip değil ise, parametrik olmayan testler uygulanmaktadır. Normallik varsayımını sınanan hipotez testlerinin en çok bilinen ve kullanılanı Kolmogorov- Smirnov Z normallik sınamasıdır (Erdem 2012: 238). Bu testlerden normal dağılıma sahip olunmadığı durumda; iki farklı grubun ana kütlelerinin dağılımlarının benzer olup olmaması ve birbirinden bağımsız, birbirini etkilemeden gerçekleşmesi durumunda Kolmogrow-Simirnov Z Testi uygulanmaktadır.  $p < 0,05$  ise hipotez ret, dağılım normal değildir,  $p > 0,05$  ise hipotez kabul edilir, dağılımın normal dağılımından anlamlı bir farklılık sergilemediği söylenebilmektedir (Göktolga 2015: 300).

Bu çalışma kapsamında araştırmaya konu olan iki ana küleden (kadın-erkek) alınacak örneklerin birbirinden bağımsız olarak incelenen değişkenlere göre araştırması yapıldığından bu testlerin parametrik olmayan testler (nonparametrik testler) olduğu gözlemlenmiştir. Bu doğrultuda uygulanan Kolmogorov-Smirnov Z Testi analizi aşağıda gösterilmektedir.

**Tablo 3.12.** Parametrik Olmayan Ölçek Dağılımına Göre Test Analizi

Kolmogorov-Smirnov Z Testi							
		Yasal Zorunluluklar	Kişilik özellikleri İlgili ve Yetenekler	Ekonomik Faktörler	Eğitim Kurumları	Mesleki Değerler	Güncel Gelişmeler
N		303	303	303	303	303	303
Normal Parametreler <sup>a,b</sup>	Ortalama	1,7706	4,1364	4,2013	2,5545	3,8779	2,9710
	Standart Sapma	0,86183	0,96770	0,37217	1,03315	0,74098	0,64629
Değer Aralıkları	Mutlak Değer	0,237	0,203	0,349	0,193	0,140	0,132
	Pozitif	0,237	0,186	0,349	0,193	0,075	0,132
	Negatif	-0,186	-0,203	-0,251	-0,109	-0,140	-0,076
Test İstatistiği		0,237	0,203	0,349	0,193	0,140	0,132
p		<0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*
*p<0,05							

Bu boyutlara ilişkin değerler incelendiğinde yapılan Kolmogorov-Smirnov Z Testi sonucunda, yasal zorunluluklar, kişilik özellikleri, ilgi ve yetenekler, ekonomik faktörler, eğitim kurumları, mesleki değerler, güncel gelişmeler alt boyut ölçeklerinin tamamının ( $p < 0,001$ ) değer aralığında olduğu gözlemlenmektedir.  $p < 0,05$  olduğundan alt boyut ölçeklerinin tümü gözlemlendiğinde anlamlı bir fark

sergilenmiştir ve dağılımın normal olmadığı gözlemlenmektedir.

Bu doğrultuda normal dağılım özelliği göstermeyen bu dağılımda kariyer seçiminde etkili faktörler ile cinsiyet faktörü (iki bağımsız değişken) arasındaki ortalamaları karşılaştırmak amacıyla Mann-Whitney U Testi uygulanmaktadır.

### 3.8.2.3. Kariyer Seçimini Belirleyen Faktörler İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Fark Analizleri (Man-Whitney U Testi)

Mann-Whitney U Testi, normal dağılım özelliği göstermeyen bir dağılımda iki bağımsız grup ortalamalarının istatistiksel açıdan anlamlı bir fark gösterip göstermediğini karşılaştırmak amacıyla kullanılan non-parametrik bir yöntemdir (<http://mustafaotrar.net>). İki bağımsız örneğin aynı ana kütlede alınıp alınmadığını ya da örneklerin alındığı ana kütlelerin birbirinden bağımsız olup olmadığını belirleyen parametrik olmayan bir testtir (Yükselen 2011:164).

**Tablo 3.13.** Katılımcıların Yasal Zorunluluklar Faktörü İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farkın Mann-Whitney U Testi Bulguları

Ölçek	Cinsiyet	Minimum	Maximum	Ortalama	Standart Sapma	MWU (Z)	p
Yasal Zorunluluklar	Kadın	1,00	5,00	1,73	0,83	-0,793	0,428
	Erkek	1,00	5,00	1,81	0,89		

\*  $p < 0,05$

Araştırmaya katılan okullardaki görev yapan öğretmenler cinsiyet faktörüne göre yasal zorunluluklar açısından benzer görüşlere sahiptirler ( $p > 0,428$ ). Cinsiyete göre katılımcıların yasal zorunluluklar ölçeğine verdikleri cevapların istatistiksel olarak aralarında anlamlı bir fark yoktur ( $p > 0,05$ ). Askerlik yükümlülüğü, mecburi hizmet zorunluluğu, ikinci bir iş yapamama gibi yasal zorunlulukların kariyer seçiminde kadınlar ve erkekler açısından benzer özellikler gösterdiği gözlemlenmektedir.

**Tablo 3.14.** Katılımcıların Kişilik özellikleri İlgi Ve Yetenekler Faktörü İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farkın Mann- Whitney U Testi Bulguları

Ölçek	Cinsiyet	Minimum	Maximum	Ortalama	Standart Sapma	MWU (Z)	p
Kişilik Özellikleri İlgi Ve Yetenekler	Kadın	1,00	5,00	4,19	0,96	-1,064	0,287
	Erkek	1,00	5,00	4,09	0,98		

\*  $p < 0,05$

Araştırmaya katılan okullardaki görev yapan öğretmenler cinsiyet faktörüne göre kişilik özellikleri, ilgi ve yetenekler faktörü açısından benzer görüşlere sahiptirler ( $p > 0,287$ ). Cinsiyete göre katılımcıların kişilik özellikleri, ilgi ve yetenekler faktörü ölçeğine verdikleri cevapların istatistiksel olarak aralarında anlamlı bir fark yoktur ( $p > 0,05$ ). Sabırlı olmak, sayısal yeteneğe sahip olmak, kendine güvenmek vb. örnek verilebilecek kişilik özellikleri, ilgi ve yeteneklerin kadınlar ve erkeklerin kariyer seçiminde benzer özellikler gösterdiği gözlemlenmektedir.

**Tablo 3.15.** Katılımcıların Ekonomik Faktörler İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farkın Mann- Whitney U Testi Bulguları

Ölçek	Cinsiyet	Minimum	Maximum	Ortalama	Standart Sapma	MWU (Z)	p
Ekonomik faktörler	Kadın	3,33	5,00	4,24	0,37	-1,645	0,100
	Erkek	2,67	5,00	4,17	0,37		

\*  $p < 0,05$

Araştırmaya katılan okullardaki görev yapan öğretmenler cinsiyet faktörüne göre ekonomik faktörler açısından benzer görüşlere sahiptirler ( $p > 0,100$ ). Cinsiyete göre katılımcıların ekonomik faktörler ölçeğine verdikleri cevapların istatistiksel olarak aralarında anlamlı bir fark yoktur ( $p > 0,05$ ). Mesleğin tatmin edici bir getirisinin olması, güvenli bir geleceğinin olması, sunduğu sağlık hizmetleri ve



sosyal imkânlarının olması ve iş bulma olasılığının yüksek olması gibi ekonomik faktörlerin kadınlar ve erkeklerin kariyer seçiminde benzer özellikler gösterdiği gözlemlenmektedir.

**Tablo 3.16.** Katılımcıların Eğitim Kurumları Faktörü İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farkın Mann- Whitney U Testi Bulguları

Ölçek	Cinsiyet	Minimum	Maximum	Ortalama	Standart Sapma	MWU (Z)	P
Eğitim Kurumları	Kadın	1,00	5,00	2,74	1,01	-3,099	<b>0,002*</b>
	Erkek	1,00	5,00	2,39	1,03		

\*  $p < 0,05$

Araştırmaya katılan okullardaki görev yapan öğretmenler cinsiyet faktörüne göre eğitim kurumları faktörü açısından benzer görüşlere sahiptirler ( $p < 0,002$ ). Cinsiyete göre katılımcıların eğitim kurumları faktörü ölçeğine verdikleri cevaplar istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklı bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Değerlere bakıldığında kadınların eğitim kurumları ölçeğindeki sorulara verdikleri cevapların ortalamalarının erkeklerin eğitim kurumları ölçeğindeki sorulara verdikleri cevap ortalamalarından yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

Ortaya çıkan bu fark, eğitim kurumları faktörüyle ilgili olarak gerekli eğitimin uzun sürmesi ve zor olması gibi durumların kadınlar ve erkeklerin kariyer seçimi yaparken bu konuda aynı görüşlere sahip olmadıkları ve farklı özellikler gösterdikleri söylenebilir.

**Tablo 3.17.** Katılımcıların Mesleki Değerler Faktörleri İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farkın Mann- Whitney U Testi Bulguları

Ölçek	Cinsiyet	Minimum	Maximum	Ortalama	Standard Deviation	MWU (Z)	P
Mesleki Değerler	Kadın	1,67	5,00	3,83	0,77	-1,225	0,221
	Erkek	1,67	5,00	3,92	0,71		

Araştırmaya katılan okullardaki görev yapan öğretmenler cinsiyet faktörüne göre mesleki değerler faktörü açısından benzer görüşlere sahiptirler ( $p>0,221$ ). Cinsiyete göre katılımcıların eğitim kurumları ölçeğine verdikleri cevapların istatistiksel olarak aralarında anlamlı bir fark yoktur ( $p>0,05$ ). Kadınlar ve erkeklerin kariyer seçimi yaparken mesleğin saygın bir meslek olması, yükselme imkânları sunması, geçerliliğini ilerde de koruyacak olması gibi mesleki değerler ölçek ortalamaları benzer özellikler göstermektedir.

**Tablo 3.18.** Katılımcıların Güncel Gelişmeler İle Cinsiyet Faktörü Arasındaki Farkın Mann-Whitney U Testi Bulguları

Ölçek	Cinsiyet	Minimum	Maximum	Ortalama	Standart Sapma	MWU (Z)	P
Güncel Gelişmeler	Kadın	1,80	5,00	2,97	0,67	-0,359	0,720
	Erkek	1,60	4,40	2,97	0,62		

\* $p<0,05$

Araştırmaya katılan okullardaki görev yapan öğretmenler cinsiyet faktörüne göre güncel gelişmeler açısından benzer görüşlere sahiptirler ( $p>0,720$ ). Cinsiyete göre katılımcıların güncel gelişmeler ölçeğine verdikleri cevapların istatistiksel olarak aralarında anlamlı bir fark yoktur ( $p>0,05$ ). Kadın ve erkeklerin kariyer seçimi yaparken ülkenin sosyo-ekonomik durumu, ülkedeki teknolojik gelişmeler, politik gelişmeler, eğitim kurumlarındaki gelişmeler, öğretmenlik mesleğine verilen değer, mezun olduktan sonra atanma sürecinde yaşanan sorunlar şeklinde değerlendirdikleri güncel gelişmeler ölçeği eşit ortalamada benzer özellikler göstermektedir.

#### 3.8.2.4. Kariyer Seçimini Belirleyen Faktörler Arasındaki Ölçeklerin Korelasyon Analizleri (Spearman Korelasyon Analizi)

Korelasyon kat sayısı iki değişken arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü belirleyen ölçüdür. Burada önemli olan varsayım, değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal olmasıdır (Yükselen 2011:153).

Korelasyon analizi en az aralık seviyesinde ölçülmüş iki değişken arasındaki ilişkinin veya bağımlılığın şiddetini ölçmeye yönelik bir analiz tekniğidir. Korelasyon analizi neticesinde elde edilen katsayı ( r ) -1 ile +1 arasında değer alır. Katsayının +1 olması biri artarken diğerinin de artması; biri azalırken diğerinin de azalması demektir yani değişkenler arasında çok yüksek pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Katsayının -1 olması biri artarken diğerinin azalması biri azalırken diğerinin artması demektir yani ters yönlü yüksek ilişki seviyesi olduğunu göstermektedir. Katsayının 0 çıkması ise iki değişkenin arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını göstermektedir (Sarıoğlu 2013: 61).

Bu araştırmada olduğu gibi değişkenlerin aldıkları değerlerin sayısal olarak ölçülemediği veya ölçülmesi mümkün olmadığı durumlarda spearman (sıra) korelasyonu kullanılmaktadır. Sıra korelasyonu katsayısı da -1 ve +1 arasında değer almaktadır. Aralarında ilişki aranacak değişkenlere ait veriler arasındaki değerlerin sıralarını dikkate alan spearman sıra korelasyonunun kullanılması iki değişken arasındaki ilişkiyi daha net olarak ortaya koymaktadır. (Güler 2008: 263-264).

**Tablo 3.19.** Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler Arasındaki Ölçeklerin Spearman Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Ölçek	İstatistik	YZ	KÖİY	EF	EK	MD	GG
YZ	r	1,000	-0,093	-0,043	0,121	0,127	0,029
	p		0,054	0,229	<b>0,018*</b>	<b>0,014*</b>	0,307
KÖİY	r		1,000	0,163	-0,037	0,395	0,127
	p			<b>0,002*</b>	0,262	<b>0,000*</b>	<b>0,014*</b>
EF	r			1,000	-0,050	0,278	0,123
	p				0,194	<b>0,000*</b>	<b>0,016*</b>
EK	r				1,000	-0,019	0,15
	p					0,374	<b>0,005*</b>
MD	r					1,000	0,366
	p						<b>0,000*</b>
GG	r						1,000
	p						

\*p<0,05

Yapılan spearman korelasyon analizine göre, yasal zorunluluklar(YZ) ile eğitim kurumları (EK) değişkenleri arasında istatistiksel olarak ilişki anlamlıdır (p<0,018). YZ ile EK arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır. EK ölçek değeri

arttıkça YZ ölçek değeri 12,1 % ihtimalle artacaktır.

Yasal zorunluluklar (YZ) ile mesleki değerler (MD) değişkenleri arasında istatistiksel olarak ilişki anlamlıdır ( $p<0,014$ ). YZ ile MD arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır. MD ölçek değeri arttıkça YZ ölçek değeri 12,7 % ihtimalle artacaktır.

Kişilik özellikleri ilgi ve yetenekler (KÖİY) ile ekonomik faktörler (EF) değişkenleri arasında istatistiksel olarak ilişki anlamlıdır ( $p<0,002$ ). KÖİY ile EF arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır. KÖİY ölçek değeri arttıkça EF ölçek değeri 16,5% ihtimalle artacaktır.

Kişilik özellikleri ilgi ve yetenekler (KÖİY) ile mesleki değerler (MD) iki değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ( $p=0$ ).

Kişilik özellikleri ilgi ve yetenekler (KÖİY) ile güncel gelişmeler (GG) değişkenleri arasında istatistiksel olarak ilişki anlamlıdır ( $p<0,014$ ). KÖİY ile GG arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır. GG ölçek değeri arttıkça KÖİY ölçek değeri 12,7 % ihtimalle artacaktır.

Ekonomik faktörler (EF) ile mesleki değerler (MD) iki değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ( $p=0$ ).

Ekonomik faktörler (EF) ile güncel gelişmeler (GG) değişkenleri arasında istatistiksel olarak ilişki anlamlıdır ( $p<0,016$ ). EF ile GG arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır. GG ölçek değeri arttıkça EF ölçek değeri 12,3 % ihtimalle artacaktır.

Eğitim kurumları (EK) ile güncel gelişmeler (GG) değişkenleri arasında istatistiksel olarak ilişki anlamlıdır ( $p<0,005$ ). EK ile GG arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır. EK ölçek değeri arttıkça EF ölçek değeri 15% ihtimalle artacaktır.

Mesleki değerler (MD) ile güncel gelişmeler (GG) iki değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ( $p=0$ ).

**Tablo 3.20. Hipotez Sonuç Tablosu**

<b>HİPOTEZLER</b>		<b>KABUL/RET</b>	<b>P</b> (*p<0,05)
1.	H <sub>1</sub> :Katılımcıların yaşları ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.	KABUL	< 0,001*
2.	H <sub>1</sub> :Katılımcıların eğitim durumları ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.	RET	< 0,826
3.	H <sub>1</sub> :Katılımcıların meslek seçimi ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.	KABUL	< 0,001*
4.	H <sub>1</sub> :Katılımcıların idari yönetim görevi almaları ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.	KABUL	< 0,001*
5.	H <sub>1</sub> :Katılımcıların idari yönetimdeki görevleri ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.	KABUL	< 0,001*
6.	H <sub>1</sub> :Katılımcıların idari yönetim görevine yükselmeleri ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.	KABUL	< 0,001*
7.	H <sub>1</sub> :Katılımcıların idari yönetim görevine yükselmelerinin etki durumu ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.	RET	< 0,081
8.	H <sub>1</sub> :Katılımcıların kariyer seçiminde aile faktörü ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.	KABUL	< 0,001*
9.	H <sub>1</sub> :Katılımcıların kariyer seçiminde sosyal çevre faktörü ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.	KABUL	< 0,004*
10.	H <sub>1</sub> :Katılımcıların kariyer seçiminde yasal zorunluluklar faktörü ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.	RET	< 0,428
11.	H <sub>1</sub> :Katılımcıların kariyer seçiminde kişilik özellikleri, ilgi ve yetenekler faktörü ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.	RET	< 0,287
12.	H <sub>1</sub> :Katılımcıların kariyer seçiminde ekonomik faktörler ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.	RET	< 0,100
13.	H <sub>1</sub> :Katılımcıların kariyer seçiminde eğitim kurumları faktörü ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.	KABUL	< 0,002*
14.	H <sub>1</sub> :Katılımcıların kariyer seçiminde mesleki değerler faktörü ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.	RET	< 0,221
15.	H <sub>1</sub> :Katılımcıların kariyer seçiminde güncel gelişmeler ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.	RET	< 0,720
16.	H <sub>1</sub> : Araştırmaya konu olan ölçeklerin aralarında anlamlı bir farklılık vardır.	KABUL	< 0,001*



## SONUÇ VE ÖNERİLER

İnsanın çalışma hayatı, kariyer kavramı ile gelişen ve süreklilik arz ederek ilerleyen bir kavramdır. Bu bakımdan çalışma hayatı ve kariyer ayrılmaz bir bütündür. Bu doğrultuda bireyler kariyerlerine yön vermek amacıyla tercihleri arasından bir meslek seçmektedirler. Daha sonra seçmiş oldukları mesleklere uygun eğitim almaktadırlar. Bireyler almış oldukları bu kararlar ve eğitimler ile iş hayatını belirlemiş olmaktadır.

Kariyer seçiminde en çok gayreti kişinin kendisi göstermektedir. Bununla beraber cinsiyet faktörünün meslek seçimindeki rolü, aile bireylerinin etkisi, sosyal çevre, kişilik özellikleri ile bireyin ilgi ve yetenekleri, yasal zorunluluklar, ekonomik faktörler, eğitim kurumları, mesleki değerler ve yaşanan güncel gelişmeler bireylerin kariyer seçim sürecinde oldukça etkili olmaktadır. Bireyler kariyer ile ilgili olarak bugün ve geleceğe yönelik planlarını sistemli ve sürekli bir şekilde ortaya koyarken ve kariyer seçimleri yaparken bu faktörlerden önemli derecede etkilenmektedirler. Kariyer seçimini etkileyen faktörlerden olan cinsiyet faktörü ise bireylerin meslek seçiminde ve seçmiş oldukları mesleklerdeki yükselmelerde önemli bir yere sahiptir. Cinsiyet faktörü özellikle öğretmenlik mesleğini seçerken etkin rol oynamaktadır. Bu çalışmada bireylerin kariyer seçimi yaparken etkilendikleri faktörler tespit edilerek bu faktörlerin cinsiyet faktörü değişkenine göre farklılaşma durumları incelenmiştir. Ayrıca bireylerin öğretmenlik mesleği üzerine seçim yaparken ve kurum içerisinde idari yönetim kademelerinde görev alırken cinsiyet faktörünün etkili olup olmadığı da araştırılmıştır. Yapılan araştırma bulgularından elde edilen sonuçlar araştırmanın amaçları doğrultusunda aşağıda açıklanmıştır:

Anketin ilk bölümü öğretmenlerin demografik özelliklerini ve kişisel bilgilerini belirlemeye yöneliktir. *Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre dağılımları incelendiğinde* 142'si yaklaşık 47% olarak kadınlardan, 161 'i ise yaklaşık 53% olarak erkeklerden oluştuğu tespit edilmiştir. Okulda erkek öğretmenlerin sayısının kadın öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bu bölgede görev yapan öğretmenlerin çoğunluğunun erkek olmasının sebebinin buradaki okulların daha çok mesleki ya da teknik lise türünde ve erkek öğrenci ağırlıklı olduğu söylenebilir. Kadın öğretmenlerin görev yeri tercihinde bulunurken

mesleğin gerektirdiği değerler doğrultusunda mesleki ve teknik lise olması ya da erkek ağırlıklı olmasına bakılmaksızın ayırım yapmadan tercihte bulunmaları gerekmektedir.

*Araştırmaya katılanların yaş değişkenine göre dağılımları incelendiğinde* 25 – 39 yaş aralığındaki öğretmenler 168 kişiyle yaklaşık 55% olarak en yüksek oranlı yaş grubunu temsil etmektedir. Bu durumda şu an daha genç bireylerin öğretmenlik mesleğini icra ettikleri söylenebilir. Sonrasında 104 kişiyle yaklaşık 34%’lük oranla 40-54 yaş grubu yetişkin bireylere rastlanmaktadır. Öğretmenlik mesleğinde tecrübeli, kariyeri oturmuş, artık rehberlik yapacak seviyeye gelmiş bireylerin bu grupta yer aldığı söylenebilir. 55 yaş ve üzeri bireylerin ise yaklaşık 1%’lik oranla 4 kişi olduğu görülmektedir. Bu yaş aralığındaki öğretmenlerin çoğunun günümüzde emekli olduğu ve görevine devam edenlerin ise oldukça az sayıda olup görev sürelerinin dolmasını bekledikleri söylenebilir. Tecrübeli olarak adlandırabileceğimiz 40-54 yaş ve 55 yaş üzeri grubun mesleklerini icra ederken aktif olarak öğretmenlik görevi yapmalarının yanı sıra daha genç yaş gruplarındaki öğretmenlere rehber olarak, mevcut bilgi ve tecrübelerini aktararak verilen eğitim kalitesinin artmasına katkı sağlayabilirler. *Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına göre dağılımları* incelendiğinde yaklaşık 79% oranla 239 kişinin lisans mezunu olduğu görülmektedir. Öğretmenlerden yaklaşık her beş kişiden dördü lisans mezunu olarak kalmayı tercih ederken her beş kişiden birinin ise öğretmenlik mesleğinde kalsalar dahi akademik eğitim olarak yükselmek istedikleri söylenebilir. Bu eğitimi alan öğretmenlerin daha donanımlı hale geleceğinden dolayı verecekleri eğitim kalitesinde artışa sebep olacağı gibi aynı zamanda öğrenciler üzerinde bir rol model olarak daha pozitif etki yaratacağı öngörülmektedir. *Araştırmaya katılanların öğretmenlik mesleğini seçerken cinsiyet faktörü değişkenine göre dağılımları* incelendiğinde; öğretmenlik mesleğini seçerken cinsiyet faktörünün bu duruma etkisinin olduğuna katılanlar 73 kişi ile yaklaşık 24%’lük bir orana, cinsiyet faktörünün bu duruma etkisinin olmadığına katılanların ise 230 kişi ile yaklaşık 76%’lik bir orana sahip olduğu tespit edilmiştir. Buradaki büyük çoğunluğun öğretmenlik mesleğini seçerken cinsiyet faktöründen çok kariyer seçimini etkileyen diğer faktörlerden daha fazla etkilendikleri söylenebilir. Eğitim kalitesini artırmaya yönelik çalışmalar neticesinde sonraki nesillerde toplumsal bilinç seviyesi



yükseltilek öğretmenlik mesleği seçimindeki cinsiyet faktörü etkisinin azaltılması öngörülmektedir. *Araştırmaya katılanların idari yönetim görevi almaları değişkenine göre dağılımları* incelendiğinde yaklaşık 11% 'lik oranla 34 öğretmenin idare görevinde olduğu tespit edilmiştir. 89%'luk oranla 269 öğretmenin ise herhangi bir idari görevinin olmadığı tespit edilmiştir.

*Araştırmaya katılanların idari yönetimdeki görevi değişkenine göre dağılımları incelendiğinde*, 8 kişinin yaklaşık 3% 'lük kısmının müdür, 26 kişinin ise yaklaşık 9%'luk oranla müdür yardımcısı olarak görev yaptığı tespit edilmiştir. Bu durum ise her okulun ihtiyacına ve öğrenci sayısına göre belirlenmiş idari personel kadrosunun oluşturulduğu şeklinde söylenebilir. *Araştırmaya katılanların kurum içerisinde idari yönetim görevinde yükselirken cinsiyet faktörünün etkili olup olmadığı durumu değişkenine göre dağılımları incelendiğinde*, idari görevdeki 8 idarecinin yani yaklaşık beşinden birinde cinsiyet faktörünün etkisinin olduğu gözlenirken, 26 idarecide ise yani yaklaşık beşinden dördünün cinsiyet faktörünün idari yönetim görevinde herhangi bir etkisinin olmadığını gözlenmiştir. Eğitimde yönetim kalitesini artırmaya yönelik çalışmalar neticesinde yönetim kademesine getirilenlerin cinsiyetlerine göre değil, yöneticilik özellikleri göz önüne alınarak daha bilinçli bir şekilde görevlendirme yapımları öngörülmektedir. *Araştırmaya katılanların idari yönetim görevinde yükselirken cinsiyet faktörü etki durumu değişkenine göre dağılımları incelendiğinde*, idarecilerin 7'sinin cinsiyetlerinin bu duruma olumlu bir etki yarattığını belirttiği görülmektedir. İdari yönetim görevinde cinsiyet etkisinde pozitif ayrımcılığın görüldüğu söylenebilir. Yönetim kadrolarına getirilen bireylerin cinsiyette pozitif ayrımcılığa göre değil, kişilik ve mesleki donanımları göz önüne alınarak bir seçim yapılması, bu yapılan seçimler neticesinde de yönetim kalitesinin yükseltilmesi öngörülmektedir. *Araştırmaya katılanların kariyer seçiminde aile faktörü değişkenine göre dağılımları incelendiğinde*, yaklaşık 30%'luk oranla 90 kişinin annelerinin etkisinde kaldıkları tespit edilmiştir. Bu durumda kariyer seçimi yaparken bireylerin daha çok annelerinin desteğini alarak ya da annelerinin isteyip gerçekleştiremedikleri hayallerini hayata geçirmek için tercih yaptıkları söylenebilir. Ayrıca yaklaşık 24%'lük oranla 73 kişi tercih yaparken herhangi bir aile ferdinin etkisinde kalmadan sadece kendi tercihleri doğrultusunda seçim yaptıkları görülmektedir. Yani öğretmenlik mesleğini seçen sadece her beş

kişiden birisinin kendi istek ve beklentileri doğrultusunda tercih yaptığı söylenebilir. Bireylerin ileriki meslek hayatlarında daha başarılı olabilmeleri adına meslek seçimi yaparken kişilik özellikleri ve bireysel hedefleri göz önüne alınarak seçim yapmaları öngörülmektedir. *Araştırmaya katılanların kariyer seçiminde sosyal çevre faktörü değişkenine göre dağılımları incelendiğinde* yaklaşık 52%'lik oranla 156 kişinin öğretmenlerinin etkisinde kaldıkları tespit edilmiştir. Bu durumda bireyler kariyer seçimlerinde sosyal çevre aktörleri arasında öğretmenlerini rol model alarak ve onların yönlendirmeleri doğrultusunda tercih yaptıkları şeklinde söylenebilir.

Bu durumda öğretmenlerin meslek hayatlarında öğrencilerine iyi bir örnek teşkil etmeleri ve ileride bu mesleği seçecek bireylere olumlu bir etkide bulunmaları öngörülmektedir.

Yapılan araştırmada cinsiyet faktörü değişkeninin katılımcıların demografik özellikleri ve kişisel bilgileri değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan fark analizleri sonucunda:

*Cinsiyet faktörü ile yaş kategorileri arasında* anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Yaş kategorilerinde 18-24 yaş yeni nesil genç öğretmenlerin erkeklere göre daha çok kadınlardan oluştuğu, erkeklerin ise çoğunluğunun 40-54 yaş kategorisinde yaklaşık olarak 67%'lik oranla öğretmenlik mesleğine devam ettikleri görülmektedir. 55 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin tamamının ise erkek olduğu görülmektedir. Buna göre, yaş kategorileri ilerledikçe cinsiyet yoğunluğunun erkeklere doğru değiştiği görülmektedir. Kadınların yaşları ilerledikçe aktif meslek hayatından çekilerek aile ya da özel hayatlarına daha çok yönelmekteyken erkekler meslek hayatlarına devam etmektedir, Toplumsal yapı içerisinde erkek ve kadına biçilen rollerden kaynaklı ortaya çıkan bu yönelimin değişmesi için süregelen ataerkil düşüncenin değiştirilmesi öngörülmektedir. *Cinsiyet faktörü ile eğitim durumları arasında* anlamlı bir fark tespit edilememiştir. *Cinsiyet faktörü ile meslek seçimleri arasında* anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, kadınların yaklaşık 66%'lik oranla erkeklere göre öğretmenlik mesleğini seçerken cinsiyet faktörünün etkisinde kaldıkları, erkeklerin ise yaklaşık 59%'luk kısmının öğretmenlik mesleğini seçerken cinsiyet faktörünün etkili olmadığını belirttikleri tespit edilmiştir. Öğretmenlik mesleği ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında

öğretmenliğin daha çok “kadın mesleği” olarak görüldüğünü, dolayısıyla kadınların öğretmenliğe erkeklere göre cinsiyetleri üzerinden daha olumlu baktıkları söylenebilir. Özsoy vd. (2010) yapmış oldukları çalışmada benzer sonuçlar elde ederek, kadınların erkeklere göre öğretmenlik mesleğini tercih ederken cinsiyetlerini ön planda tutarak tercih yaptıklarını tespit etmişlerdir. Kadınların meslek seçimi yaparken cinsiyetlerinden çok kişilik özellikleri, ilgi ve yeteneklerini göz önüne alarak tercih yapmaları durumunda, ileride bu bireylerin mesleki açıdan daha başarılı ve verimli olacakları öngörülmektedir. *Cinsiyet faktörü ile idari yönetim görevi almaları arasında* anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, idari yönetim görevi alanlar arasında kadın öğretmenlerin yaklaşık 6%'sı ile 2 kişi olarak, erkek öğretmenlerin ise yaklaşık 94% oranla 32 kişinin idari görev aldığı tespit edilmiştir. İdareciliği cinsiyet özellikleri bakımından erkeklerin daha çok tercih ettikleri söylenebilir.

Dolayısıyla cinsiyet faktörü idari yönetim görevi alıp almama konusunda önemli bir rol oynamaktadır. Yönetim kalitesinin artırılması amacıyla cinsiyet faktörünün yöneticilik kriterleri arasında olmaması öngörülmektedir. *Cinsiyet faktörü ile idari yönetimdeki görevleri arasında* anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, kadınların idari yönetim kademesinde müdür olarak görev almadıkları tüm müdür yöneticilerin erkek olduğu tespit edilmiştir. Müdürlük kademesini erkek öğretmenlerin cinsiyet ve yöneticilik özellikleri bakımından daha çok tercih ettikleri söylenebilir. Müdür yardımcılığı kademesinde, görev alan toplam 26 öğretmenden sadece 2'sinin kadın öğretmenden oluştuğu tespit edilmiştir. Kadınların idari kadroda en az seviyede tutulmaması ve bu seviyenin sadece müdür yardımcılığı ile kısıtlanmaması öngörülmektedir. *Cinsiyet faktörü ile idari yönetim kademelerinde yükselmeleri arasında* anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, idari yönetimde görev alanlar arasında erkek öğretmenlerin yaklaşık 88%'inin kadın öğretmenlere göre idari yönetim görevinde yükselmede cinsiyet faktörü etkisinin daha etkin rol oynadığı görülmektedir. Dolayısıyla erkeklerin yönetim görevinde daha hızlı ve kolay bir şekilde yükselabilecekleri söylenebilir. İdari yönetim görevinde yükselmede cinsiyet faktörünün etkin bir kriter olarak değerlendirilmemesi öngörülmektedir. *Cinsiyet faktörü ile idari görevde yükselmelerindeki etki durumları arasında* anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

*Cinsiyet faktörü ile kariyer seçimine etki eden aile faktörleri arasında* anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, kadınların erkeklere göre 70%'inin kariyer seçiminde karar verme davranışları doğrultusunda en çok annelerinin etkisinde tercih yaptıkları görülmektedir. Bireylerin annelerinin desteğini alarak onların yönlendirmeleri doğrultusunda seçim yaptıkları ve seçim yaparken kadınların hem cinsleri olan annelerinden etkilendikleri söylenebilir. Bu durumun aksine erkeklerin kadınlara göre en çok babalarından etkilenmeleri beklenirken anneleri dışındaki diğer faktörlerden (baba, kardeş, akrabalar, eş ve kendisi) ağırlıklı olarak yakın oranlarda etkilendikleri görülmektedir. Kariyer seçimi yaparken kadın ve erkek öğretmenlerin etkilendikleri aile faktörleri içerisinde kadınların cinsiyetleri doğrultusunda tercih yaptıkları, erkeklerin ise cinsiyetleri doğrultusunda tercih yapmadıkları söylenebilmektedir. Sav (2008) yaptığı çalışmada ise kadınların ve erkeklerin aile faktörünün bağıntılı etki dereceleri incelendiğinde en yüksek etki derecesinin babalarına ait olduğu, hem cinslerinden etkilenip tercih yapmadıkları gözlemlenmektedir. Kariyer seçiminde bireylerin mesleki değerleri göz önünde bulundurarak kendi kişilik özellikleri, ilgi ve yetenekleri, beklentileri doğrultusunda öğretmenlik mesleğini seçmeleri ileride topluma daha faydalı bireyler yetiştirmesi konusunda etkili olacağı öngörülmektedir.

*Cinsiyet faktörü ile kariyer seçimine etki eden sosyal çevre faktörleri arasında* anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, kariyer seçiminde erkeklerin kadınlara göre arkadaşlarından ve öğretmenlerinden oransal olarak daha fazla etkilendikleri görülmektedir. Her iki cinsiyetinde aile dostları faktöründen 50% eşit oranda etkilendikleri görülmektedir. Kadınların ise erkeklere göre yaklaşık 81% oranında sınav puanından, yaklaşık 67% oranında ise işsizlik durumu sebebiyle tercihlerini yaptıkları görülmektedir. Dolayısıyla bakıldığında kadınların kariyer tercihi yaparken sınav puanları ve işsizlik kaygısı diğer faktörlerden erkeklere göre önde tutarak daha az risk aldıkları söylenebilir. Sav (2008) yaptığı çalışmada ise kadınların ve erkeklerin sosyal çevre faktörlerinin bağıntılı etki dereceleri incelendiğinde en yüksek etki derecesinin öğretmenlere ait olduğu gözlemlenmektedir. Kariyer seçimi yaparken sınav puanı ve işsizlik kaygısından dolayı tercih yapmaları bireylerin kendi kişilik özelliklerine uygun olmayan meslekleri tercih etmeleri ileride mesleki anlamda başarısız olmalarına neden

olacaktır dolayısıyla topluma fayda sağlayamayacaklarından ötürü başarısız ve mutsuz bireyler yetişecektir. Öğretmenlik mesleğini seçecek bireylerin mesleki yeterliliğe sahip olduklarını düşünerek tercih yapmaları öngörülmektedir.

Yapılan araştırmada cinsiyet faktörünün katılımcıların kariyer seçimine etki eden faktörler ve alt boyutları arasındaki farklılığa ilişkin yapılan analizler sonucunda:

*Cinsiyet faktörü ile kariyer seçimine etki eden yasal zorunluluklar faktörü arasında* anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Hem erkek hem kadın katılımcıların istatistiksel olarak benzer görüşlere sahip olduğu sonucu görülmektedir. Kadın ve erkek katılımcılar arasında kariyer seçimini belirlemede yasal zorunluluklar faktörü alt ölçeği olarak askerlik yükümlülüğü sorusunu kadınlar cevaplamamıştır. Ancak kadın ve erkek katılımcılar mecburi hizmet zorunluluğu ve ikinci bir iş yapamama durumlarında benzer eğilimler göstermektedir. *Cinsiyet faktörü ile kariyer seçimine etki eden kişilik özellikleri, ilgi ve yetenekler faktörü arasında* anlamlı bir fark olmadığı sonucu görülmektedir. Hem erkek hem kadın katılımcıların istatistiksel olarak benzer görüşlere sahip olduğu sonucu görülmektedir. Kadın ve erkek katılımcıların öğretmenlik mesleğinin kişilik özelliklerine, ilgi ve yeteneklerine uygun olduğu ayrıca mesleğin gerektirdiği kapasite ve bilgi düzeyine sahip oldukları gibi durumlarda benzer eğilimler göstermektedir. *Cinsiyet faktörü ile kariyer seçimine etki eden ekonomik faktörler arasında* anlamlı bir fark olmadığı sonucu görülmektedir. Hem erkek hem kadın katılımcıların istatistiksel olarak benzer görüşlere sahip olduğu görülmektedir.

Kadın ve erkek katılımcılar öğretmenlik mesleğinin tatmin edici bir getirisinin olduğu, güvenli bir geleceğinin olduğu, sunduğu sosyal ve sağlık hizmetleri, iş bulma imkânının yüksek olması gibi durumlarda benzer eğilim göstermektedirler. *Cinsiyet faktörü ile kariyer seçimine etki eden eğitim kurumları faktörü arasında* anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Erkek ve kadın katılımcıların istatistiksel olarak benzer görüşlere sahip olmadığı görülmektedir. Gerekli eğitim süresinin ve okutulan derslerin zor olması gibi durumlarda kadınların ve erkeklerin verdikleri cevapların ölçek ortalamalarından da görüleceği üzere farklı düşündüğü görülmektedirler. Kadınların bu konuda daha çok kararsız kaldıkları

gözlenirken erkelerin bu görüşü destekleyen nitelikteki durumlara katılmadıkları söylenebilir. Eğitim kurumları incelendiğinde eğitim görülecek bölümün akademik zorluğu, mevcut eğitim politikasının yanında bireyin yaşadığı şehirden farklı bir şehirde olması, farklı bir kültürde olması da zorluk yaşamasına etki edecektir. Bu sebeple bireyler meslek seçerken veya seçtikleri mesleği görecekları eğitim kurumunun fiziki, sosyal ve kültürel şartlarını da göz önünde bulundurarak bir tercihte bulunurlarsa hem eğitim sürecinde hem de iş hayatına başladıktan sonra daha mutlu ve faydalı bireyler olabilecekleri öngörülmektedir. *Cinsiyet faktörü ile kariyer seçimine etki eden mesleki değerler faktörü arasında* anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Hem erkek hem kadın katılımcıların istatistiksel olarak benzer görüşlere sahip olduğu görülmektedir. Kadın ve erkek öğretmenlerin arasında mesleğin saygınlığı, yükselme imkânları sunması, gelecekte de geçerliliğini koruyacak bir meslek olması gibi durumlarda benzer eğilimler gösterdiği görülmektedir. *Cinsiyet faktörü ile güncel gelişmeler arasında* anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Hem erkek hem de kadın katılımcıların istatistiksel olarak birbir benzer görüşlere sahip olduğu görülmektedir. Kadın ve erkek öğretmenler ülkenin sosyo- ekonomik, teknolojik ve politik gelişmeleri konusunda bunun yanında ülkedeki eğitim kurumlarında yaşanan gelişmeler ve öğretmenlik mesleğine verilen değerler konusunda da benzer eğilimler sergilemektedirler. Ayrıca öğretmenlerin mezun olduktan sonra atanma sürecinde yaşadıkları zorluklar konusunda da benzer görüşlerde bulunup aynı cevapları verdikleri görülmektedir.

Yukarıda elde edilen sonuçlar çerçevesinde kariyer seçimine etki eden faktörlerin kadınlar ve erkeklere göre aralarında fark olup olmadığı araştırılmıştır. Bunun sonucu olarak kariyer seçimi doğrultusunda öğretmenlik mesleği tercihi sırasında kadın ve erkeklere göre eğitim kurumları faktöründe farklı eğilimler, geriye kalan diğer faktörlerde ise benzer eğilimler sergiledikleri görülmektedir.

Yapılan sıra korelasyonu analizi sonucunda:

Kariyer seçimine etki eden faktörlerin; *yasal zorunluluklar faktörü ve eğitim kurumları faktörleri arasındaki ilişki katsayısı* 12%'lik değerde pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu, ayrıca *yasal zorunluluklar faktörü ile mesleki değerler faktörü arasında* yaklaşık 13% 'lük bir değerle de pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu

görülmektedir. Bu durumda yasal zorunluluklar faktörü ölçek değeri 1 br arttıkça eğitim kurumları faktörü ölçeğinde 12%'lik bir değişim gerçekleşecektir. Benzer şekilde yasal zorunluluklar faktörü ölçeğinde 1 br 'lik değişim mesleki değerler faktörü ölçek değerinde yaklaşık 13%'lük bir değişim gerçekleştirmektedir. *Kişilik özellikleri ilgi ve yetenekler faktörü ile ekonomik faktörler ölçeği arasındaki ilişki katsayısı* 16% olarak görülmektedir. Bu iki faktör arasında ilişki pozitif yönlü ve zayıftır. Bu durumda kişilik özellikleri, ilgi ve yetenekler faktörü ölçek değeri 1 br arttıkça ekonomik faktörler ölçek değerlerinde 16%'lık bir değişim gerçekleşecektir. Benzer şekilde kişilik özellikleri, ilgi ve yetenekler faktörü ölçeğindeki 1 br 'lik değişim güncel gelişmeler ölçeğinde yaklaşık 13%'lik bir değişime sebep olmaktadır. *Kişilik özellikleri, ilgi ve yetenekler ölçeği ile mesleki değerler ölçeği*  $p=0,000$  değerinde yer aldığından dolayı aralarında herhangi bir ilişkinin olmadığını görülmektedir. *Ekonomik faktörler ile mesleki değerler faktör ölçekleri*  $p=0,000$  değerinde yer aldığından dolayı aralarında herhangi bir ilişkinin olmadığını görülmektedir. *Ekonomik faktörler ile güncel gelişmeler ölçeği arasındaki ilişki katsayısı* yaklaşık 12% olarak görülmektedir ve bu iki faktör ölçekleri arasındaki ilişki pozitif yönlü ve zayıftır. Ekonomik faktörler ölçeğindeki 1 br 'lik değişim güncel gelişmeler ölçeğinde yaklaşık 12%'lük bir değişime sebep olmaktadır.

*Eğitim kurumları faktör ölçeği ile güncel gelişmeler ölçekleri arasındaki ilişki katsayısı* 15% olarak görülmektedir. Bu iki faktör arasındaki ilişki pozitif yönlü ve zayıftır. Bu durumda Eğitim kurumları faktör ölçeğindeki 1 br 'lik değişim güncel gelişmeler ölçeğinde 15%'lik bir değişime sebep olmaktadır. Mesleki değerler ölçeği ile güncel gelişmeler ölçeği arasında  $p=0,000$  değeri görüldüğünden bu iki faktör ölçeği arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır.

Bu araştırmada elde edilen bulgular ile literatürden yola çıkılarak *Öğretmenlik mesleğini tercih edecek bireylere, eğitim kurumlarındaki idarecilere ve akademiye yönelik* şu öneriler getirilebilir:

Bireylerin kariyer seçimleri ve bu doğrultudaki meslek tercihleri onların hayatını şekillendirecek olan temel unsurdur. Böylesine önemli bir seçimde bireylerin doğuştan sahip olduğu cinsiyet faktörünün yanında aile, sosyal çevre, kişilik özellikleri ve yetenekler, mesleğin gerektirdiği değerler, ekonomik faktörler,

mevcut yasal yükümlülükler, eğitim veren kurumlar ve ülkede yaşanan gelişmeler birer tercih sebebi veya yol gösterici konumunda olmaktadır. Bu faktörlerden dolayı tercih yaparken birey kendi lehine olanları seçmektedir. Bu seçim sürecinde hedefler net ve açık bir şekilde belirlenmelidir. Burada önemli olan bireyin beklentilerini mesleğin getirilerinin karşılıyor olup olmamasıdır. Sadece maddi getiriler, sosyal statü veya cinsiyet gibi faktörlerin göz önüne alınmasıyla gerçekleştirilen kariyer seçimleri bireyin iş hayatında çeşitli sorunlarla karşılaşmasına yol açacaktır. Böyle bir durumda kariyer seçiminin değiştirilmesi gibi durumlar ortaya çıkabileceğinden maddi ve manevi kayıplara neden olabilmektedir. Bu nedenle en başta kariyer seçimi yapılırken doğru kararlar verilmesi bireyin ilerleyen yaşamında sorun yaşamasının önüne geçecektir. Bu noktada bireyler kendi kişilik özelliklerini tanıyarak ve bu özelliklere uygun olarak kariyer seçimleri yapması gerekmektedir.

Öğretmenlik mesleği ise bilinçli olarak seçilmesi gereken, toplumsal sorumluluğun üst seviyelerde taşındığı saygın ve değerli bir meslek olarak görülmektedir. Bu nedenle öncelikle yapılması gereken, kariyer seçiminde ve araştırmaya konu olan öğretmenlik mesleğinin tercihinde etkili faktörlerin ve bu faktörlerden olan cinsiyet faktörüne göre değil de daha bilinçli olarak kişilik özellikleri, ilgi ve yeteneklere göre tercih edilmesi öğretmenlik mesleğinin kendine has özelliklerini de dikkate alacak biçimde seçim yapılmasını gerektirmektedir.

Öğretmen yetiştiren eğitim kurumları ile ülkedeki sosyo-ekonomik gelişmelerden, politik gelişmelerden, teknolojik ilerlemelerden sorumlu kişiler veya kurumlar öğretmenlik mesleğini tercih edecek bireylerin mesleğe yönelik tutumlarını iyileştirme yönündeki çalışmalarına da ağırlık vermelidir. Eğitim kurumlarına idareci görevlendirilirken cinsiyet faktörü gözetenmeden kariyer basamaklarında yükselmeye temel alınan değerlendirme ölçütleri baz alınmalı ve cinsiyet faktörü gözetenmeksizin yöneticilik özellikleri daha çok ön plana alınarak görevlendirme yapılmalıdır.

Sivas ili okullar bölgesinde yapılan bu çalışma, araştırmanın kapsamı ve sınırları daha da genişletilerek ülke genelinde de yapılabilir çünkü kariyer ve meslek seçimleri, bunun yanında öğretmenlik mesleği literatürde son yıllarda çokça araştırmaya tabii olan bir kavramdır; ancak yeterli seviyelerde değildir. Yapılan bu araştırmanın örnekleme daha da genişletilerek lise ve dengi okulların yanı sıra



ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlere de uygulanabilir. Bunun yanında araştırma lise branş öğretmenleri ve idarecilerine uygulanmıştır. Benzer bir çalışma ile sınıf ve farklı branş öğretmenleri de göz önüne alınarak yapılabilir veya sadece okul idarecileri üzerine de incelenebilecek bir araştırma olarak geliştirilebilir.

Kariyer seçimi belirleme ölçeği olarak Duygu Sav (2008) 'ın ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada nicel araştırma teknikleri kullanılmaktadır. Nitel araştırma tekniklerinin de kullanılması literatüre katkı sağlayacaktır. Gelecekte de yapılacak olan araştırmalar için yeni ölçekler geliştirilebilir.

Bu çalışma bireylerin kariyer seçimlerini belirlemede etkili faktörlerin cinsiyet faktöründeki farklılara göre incelendiği ve öğretmenlik mesleği alanında ilk defa çalışıldığı için bilime katkı sağlayacağı ve kaynak oluşturacağı öngörülmektedir. Öğretmenlik mesleğinin dışında diğer kariyer meslekleri için de ayrıntılı şekilde çalışılarak bu yönde araştırmalar yapılabilir.



## KAYNAKÇA

- Akbayır, Kamil (2002). “Öğretmenlik Mesleğine Yönelmede Ailenin ve Branş Seçiminde Cinsiyetin Rolü”. *V. Ulusal Fen Bilimleri ve Matematik Eğitimi Kongresi Dergisi*. 2: 1183-1188.
- Akçay, Recep Cengiz (2005). “Öğretmenlik Mesleğinin Kariyer Yönetimindeki Değişmelerden Kaynaklanan Sorunları ve Bir Kariyer Sistemi Modeli”. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*. 5 (18):17-27.
- Altay, Hüseyin (2006). “Kariyer ve Kültür: Kariyer Geliştirmede Temel ve Destekleyici Fonksiyonlar”. *“İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, (1): 28-43.
- Altınöz Mehmet, Çöp Serdar (2010). “Yetenekli Çalışanların Kariyer Yönetimleri Üzerine Bir İnceleme” . *9. Ulusal İşletmecilik Kongres.*, 978 – 9944 – 165 – 82 –225- 230.
- Altunışık, Burcu (2010). *Öğretmenlerin Kariyer Hedeflerinin Eğitim Kurumlarındaki Kariyer Yönetimi Uygulamalarına Yansımaları Üzerine Öğretmen Algıları*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Arslan, Kahraman (2011). “Üniversiteli Gençlerde Mesleki Tercihler ve Girişimcilik Eğilimleri”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 3(2): 1-11.
- Atalay, Dilek (2008). *İlgilerin Meslek, Ders Seçimi ve Ortaöğretim Kurumuna Etkileri*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Atay, Şeynur (2006). *Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Aydın, Ekim Balta (2007). *Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi Ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

- Aytaç, Serpil (2000). *Meslek Seçimi Ve Uygun İşe Yönelme*. Bursa: Alfa Yay. Aytaç, Serpil (2000). “İşgücü Verimliliği Açısından İşletmelerde Kariyer Geliştirme Sistemi”. *Verimlilik Dergisi. MPM Yayını*, 3:198.
- Aytaç, Serpil (2001). “Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi”. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 1:1.
- Aytaç Serpil ve Bayram N. (2001). “Üniversite Gençliğinin İş Ve Eş Seçimindeki Etkin Kriterlerin Analitik Hiyerarşi Süreci (AHP) İle Analizi”. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 3(1):1
- Aytaç, Serpil (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Gelişimi ve Sorunları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Barutçugil, İsmet (2002). *Performans Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yay.
- Barutçugil, İsmail (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yay.
- Bryman Alan ve Cramer Duncan (1990). “Quantitative Data Analysis For Social Scientists”. *Estudios Geográficos; Madrid*. ( 53): 207.
- Bastick, Tony (2000). “Why Teacher Trainees Choose The Teaching Profession? Comparing Trainees In Metropolitan And Developing Countries”. *International Review Of Education*. 46(3/4): 343-349.
- Baş, Türker (2010). *Anket*. Ankara: Seçkin Yay.
- Baltaş Acar ve Baltaş Zuhâl (1993). *Stres Ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi
- Bayraktaroğlu Serkan ve Tunçbilek Mehmet (2006). “Bilgi Toplumunda İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Yüzü” erişim tarihi 05 Nisan 2019. [www.bilgiyönetimi.org.tr](http://www.bilgiyönetimi.org.tr) (05.04.2019).
- Bayram, Nuran (2012). *Sosyal Bilimlerde Spss İle Veri Analizi*. Bursa: Ezgi Yay.
- Bedük, Aykut (2007). “Kariyer Geliştirme Politikalarında Yeni Bir Kavram: Koçluk”, içinde *Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*. Ankara: Gazi Yay.

- Bilge Hürriyet ve Bal Vedat (2012). "Girişimcilik Eğilimi: Celal Bayar Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma". *Journal Of Süleyman Demirel University Institute Of Social Sciences*. 2(16): 131-148.
- Bingöl, Dursun (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Arıkan Yay.
- Boz Yezdan ve Boz Nihat (2008). "Kimya ve Matematik Öğretmen Adaylarının Öğretmen Olma Nedenleri". *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 16(1): 137-144.
- Butt Graham Mackenzie, Lin Manning Russell - Educational Review – Taylor & Francis (2010). Influences On British South Asian Women's Choice Of Teaching As A Career: "You're Either A Career Person Or A Family Person; Teaching Kind Of Fits In The Middle" erişim tarihi 01 Nisan 2019. [www.tandfonline.com](http://www.tandfonline.com)
- Büyüköztürk, Şener (2002). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yay.
- Büyüköztürk Şener, Çakmak Kılıç Ebru, Akgün Özcan Erkan, Karadeniz Şirin Ve Demirel Funda (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Yay.
- Can, Halil (2005). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Chen Yu, (2009). "Career Success of Knowledge Employees: The Effects of Individual and Organizational Career Management" *Management and Service Science, MASS '09. International Conference on* (978-1-4244- 4638-4: 1-5.
- Çakaloz, Yenel (1997). *Kişiler ve İşler*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Çakır, Mehmet Ali (2004). "Mesleki Karar Envanterinin Geliştirilmesi". *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(2):3.
- Çerik, Şule (2002). "Ailelerin Gençlere Karşı Tutumları ve Gençlerin Ailelerinin Tutumlarını Algılayışlarına Yönelik Üniversite Gençliği Üzerinde Bir Araştırma". *Ege Akademik Bakış*. 2(1): 21-38.
- Çermik Hülya, Doğan Birsen ve Şahin Abdurrahman (2010). "Sınıf Öğretmenliği Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğini Tercih Sebepleri". *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 28(2): 201-212.

- Çiçek Recep ve Durna Ufuk (2012). “Meslek İdealleri ve Girişimcilik Niyetleri”. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9(17): 17- 31.
- Çirhinlioğlu, Zafer (1996). *Meslekler Ve Sosyoloji*. Ankara: Gündoğan Yay.
- Demirbilek, Tunç (1994). “Örgütlerde Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri”. *D.E.Ü. İİBF Dergisi*. 9(II):71-85.
- Demirdağ, Selma (2010). *İşletmelerinde Eğitim Faaliyetleri İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma* , Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dessler ,Gary(1988). *Personnel Management*. Prectice Hall Newjersey.
- Dikmen, Çiğdem (1990). “Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Arzına Etkisi”. *İşletme Fakültesi Dergisi*. 12(1-2): 77-83.
- Dinç, Engin (2008). “Meslek Seçiminde Etkili Faktörlerin İncelenmesi: Meslek Yüksek Okulu- Muhasebe Programı Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 16 (2): 90-106.
- Dursun, Yavuz ve Memiş Aysel (2009). “Öğretmen Adaylarının Öz-Yeterlik Algıları ve Üst Bilişsel Farkındalıklarının İncelenmesi”. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Educational Research Association, Turkey*.
- Dündar Gönen, Uyargil Cavide, Atay İsmail Durak, Özçelik Oya, Sadullah Ömer, Tüzüner Lale, Acar Cevat Ahmet, Adal Zeki (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yay.
- Engiz, Gülsüm (2009) *Çalışanlarda Kariyer Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Konya.
- Erdem Ali Rıza Ve Anılan Hüseyin (2000).” PAÜ Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları”. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi-Özel Sayı (IV. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Sempozyumu Bildirileri Çanakkale)*. (7): 144-149.
- Erdem, Ali Rıza, Gezer Kudret ve Çokadar Hulusi (2005). “Ortaöğretim Fen Matematik ve Sosyal Alanlar Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans

- Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları”. *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi 28-30 Eylül, Denizli*. (1):471-477.
- Erdem, İsmail (2012). *Matematiksel İstatistik Problemler ve Çözümleri*. Ankara: Seçkin Yay.
- Erdoğan, Nihat (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yay.
- Eryiğit, Süleyman (2000). “Kariyer Yönetimi”. *Kamu İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, (1), 26. Erişim tarihi: 06 Ocak 2017. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/616>.
- Everitt, Brian (1996). *Making Sense of Statistics in Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Falck Oliver Stephan Luedemann E. vd. (2012). Identity And Entrepreneurship: Do School Peers Shape Entrepreneurial Intentions? *Small Business Economics*. 39 (1): 39-59.
- Fındıkcı, İlhami (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Alfa Yay.
- Flippo, Edwin Bly (1984). *Personnel Management*. International Editions-Management Series. Singapoure: McGraw-Hill.
- Genç Gülten, Kaya Alim, Genç, Metin (2007). “İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkiyen Faktörler”. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 8(14): 49–63.
- Göktolga, Ziya Gökcalp (2015). *İstatistik*. Ankara: Seçkin Yay.
- Güler, Fazıl (2008). *İstatistik*. İstanbul: Beta Yay.
- Gümüştekin Eren Gülten ve Gültekin Fikret (2010). “Stres Kaynakları İle Kariyer Yönetimi Etkileşimi: Borsa Aracı Kurum Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama”. *Akademik Bakış Dergisi* Sayı 20. Erişim tarihi 03 Nisan 2019. <http://Www.Akademikbakis.org>
- Güney, Salih (2000). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Yay.
- Güney, Salih (2000). *Yönetim Ve Organizasyon El Kitabı*. Ankara: Nobel Yay.

- Işık, Volkan (2009). “Çalışma Yaşamında Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Uygulamaları”. *Kamuda Sosyal Politika Dergisi*. 3(11): 67- 72.
- Johnston John, Mckeown Eamonn Ve Mcewen Alex (1999). “Choosing Primary Teaching As A Career: The Perspectives Of Males And Females In Training”. *Journal Of Education For Teaching*. 25(1): 55-64.
- Karaarslan, Mustafa Halid (2016). “Karabük Üniversitesi İşletme Fak Kariyer Tercihini Etkileyen Faktör Düzeylerinin Öneminin Konjoint Analizi İle Belirlenmesi”. *İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. ( 5):7.
- Kaynak, Tuğray vd. (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yay.
- Kaynak, Tuğray vd. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yay.
- Keskin Halit, Akgün Ali E. ve Günsel Ayşe, (2008).” Yeni Ürün Geliştirme Perspektifinden Duygusal Yetenek Kavramı”. *Akademik İncelemeler Dergisi*. 3 (2):141.
- Kılıç Gonca ve Öztürk Yüksel (2010). “Kariyer Yönetim Sistemi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”. *Ege Akademik Bakış*. 10 (3): 981-1011.
- Kılıç Hüseyin Ve Çevikcan Emre (2011). “Jobselectionbased On Fuzzy AHP: An Investigationincludingthestudents Of Istanbul Technical University Management Faculty”. *International Journal Of Business And Management Studies*. 3 (1): 173-182.
- Kırçı, Zafer (2007). *Motivasyon Unsuru Olarak Kariyer Geliştirme ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Koca, Ayşe İpek (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.



- Koca, Ayşe İpek (2010). “Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri İle Demografik Faktör İlişkisi: Çukurova Üniversitesinde Bir Araştırma”. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 14 (1):55.
- Kozak, A. Meryem (2001). *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yay.
- Kök, Sabahat Bayrak ve Halis, Muhsin (2007). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Orion Yay.
- Kuzgun, Yıldız (2000). *Meslek Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yay.
- Kuzgun, Yıldız (2003). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yay.
- Kubat Umut ve Kuruüzüm Ayşe (2010). “İş Değerleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. (3):487-505.
- Kyriacou Chris ve Coulthard Melissa (2000). “Undergraduates’ Views Of Teaching As A Career Choice”. *Journal Of Education For Teaching*. 26(2): 117-126.
- Leibowitz Ashley ve Lea David (1986). *Adult Career Development*. Washington DC: National Career Development Association.
- Levine, Kenneth , Hoffner, Cynthia (2006). “Adolescents’ Conceptions of Work: What is Learned from Different Sources During Anticipatory Socialization?”. *Journal of Adolescent Research*. 21: 647-669.
- Liu X. Ve Deng J. (2010). “The Impact of Career Management Strategies on Organizational Commitment and Career Satisfaction”, *Advanced Management Science (ICAMS), 2010 IEEE International Conference on (978-1-4244-6931-4), Chengdu*, (2): 21-25.
- Luthans Fred (1992). *Orgaizational Behavior*. USA: McGraw Hill, Inc.
- Mann, Leon Ros Harmoni ve Power, Colin (1989). Adolescent Decision-Making: The Development Of Competence, *Journal Of Adolescence, Elsevier*. (12) 3:265-278.

- Mathis Robert Ve Jackson John (1997). *Human Resource Management*. NewYork: West Publishing Company.
- Mejia Gomez, Balkin David Ve Cardy Robert (2004). *Managing Human Resources*. Upper Saddle River, N.J. : Pearson/Prentice Hall.
- Mucuk, İsmet (2005). *Modern İşletmecilik*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Mulholland, Judith ve Hansen, Paul (2003). “Men Who Become Primary School Teachers: An Early Portrait”. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*. 31(3): 213-224.
- Naktiyok, Atılhan ve Timuroğlu Kutsal (2009). “Öğrencilerin Motivasyonel Değerlerinin Girişimcilik Niyetleri Üzerine Etkisi Ve Bir Uygulama”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 23(3): 85-103.
- Okur, Fidan (2016). *Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Osipow , Samuel (1999). Assessing Career Indecision, *Journal of Vocational Behavior*. 55: 147-154.
- Övet, Onur (2006). *Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğini Tercih Etmelerinde Etkili Olan Faktörlerin Belirlenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Yeditepe üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özbek, Ramazan (2007). “Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğini Tercih Etmelerinde Kişisel, Ekonomik ve Sosyal Faktörlerin Etkililik Derecesine İlişkin Algıları”. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 17(1): 145-159.
- Özbek Ramazan, Kahyaoğlu Mustafa ve Özgen Nurettin (2007). “Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi”. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 9(2): 221–232.
- Özden, Mehmet Cemil (2007). *Bireysel Kariyer Yönetimi: Profesyonelin El Kitabı*. İstanbul: Akis Kitap.

- Özgüven, İbrahim Ethem (2002). *Bireyi Tanıma Teknikleri*. Ankara: PDREM Yay.
- Özkişi, Z. Gülçin (2012). “Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Türkiye’de Kadınların Bestecilik Eğitimine Erişimi Ve Bestecilik Kariyeri”. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkic Ankara: Turkey*. 7(3): 2105-2114.
- Özsoy Gökhan, Özsoy Sibel., Özkara Yasin Ve Memiş, Aysel D. (2010). “Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğini Tercih Etmelerinde Etkili Olan Faktörler”. *Elementary Education*. 9(3): 910-921.
- Pehlivan, Rabiye (2008). *Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektör İle İlgili Tutumlarının Mezuniyet Sonrası Kariyer Seçimine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Papanastasiou Constantinos ve Papanastasiou Elena (1997). “Factors That Influence Students To Become Teachers”. *Educational Research And Evaluation*. 3(4): 305-316.
- Pilavcı, Dilek (2007). *Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı Ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Resmi Gazete, Öğretmenliği Seçmelerinde Etkili Olan Faktörler, II. Ulusal Öğretmen Yetiştirme Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği Milli Eğitim Mevzuatı, 13 Ağustos 2005.
- Randall Schuler, (1995). *Managing Human Resource*, West Publishing Company. 5: 25. Sabuncuoğlu, Zeyyat (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Salant Priscilla Ve Dillman Don A. (1994). *How To Conduct Your Own Survey*, John Wiley & Sons, Inc. Newyork.
- Sarıkaya Türkan ve Khorshid Leyla (2009). “Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi”. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 7(2): 393-423.

- Sarioğlu, Gölşah S. (2013). *Mobing ve Örgütsel Sessizlik: Enerji Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Sav, Duygu (2008). *Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Super, Donald ve Knasel, Edward (1981). Careerdevelopment İn Adulthood: Some Theoretical Problems and A Possiblesolution. *British Journal Of Guidance and counselling*. 9 (2): 194-201.
- şimşek, M. şerif. ve Öge, H. Serdar (2007). *Stratejik ve Uluslararası Boyutları ile İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kit.
- şirin Ahsen, Öztürk Renginar, Bezci Gülşen, Çakar Gözde, Çoban Ayden (2008). “Hemşirelik Öğrencilerinin Meslek Seçimi ve Mesleği Uygulamaya Yönelik Görüşleri”. *Dirim Tıp Dergisi*. (83): 69-75.
- Soyer Fikret ve Can Yusuf (2007). “İş Tatmini İle Mesleki Beklenti ve Mesleki Destek Algılaması Arasındaki İlişki: Beden Eğitimi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma”. *TSA* 11 (3): 33-34.
- Tan, Hasan (1992). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik: Teori ve Uygulama*. İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yay.
- Türkkahraman Mimar ve şahin Kamil (2010). “Kadın ve Kariyer”. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*. 2 (1): 75-88.
- Uyargil, Cavide, vd. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yay.
- Vurucu, Fuat (2010). *Meslek Lisesi Öğrencilerinin Meslek Seçimi Yeterliliği ve Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler*, Yayınlanmamış Yüksek Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yalçın, Hüseyin Murat (2010). *Otel Çalışanlarının Mesleki ve Kişilik Özellikleri Uyumunun Kariyer Hedefleri Üzerine Etkisi: İstanbul’da Bir Alan Araştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

- Yavuz, Sibel (2006). *İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Uygulamadan Bir Örnek*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yaylacı, Ö. Gaye (2006). *Kariyer Yaşamında Duygusal Zeka ve İletişim Yeteneği*. İstanbul: Hayat Yay.
- Yeşilyaprak, Binnur (2003). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri: Gelişimsel Yaklaşım*. Ankara: Nobel Yay.
- Yıldız, Selver (2001). *Kişilik ve Meslek Seçimi Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Yılmaz Burç Selin ve Günel Özgür Devrim (2011). “Üniversite Eğitimi ve Girişimcilik: Bireyleri Girişimciliğe Yönlendiren Etkenler Üzerine Bir Araştırma”. *Akademik Bakış Dergisi*. (26): 1-20.
- Yılmaz İbrahim Alpay, Dursun Bahtiyar, Pektaş Kemal ve Altay Ahmet (2012). “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınar Hisar MYO Örneği”. *Electronic Journal Of Vocational Collages*. (9): 21.
- Yılmaz Aydın ve Eroğlu Cemal (2008). *Meslek Yüksekokulları İçin İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Yükselen, Cemal (2011). *Pazarlama Araştırmaları*. Ankara: Detay Yay.

<http://mustafaotrar.net>



# EKLER

## Ek 1. Anket Formu

### EK-A Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Ekte gördüğünüz anket formu Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nde yapmakta olduğum yüksek lisans tez çalışmam için hazırlanmıştır. Araştırmanın amacı; "Bireylerin Kariyer Seçimlerini Belirlemede Etki Eden Faktörlerden; Cinsiyet Faktörü İle İlişkisinin Öğretmenlik Mesleği Üzerine Araştırılması"dır.

Ankette konu ile ilgili hazırlanmış çeşitli ifadeler yer almaktadır. İfadelerin doğru veya yanlış cevapları yoktur. Sizden istenen her bir ifadeyi kendi kariyer seçiminizi göz önüne alarak cevaplamaktır. Bu anket, yalnızca bilimsel bir çalışma için kullanılacak, elde edilen bulgular hiçbir şekilde hiçbir kurum ya da kişiye verilmeyecektir. Lütfen soruları dikkatle okuduktan sonra size en uygun gelen seçenekle ilgili parantezln içine ( X ) işareti koyunuz, cevapsız soru bırakmayınız ve her soru için tek bir seçeneği işaretleyiniz.

Değerli Öğretmenlerim, zamanınızı ayırıp tez ile ilgili araştırmaya katkıda bulunduğunuz için şimdiden Teşekkür ederim.

Saygılarımla  
Fulya AYDEMİR

### KİŞİSEL BİLGİ FORMU

A. Lütfen Bu Bölümdeki Soruları Kendi Durumunuza Uygun Olarak Yanıtlayınız

1. CİNSİYET  
( ) KADIN ( ) ERKİK

2. Yaş:  
( ) 18-24 yaş ( ) 25-39 yaş ( ) 40-54 yaş ( ) 55 yaş ve üzeri

3. Eğitim Durumu:  
( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora

4. Öğretmenlik mesleğini seçerken cinsiyetiniz sizin için etkili oldu mu?

( ) Evet ( ) Hayır

5. Çalıştığınız kurum içerisinde herhangi bir idari yönetim göreviniz var mı?

Evet ( ) ( ) Hayır

6. Eğer cevabınız EVET ise, hangi idari yönetim kademesinde yer alıyorsunuz?

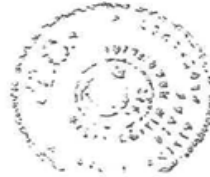
Müdür ( ) ( ) Müdür Yardımcısı

7. İdari yönetim kademelerinde yükselirken cinsiyetiniz bu durumu etkiledi mi?

Evet ( ) ( ) Hayır

8. Eğer cevabınız EVET ise, nasıl bir etkisi oldu?

Olumlu ( ) ( ) Olumsuz

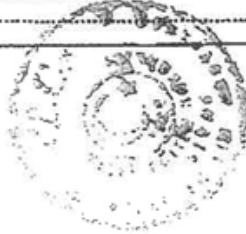


## EK-B Anket Formu

SORU NO	KARİYER SEÇİMİNİ BELİRLEME ÖLÇEĞİ SORULARI					
1. Aile	Lütfen Yandaki Aile Fortlarından Her Birinin Karıyer Seçimimize Etkisini Sizce En Uygun Sadece Bir Seçeneği İşaretleyerek Belirtiniz.	Anne ( ) Baba ( ) Kardeş ( ) Akrabalar ( ) Diğer(.....)				
2. Sosyal çevre	Lütfen Yandaki Sosyal Çevrenizi Oluşturan Temel Aktörlerin Her Birinin Karıyer Seçiminize Etkisini Sizce En Uygun Sadece Bir Seçeneği İşaretleyerek Belirtiniz.	Arkadaşlar ( ) Öğretmenler ( ) Aile dostları ( ) Diğer (.....)				
		Keskinlikle Kalınmıyorum (1)	Kalınmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Keskinlikle Kalınmıyorum (4)	Keskinlikle Kalınmıyorum (5)
Yasal Zorunluluklar	Lütfen Aşağıda Yer Alan Yasal Zorunlulukların Her Birinin Karıyer Seçiminize Etkisini Sizce En Uygun Şekilde İşaretleyerek Belirtiniz.					
3.	Askerlik yükümlülüğü (BAYAN katılımcılar lütfen diğer soruya geçiniz)					
4.	Mecburi hizmet zorunluluğu (Örnek: Mecburi doğu görevi)					
5.	Büncel bir iş yapamamak (Örnek: Kamu personelinin büncel bir iş yapmasının Kanunla yasaklanmış olması)					
6.	Diğer (.....)					
Kişisel Özellikler İlgisi ve Yetenekler	Lütfen Kişisel Özellikler İlgisi Ve Yeteneklerinizin Her Birinin Karıyer Seçiminize Etkisini Sizce En Uygun Şekilde İşaretleyerek Belirtiniz.					
7.	Mesleğin kişisel özelliklerinizle uygunluğu (Örnek: sabırlı olmak)					
8.	Mesleğin ilgi ve yeteneklerinizle uygunluğu (Örnek: bilimsel ilgi, sayısal yetenek. )					
9.	Mesleğin gerektirdiği kapasite ve bilgi düzeyi (Örnek: öz yeterlilik -kendine güven)					
10.	Diğer(.....)					
Ekonomik Faktörler	Lütfen Aşağıdaki Ekonomik Faktörlerin Her Birinin Karıyer Seçiminize Etkisini Sizce En Uygun Şekilde İşaretleyerek Belirtiniz.					
11.	Mesleğin tatmin edici bir gelirisinin olması (Örnek: yeterli maaş,ak ders)					
12.	Mesleğin güvenli bir geleceğinin olması (Örnek: Devlet güvencesi, iş ve emeklilik garantisi)					
13.	Mesleğin sunduğu sağlık hizmetleri ve sosyal imkanlar					
14.	İş bulma olasılığının yüksek olması (Örnek: mezuniyet sonrası atanma durumu)					
15.	Diğer (.....)					



<b>Eğitim Kurumları</b>	<i>Lütfen Masloğın Gerektirdiği Eğitim Kurumlarının Özelliklerindeki Her Birinin Kariyer Seçiminize Etkisini Size En Uygun Şekilde İşaretleyerek Belirtiniz.</i>	<b>Kesinlikle Kabuluyorum (1)</b>	<b>Kabuluyorum (2)</b>	<b>Kararsızım (3)</b>	<b>Kabuluyorum (4)</b>	<b>Kesinlikle Kabuluyorum (5)</b>
16.	Gerekli eğitimin uzun sürmesi (Örnek: 4 yıl lisans eğitimi)					
17.	Gerekli eğitimin göğ (derslerin zor) olması					
18.	Diğer (.....)					
<b>Mesleki Değerler</b>	<i>Lütfen Aşağıdaki Mesleki Değerlerin Her Birinin Kariyer Seçiminize Etkisini Size En Uygun Şekilde İşaretleyerek Belirtiniz.</i>					
19.	Saygın bir meslek olması.					
20.	Yükselme imkanları sunması (Örnek: müdür / müdür yardımcısı)					
21.	Geçerliliğini ilerde de koruyacak olması.					
22.	Diğer (.....)					
<b>Güncel Gelişmeler</b>	<i>Lütfen Aşağıdaki Güncel Gelişmelerin Her Birinin Kariyer Seçiminize Etkisini Size En Uygun Şekilde İşaretleyerek Belirtiniz.</i>					
23.	Ülkenin sosyo-ekonomik durumu					
24.	Ülkedeki teknolojik gelişmeler					
25.	Ülkedeki politik gelişmeler					
26.	Ülkedeki eğitim kurumlarındaki gelişmeler					
27.	Ülkedeki öğretmenlik mesleğine verilen değer					
28.	Ülkemizdeki öğretmenlerin mezun olduktan sonra ki stajına süreçlerinde yaşadıkları sorunlar					
29.	Diğer (.....)					



*Ankete Katıldığımız İçin TEŐEKKÜRLER...*

## Ek 2. Araştırma İzni



T.C.  
SİVAS VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 92255297-605.01-E.1731119  
Konu : Araştırma İzni (Fulya AYDEMİR)

24.01.2019

### DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Müdürlüğünün 18/01/2019 tarihli ve 99711239-300-E.16866 sayılı yazısı  
b) Valilik Makamının 24/01/2019 tarihli ve 92255297-605.01-E.1696951 sayılı onayı.  
c) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün - 22/08/2017 tarihli ve 35558626-10.06.01-E.12607291 sayılı 2017/25 no'lu genelgesi.

Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü yüksek lisans öğrencisi Fulya AYDEMİR'in "Bireyin Kariyer Seçimini Belirlemede Etki Eden Faktörlerden Cinsiyet Faktörü İle İlişkisinin Araştırılması" konulu çalışması kapsamında, onaylı bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen veri toplama araçlarının, gönüllülük esas olmak kaydıyla Okul Müdürlüğünüzde uygulanması valilik makamının ilgi (b) onayı ile uygun görülmüş olup onay örneği yazımız ekinde gönderilmiştir.

Söz konusu araştırma çalışmasının bitiminde, araştırma yapan kişi tarafından sonuç raporunun bir örneğinin CD ortamında müdürlüğümüze gönderilmesi hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ve rica ederim.

Dursun YILDIRIM  
Millî Eğitim Müdür V.

Ek: İlgi (b) Onay Örneği (1 Sayfa)

Güvenli Elektronik İmza  
Fulya Aydemir  
24/01/2019

Dağıtım:

Gereği:

-Cumhuriyet Üniversitesi  
Rektörlüğüne

Bilgi:

- Ahmet Kutsi Tecer Öz.Mesl.Eğt.Okul Md.
- Atatürk MTAL Md.
- Halis Gülle Anadolu Lisesi Md.
- Halil Rıfat Paşa Anadolu Lisesi Md.
- Prof. Dr. Necati Erşen Sosyal Bilimler Lisesi Md.
- Ş.Üst.Cemalettin Yılmaz MTAL
- Ş.Muhammed Onur Demir Anadolu Lisesi Md.

Adres: Muhsin Yazıcıoğlu Bulvarı Merkez/ SİVAS  
Elektronik Ağı: <http://sivas.meb.gov.tr/>  
e-posta: [butce58@meb.gov.tr](mailto:butce58@meb.gov.tr)

Bilgi için: C.B.DUMAN  
Tel: 0 (346) 280 58 00  
Faks: 0 (346) 280 59 48

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden e695-c35d-358c-9132-d060 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.  
SİVAS VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 92255297-605.01-E.1696951

24.01.2019

Konu : Araştırma İzni (Fulya AYDEMİR)

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 18/01/2019 tarihli 99711239-300-E.16866 sayılı yazısı  
b) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 22/08/2017 tarihli ve 35558626-10.06.01-E.12607291 sayılı 2017/25 no'lu genelgesi.  
c) Valilik Makamının 30/08/2018 tarihli ve 92255297-605.99-E.15131201 sayılı onayı.

Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisi Fulya AYDEMİR Bireyin Kariyer Seçimlerini Belirlemede Etki Eden Faktörlerden; Cinsiyet Faktörü İle İlişkinin Araştırılması: (Öğretmenlik Mesleği Üzerine Sivas İli Okullar Bölgesinde Bir Uygulama) konulu tez çalışması kapsamında "Bireyin Kariyer Seçimini Belirlemede Etki Eden Faktörlerden Cinsiyet Faktörü İle İlişkinin Araştırılması" konulu anket çalışmasını, aşağıda belirtilen okullarda yapmak istemektedir.

İlgi (a) dilekçe ekindeki anket çalışması; Valilik Makamının ilgi (c) onayı ile oluşturulan araştırma değerlendirme komisyonu tarafından incelenmiş olup çalışmanın, eğitim öğretimin aksatılmaması ve katılımcıların izni olmadan resim, video ve ses kayıtlarının alınmaması kaydıyla, aşağıda belirtilen okullarda uygulanmasında bir sakınca görülmemektedir.

Onaylarınıza arz ederim.

Ayhan BÜLBÜL  
Müdür a.  
Müdür Yardımcısı

OLUR  
24.01.2019

Dursun YILDIRIM  
Vali a.  
Millî Eğitim Müdürü V.

Güvenli Elektronik İmza  
İmza Tarihi: 24.01.2019

Ahmet Kutsi Tecer Özel Eğt.Mes.Eğt.Okulu	Atatürk MTAL	Halis Gülle Anadolu Lisesi	Halil Rıfat Paşa Anadolu Lisesi
Prof. Dr. Necati Erşen Sosyal Bilimler Lisesi	Ş.Üst.Teğ. Cemalettin Yılmaz MTAL	Ş.Muhammed Onur Demir Anadolu Lisesi	

Adres: Muhsin Yazıcıoğlu Bulvarı Merkez/ SİVAS  
Elektronik AĢ: <http://sivas.meb.gov.tr/>  
e-posta: [butce58@meb.gov.tr](mailto:butce58@meb.gov.tr)

Bilgi için: C.B.DUMAN  
Tel: 0 (346) 280 58 81  
Faks: 0 (346) 280 59 48

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 01bd-65ca-3502-beb5-07f8 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.  
SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 99711239-300-E.16866  
Konu : Fulya AYDEMİR'in anket yapma talebi

18/01/2019

SİVAS İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE  
Muhsin Yazıcıoğlu Bulvarı 58020/ Sivas

Enstitümüz İşletme Ana Bilim Dalı Başkanlığı numaralı yüksek lisans öğrencisi Fulya AYDEMİR'in "Bireylerin Kariyer Seçimlerini Belirlemede Etki Eden Faktörlerden; Cinsiyet Faktörü İle İlişkisinin Araştırılması:( Öğretmenlik Mesleği Üzerine Sivas İli Okullar Bölgesinde Bir Uygulama)" konulu tez çalışması kapsamında Ahmet Kutsi Tecer Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi, Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Halis Gülle Anadolu Lisesi, Halil Rifat Paşa Anadolu Lisesi, Prof. Dr. Necati Erşen Sosyal Bilimler Lisesi, Sivas Ahmet Ayık Spor Lisesi, Şehit Üsteğmen Cemalettin Yılmaz Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ve Şehit Muhammet Onur Demir Anadolu Lisesinde anket yapma talebine ilişkin dilekçesi ve ekleri yazımız ekinde sunulmuştur.

Gereğini arz ederim.

**e-İmzalıdır**  
Doç.Dr. Yusuf YILDIRIM  
Müdür Yardımcısı

Ek: Dilekçe, anket formu, nüfus cüzdanı fotokopisi (6 sayfa)

Evrakı Doğrulamak İçin : <http://193.140.145.81/enVision/Dogrula/KA3UZLM>

Adres : Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü Sivas

Telefon : 0 346 219 1150 Belgegeçer : 0 346 219 1149

e-Posta : [sosyalbilinst@cumhuriyet.edu.tr](mailto:sosyalbilinst@cumhuriyet.edu.tr) Elektronik Ağ : [www.cumhuriyet.edu.tr](http://www.cumhuriyet.edu.tr)

Bilgi için : Osman TAMER  
Unvanı : Bilgisayar İşletmeni





T.C.  
SİVAS VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 92255297-605.01-E.2086309  
Konu : Araştırma İzni (Fulya AYDEMİR)

30.01.2019

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 18/01/2019 tarihli 99711239-300-E.16866 sayılı yazısı  
b) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 22/08/2017 tarihli ve 35558626-10.06.01-E.12607291 sayılı 2017/25 no'lu genelgesi.  
c) Valilik Makamının 30/08/2018 tarihli ve 92255297-605.99-E.15131201 sayılı onayı.

Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisi Fulya AYDEMİR Bireyin Kariyer Seçimlerini Belirlemede Etki Eden Faktörlerden; Cinsiyet Faktörü İle İlişkisinin Araştırılması: (Öğretmenlik Mesleği Üzerine Sivas İli Okullar Bölgesinde Bir Uygulama) konulu tez çalışması kapsamında "Bireyin Kariyer Seçimini Belirlemede Etki Eden Faktörlerden Cinsiyet Faktörü İle İlişkisinin Araştırılması" konulu anket çalışmasını, Sivas Ahmet Ayık Spor Lisesinde yapmak istemektedir.

İlgi (a) dilekçe ekindeki anket çalışması; Valilik Makamının ilgi (c) onayı ile oluşturulan araştırma değerlendirme komisyonu tarafından incelenmiş olup çalışmanın, eğitim öğretimin aksatılmaması ve katılımcıların izni olmadan resim, video ve ses kayıtlarının alınmaması kaydıyla, Sivas Ahmet Ayık Spor Lisesinde uygulanmasında bir sakınca görülmemektedir.

Onaylarınıza arz ederim.

Ayhan BÜLBÜL  
Müdür a.  
Müdür Yardımcısı

OLUR  
30.01.2019

Halil KURT  
Vali a.  
Millî Eğitim Müdür V.

Güvenli Elektronik İmza ile  
31/01/2019

Adres: Muhsin Yazıcıoğlu Bulvarı Merkez/ SİVAS  
Elektronik Ağı: <http://sivas.meb.gov.tr/>  
e-posta: [butce58@meb.gov.tr](mailto:butce58@meb.gov.tr)

Bilgi için: C.B.DUMAN  
Tel: 0 (346) 280 58 81  
Faks: 0 (346) 280 59 48

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 62e4-af03-30cc-8c7e-692f kodu ile teyit edilebilir.



## ÖZ GEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Fulya AYDEMİR  
Uyruğu : T.C.  
Doğum Tarihi Ve Yeri : 09/04/1989 / SİVAS  
E-Posta : fulyaaydemirr@gmail.com

### EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	İnönü Üniversitesi	2012
Yüksek Lisans	Cumhuriyet Üniversitesi	2019

### İŞ TECRÜBESİ

Tarih	Kurum	Görev
2016-2017	İl Milli Eğitim Müdürlüğü Sivas Merkez	Öğretmen
2017-2018	İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Sivas Ulaş	Öğretmen
2018-2019	İl Milli Eğitim Müdürlüğü Sivas Merkez	Öğretmen